

Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien

Stephanie Bernstein, Katherine Lippel
et Lucie Lamarche

Université du Québec à Montréal

La recherche et la publication de cette étude ont été financées par le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada. Ce document exprime les points de vue des auteures et ne représente pas nécessairement la politique officielle de Condition féminine Canada ou du gouvernement du Canada.

Mars 2001

Condition féminine Canada se fait un devoir de veiller à ce que toutes les recherches menées grâce au Fonds de recherche en matière de politiques adhèrent à des principes méthodologiques, déontologiques et professionnels de haut niveau. Chaque rapport de recherche est examiné par des spécialistes du domaine visé à qui on demande, sous le couvert de l'anonymat, de formuler des commentaires sur les aspects suivants :

- l'exactitude, l'exhaustivité et l'actualité de l'information présentée;
- la mesure dans laquelle la méthodologie et les données recueillies appuient l'analyse et les recommandations;
- l'originalité du document par rapport au corpus existant sur le sujet et son utilité pour les organisations oeuvrant pour la promotion de l'égalité, les groupes de défense des droits, les décisionnaires, les chercheuses ou chercheurs et d'autres publics cibles.

Condition féminine Canada remercie toutes les personnes qui participent à ce processus de révision par les pairs.

Données de catalogage avant publication (Canada)

Bernstein, Stephanie

Les femmes et le travail à domicile [fichier d'ordinateur] : le cadre législatif canadien

Publié aussi en anglais sous le titre : *Women and Homework: The Canadian Legislative Framework*

Publié aussi en version imprimée.

Mode d'accès : Site WWW de Condition féminine Canada.

Comprend des références bibliographiques.

ISBN 0-662-85450-0 [version imprimée]

N° de cat. SW21-55/2000F [version imprimée]

1. Travail à domicile — Droit — Canada.
2. Normes de travail — Canada.
3. Femmes — Travail — Canada.
4. Travail — Droit international — Législation — Canada.
 - I. Lippel, Katherine.
 - II. Lamarche, Lucie.
 - III. Canada. Condition féminine Canada.
 - IV Titre.

HD2333.6C3B47 2000 344.01'481658041 C01-980015-0

Gestion du projet : Nora Hammell, Condition féminine Canada

Coordination de l'édition : Mary Trafford, Condition féminine Canada

Révision et mise en page : PMF Services de rédaction inc. / *PMF Editorial Services Inc.*

Traduction : Société Gamma inc.

Lecture comparative : Normand Bélair

Coordination de la traduction : Monique Lefebvre, Condition féminine Canada

Contrôle de la qualité de la traduction : Christiane Ryan

Pour d'autres renseignements, veuillez communiquer avec la :

Direction de la recherche

Condition féminine Canada

123 rue Slater, 10^e étage

Ottawa (Ontario) K1P 1H9

Téléphone : (613) 995-7835

Télécopieur : (613) 957-3359

ATME : (613) 996-1322

Courriel : research@swc-cfc.gc.ca

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE.....	iv
REMERCIEMENTS	v
SOMMAIRE	vi
INTRODUCTION.....	1
Méthodologie	3
Structure du rapport	4
Notes.....	4
1. LE TRAVAIL À DOMICILE : SURVOL	7
Nature et caractéristiques du travail à domicile.....	8
Les femmes et le travail à domicile	9
Genres de travail à domicile	10
Questions juridiques que soulève le travail à domicile.....	14
Notes.....	18
2. LE TRAVAIL À DOMICILE EN CONTEXTE : L'ÉTABLISSEMENT DE NORMES INTERNATIONALES ET LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS À DOMICILE.....	22
<i>La Convention sur le travail à domicile, 1996 et la Recommandation sur le travail à domicile, 1996</i> de l'Organisation internationale du Travail	22
Notes.....	38
3. LE TRAVAIL AUTONOME : UNE ZONE GRISE POUR LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS À DOMICILE.....	40
Recommandations de principe.....	45
Notes.....	45
4. UN EMPLOYEUR PEUT-IL EXIGER D'UNE EMPLOYÉE OU D'UN EMPLOYÉ QU'ELLE OU IL TRAVAILLE À DOMICILE?	48
Recommandations de principe.....	50
Notes.....	50
5. NORMES D'EMPLOI MINIMALES.....	51
Introduction.....	51
La travailleuse ou le travailleur à domicile en tant qu'« employé » : la zone grise	51
Les travailleuses et les travailleurs qui se trouvent dans des situations irrégulières : le travail non déclaré et le travail sans permis de travail	52
Mention du travail à domicile et des travailleuses et travailleurs à domicile dans la législation sur les normes d'emploi	53

Dispositions particulières sur le travail industriel à domicile :	
l'Ontario et la Colombie-Britannique.....	53
Conditions de travail.....	54
Permis et enregistrement des travailleuses et travailleurs à domicile.....	59
Application des normes d'emploi	61
Conclusion.....	64
Recommandations de principe.....	65
Notes.....	68
6. L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS	
ET LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	79
LÉGISLATION SUR L'INDEMNISATION POUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL OU	
LES MALADIES PROFESSIONNELLES	81
Aperçu de la législation sur l'indemnisation des lésions professionnelles	
au Canada.....	81
Les travailleuses et travailleurs à domicile sont-ils des travailleurs	
en vertu de la loi?.....	84
L'employeur est-il un employeur en vertu de la loi?.....	95
Comment déterminer si une blessure peut faire l'objet d'une indemnisation?.....	96
Quelles prestations sont payables en vertu de la loi?	98
Quand la travailleuse ou le travailleur est-il prêt à revenir au travail?	98
Le travail à domicile constitue-t-il un emploi convenable pour	
une travailleuse ou un travailleur sur place déjà blessé?	99
Questions fréquemment posées	100
Conclusions	103
Recommandations de principe.....	107
LÉGISLATION SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	108
Origine et objet de la législation sur la santé et la sécurité au travail au Canada.....	108
La travailleuse et le travailleur à domicile sont-ils protégés par la loi?.....	109
L'employeur est-il un employeur en vertu de la loi?.....	115
Les droits et obligations des employeurs et des travailleuses et travailleurs	
s'appliquent-ils aux travailleuses et travailleurs à domicile?	115
La réglementation sur la santé et la sécurité s'applique-t-elle aux travailleuses et	
travailleurs à domicile?.....	119
Inspection.....	120
Pouvoirs de réglementation.....	122
Conclusions	123
Recommandations de principe.....	125
Notes.....	126
7. L'ORGANISATION ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE	147
Entrepreneur indépendant, entrepreneur dépendant ou employé?.....	148
Le travail à domicile et l'organisation syndicale	149
La négociation collective.....	150
Nouveaux défis en matière de syndicalisation et de négociation collective.....	151

La négociation élargie	153
Recommandations de principe.....	158
Notes.....	159
8. L' ASSURANCE-EMPLOI.....	167
Le travail à domicile est-il un emploi assurable?.....	168
Calcul du nombre d'heures assurables travaillées	171
Calcul du niveau des prestations.....	173
Les travailleuses et travailleurs à domicile et le supplément familial	176
Prestations de maternité et prestations parentales	178
Recommandations de principe.....	179
Notes.....	180
9. CONCLUSION ET SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS	
DE PRINCIPE	183
Sommaire des recommandations de principe.....	185
Note	192
ANNEXES.....	193
A : Tableaux comparatifs de certaines lois.....	193
B : Lois et règlements	196
C : Liste des personnes consultées.....	199
BIBLIOGRAPHIE ET AUTRES LECTURES	201

PRÉFACE

Une bonne politique gouvernementale est fonction d'une bonne recherche en matière de politiques. C'est pour cette raison que Condition féminine Canada a établi le Fonds de recherche en matière de politiques en 1996. Il appuie la recherche indépendante en matière de politiques sur des enjeux liés au programme gouvernemental qui doivent faire l'objet d'une analyse comparative entre les sexes. L'objectif visé est de favoriser le débat sur les enjeux liés à l'égalité des sexes et de permettre aux personnes, groupes, stratégestes et analystes de politiques de participer plus efficacement à l'élaboration des politiques.

La recherche peut porter sur des enjeux nouveaux et à long terme, ou sur des questions urgentes et à court terme dont l'incidence sur chacun des sexes requiert une analyse. Le financement est accordé au moyen d'un processus d'appel de propositions ouvert et en régime de concurrence. Un comité externe, non gouvernemental, joue un rôle de premier plan dans la détermination des priorités de la recherche, le choix des propositions financées et l'évaluation du rapport final.

Le présent document fait suite à un appel de propositions lancé en avril 1997 en vue d'examiner les aspects propres à chacun des sexes des liens entre l'évolution du rôle de l'État et la nature changeante du travail rémunéré et non rémunéré des femmes et leur vulnérabilité à la pauvreté. Des chercheuses et des chercheurs ont été invités à déterminer les lacunes des politiques et les nouvelles questions ou tendances en matière de politiques, à proposer des cadres en vue d'évaluer, d'analyser et de critiquer les politiques actuelles et à proposer des solutions de rechange pragmatiques aux politiques actuelles ou encore de nouvelles possibilités d'action.

Sept projets de recherche ont été financés par Condition féminine Canada sur ce sujet. Ils examinent la législation canadienne qui régit les femmes qui travaillent à la maison contre rémunération, le travail et les femmes autochtones, les gains sociaux par rapport aux gains économiques associés à l'économie sociale, les femmes dans l'industrie du vêtement, les politiques touchant les personnes handicapées, la restructuration et la concurrence sur le plan de la réglementation dans l'industrie des centres d'appel et les liens entre le travail non rémunéré et les politiques macroéconomiques. Une liste complète des projets de recherche se trouve à la fin du présent rapport.

Nous remercions les chercheuses et les chercheurs de leur apport au débat sur les politiques gouvernementales.

REMERCIEMENTS

Le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada a subventionné la présente étude. Nous tenons à remercier les personnes suivantes de leur participation à ce projet : Diane Demers, Ginette Valois, Annie Paquin, Gilbert Nadon, Hélène Piquet, Marcel Bertrand Paradis, Philippe Bouvier, Robert Saint-Louis et Elaine Shatenstein. Les auteures tiennent également à remercier les nombreux défenseurs et les nombreuses protectrices des droits des travailleuses et travailleurs, avocates et avocats et représentantes et représentants gouvernementaux qui ont accepté de se faire interviewer et qui nous ont parlé du travail à domicile, des travailleuses et travailleurs à domicile et de la législation pertinente.

Note des auteures : Le présent rapport renferme des renseignements à jour en date du 1^{er} octobre 1999. Il contient en outre certains faits nouveaux intéressants sur le plan législatif qui se sont produits après cette date.

SOMMAIRE

La législation canadienne en matière de travail protège-t-elle bien les travailleuses et les travailleurs à domicile? Pour répondre à cette question, le présent rapport étudie la situation juridique de ces travailleuses et travailleurs, c'est-à-dire des personnes qui, à la maison, font du travail de type industriel, de bureau ou du télétravail. Aux fins du présent rapport, l'expression « travail à domicile » désigne toute forme de travail rémunéré qui est exécutée dans une résidence privée, à l'exception de l'aide aux familles de soins, du travail autonome et du travail agricole.

Certaines lois, que ce soit explicitement, par omission ou par interprétation, excluent partiellement ou complètement de leur champ d'application le domicile comme lieu de travail ainsi que les travailleuses et travailleurs à domicile. Ce rapport analyse donc la législation canadienne sur le travail et l'assurance-emploi afin de vérifier l'hypothèse selon laquelle les lois et règlements canadiens dans le domaine du travail ne sont habituellement pas adaptés à la réalité du travail à domicile et des travailleuses et travailleurs à domicile. Le rapport a pour autre objectif important de proposer des modifications législatives et d'autres changements qui répondraient mieux aux besoins de la main-d'oeuvre à domicile, en particulier des femmes.

À partir d'autres documents, ce rapport trace d'abord le portrait du travail à domicile au Canada et ailleurs pour en faire comprendre l'évolution. Ensuite, il décrit et analyse l'établissement de normes par l'Organisation internationale du Travail dans le domaine du travail à domicile pour nous donner un point de comparaison avec le cadre législatif canadien. Suit une brève analyse de la question du travail autonome, parce que les droits des travailleuses et des travailleurs à domicile sont fonction de leur relation d'emploi, et aussi parce que la différence entre les employées et employés et les entrepreneures et entrepreneurs indépendants est souvent difficile à cerner. On étudie en outre la question de savoir si les travailleuses et les travailleurs peuvent être contraints par leur employeur de se servir de leur domicile comme lieu de travail, surtout à temps plein.

Nous avons analysé en détail le cadre législatif qui entoure certaines facettes de la législation du travail dans plusieurs provinces canadiennes afin de déterminer si la législation actuelle protège les personnes, en particulier les femmes, qui travaillent à domicile. L'étude couvre quatre domaines de la loi (les normes d'emploi minimales, les accidents du travail, la santé et la sécurité, la syndicalisation et la négociation collective, de même que l'assurance-emploi) dans quatre provinces (le Nouveau-Brunswick, le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique) ainsi qu'au niveau fédéral. La lecture de chacune des lois et de chacun des règlements pertinents permet de déterminer l'incidence des définitions de termes comme « travailleur », « employeur », « établissement » et « travailleur à domicile » sur la protection des travailleuses et des travailleurs à domicile. Les conditions particulières qui s'appliquent aux travailleuses et aux travailleurs à domicile, si elles sont prévues dans la loi, sont étudiées, tout comme les omissions ou le traitement particulier ou inéquitable accordé par la législation aux travailleuses et aux travailleurs à domicile.

La lecture d'une loi ne fournit pas nécessairement de renseignements concluants sur son application réelle. Il fallait donc valider les résultats préliminaires obtenus de l'analyse de la loi au moyen de consultations avec les personnes ayant participé activement à l'application de la loi (groupes d'intervention, organismes gouvernementaux, praticiens du droit). Dans le domaine des accidents de travail au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique, de même que dans le domaine de l'assurance-emploi, une analyse sélective de la jurisprudence a facilité la validation des résultats. Chaque section est suivie d'une série de recommandations.

Le rapport se termine par un résumé des constatations et des propositions des auteures, ainsi que par des recommandations en vue de recherches éventuelles. Les auteures espèrent qu'elles auront suscité des idées sur la manière de mieux protéger les travailleuses et les travailleurs à domicile dans un marché du travail en constante évolution, où les normes accusent souvent du retard sur les nouvelles réalités. L'étude révèle que lorsque le domicile est le lieu de travail, les travailleuses et les travailleurs se trouvent souvent devant un vide juridique. Il serait possible d'éviter de nombreuses ambiguïtés si les décideurs réglaient la question du travail à domicile tel qu'il est pratiqué aujourd'hui. Dans certains cas, on en est venu à la conclusion que la protection juridique des travailleuses et des travailleurs à domicile leur est refusée par inadvertance, alors que dans d'autres, elle l'est expressément. En outre, les modèles actuels de négociation collective ont limité la capacité des travailleuses et des travailleurs à domicile de s'organiser pour faire progresser leurs intérêts collectifs. L'application des lois et l'exercice des droits des travailleuses et des travailleurs à domicile sont également plus complexes à cause de la confusion — de la part des travailleuses et des travailleurs à domicile, de leurs employeurs et des organismes gouvernementaux chargés de mettre en oeuvre la législation sur le travail — sur la question de savoir si une travailleuse ou un travailleur à domicile est un entrepreneur indépendant. Étant donné que, par sa nature, le travail à domicile concerne d'abord les femmes, ce fait doit également être pris en compte dans l'élaboration d'une politique, car les lois considérées « également applicables aux hommes et aux femmes » peuvent avoir des effets préjudiciables sur les femmes, situation qui se produit d'ailleurs trop souvent. La frontière entre la vie « privée » et la vie « professionnelle » des femmes s'estompe lorsque celles-ci travaillent à domicile.

En conclusion, nous invitons les décideurs à se pencher sur les nouvelles réalités du travail à domicile en adoptant des normes claires qui protègent mieux les travailleuses et les travailleurs et qui leur permettent, ainsi qu'aux employeurs, de mieux comprendre leurs droits et leurs obligations.

INTRODUCTION

Le travail à domicile est souvent considéré comme une façon de concilier les responsabilités professionnelles et familiales, de faire diminuer la pollution de l'air urbain en réduisant les émissions de gaz, d'alléger la tension que vivent les travailleuses et les travailleurs et de les rendre plus autonomes. Le travail à domicile renvoie également l'image de la travailleuse industrielle à domicile, qui est isolée de ses collègues et consacre de longues heures faiblement rémunérées à son travail. Les travailleuses et les travailleurs à domicile oeuvrent dans une multitude de domaines et d'occupations¹. Les conditions dans lesquelles ces personnes vivent et travaillent au Canada varient énormément. Il est donc impossible de tracer un seul portrait de leur réalité.

Il convient de garder à l'esprit que le nombre de femmes et d'hommes qui travaillent parfois ou toujours à domicile est en hausse : en effet, 9,1 p. 100 des travailleuses et des travailleurs faisaient une partie ou la totalité de leur travail à la maison en 1995, comparativement à 5,8 p. 100 en 1991². Les femmes représentent les trois quarts des personnes dont le domicile est le seul lieu de travail³. Des statistiques révèlent qu'en réalité, les femmes sont plus susceptibles de travailler à domicile que les hommes, sont plus concentrées dans un nombre limité d'activités et d'occupations et, en général, touchent une rémunération moindre que celles des travailleurs à domicile⁴. Contrairement à ce à quoi on pourrait s'attendre, la garde des enfants ne constitue pas un motif prédominant pour travailler à domicile : seulement 11 p. 100 des gens qui travaillent exclusivement à domicile le font pour ce motif (Lipsett et Reesor 1997 : 24). Lorsqu'on demande aux femmes de dire ce que les employeurs pourraient faire pour aider les gens à équilibrer leur vie professionnelle et leur vie familiale, elles sont plus susceptibles de citer les heures de travail flexibles, davantage de congés familiaux et des garderies sur les lieux de travail que le travail à domicile au nombre des mesures appropriées⁵. Le plus souvent, les gens travaillent à domicile parce que leur travail l'exige et qu'ils n'ont pas le choix⁶.

Le travail à la maison, qu'il se fasse ou non par choix, ne change en rien les questions juridiques qui se posent au sujet de l'application des lois du travail et des régimes de sécurité sociale connexes à leur situation. Quand le domicile constitue le lieu de travail, une multitude de questions et de problèmes se posent relativement à l'application de ces lois. La travailleuse ou le travailleur à domicile a-t-elle ou a-t-il droit à la rémunération d'heures supplémentaires si l'employeur ne peut pas exercer de contrôle direct sur les heures travaillées? Que se passe-t-il quand une travailleuse ou un travailleur à domicile subit un accident à la maison pendant ses heures de travail? L'employeur est-il tenu de fournir aux télétravailleuses ou télétravailleurs du matériel informatique et des meubles ergonomiques? Une employée ou un employé peut-il refuser de travailler à domicile? Comment un syndicat rejoint-il les travailleuses et les travailleurs à domicile à des fins d'organisation? Le travail à domicile d'une personne a-t-il un effet sur l'application des lois et la protection juridique de la travailleuse et du travailleur?

Une question préliminaire importante concernant l'application de ces lois consiste à déterminer si une personne qui travaille à domicile est un travailleur autonome ou non. Le

nombre de personnes qui déclarent être leur « propre patron » augmente régulièrement. Il est passé de 10 p. 100 de la population active en 1991 à 13 p. 100 en 1996. Le nombre de femmes qui travaillent à leur « propre compte » a augmenté de 62 p. 100 (comparativement à 29 p. 100 pour les hommes) au cours de la même période (Statistique Canada 1998a). Notre recherche ne se penche pas en détail sur les nombreux aspects juridiques du travail autonome. Il importe toutefois de se souvenir que ce phénomène parallèle a des répercussions considérables sur les travailleuses et les travailleurs à domicile, car souvent, ces personnes ne savent pas quel est leur véritable statut ni si elles sont régies par les lois du travail et par certains régimes de sécurité sociale. Cette incertitude peut être exacerbée par certaines incohérences dans les lois. Bon nombre de travailleuses et de travailleurs à domicile supposent souvent qu'ils sont forcément des travailleuses ou des travailleurs autonomes parce qu'ils travaillent à la maison; tel n'est pas le cas.

Notre recherche a pour objectif ultime de déterminer si les lois canadiennes du travail protègent suffisamment les travailleuses et les travailleurs à domicile. Nous avons choisi de ne pas étudier la situation juridique d'une seule catégorie de travailleuses et de travailleurs à domicile, comme les travailleuses et travailleurs industriels à domicile ou les télétravailleuses et télétravailleurs à domicile, mais plutôt de nous concentrer *sur le domicile comme lieu de travail*. Aux fins de notre recherche, le « travail à domicile » désigne toute forme de travail rémunéré effectué dans une résidence privée, à l'exception du travail des aides familiales⁷, des entrepreneures et entrepreneurs indépendants (travailleuses et travailleurs autonomes)⁸ et des travailleuses et travailleurs dans le secteur agricole et les secteurs connexes. Cette définition ressemble donc étroitement à celle que l'Organisation internationale du Travail a élaborée dans la *Convention sur le travail à domicile*, adoptée en 1996,⁹ mais non ratifiée par le Canada. On met donc l'accent sur le lieu de travail car, dans certaines lois, les définitions d'« établissement », de « lieu de travail » et d'autres termes analogues mènent à une interprétation de la loi qui exclut partiellement ou totalement le domicile comme lieu de travail et les travailleuses et travailleurs à domicile de l'application de la loi.

Plus précisément, notre recherche vise les objectifs suivants :

- Analyser la législation canadienne sur le travail et l'assurance-emploi pour vérifier l'hypothèse selon laquelle les lois et les règlements canadiens sur le travail ne sont pas adaptés à la réalité du travail à domicile.
- Comparer la législation canadienne sur le travail à la *Convention sur le travail à domicile* et à la *Recommandation sur le travail à domicile*, adoptées récemment par l'Organisation internationale du Travail, c'est-à-dire en juin 1996.
- Proposer des modifications à la législation qui répondraient mieux aux besoins des travailleuses et des travailleurs à domicile, particulièrement à ceux des femmes.

Méthodologie

Une méthodologie en trois étapes a présidé à la réalisation de la présente recherche. D'abord, les auteures ont étudié une bonne partie de la documentation accessible sur le travail à domicile, tant en français qu'en anglais. Elles ont examiné la situation des travailleuses et des travailleurs à domicile au Canada et ailleurs, ainsi que les questions juridiques propres au droit canadien et celles qui sont soulevées dans certains autres pays, notamment au sein de l'Union européenne et aux États-Unis.

Les auteures ont ensuite procédé à l'étude du cadre législatif et réglementaire dans quatre domaines de compétence de cinq autorités législatives, en se donnant comme objectif de déterminer si les dispositions législatives actuelles sont suffisamment générales pour accorder une protection égale aux femmes qui travaillent à domicile. La législation analysée couvre les domaines suivants dans quatre provinces (Nouveau-Brunswick, Québec, Ontario et Colombie-Britannique) ainsi qu'au niveau fédéral : les normes d'emploi minimales, les accidents du travail, la santé et la sécurité, la syndicalisation et les relations industrielles, de même que l'assurance-emploi. Les provinces peuvent régir ces domaines par plus d'une loi. Dans la plupart des cas, des pouvoirs de réglementation généraux ont également donné lieu à de multiples règlements¹⁰. Les trois plus grandes provinces ont été choisies parce que la fréquence du travail à domicile y a été relativement bien documentée, et que les lois étudiées pourraient avoir des répercussions sur un grand nombre de travailleuses et de travailleurs à domicile. Selon l'objet de la loi, ces provinces ont toutes adopté certaines dispositions précises sur le travail à domicile. Il a été décidé d'inclure également le Nouveau-Brunswick en raison de l'augmentation possible du télétravail à domicile qui serait imputable à la modernisation du réseau de télécommunication de la province et du développement de l'industrie des centres d'appel¹¹. Les auteures ont également examiné la législation fédérale sur le travail, car plusieurs nouvelles dispositions qui ont été adoptées récemment pourraient se révéler intéressantes dans le cas de nouvelles formes de travail à domicile, plus précisément en ce qui a trait à l'organisation et à la négociation collective.

Une lecture et une analyse systématiques de chacune des lois et de chacun des règlements pertinents ont été effectuées pour cerner les points suivants :

- les définitions de « travailleur », d'« employeur », d'« établissement », de « lieu de travail », de « travailleur indépendant » et de « travailleur à domicile », si ces dernières définitions existent dans la loi;
- l'application de ces définitions dans les textes juridiques et l'effet de cette application sur les travailleuses et les travailleurs à domicile;
- les conditions précises qui s'appliquent aux travailleuses et aux travailleurs à domicile, si de telles conditions existent;
- une lecture des omissions ou du traitement particulier ou inéquitable réservé aux travailleuses et aux travailleurs à domicile dans les textes.

Enfin, compte tenu du fait que la lecture d'une loi ne fournit pas nécessairement de renseignements concluants sur son application réelle, il a fallu valider les résultats préliminaires obtenus au moyen de l'analyse traditionnelle des lois et des règlements en consultant les personnes qui participent activement à l'application de la législation. Selon la question à l'étude, les personnes consultées pourraient comprendre des représentantes et représentants des groupes de défense des droits des travailleuses et des travailleurs ou des syndicats, des représentantes et représentants du gouvernement chargés de mettre la loi en oeuvre, ou des praticiennes et praticiens du droit spécialisés dans le domaine en question. Il a été établi que dans certains cas, une analyse sélective de la jurisprudence pourrait faciliter la validation des résultats. Compte tenu des ressources et du temps limités, il aurait été impossible de procéder à une analyse systématique de toute la jurisprudence dans chacun des domaines étudiés et dans tout le pays. Les auteures ont donc analysé la jurisprudence dans le domaine des accidents du travail au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique, ainsi que dans le domaine de l'assurance-emploi. On a également tenu compte d'autres cas de jurisprudence afin d'illustrer certains aspects de la législation.

Structure du rapport

Ce rapport compte huit chapitres. Un survol du travail à domicile au Canada et ailleurs, établi à partir de la documentation, permet de mieux en comprendre l'évolution. Ensuite, une courte description et une analyse de l'activité d'établissement de normes de l'Organisation internationale du Travail (OIT) dans le domaine du travail à domicile nous donnent un point de comparaison avec le cadre législatif canadien. Suit une brève discussion de la question du travail autonome, pour tenter d'établir une distinction entre la travailleuse ou le travailleur à domicile que la législation peut protéger en raison de sa relation d'emploi et la personne qui est entrepreneure indépendante travaillant à la maison. La question de savoir si les travailleuses ou les travailleurs peuvent être tenus par leur employeur d'utiliser leur domicile comme lieu de travail, en particulier à temps plein, est également étudiée. Les auteures procèdent ensuite à une analyse exhaustive du cadre législatif qui entoure les normes d'emploi minimales, les accidents du travail et la santé et sécurité, l'organisation et la négociation collective, ainsi que l'assurance-emploi, et ce dans toutes les provinces étudiées ainsi qu'au sein de l'administration fédérale. Chacun des chapitres portant sur une législation particulière est suivi d'une série de recommandations à des fins de discussion. En conclusion, nous résumons nos constatations et nos recommandations en vue de recherches éventuelles, en espérant que la présente étude aura suscité des idées sur des façons de mieux protéger les travailleuses et les travailleurs à domicile qui oeuvrent dans un marché du travail en constante évolution, dans lequel les normes accusent souvent du retard par rapport aux nouvelles réalités.

Notes

¹ Parmi les personnes dont le domicile est le seul lieu de travail, exception faite du secteur agricole, 22 p. 100 travaillent dans les services à la collectivité, 18 p. 100 dans le secteur manufacturier, 14 p. 100 dans les services personnels, 11 p. 100 dans le commerce de détail, et 7 p. 100 dans les finances, l'assurance et l'immobilier (Lipsett et Reesor 1997 : 23).

L'occupation prédominante chez ces travailleuses et travailleurs est le travail de bureau (38 p. 100).

² Lipsett et Reesor (1997 : 19). Ces chiffres excluent les personnes qui se sont déclarées travailleuses ou travailleurs autonomes. Ces pourcentages donnent un aperçu général du phénomène croissant du travail à domicile. Comme le soulignent les auteures de cette étude, il faut apporter des changements au questionnaire pour obtenir un portrait plus exact.

³ Lipsett et Reesor (1997 : 20-22). Ces chiffres ne comprennent pas les travailleuses et les travailleurs autonomes à domicile. Voir également Pérusse (1998). Cette étude s'est penchée sur l'emploi principal des personnes qui travaillent et n'a pas examiné les emplois secondaires. Elle a englobé toutes les catégories de personnes qui travaillent, y compris les gestionnaires et les professionnels qui effectuent une partie de leur travail à domicile (Nadwodny 1996).

⁴ Statistique Canada (1998a); Lipsett et Reesor (1997 : 25) mentionnent que les femmes qui travaillaient à temps plein à domicile touchaient un salaire horaire moyen de 11,64 \$, comparativement à 14,71 \$ pour les travailleurs à domicile de sexe masculin.

⁵ Lee *et al.* (1992) cités dans le *Conference Board of Canada* (1994 : 14). Fait intéressant, les pères de famille employés qui ont répondu au sondage ont dit que le travail à domicile constituerait la meilleure façon d'équilibrer vie professionnelle et vie familiale. Les femmes ont classé le travail à domicile au cinquième rang.

⁶ Lipsett et Reesor (1997 : 24). Plus de 30 p. 100 des employées et des employés interrogés qui travaillent à temps plein à domicile ont invoqué ce fait comme motif. Quelque 41 p. 100 ont affirmé que la maison constituait leur lieu de travail habituel, et 17,5 p. 100 travaillaient à domicile par choix personnel.

⁷ Le terme « aide familiale » renvoie aux baby-sitters, aux personnes de compagnie et aux domestiques qui travaillent à la résidence de leur employeur. Ces travailleuses et travailleurs forment une catégorie spéciale dans la plupart des lois provinciales et devraient faire l'objet d'une étude distincte.

⁸ La situation des entrepreneures et entrepreneurs semi-indépendants sera toutefois analysée. Bien que notre définition du travail à domicile ne comprenne pas les travailleuses et les travailleurs autonomes, il importe néanmoins de se pencher sur les critères qui différencient les travailleuses et les travailleurs autonomes des salariées et des salariés pour déterminer si la loi en question s'applique.

⁹ Article 1 de la *Convention C177 sur le travail à domicile* :

a) l'expression [travail à domicile] signifie un travail qu'une personne – désignée comme travailleur à domicile – effectue : i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur; ii) moyennant rémunération; iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la

provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin, à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice; b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente convention par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel; c) le terme [employeur] signifie toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise.

Bien que la Convention 177 ne vise pas les entrepreneurs indépendants, elle n'exclut pas les fournisseurs de soins ou les travailleurs agricoles. Voir le chapitre 2.

¹⁰ Voir l'Annexe B pour prendre connaissance des lois et des règlements étudiés.

¹¹ Bien que le télétravail à domicile dans l'industrie des centres d'appel ne soit pas encore répandu dans la province, le développement des centres d'appel « virtuels » semble constituer la prochaine étape. La possibilité de travailler à domicile dans cette industrie a d'abord été envisagée par le gouvernement dans le cadre de sa stratégie de développement économique. En 1993, le premier ministre du Nouveau-Brunswick a déclaré que [Traduction] « les technologies modernes comme le « télétravail » (travailler à domicile à l'aide de nouvelles technologies) seront examinées pour permettre aux habitants des régions rurales du Nouveau-Brunswick de bénéficier de leur mode de vie particulier, tout en participant pleinement au développement éducatif et économique de la province. » En juin 1999, une société de Chicago a annoncé l'arrivée au Nouveau-Brunswick du « premier » centre d'appel « virtuel » en Amérique du Nord, qui permet à quelque 500 employés de travailler à domicile ou en petits groupes dans les régions rurales. Comme l'a souligné le premier ministre actuel, les centres d'appel « virtuels » constituent un secteur d'activité de « nouvelle génération ». Voir Nouveau-Brunswick (1999); McKenna (1993). Des sources du ministère du Développement économique et du Tourisme, du ministère du Travail et de la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick interviewées au Nouveau-Brunswick en juin 1999 ont confirmé que le travail à domicile ne représentait pas encore un secteur d'activité important. Voir également Buchanan et McFarland (1997); Insight Canada Research (1995); Nouveau-Brunswick (1997).

1. LE TRAVAIL À DOMICILE : SURVOL

Notre étude ne se veut pas un examen interdisciplinaire exhaustif de la documentation sur le travail à domicile. Nous avons néanmoins jugé nécessaire d'étudier une partie de la documentation existante pour déterminer certaines des principales questions soulevées par ce genre de travail. Aux fins de l'élaboration de politiques, il est particulièrement pertinent de tenter de « diagnostiquer » la situation. Pendant que nous menions notre recherche et que nous parlions à différentes personnes — amies ou amis, collègues, ou personnes interviewées ou consultées aux fins du projet — il est apparu tout de suite que l'expression « travail à domicile » faisait spontanément penser à une multitude d'activités qui ne coïncidaient pas nécessairement avec notre définition décrite dans l'introduction. Le « travail à domicile » évoquait le plus souvent l'image d'un atelier résidentiel de confection de vêtements dans lequel il y avait surtout des femmes immigrantes¹ travaillant de longues heures pour un salaire de famine². Bien qu'il s'agisse manifestement d'une réalité importante concernant le travail à domicile, ce n'est pas la seule; un grand nombre de travaux de différents genres sont accomplis à la maison.

Pour certaines personnes, une autre image vient à l'esprit : celle de la travailleuse domestique qui est employée au domicile d'une autre personne ou du travail domestique effectué par des femmes dans leur propre foyer. Bien que ce genre de travail ne soit pas compris dans la définition du travail à domicile, le rapport entre le rôle des femmes à la maison et le travail à domicile, et le caractère inséparable des deux, sont des notions qui semblent profondément enracinées. Une constante se dégage quand il est question du travail à domicile : celui-ci est considéré comme le travail des femmes, notamment dans le cas du travail à domicile de type industriel. Dans l'analyse des politiques, il faut tenir compte du fait que le travail à domicile touche davantage un sexe que l'autre, puisque les lois sont considérées comme « également applicables aux hommes et aux femmes³ », et une analyse juridique traditionnelle ou littérale ne mettrait pas nécessairement en lumière bon nombre des questions importantes liées aux rapports sociaux entre les sexes que soulève le travail à domicile et auxquels il serait possible de répondre en adoptant une politique adéquate.

En nous penchant d'abord sur la nature et sur les caractéristiques du travail à domicile, nous pouvons déterminer dans une certaine mesure pourquoi le travail à domicile demeure une réalité importante, tout en étant considéré comme extérieur au courant dominant. L'évolution des formes de travail à domicile envisagées aux fins du projet est brièvement décrite. Certains enjeux liés aux rapports sociaux entre les sexes entourant le travail à domicile, qui sont nombreux et complexes, sont également étudiés. Enfin, certaines questions juridiques soulevées dans la documentation serviront de toile de fond à une analyse de la législation canadienne sur le travail à domicile.

Nature et caractéristiques du travail à domicile

Comme l'a mentionné une auteure (Leach 1998) : [Traduction] « Jusqu'ici, dans le domaine du travail, les traditionalistes ont plutôt oublié des formes de travail comme le travail à domicile ou, au mieux, les ont considérées comme « marginales » ou aberrantes. » Toutefois, le travail à domicile gagne en popularité dans de nombreux pays, dont le Canada. On peut soutenir que le travail rémunéré fait à domicile ne constitue pas une forme d'emploi nouvelle ou « atypique » et que cette forme de travail n'est pas propre à certaines industries ou régions. En effet, elle a toujours représenté un élément de l'économie de marché, en particulier pour les femmes⁴. Une auteure (Faricellia Dangler 1994 : 160) fait observer ce qui suit :

[Traduction] La réapparition des conditions qui favorisent le recours au [travail à domicile] et le recours persistant à la main-d'oeuvre de sexe féminin pour le travail à domicile à toutes les époques, dans tous les pays et dans tous les secteurs d'activité, témoignent de la permanence de son statut dans la chaîne de production des entreprises capitalistes. Ces facteurs appuient le point de vue selon lequel le travail à domicile est une caractéristique structurelle du capitalisme qui découle de la rencontre du rôle contradictoire des femmes comme travailleuses à production rémunérées et des travailleuses non rémunérées dans le domaine de la reproduction.

L'histoire du travail à domicile en Europe débute à l'ère pré-industrielle, se poursuit au niveau de la production rurale à domicile pendant la montée de l'industrialisation, jusqu'au transfert du travail industriel à la maison. Il se termine à l'ère actuelle des changements technologiques, qui marque la croissance du télétravail à domicile et du travail à domicile dans le secteur des services en général. Cependant, le travail à domicile dans le secteur industriel n'a pas été remplacé⁵. Aux États-Unis, l'histoire est un peu différente, car le travail à domicile a pris naissance en même temps que l'industrialisation, notamment dans l'industrie du textile (Boris 1994 : 10).

La persistance du travail à domicile peut être attribuée à plusieurs caractéristiques de l'économie contemporaine (Lipsig-Mummé 1983; Ray 1992). À l'échelle internationale, la production industrielle fait l'objet d'une réorganisation. Des sociétés qui se trouvent dans des pays développés ne peuvent ou ne veulent pas se relocaliser dans des pays en développement. Elles ont plutôt recours à la sous-traitance et au travail à domicile pour abaisser les coûts de production. Dans les pays développés, le secteur des services a supplanté le secteur industriel. Le développement rapide du secteur des services s'est caractérisé par la décentralisation de ses activités, y compris l'émergence de nouvelles formes de travail à domicile. Les progrès réalisés dans les télécommunications et l'informatique ont contribué à faciliter cette décentralisation. Le travail à domicile devient donc de plus en plus présent dans le secteur des services (Schneider de Villegas 1990 : 4; Lipsig-Mummé 1983). Certains auteurs et auteures prévoient que le télétravail finira par remplacer le travail industriel à domicile comme forme principale de ce type de travail, en particulier dans les pays ayant un niveau de développement technologique élevé (Lallement 1990a; Di Martino et Wirth 1990).

Les positions divergentes quant aux aspects positifs et négatifs du travail à domicile peuvent se résumer de la façon suivante (Iverson 1988; de Freitas Armstrong 1997; Huws 1993). Du point de vue des travailleuses et des travailleurs, les aspects positifs pourraient comprendre la souplesse des horaires, un milieu de travail connu, la liberté de se déplacer, la possibilité de prendre soin des enfants à la maison et une réduction de certaines dépenses liées au travail, comme les vêtements, le transport et les frais de garde. Les aspects négatifs pourraient englober l'isolement, l'inobservation des normes en matière de travail, l'absence d'accès aux programmes de formation et l'inexistence d'une séparation — tant physique que psychologique — entre le domicile et le travail. On a également soutenu que le travail à domicile impose aux travailleuses et aux travailleurs une obligation de résultats, et non de moyens, ce qui fait diminuer les coûts de la main-d'oeuvre pour les employeurs, car ceux-ci paient seulement le résultat final et non le processus proprement dit (Ray 1996a; Vega Ruiz 1992; Pinsonneault et Boisvert 1996). En outre, certains estiment que le travail à domicile constitue une tentative, de la part des sociétés, d'abaisser les salaires et de réduire les frais généraux, de se donner une certaine souplesse au niveau de la production et d'éviter l'adhésion à des syndicats, dans le contexte d'une restructuration économique (Faricellia Dangler 1994; Leach 1998; Schneider de Villegas 1990).

Le travail à domicile tient également lieu de stratégie de survie en l'absence d'emplois dans le marché du travail formel et réglementé dans de nombreux pays en développement (Tipple 1993). Il est souvent présenté comme un moyen de faire son entrée dans la population active pour certaines catégories de travailleuses et de travailleurs ayant des débouchés plus limités, comme les mères de jeunes enfants et les personnes atteintes d'incapacités⁶. À certains endroits, l'implantation du travail à domicile comme stratégie de développement économique rural a donné lieu à des études; dans la plupart des cas, il s'agissait de femmes qui effectuaient du travail à domicile pour de grandes sociétés sollicitées par les autorités locales à des fins de création d'emplois⁷.

Les femmes et le travail à domicile

D'après l'Organisation internationale du Travail (BIT 1989 : 7) : [Traduction] « Presque par définition, le travail à domicile est réservé aux femmes. Pour ce motif, on le confond souvent avec les travaux ménagers ou avec le service domestique. La participation des femmes aux travaux domestiques n'est pas seulement imputable à leurs responsabilités familiales, qui les lient à la maison, mais également à leur position plus faible dans le marché du travail. »

L'accroissement du travail à domicile peut s'expliquer en partie par la recherche d'un meilleur moyen de concilier la vie professionnelle et les responsabilités familiales de la part des femmes. Par ailleurs, l'intensification de ce phénomène peut mettre en péril l'égalité des femmes en milieu de travail par une discrimination indirecte qui fait en sorte que les femmes qui travaillent à domicile ont désormais plus de difficulté à obtenir des promotions et à trouver des débouchés au sein de la population active (Ray 1996a). Le travail à domicile, particulièrement lorsque la travailleuse n'a pas de possibilités de communiquer avec des collègues au moyen des télécommunications ou d'autres réseaux, isole les femmes et peut avoir pour effet de perpétuer des conditions de travail qui s'apparentent à l'exploitation⁸. Alors que l'on prête de plus en plus attention à l'inégalité inhérente des femmes au sein de la

population active à de nombreux égards, le travail à domicile peut être considéré comme le « dernier rempart » derrière lequel la main-d'oeuvre féminine rémunérée n'a pas encore été pleinement reconnue ni protégée dans un cadre législatif approprié (Ocran 1997 : 148; Boris 1994 : 365).

Le travail à domicile chez les femmes efface la division entre le monde du travail et les sphères domestiques, ainsi qu'entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré. Comme l'a fait observer une auteure (Leach 1998 : 114) :

[Traduction] Le travail à domicile des femmes (rémunéré et non rémunéré) et à l'extérieur du domicile a des significations différentes et plus ambiguës que le travail des hommes, peu importe où il est accompli. Tout le travail effectué par les femmes à domicile, qu'il soit rémunéré ou non, a tendance à être traité symboliquement comme s'il s'agissait de travail domestique. Cette situation fait des femmes des travailleuses plus souples, capables d'accomplir toutes sortes de travaux, tant à la maison qu'à l'extérieur.

Ainsi, les travailleuses sont marginalisées du reste de la population active, par opposition aux travailleurs à domicile qualifiés qui ne vivent pas cette confusion des tâches au même degré (Oldfield 1990; Lallement 1990a; Allen 1989).

En outre, certaines personnes ont soutenu que la législation, aux États-Unis par exemple, était fondée sur l'hypothèse selon laquelle le travail à domicile concernait les femmes et que les politiques devaient tenir compte des rôles des femmes, d'abord en tant que mères, et ensuite en tant que travailleuses (Faricellia Dangler 1994 : 131). Le travail à domicile était vu comme une façon de concilier ces deux rôles incompatibles, et une bonne partie de la population le considère toujours ainsi. Certaines travailleuses estiment que le travail à domicile représente un compromis entre la nécessité de travailler et l'absence de services de garderie à coûts raisonnables⁹. En revanche, d'autres travailleuses qui font essentiellement le même travail préféreraient travailler à domicile, même si des services de garderie abordables sont offerts (Fitzpatrick 1998 : 14). Comme l'ont souligné les auteures d'une étude américaine (Presser et Mamberger 1993) sur les travailleuses à domicile, peu de recherches ont établi une distinction entre les travailleuses à domicile à temps plein et à temps partiel, élément qu'elles considèrent important pour comprendre les rapports entre le travail à domicile des femmes et leurs responsabilités familiales.

Genres de travail à domicile

Les travailleuses et travailleurs à domicile ne forment pas un groupe homogène : répartis dans une foule d'occupations, ils vont de l'ouvrière et l'ouvrier du textile, dont le travail rémunéré à la pièce est souvent non déclaré, à la télétravailleuse et le télétravailleur bien rémunéré et très qualifié¹⁰. La documentation semble toutefois montrer une certaine polarisation quant aux formes de travail à domicile envisagées : d'une part on trouve le travail industriel à domicile mal réglementé et rémunéré et, d'autre part, il y a la nouvelle vague des télétravailleuses et télétravailleurs à domicile qui oeuvrent dans le domaine des technologies de pointe et qui,

comparativement au premier groupe, sont bien rémunérés. On a accordé moins d'attention aux genres de télétravail à domicile plus précaires et mal rémunérés, comme le télémarketing. De plus, d'autres genres de travail à domicile, comme la saisie de données et le travail de bureau (effectués à la maison depuis les années 1940), ont également reçu peu d'attention¹¹. Les années 1990 ont marqué l'émergence d'un corpus important de documentation sur le télétravail (ou travail à distance). Il semble pourtant que cette question ait suscité peu d'intérêt auparavant, ce qui peut être essentiellement attribuable aux changements technologiques rapides qui sont survenus et ont entraîné l'essor de cette forme de travail à domicile.

Le travail à domicile de type industriel, particulièrement dans le secteur du vêtement, traditionnellement occupé par les femmes — souvent immigrantes et membres de minorités visibles — et la cible du mouvement syndical, est relativement bien documenté en Amérique du Nord, des points de vue historique, politique et sociologique¹². Le travail à domicile dans les secteurs du vêtement en Ontario (Ng *et al.* 1999; Cameron et Mak 1991; Borowy et Yuen 1993) et en Colombie-Britannique (Ocran 1997; Fitzpatrick 1998; Ocran *et al.* 1993) a fait l'objet de nombreuses recherches. Les répercussions plus profondes de la transformation de l'industrie, tant du point de vue national qu'international, ont également été analysées (Yanz *et al.* 1999; BIT 1990b :7). La restructuration économique et la mondialisation croissante de l'industrie, dans le cadre desquelles les frontières prennent de moins en moins d'importance dans un marché contrôlé par les grands détaillants, ont eu des répercussions marquées sur l'industrie canadienne du vêtement. Ce secteur qui, auparavant, offrait des milliers d'emplois en usine (dont bon nombre étaient des emplois syndiqués), évolue rapidement et on a largement recours à l'attribution de sous-contrats à de plus petites entreprises, au travail à domicile et au travail au noir.

La restructuration de l'industrie canadienne a engendré un système de production pyramidal au sommet duquel se trouve le détaillant. Ce dernier confie le travail à un entrepreneur à la pièce, qui le donne en sous-traitance à une petite usine où l'on fait de la coupe et peut-être un peu de couture. Le plus gros de la couture est confié en sous-traitance à de plus petits ateliers qui, pour respecter les délais de production, envoient souvent le reste de la couture en sous-traitance à des travailleuses à domicile. Les entrepreneurs qui viennent s'ajouter à chaque niveau de la pyramide reçoivent une part du prix payé par le détaillant, de sorte que les travailleuses se retrouvent avec une part toujours plus petite. On obtient ainsi une industrie où les violations des droits des travailleuses et des travailleurs sont monnaie courante, où le taux à la pièce est bien inférieur au salaire minimum, où l'emploi est précaire et où des conditions analogues à celles des ateliers de misère se propagent (Yanz *et al.* 1999 : 13).

La situation des travailleuses et travailleurs à domicile du secteur du vêtement au Québec a également fait l'objet d'études et les conclusions coïncident largement avec celles des études effectuées dans d'autres provinces (Ordre professionnel 1997; Grant et Rose 1985). L'un des facteurs importants qui ressort, c'est que ce secteur est dominé par les femmes immigrantes et par celles qui vivent en région rurale. Le recours au régime des décrets pour contrôler et

réglementer l'industrie du vêtement est une caractéristique propre au Québec. (Voir le chapitre 7.)

D'autres formes d'organisation des travailleuses et travailleurs du vêtement ont également fait l'objet de certaines discussions, surtout en ce qui a trait à la Toronto Homeworkers' Association, constituée de concert avec l'International Ladies Garment Workers Union (ILGWU) (Dagg 1995). Ces associations sont devenues nécessaires à cause des mauvaises conditions de travail de nombreux travailleuses et travailleurs à domicile et des restrictions applicables à leur syndicalisation qui ont été imposées par la législation sur le travail et par l'isolement des travailleuses et des travailleurs. Ces associations s'intègrent à un mouvement international grandissant qui vise à aider les travailleuses et travailleurs à domicile¹³.

Une bonne partie de la documentation sur le travail à domicile aux États-Unis, notamment dans le secteur de la fabrication, ramène à l'avant-scène le débat historique portant sur l'interdiction du travail à domicile et sur l'avènement de la déréglementation de ce secteur au cours des années 1980, dont les conservateurs ont fait leur fer de lance (Boris 1996; Iverson 1988; Cahan 1989; Faricellia Dangler 1994). Plusieurs catégories de travail à domicile, particulièrement dans le secteur du vêtement, ont été interdites par suite de l'adoption de dispositions sur ce sujet dans le *Fair Labor Standards Act* en 1942. Le débat a atteint un point critique au cours des années 1980, époque où l'interdiction a été levée dans le secteur du vêtement et où les tenants et tenantes du droit de travailler à domicile ont été confrontés à celles et ceux du mouvement syndical qui ne voulaient pas permettre le travail à domicile, notamment dans les secteurs industriels. Ce débat était intimement lié à des débats plus généraux sur la place occupée par les femmes dans la population active et sur le rôle de réglementation de l'État.

[Traduction] La campagne de déréglementation reflétait la tension nationale sur la question des mères et de la main-d'oeuvre rémunérée ainsi que les désaccords idéologiques quant au rôle de l'État dans l'économie, au rapport entre la famille et le travail rémunéré, et aux enjeux féministes sur la segmentation des sexes dans la vie sociale. Les responsables de la déréglementation ont fait ressortir le manque de liberté causé par les règles applicables au travail à domicile; pour les partisans des interdictions, les travailleuses et les travailleurs à domicile sont devenus des victimes du marché plutôt que de l'État (Boris 1994 : 339).

Traditionnellement, aux États-Unis, le mouvement syndical s'est opposé à la libéralisation du travail à domicile. Cette prise de position visait à éviter que la syndicalisation tout comme l'application de la législation sur le travail deviennent plus difficiles¹⁴. Au Canada, les gouvernements ont généralement décidé de réglementer le travail à domicile de type industriel, plutôt que de l'interdire¹⁵.

Le télétravail a reçu une attention croissante au cours des dix dernières années, et ce à de nombreux points de vue¹⁶. Les caractéristiques principales du télétravail sont que les travailleuses et les travailleurs ne travaillent pas dans l'établissement de l'employeur, ont peu ou pas de contacts personnels avec des collègues, mais peuvent parfois communiquer avec eux

au moyen des technologies de l'information et des communications (Di Martino et Wirth 1990). Ce ne sont pas toutes les formes de télétravail qui se rangent dans la catégorie du travail à domicile, car le télétravail peut également comprendre le travail dans des bureaux satellites, dans des centres communautaires de télétravail loués et partagés par des télétravailleuses et des télétravailleurs, et le travail « portable », comme celui de représentant des ventes. En outre, on établit une distinction entre le télétravail effectué par des professionnels hautement qualifiés (travail fondé sur le savoir), qui sont souvent des hommes (Di Martino et Wirth 1990), et le travail à domicile au moyen des technologies de télécommunication, souvent accompli dans des conditions moins qu'idéales et à un salaire dérisoire (Comité de direction 1997 : 205-206; Pinsonneault et Boisvert 1996).

On pourrait avancer que le télétravail représente la nouvelle ère du travail à domicile. Souvent, on mentionne qu'il comporte des avantages pour l'ensemble de la société, pour les employeurs et pour les travailleuses et les travailleurs¹⁷. La diminution de la pollution de l'air, de la circulation et des coûts d'infrastructure (comme la construction et l'entretien des routes) résultant de l'augmentation du télétravail est considérée comme profitable à la société. Les coûts de location et autres frais généraux moindres, la productivité accrue, la chute de l'absentéisme et une plus grande souplesse organisationnelle représentent des avantages possibles pour les employeurs. Quant aux employées et employés, ils peuvent tirer profit du temps de transport moindre, de la réduction des frais liés au travail (transport, vêtements, repas, etc.), d'un milieu de travail plus agréable, et ils peuvent concilier plus facilement leur vie familiale et professionnelle. Toutefois, les employeurs ont fait observer que le télétravail comporte des inconvénients : problèmes de gestion, incertitude quant à la sécurité et à la confidentialité de l'information transférée par des réseaux de télécommunication, et problèmes sur le plan de la supervision et de l'évaluation des employées et employés. Ces derniers sont aux prises avec divers problèmes : isolement, possibilités de promotion plus rares et tendance à dépasser le nombre d'heures de travail prévu. Ces derniers critères d'insatisfaction ressemblent à ceux que l'on trouve dans les autres formes de travail à domicile, tout comme les avantages éventuels pour les employeurs et les travailleuses et travailleurs.

On discute de plus en plus des avantages et des inconvénients du télétravail à domicile à l'échelle internationale¹⁸ et en Europe¹⁹. Par exemple, une étude effectuée récemment (Huws *et al.* 1996) sur le télétravail à domicile chez les traductrices et traducteurs à *leur compte* dans certains pays européens concluait que ce genre de télétravail pourrait rehausser l'égalité des chances dans la population active pour les femmes en rapprochant les hommes du milieu domestique et en augmentant le nombre de débouchés professionnels et de choix de modes de vie pour les femmes. Les auteures de cette étude demeurent néanmoins prudentes quant à toute généralisation de cette conclusion en raison des limites de l'étude. Au Canada, un forum national s'est tenu récemment sur l'incidence des technologies de l'information sur le travail. On a alors longuement discuté du télétravail d'un point de vue tripartite (DRHC 1997). Au cours du forum, des porte-parole du milieu syndical ont relevé la nécessité d'assurer une protection convenable aux télétravailleurs à domicile, notamment en ce qui a trait à la santé et à la sécurité, à l'application des normes d'emploi et à l'accès à la syndicalisation.

Le télétravail à domicile est également présent dans le domaine de la prise de commandes, notamment dans l'industrie de la restauration rapide²⁰. On prévoit que d'autres formes de télétravail prendront de l'importance avec la mise en place de centres d'appel virtuels pour lesquels des travailleuses et des travailleurs prendront des appels d'entrée et de sortie à la maison pour les services d'arrière-plan de sociétés comme les réservations, les conseils techniques, la répartition et autres²¹.

Le télétravail à domicile peut donner lieu à un contrôle accru de la part des employeurs grâce aux progrès réalisés dans le domaine des technologies informatiques (Ray 1992). Pour ce qui est des autres formes de travail à domicile, le fait de montrer la supervision effective du travail effectué à la maison afin d'établir, par exemple, l'existence d'un lien employeur-employé ou le nombre d'heures travaillées pour pouvoir calculer le salaire et les heures supplémentaires s'est révélé problématique, particulièrement en ce qui a trait à l'application des lois du travail. Cependant, le télétravail peut avoir pour effet d'intensifier la vérification du nombre d'heures travaillées et de la façon dont le travail est effectué. Le recours à la surveillance électronique des télétravailleuses et des télétravailleurs, qui, dans certains cas, donne lieu à une évaluation extrêmement détaillée du rendement de ces personnes, parfois à la minute près, soulève également des questions concernant les droits de la direction et celui des travailleuses et des travailleurs à la protection de leur vie privée²².

Le transfert du travail de bureau des femmes à la maison a fait l'objet d'un examen moins minutieux. Au Canada, il a cependant été documenté dans une certaine mesure²³. Il existe des similitudes entre le travail industriel et le travail de bureau à la maison, comme dans le traitement des réclamations adressées aux compagnies d'assurance et la dactylographie, en ce qui concerne les conditions de travail, en particulier les longues heures et la faible rémunération²⁴. En outre, le travail de bureau à domicile, comme le travail industriel à la maison, est surtout exécuté par des femmes.

Le recours au télétravail à domicile (et, implicitement, à tout genre de travail à domicile) comme moyen d'intégrer des personnes atteintes d'incapacités dans la population active a également fait l'objet de certaines discussions²⁵. S'il peut s'agir d'une façon intéressante de favoriser l'égalité des chances en emploi pour de nombreuses personnes ainsi atteintes, on peut également souligner que le télétravail à domicile ne devrait pas être considéré comme une panacée, ni comme une solution universelle à l'emploi des personnes ayant une incapacité. Il convient donc de souligner également le maintien du droit de travailler dans les locaux de l'entreprise (AVISE 1996 : 280).

Questions juridiques que soulève le travail à domicile

On se demande depuis longtemps s'il faut interdire ou réglementer le travail à domicile, en particulier dans le secteur industriel. À l'échelle internationale, on semble toutefois s'orienter vers la réglementation du travail à domicile ou vers une réglementation plus efficace de celui-ci, de la part des organisations de travailleuses et de travailleurs, des gouvernements et, dans certains pays, des organisations d'employeurs (Schneider de Villegas 1990). Les abolitionnistes se sont manifestés à l'échelle internationale à la Conférence internationale du Travail tenue

en 1939 par les États américains à la Havane. Une résolution avait alors été adoptée pour interdire le travail industriel à domicile. Le Comité technique tripartite sur l'industrie du vêtement de l'OIT a réaffirmé cette position aussi récemment qu'en 1964. Vers la fin des années 1970 et au cours des années 1980, l'OIT a modifié son approche et a commencé à étudier et à promouvoir la parité des conditions de travail entre les travailleuses et les travailleurs à domicile et les autres travaillant dans les locaux de l'entreprise. (Voir le chapitre 2.) Bien que de nombreux pays aient déjà adopté des règlements, et ce depuis de nombreuses années, l'inobservation de ces règlements demeure l'obstacle principal qui empêche d'assurer une protection juridique convenable aux travailleuses et aux travailleurs à domicile²⁶. Une autre question, liée au problème de l'inobservation des normes actuelles, consiste à déterminer si la réglementation stricte du travail à domicile peut avoir l'effet non souhaité de rendre encore plus vulnérables de nombreux travailleuses et travailleurs déjà isolés en reléguant encore davantage leur travail dans l'économie souterraine²⁷.

L'une des questions juridiques actuelles les plus courantes à l'échelle internationale est donc la nécessité d'adopter une législation spécifique à ce genre de travail et de revoir la réglementation actuelle (Vega Ruiz 1992). Bien que les travailleuses et les travailleurs à domicile ne soient pas nécessairement exclus de l'application de toutes les lois du travail, les normes actuelles sont souvent considérées comme mal adaptées à leur situation. L'un des problèmes est la détermination du lien de subordination entre l'employeur et la travailleuse ou le travailleur, lien dont l'existence est généralement nécessaire pour que s'applique la législation protectrice sur le travail et la sécurité sociale. Il arrive fréquemment que les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs à domicile ne respectent pas les normes établies dans les lois nationales. Bon nombre de travailleuses et de travailleurs à domicile travaillent à la pièce, mais les paramètres juridiques font défaut pour calculer la rémunération. En outre, les travailleuses et les travailleurs à domicile sont souvent exclus des dispositions sur les heures de travail et sur le paiement d'heures supplémentaires en raison de la nature « non vérifiable » du nombre d'heures travaillées.

D'un point de vue juridique, la question du travail à domicile a été étudiée, dans une certaine mesure, à l'échelon international et dans le contexte de l'Europe et de l'Amérique²⁸.

Il existe toutefois peu d'études de nature législative sur le travail à domicile qui tiennent compte des caractéristiques distinctives de la législation sur le travail et de la culture juridique du Canada. Mentionnons deux exceptions : la documentation sur la réglementation de l'industrie du vêtement au Québec et en Ontario (Ordre professionnel 1997; Grant et Rose 1985; ILGWU et INTERCEDE 1993). Soulignons aussi que certaines études ont été effectuées sur les questions juridiques qui entourent le travail à domicile en Colombie-Britannique (Ocran *et al.* 1993; McGrady et Jamieson 1996-1997; Roper 1996-1997; McGrady et Steeves 1989). On a constaté que les dispositions réglementaires sur le travail industriel à domicile étaient incomplètes à plusieurs égards, en particulier en ce qui a trait aux mesures d'application.

On reconnaît généralement que le droit du travail au Canada est mal adapté au travail « atypique », à savoir, le travail qui ne cadre pas avec le moule de l'emploi permanent à

temps plein dans les locaux de l'employeur. Pour l'essentiel, on a laissé aux tribunaux judiciaires et aux tribunaux administratifs spécialisés l'établissement des critères servant à déterminer si ces travailleuses et travailleurs, et dans le cas présent, les travailleuses et les travailleurs à domicile, sont protégés par la loi et, le cas échéant, de quelle manière (Gagnon 1992 : 422). Cependant, le Canada n'est pas seul à vivre cette situation, en raison de la nature juridique fondamentalement ambiguë du travail à domicile (BIT 1990b : 38). La plupart des propositions de réforme législative au Canada touchent les normes sectorielles du travail industriel à domicile²⁹ ou les normes qui traitent expressément des problèmes auxquels se sont butés les travailleuses et les travailleurs industriels à domicile et, dans une mesure beaucoup plus limitée, les normes visant le télétravail à domicile³⁰. Une auteure (Dagenais 1998a) du Québec a élaboré un cadre qui pourrait convenir à la situation des travailleuses et travailleurs à domicile, ainsi qu'à celle des entrepreneures et entrepreneurs dépendants et indépendants, en faisant appel au principe de la parité avec les travailleuses et travailleurs « types » et au droit à des conditions de travail justes et raisonnables telles que prévues à l'article 46 de la *Charte des droits et libertés* du Québec. Elle étend ce principe à l'accès aux programmes sociaux, comme l'assurance-emploi et le congé de maternité rémunéré. D'autres questions connexes se posent : la nature volontaire du travail à domicile et la liberté des travailleuses et des travailleurs de refuser de transformer une partie de leur domicile en lieu de travail³¹.

La documentation nous rappelle donc constamment la frontière floue entre le travail autonome et le travail à domicile subordonné, particulièrement dans un contexte idéologique dans lequel l'entrepreneuriat est tenu en haute estime et dans lequel le fait de diriger sa propre entreprise constitue un objectif recherché (Leach 1993). Cette ambiguïté se retrouve dans la sphère juridique, où l'une des questions dominantes concernant les travailleuses et les travailleurs à domicile réside dans leur statut d'« employée » ou d'« employé » et dans l'application des lois actuelles sur le travail et la sécurité sociale à leur situation³². On soutient également que les critères mêmes qui servent à déterminer le statut d'« employée » ou d'« employé » comportent un parti pris inhérent contre le domicile comme lieu de travail et placent les travailleuses à domicile dans une situation désavantageuse, ce qui rend nécessaire une nouvelle évaluation et une nouvelle définition de ces critères en gardant à l'esprit la situation particulière de la travailleuse et du travailleur à domicile³³.

L'inobservation de la législation sur le travail à domicile a souvent été documentée et commentée³⁴. Ces difficultés découlent du manque de ressources financières et humaines nécessaires pour inspecter les lieux de travail et pour détecter les violations et assurer un suivi, de même que du caractère invisible du travail effectué à la maison. Des recherches réalisées récemment au Canada, qui comportaient des entrevues avec des travailleuses et des travailleurs à domicile, révèlent que les travailleuses et les travailleurs industriels à domicile bénéficient rarement, voire jamais, de tous les émoluments et autres droits prévus par les lois en matière de travail et de sécurité sociale (Ng *et al.* 1999; Fitzpatrick 1998).

C'est le travail industriel à domicile qui a donné lieu à la plupart des mesures législatives récentes adoptées en Amérique du Nord. Les travailleuses et les travailleurs à domicile qui

effectuent d'autres formes de travail à domicile — notamment dans le secteur des services et dans le domaine du télétravail — se retrouvent donc sans protection particulière, même s'ils peuvent se buter à des problèmes semblables parce que leur lieu de travail est leur domicile, et non en raison du genre de travail effectué. Pour certaines et certains, la législation adoptée en vue de protéger les travailleuses et les travailleurs industriels à domicile n'est pas efficace car elle a [Traduction] « réussi à minimiser le problème du travail à domicile en institutionnalisant un fractionnement entre les activités légales et illégales de travail à domicile et, de fait, en limitant la réglementation à un nombre relativement faible d'industries » (Faricellia Dangler 1994 : 158). Toutefois, selon les tendances internationales dans le domaine du travail à domicile, les genres de travail exécutés à la maison se diversifient de plus en plus, tant dans le secteur industriel que dans celui des services (BIT 1990b : 11-12).

Peu de recherches ont été effectuées sur l'aspect santé et sécurité du travail à domicile³⁵. Une étude australienne (Mayhew et Quinlan 1998), dans le cadre de laquelle 100 travailleuses et travailleurs à domicile de l'industrie du textile, du vêtement et de la chaussure ont été interviewés, a révélé que plus du quart des travailleuses et travailleurs à domicile avaient été blessés et ont dû cesser de travailler au cours de l'année, comparativement à 10 p. 100 des travailleuses et travailleurs en usine. En outre, près de 80 p. 100 des travailleuses et des travailleurs à domicile ont signalé des blessures chroniques, en comparaison d'un peu plus du tiers des travailleuses et des travailleurs en usine. Ces blessures pourraient être attribuées surtout au travail trop intensif, qui découle essentiellement du régime de rémunération à la pièce. Un pourcentage élevé de travailleuses et de travailleurs à domicile ont été exposés à de la violence, surtout de la part de leurs employeurs ou d'« intermédiaires ». Cette étude a en outre révélé que la grande majorité des travailleuses et des travailleurs à domicile interviewés ne possédaient aucun renseignement sur la législation concernant la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs. Elle a donc mis en relief l'isolement de ces personnes.

Une étude plus restreinte effectuée dernièrement sur les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs du vêtement dans la région de Toronto confirme que les maux de dos constituent le principal problème de santé relié au travail³⁶. Les travailleuses et les travailleurs se sont aussi souvent plaints de microtraumatismes répétés, d'allergies à la poussière de textile et de pressions psychologiques subies pour répondre aux exigences professionnelles et familiales. Cette étude a également constaté que la plupart des travailleuses et travailleurs interviewés n'informaient pas leurs employeurs de leurs problèmes de santé, croyant que cela ne donnerait rien. La santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs à domicile dans la fonction publique fédérale est une préoccupation importante pour les syndicats dans ce secteur, particulièrement en ce qui a trait à l'obligation de l'employeur de fournir des meubles ergonomiques et d'autres accessoires, et au recours éventuel au télétravail à domicile comme mesure raisonnable d'accommodement des travailleuses et des travailleurs qui sont blessés ou qui ont une incapacité, ou qui sont atteints d'hypersensibilité chimique³⁷.

La question de l'incidence du zonage municipal sur le travail à domicile, même si elle ne s'inscrit pas dans la présente étude, est également soulevée dans certains documents³⁸. Les questions principales qui sont soulevées touchent la pollution par le bruit et la pollution de

l'air dans les quartiers résidentiels, l'utilisation de matériaux dangereux, l'augmentation de la circulation attribuable aux livraisons, ainsi que l'effet que peut avoir le zonage sur l'expansion du télétravail à domicile.

Il en ressort un portrait de l'évolution du travail à domicile qui suit la transformation du travail en général. Les formes traditionnelles de travail à domicile dans le secteur industriel existent toujours, demeurent dominées par les femmes et, en règle générale, sont assorties d'une mauvaise rémunération et de conditions de travail difficiles. Ces travailleuses et ces travailleurs sembleraient encore plus marginalisés par la restructuration de l'économie. Les progrès réalisés dans la technologie de l'information ont facilité l'émergence de nouvelles formes de travail à domicile, et la perception traditionnelle du lieu de travail comme étant à l'extérieur de la maison, ou la « sphère privée », s'estompe peu à peu. La plupart des travailleuses à domicile continuent d'occuper les emplois les moins bien payés et tentent de concilier leur vie familiale et leur travail à domicile. Le fait que le travail à domicile soit associé aux femmes reflète, dans une large mesure, la situation générale des femmes dans la population active. Cependant, le travail à domicile n'est plus aussi homogène qu'avant, et il est plus difficile de généraliser sur l'ensemble du travail à domicile, en particulier en ce qui a trait à l'expansion du télétravail dans certains secteurs, qui, dans certains cas, offrent de meilleures conditions de travail.

Les questions d'ordre juridique qui entourent toutes les formes de travail à domicile sont toutefois remarquablement semblables. L'utilisation du domicile comme lieu de travail remet en question le cadre juridique actuel des relations entre l'employé et l'employeur. Ce cadre, qui repose essentiellement sur le contrôle direct qu'exerce un employeur sur ses employées et employés, exacerbe la confusion relative au statut d'employé des travailleuses et travailleurs à domicile. La qualité d'employé constitue une condition préalable nécessaire à l'application du cadre juridique de protection des travailleuses et des travailleurs et leur donne accès aux programmes de sécurité sociale comme l'assurance-emploi. L'observation des normes existantes sur les conditions de travail devient plus illusoire au fur et à mesure que la travailleuse ou le travailleur devient « invisible » au domicile. Cette invisibilité et cet isolement peuvent avoir de graves répercussions sur l'organisation des travailleuses et des travailleurs à domicile, ce qui remet encore une fois en question le cadre juridique de la syndicalisation et de la négociation collective. Un nouvel examen du cadre juridique actuel est alors proposé comme démarche nécessaire pour toutes les formes de travail à domicile, afin de faire en sorte que les réalités de ces travailleuses et de ces travailleurs soient prises en compte.

Notes

¹ Les termes « vêtement » et « textile » sont utilisés de manière interchangeable dans toute la présente étude, même si chacun renvoie à certains genres de travaux industriels.

² Au sujet des travailleuses et les travailleurs à domicile immigrants et des propos « racialisés » visant les travailleuses et les travailleurs à domicile, voir Ocran (1997 : 152 et suivantes). Voir également Centre canadien de politiques alternatives (1992 : 38-40).

³ L'expression « également applicable aux hommes et aux femmes » pourrait être considérée comme trompeuse car les lois, si elles semblent neutres, peuvent, dans les faits, avoir un effet préjudiciable sur les femmes. Pour prendre connaissance d'un exposé sur la question, voir Conaghan (1986).

⁴ Pour un point de vue historique du rôle économique du travail à domicile des femmes, voir Boris (1996).

⁵ Lallement (1990b). Pour un historique de l'évolution du travail à domicile des femmes aux États-Unis, voir Boris (1994).

⁶ Schneider de Villegas (1990); Di Martino et Wirth (1990). Relativement à la popularité grandissante du télétravail en France comme nouvelle forme d'emploi pour les travailleuses et les travailleurs atteints d'incapacités, voir Lallement (1990a : 96-97).

⁷ Voir, par exemple, Gringeri (1996).

⁸ Voir, par exemple, Schneider de Villegas (1990); Oldfield (1990). La majorité des documents consultés indiquaient que l'isolement est l'un des principaux problèmes du travail à domicile, même dans le cas du télétravail, s'il n'existe pas de moyen permettant à la travailleuse ou au travailleur à domicile de communiquer avec ses collègues.

⁹ Voir, par exemple, Ng *et al.* (1999). Dans cette étude, la pénurie de services de garde d'enfants abordables constituait le motif principal invoqué pour le travail à domicile. Voir également Allen et Wolkowitz (1987 : 72 et suivantes).

¹⁰ Voir, par exemple, Gurstein (1995).

¹¹ Pour un historique détaillé de la croissance du travail de bureau à domicile aux États-Unis chez les femmes de la « classe moyenne » au cours de la période d'après-guerre, et de l'émergence du travail à domicile grâce aux technologies de télécommunications, comme le télémarketing, voir Boris (1994). Voir également Christensen (1989) et Simonson (1988).

¹² Voir par exemple, Boris (1994); Boris et Daniels (1989); Christensen (1988); Faricellia Dangler (1994); Leach (1998); Boris et Prügl (1996); Ocran (1997); Leach (1993).

¹³ Pour un survol international des associations de travailleuses et de travailleurs à domicile, voir Huws (1995); Tate (1996).

¹⁴ Pour un aperçu de la position du mouvement syndical sur le travail à domicile aux États-Unis jusqu'à la fin des années 1980, voir du Rivage et Jacobs (1989).

¹⁵ Pour un historique sommaire de la réglementation du travail à domicile au Canada, voir Oldfield (1990).

¹⁶ Voir, par exemple, BIT (1990c) (types de télétravail et exemples de situations de télétravail dans certains pays, télétravail et développement rural et local, emploi des personnes ayant une incapacité, projets pilotes); Gurstein (1995) (point de vue de la planification urbaine); NUTEK (1997) (sur le télétravail par rapport à l'organisation spatiale du travail,

l'organisation du travail et de la famille, et les politiques européennes sur le télétravail); Huws *et al.* (1990) (sur le télétravail dans le contexte de la bureautique en Angleterre).

¹⁷ Voir, par exemple, Pinsonneault (1996); St-Onge et Lagassé (1996). St-Onge et Lagassé ont interviewé un nombre relativement limité de télétravailleuses et de télétravailleurs au Québec.

¹⁸ Voir, par exemple, Di Martino et Wirth (1990).

¹⁹ Voir, par exemple, Ray (1996a); Breton (1994); Huws (1993).

²⁰ Pour un compte rendu d'une affaire très publicisée concernant la prise de commandes à la maison pour une chaîne de pizzerias, voir Centre canadien des politiques alternatives (1992 : 15-16).

²¹ Voir, par exemple, Insight Canada Research (1995).

²² Bryant (1995). La surveillance électronique peut prendre différentes formes, comme le compte de la frappe, l'écoute des conversations téléphoniques pour surveiller la qualité des services à la clientèle, le compte des appels téléphoniques (information sur la durée et la destination des appels), la lecture du courrier électronique, etc.

²³ Voir, par exemple, Oldfield (1990). Pour prendre connaissance d'une analyse de la protection juridique accordée aux travailleuses et aux travailleurs de bureau à domicile aux États-Unis, voir Simonson (1988). Voir également Lipsig-Mummé (1983) (point de vue international); Lallement (1990b) (Europe).

²⁴ Chamot (1988) (le texte renvoie à la situation aux États-Unis).

²⁵ Voir, par exemple, AVISE (1996); Boucher et Fougeyrollas (1998).

²⁶ Voir, par exemple, Vega Ruiz (1996 : 22).

²⁷ Schneider de Villegas (1990 : 470). Voir également *Ordre professionnel* (1997).

²⁸ Voir, par exemple, Vega Ruiz (1996); Blanpain (1997); Ray (1996b); Commission européenne (1995); Christensen (1988).

²⁹ Voir, par exemple, ILGWU et INTERCEDE (1993). Voir également MacDonald (1998).

³⁰ Voir, par exemple, Groupe de travail sur l'étude du Code canadien du travail (Sims 1996) pour une analyse et des recommandations de politique en vue de régler les difficultés rencontrées par des travailleuses et des travailleurs à l'extérieur du site qui exercent leurs droits syndicaux.

³¹ Ray (1996b). Voir aussi McGrady et Jamieson (1996-1997).

³² Pour un aperçu international comparatif de cette question, voir Vega Ruiz (1996). Pour une analyse de la législation française sur le télétravail, voir Ray (1996b); Breton (1994).

³³ Prügl (1996). Voir également Hunter (1992).

³⁴ Voir, par exemple, Ocran (1997); Faricellia Dangler (1994) (États-Unis); ILGWU et INTERCEDE (1993).

³⁵ Pour un aperçu législatif de la législation existante dans divers pays, voir Vega Ruiz (1996 : 23 et suivantes).

³⁶ Ng *et al.* (1999). Voir aussi Cameron et Mak (1991); Borowy et Yuen (1993).

³⁷ Borowy et Johnson (1995). Pour une analyse du recours au télétravail à domicile comme mesure raisonnable d'accommodement dans le droit américain, voir Ludgate (1997).

³⁸ Voir, par exemple, Gurstein (1995); McGrady et Steeves (1989); Butler (1988) (le texte renvoie à la situation aux États-Unis); BIT (1990c).

2. LE TRAVAIL À DOMICILE EN CONTEXTE : L'ÉTABLISSEMENT DE NORMES INTERNATIONALES ET LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS À DOMICILE

La Convention sur le travail à domicile, 1996 et la Recommandation sur le travail à domicile, 1996 de l'Organisation internationale du Travail

En 1996, la Conférence internationale du Travail a adopté la *Convention sur le travail à domicile* (n° 177) et la *Recommandation sur le travail à domicile* (n° 184)¹ après plusieurs années de réunions d'experts et de consultations avec les gouvernements, et les associations d'employeurs et de travailleuses et travailleurs². À ce jour, seulement deux pays, soit la Finlande et l'Irlande, ont ratifié la Convention, qui est entrée en vigueur en avril 2000³. La Convention est toutefois le fruit, d'une part, d'une étude exhaustive de la situation des travailleuses et des travailleurs à domicile du monde entier et, d'autre part, d'un débat sur cette situation, et elle témoigne de la volonté, de la part des membres de l'Organisation internationale du Travail, de donner des conditions de travail équitables aux personnes qui travaillent à domicile. C'est ce que le Préambule de la Convention établit clairement.

Rappelant que de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail établissant des normes d'application générale concernant les conditions de travail sont applicables aux travailleurs à domicile;

Notant que les conditions particulières propres au travail à domicile font qu'il est souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations aux travailleurs à domicile et de les compléter par des normes qui tiennent compte des caractéristiques propres audit travail.

Bien que le Canada n'ait pas ratifié la Convention, il a voté en faveur de l'adoption de la Convention et de la Recommandation. Une fois qu'une convention est adoptée, les États membres doivent prendre des mesures pour la faire ratifier, ou faire rapport à l'OIT des motifs de la non-ratification ainsi que des mesures prises en droit national pour veiller à ce que les principes énoncés dans chacune des conventions soient appliqués à l'interne (BIT 1994). Bien que les recommandations ne soient pas ratifiées et ne lient pas les États, elles constituent néanmoins des lignes directrices importantes pour les décideurs à l'échelle nationale. En revanche, les Conventions sont des traités qui lient les parties en droit international : [Traduction] « Les Conventions de l'OIT sont conçues comme des normes minimales de protection sociale, comme des actes juridiques souples qui s'adaptent à la situation de chacun des pays. Cependant, la position en droit est claire. Ce sont des Conventions de droit international ayant valeur de traité, qui sont exécutoires en droit pour les États membres une fois qu'elles ont été ratifiées » (Plant 1994 : 11).

La définition de « travail à domicile » qui se trouve dans la *Convention sur le travail à domicile* et dans la *Recommandation sur le travail à domicile* constitue un point de référence

pour l'analyse de la législation interne du Canada. L'article 1 de la Convention définit l'expression « travail à domicile » de la façon suivante :

Aux fins de la présente convention :

- a) l'expression [travail à domicile] signifie un travail qu'une personne — désignée comme travailleur à domicile — effectue :
 - i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur;
 - ii) moyennant rémunération;
 - iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin, à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice;

- b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente convention par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel;

- c) le terme [employeur] signifie toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise.

Cette définition peut être considérée comme générale et universelle, car elle couvre toutes les formes de travail à domicile (industriel, télétravail, etc.). Le lieu de travail est défini en termes généraux de manière à englober non seulement la résidence du travailleur ou de la travailleuse, mais également des endroits autres que le lieu de travail de l'employeur (p. ex. des ateliers dans des résidences privées, etc.). Les seuls travailleuses et travailleurs expressément exclus de la définition de la Convention sont les entrepreneurs et entrepreneures indépendants (conformément au droit national sur le statut des travailleuses et travailleurs indépendants) et les personnes qui travaillent occasionnellement à domicile. La définition de l'employeur qui se trouve dans la Convention renvoie explicitement aux sous-traitantes et sous-traitants et aux intermédiaires comme employeurs. La définition donnée par l'OIT semble donc être conforme à la réalité contemporaine du travail à domicile. *C'est essentiellement cette définition que nous avons adoptée aux fins de notre analyse législative*⁴.

En ratifiant la *Convention sur le travail à domicile*, les États acceptent d'adopter, de mettre en oeuvre et de revoir périodiquement une politique nationale sur le travail à domicile, avec la participation des organisations de travailleuses et travailleurs et d'employeurs. Cette politique nationale devrait viser l'égalité de traitement entre les travailleuses et travailleurs à domicile et celles et ceux qui travaillent dans les locaux de l'employeur (que nous appellerons ci-après « les travailleuses et les travailleurs sur place ») dans tous les domaines du droit du travail et

du droit de la sécurité sociale : la liberté d'association et le droit à la négociation collective, la protection contre la discrimination, la rémunération, la santé et la sécurité sur les lieux de travail, l'inspection, la sécurité sociale, les congés parentaux et la formation. La Convention fait également ressortir la nécessité, pour les États, de tenir compte des caractéristiques spéciales du travail à domicile et de recueillir des statistiques exhaustives sur le nombre et la situation des travailleuses et des travailleurs à domicile.

La *Recommandation sur le travail à domicile* fait d'autres propositions en vue d'améliorer la situation des travailleuses et des travailleurs à domicile. Elle précise que lorsque les représentantes et représentants d'associations d'employeurs et d'employées et employés qui sont directement concernés par les travailleuses et travailleurs à domicile mettent en oeuvre une politique nationale sur le travail à domicile, elles et ils devraient participer à la formulation et à l'application de la politique. La Recommandation prévoit en outre le droit des travailleuses et des travailleurs à domicile d'être tenus au courant de leurs conditions d'emploi par écrit, ainsi que l'obligation des employeurs de s'inscrire auprès des autorités lorsqu'ils emploient des travailleuses et des travailleurs à domicile, et d'inclure l'inscription de tout intermédiaire auquel ils ont recours et la tenue de registres concernant chacune et chacun des travailleuses et des travailleurs à domicile et leurs conditions d'emploi. La Recommandation renfermait également des mécanismes en vue d'assurer l'égalité de rémunération par rapport aux travailleuses et aux travailleurs sur place ou à celles et ceux qui accomplissent un travail comparable dans le même secteur d'activité, y compris le dédommagement pour les frais engagés relativement à leur travail à domicile (énergie, communications, maintenance de la machinerie, etc.) et au temps consacré à des activités secondaires comme l'entretien de machines, le triage et l'emballage.

En ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail, la Recommandation propose que les employeurs soient tenus d'informer les travailleuses et les travailleurs à domicile de tout danger lié à leur travail, de s'assurer que les travailleuses et les travailleurs à domicile disposent de l'équipement de sécurité qui convient et de veiller à ce que les machines utilisées soient bien entretenues. Le droit de refuser d'effectuer des travaux dangereux sans faire l'objet de représailles est également prévu. Par ailleurs, le droit à des périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires devrait également être garanti aux travailleuses et aux travailleurs à domicile, nonobstant les exigences liées à la production et les échéances à respecter pour l'achèvement des travaux attribués. On recommande en outre un accès égal aux programmes de sécurité sociale, que ce soit à l'intérieur des paramètres des programmes existants ou par l'élaboration de régimes spéciaux ou par la mise en place de fonds à l'intention des travailleuses et des travailleurs à domicile.

La Recommandation prévoit également que certains programmes liés au travail à domicile soient mis sur pied et bénéficient d'un appui de concert avec des organisations d'employeurs et de travailleuses et de travailleurs. Il s'agirait d'effectuer des campagnes d'information sur le travail à domicile, d'adopter des mesures en vue de faciliter l'organisation des travailleuses et des travailleurs à domicile, d'appliquer des programmes de formation et d'améliorer les services de garde d'enfants.

Dans ses interventions devant l'Organisation internationale du Travail avant l'adoption de la Convention et de la Recommandation, le gouvernement du Canada s'est dit essentiellement d'accord avec la définition du travail à domicile qui se trouve dans la Convention et la Recommandation, ainsi qu'avec les normes élaborées (DRHC 1996b). Bien que les associations de travailleuses et de travailleurs soient d'accord avec les dispositions de la Convention et de la Recommandation, les employeurs canadiens se sont opposés à l'adoption de la Convention pour plusieurs motifs⁵. Ils en sont venus à la conclusion que la Convention comprenait une seule définition du travail à domicile qui couvrait de nombreuses réalités, de la travailleuse ou du travailleur non spécialisé et exploité à la télétravailleuse ou au télétravailleur bien rémunéré et hautement qualifié. Ils prétendaient également que la Convention reposait sur une présomption selon laquelle toutes les travailleuses et tous les travailleurs à domicile étaient vulnérables et pouvaient être exploités si le gouvernement n'intervenait pas. Ils estimaient que ces normes étaient superflues, car la législation canadienne s'applique à toutes les employées et à tous les employés, à condition qu'il existe une relation employeur-employé. Les dispositions de la Recommandation portant sur l'obligation des employeurs de signer un contrat écrit avec les travailleuses et les travailleurs à domicile indiquant le genre de rémunération, la nature du travail à accomplir et les échéances pour l'achèvement du travail étaient jugées irréalistes par les organisations d'employeurs et non conformes aux pratiques actuelles qui sont appliquées en milieu de travail.

Il importe de se souvenir que, bien que la *Convention sur le travail à domicile* traite de la situation particulière des personnes qui travaillent à la maison, elle doit être lue et interprétée en regard des autres conventions et recommandations de l'OIT, car celles-ci s'appliquent également aux travailleuses et aux travailleurs à domicile. Quelque cent quatre-vingt-deux conventions et cent quatre-vingt-neuf recommandations ont été adoptées depuis 1919, année où l'OIT a été créée. Huit conventions ont été jugées fondamentales, sans égard au niveau de développement des États membres. Elles constituent une condition préalable à l'exercice des autres droits des travailleuses et travailleurs. Il s'agit des conventions suivantes :

- *Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87);*
- *Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98);*
- *Convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29);*
- *Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105);*
- *Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111);*
- *Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100);*
- *Convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138); et, plus récemment,*
- *Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182) (ILC 1998e; ILO 1999).*

La ratification de quatre autres conventions a également été déclarée prioritaire par l'OIT, car elles touchent les mécanismes de mise en oeuvre des normes internationales du travail et des politiques nationales. Il s'agit des conventions suivantes :

- *Convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976* (n° 144);
- *Convention sur l'inspection du travail, 1947* (n° 81);
- *Convention sur l'inspection du travail (agriculture), 1969* (n° 129);
- *Convention sur la politique de l'emploi, 1964* (n° 122)⁶.

D'autres conventions et recommandations pertinentes comprennent des normes sur les conditions de travail (heures de travail, salaire minimum, etc.), les régimes de sécurité sociale, les agences de placement privées, les travailleuses et les travailleurs migrants et certaines catégories de travailleuses et de travailleurs comme les travailleurs plus âgés⁷.

Récemment, on a tenté de faire adopter des normes internationales sur le travail à contrat et, plus précisément, sur les entrepreneures et entrepreneurs dépendants, sans toutefois connaître beaucoup de succès. Comme on le constatera, la question des entrepreneures et entrepreneurs indépendants et dépendants et la définition d'« employé » aux fins de la législation du travail revêtent la plus grande importance pour les travailleuses et les travailleurs à domicile, qui se trouvent fréquemment dans une « zone grise » sur le plan législatif. (Voir le chapitre 3.) Pour l'instant, il n'existe aucune norme ou directive internationale sur cette question. En termes explicites, la *Convention sur le travail à domicile* ne s'applique pas aux entrepreneurs indépendants. Lors de la Conférence internationale du Travail de 1998, un projet de convention et de recommandation sur la main-d'oeuvre à contrat a été présenté à des fins de discussion (CIT 1998b,c,d,e 1997). La portée de la Convention causait d'importants problèmes de définition et les associations d'employeurs s'opposaient farouchement à l'adoption de ces normes (CIT 1998e; DRHC 1996b). L'étude de la question a été inscrite à l'ordre du jour d'une session ultérieure de la Conférence internationale du Travail, car il a été impossible de dégager un consensus (CIT 1998).

L'adoption de la *Convention sur le travail à domicile* et de la *Recommandation sur le travail à domicile* de l'OIT marque une étape importante vers la reconnaissance de la spécificité du domicile comme lieu de travail et de la vulnérabilité possible des travailleuses et des travailleurs à domicile. Ces instruments offrent également un cadre d'examen des réalités nationales⁸. Le principe directeur de ces textes juridiques internationaux est la promotion de l'égalité de traitement entre les travailleuses et les travailleurs à domicile et les travailleuses et les travailleurs sur place. Même si le Canada n'a pas encore ratifié la Convention, ces deux textes juridiques comportent des propositions intéressantes pouvant orienter les politiques aux échelons national et provincial.

CONVENTION SUR LE TRAVAIL À DOMICILE, 1996 (N° 177)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1996, en sa quatre-vingt-troisième session;

Rappelant que de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail établissant des normes d'application générale concernant les conditions de travail sont applicables aux travailleurs à domicile;

Notant que les conditions particulières propres au travail à domicile font qu'il est souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations aux travailleurs à domicile et de les compléter par des normes qui tiennent compte des caractéristiques propres audit travail;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à domicile, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-seize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail à domicile, 1996.

Article 1

Aux fins de la présente convention :

a) l'expression travail à domicile signifie un travail qu'une personne — désignée comme travailleur à domicile — effectue :

i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur;

ii) moyennant rémunération;

iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin, à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice;

b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente convention par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel;

c) le terme employeur signifie toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise.

Article 2

La présente convention s'applique à toute personne effectuant un travail à domicile au sens de l'article 1 ci-dessus.

Article 3

Tout Membre qui ratifie la présente convention doit adopter, mettre en oeuvre et revoir périodiquement une politique nationale sur le travail à domicile visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile, en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs et, lorsqu'elles existent, avec les organisations s'occupant des travailleurs à domicile et celles des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile.

Article 4

1. La politique nationale sur le travail à domicile doit promouvoir, autant que possible, l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés en tenant compte des caractéristiques particulières du travail à domicile ainsi que, lorsque cela est approprié, des conditions applicables à un type de travail identique ou similaire effectué en entreprise.

2. L'égalité de traitement doit être promue en particulier en ce qui concerne :

- a) le droit des travailleurs à domicile de constituer ou de s'affilier à des organisations de leur choix et de participer à leurs activités;
- b) la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession;
- c) la protection en matière de sécurité et de santé au travail;
- d) la rémunération;
- e) la protection par des régimes légaux de sécurité sociale;
- f) l'accès à la formation;
- g) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail;
- h) la protection de la maternité.

Article 5

La politique nationale sur le travail à domicile doit être mise en oeuvre par voie de législation, de conventions collectives, de sentences arbitrales, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.

Article 6

Des mesures appropriées doivent être prises pour faire en sorte que les statistiques du travail couvrent, dans la mesure du possible, le travail à domicile.

Article 7

La législation nationale en matière de sécurité et de santé au travail doit s'appliquer au travail à domicile en tenant compte de ses caractéristiques propres et doit déterminer les conditions dans lesquelles certains types de travaux et l'utilisation de certaines substances peuvent, pour des raisons de sécurité et de santé, faire l'objet d'une interdiction aux fins du travail à domicile.

Article 8

Lorsqu'il est admis d'avoir recours à des intermédiaires aux fins du travail à domicile, les responsabilités respectives des employeurs et des intermédiaires doivent être fixées, conformément à la pratique nationale, par voie de législation ou de décisions de justice.

Article 9

1. Un système d'inspection compatible avec la législation et la pratique nationales doit assurer le respect de la législation applicable au travail à domicile.
2. Des mesures adéquates, y compris, s'il y a lieu, des sanctions, doivent être prévues et effectivement appliquées en cas de manquement à cette législation.

Article 10

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables qui sont applicables aux travailleurs à domicile en vertu d'autres conventions internationales du travail.

Article 11

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 12

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 13

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 14

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 15

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 16

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 17

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 13 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 18

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Recommandation sur le travail à domicile, 1996 (N° 184)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1996, en sa quatre-vingt-troisième session;

Rappelant que de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail établissant des normes d'application générale concernant les conditions de travail sont applicables aux travailleurs à domicile;

Notant que les conditions particulières propres au travail à domicile font qu'il est souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations aux travailleurs à domicile et de les compléter par des normes qui tiennent compte des caractéristiques propres audit travail;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à domicile, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur le travail à domicile, 1996,

Adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-seize, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le travail à domicile, 1996.

I. DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

1. Aux fins de la présente recommandation :

a) l'expression travail à domicile signifie un travail qu'une personne – désignée comme travailleur à domicile – effectue :

i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur;

ii) moyennant rémunération;

iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin, à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice;

b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente recommandation par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel;

c) le terme employeur signifie toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise.

2. La présente recommandation s'applique à toute personne effectuant un travail à domicile au sens du paragraphe 1 ci-dessus.

II. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3. (1) Conformément à la législation et à la pratique nationales, tout Membre devrait désigner une autorité ou des autorités chargées de formuler et de mettre en oeuvre la politique nationale sur le travail à domicile visée à l'article 3 de la convention.

(2) Dans la mesure du possible, il devrait être fait appel à des organes tripartites ou aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour formuler et mettre en oeuvre cette politique nationale.

(3) En l'absence d'organisations s'occupant des travailleurs à domicile ou d'organisations des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile, l'autorité ou les autorités mentionnées au sous-paragraphe (1) ci-dessus devraient prendre des mesures appropriées afin que ces travailleurs et ces employeurs aient la possibilité de faire connaître leurs opinions au sujet de ladite politique nationale et des mesures prises pour lui donner effet.

4. Des informations détaillées, y compris des données classées par sexe, sur l'ampleur et les caractéristiques du travail à domicile devraient être collectées et tenues à jour afin de servir de base à la politique nationale sur le travail à domicile et aux mesures prises pour lui donner effet. Ces informations devraient être publiées et mises à la disposition du public.

5. (1) Le travailleur à domicile devrait être tenu informé de ses conditions d'emploi spécifiques par écrit ou par tout autre moyen conforme à la législation et à la pratique nationales.

(2) Cette information devrait inclure en particulier :

- a) le nom et l'adresse de l'employeur et, s'il existe, de l'intermédiaire;
- b) le barème ou taux de rémunération et son mode de calcul;
- c) le type de travail à effectuer.

III. CONTRÔLE DU TRAVAIL À DOMICILE

6. L'autorité compétente au niveau national et, lorsque cela est approprié, aux niveaux régional, sectoriel ou local, devrait faire en sorte que les employeurs occupant des travailleurs à domicile et, le cas échéant, les intermédiaires utilisés par ces employeurs soient enregistrés. Elle devrait préciser aux employeurs les informations à lui fournir ou à tenir à sa disposition à cette fin.

7. (1) L'employeur devrait être tenu d'informer l'autorité compétente lorsqu'il donne du travail à domicile pour la première fois.

(2) L'employeur devrait tenir un registre de tous les travailleurs à domicile, classés par sexe, auxquels il donne du travail.

(3) L'employeur devrait tenir un relevé du travail attribué au travailleur à domicile indiquant :

a) le temps alloué pour l'exécuter;

b) le taux de rémunération;

c) s'il y a lieu, les coûts encourus par le travailleur à domicile et les montants remboursés à ce titre;

d) toutes retenues faites conformément à la législation nationale;

e) la rémunération brute due, la rémunération nette versée, ainsi que la date du paiement.

(4) Une copie du relevé visé au sous-paragraphe (3) ci-dessus devrait être fournie au travailleur à domicile.

8. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales relatives au respect de la vie privée, les inspecteurs du travail ou les autres fonctionnaires chargés de veiller à l'application des dispositions régissant le travail à domicile devraient être autorisés à pénétrer dans les parties du domicile ou d'un autre local privé où ce travail est effectué.

9. En cas d'infractions graves ou répétées à la législation applicable au travail à domicile, des mesures appropriées, y compris l'interdiction éventuelle de donner du travail à domicile, devraient être prises conformément à la législation et à la pratique nationales.

IV. ÂGE MINIMUM

10. La législation nationale sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail devrait s'appliquer au travail à domicile.

V. DROIT D'ORGANISATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

11. Les restrictions législatives ou administratives ou autres obstacles à :

a) l'exercice du droit des travailleurs à domicile de créer leurs propres organisations ou de s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix et de participer aux activités de ces organisations;

b) l'exercice du droit des organisations de travailleurs à domicile de s'affilier à des fédérations ou confédérations syndicales, devraient être identifiés et supprimés.

12. Des mesures devraient être prises pour encourager la négociation collective en tant que moyen de déterminer les conditions d'emploi et de travail des travailleurs à domicile.

VI. RÉMUNÉRATION

13. Des taux minima de salaires devraient être fixés pour le travail à domicile, conformément à la législation et à la pratique nationales.

14. (1) Les taux de rémunération des travailleurs à domicile devraient être fixés de préférence par la négociation collective ou, à défaut :

a) par des décisions de l'autorité compétente, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ainsi que des organisations s'occupant des travailleurs à domicile et des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile ou, lorsque ces dernières organisations n'existent pas, des représentants de ces travailleurs et de ces employeurs;

b) par d'autres mécanismes appropriés de fixation des salaires aux niveaux national, sectoriel ou local.

(2) À défaut d'être fixés par l'un des moyens mentionnés au sous-paragraphe (1) ci-dessus, les taux de rémunération devraient faire l'objet d'un accord entre le travailleur à domicile et l'employeur.

15. Pour un travail déterminé rémunéré à la pièce, le taux de rémunération appliqué au travailleur à domicile devrait être comparable à celui perçu par un travailleur occupé dans l'entreprise de l'employeur ou, à défaut, dans une autre entreprise de la branche d'activité et de la région concernées.

16. Les travailleurs à domicile devraient recevoir un dédommagement pour :

a) les dépenses liées à leur travail telles que celles concernant la consommation d'énergie et d'eau, les communications et l'entretien de l'équipement et des machines;

b) le temps passé à entretenir l'équipement et les machines, à changer d'outils, à trier, déballer ou emballer, et à toute autre opération de ce genre.

17. (1) La législation nationale sur la protection du salaire devrait s'appliquer aux travailleurs à domicile.

(2) La législation nationale devrait faire en sorte que les retenues fassent l'objet de critères préétablis et protéger les travailleurs à domicile contre des retenues injustifiées pour un travail défectueux ou des matériaux endommagés.

(3) Les travailleurs à domicile devraient être payés, soit à chaque livraison d'un travail achevé, soit à des intervalles réguliers ne dépassant pas un mois.

18. Lorsqu'un intermédiaire est utilisé, celui-ci devrait être tenu solidairement responsable avec l'employeur du paiement de la rémunération due aux travailleurs à domicile, conformément à la législation et à la pratique nationales.

VII. SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

19. L'autorité compétente devrait assurer la diffusion de directives concernant les dispositions réglementaires et les précautions que les employeurs et les travailleurs à domicile sont tenus de respecter en matière de sécurité et de santé. Chaque fois que cela est réalisable, ces directives devraient être traduites dans des langues comprises par les travailleurs à domicile.

20. Les employeurs devraient être tenus :

a) d'informer les travailleurs à domicile de tout risque, lié à leur travail, qui est ou devrait être connu de l'employeur, de leur indiquer les précautions à prendre, ainsi que de leur fournir, le cas échéant, la formation nécessaire;

b) de veiller à ce que les machines, outils ou autres équipements fournis aux travailleurs à domicile soient munis de dispositifs de sécurité appropriés et de prendre des mesures raisonnables pour veiller à ce qu'ils soient dûment entretenus;

c) de fournir gratuitement aux travailleurs à domicile tout équipement de protection individuelle nécessaire.

21. Les travailleurs à domicile devraient être tenus :

a) de se conformer aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé;

b) de prendre raisonnablement soin de leur sécurité et de leur santé et de celles des autres personnes qui pourraient être affectées par leurs actes ou omissions au travail, y compris par l'utilisation correcte des matériaux, des machines, des outils et des autres équipements mis à leur disposition.

22. (1) Un travailleur à domicile qui refuse d'accomplir un travail dont il a un motif raisonnable de croire qu'il présente un danger imminent et grave pour sa sécurité ou sa santé devrait être protégé contre des conséquences injustifiées d'une manière compatible avec les conditions et la pratique nationales. Le travailleur devrait informer sans délai l'employeur de la situation.

(2) En cas de danger imminent et grave pour la sécurité ou la santé du travailleur à domicile, de sa famille ou du public, constaté par un inspecteur du travail ou un autre fonctionnaire

chargé de la sécurité, la poursuite de ce travail devrait être interdite jusqu'à ce que des mesures appropriées aient été prises pour y remédier.

VIII. DURÉE DU TRAVAIL, PÉRIODES DE REPOS ET CONGÉS

23. Le délai fixé pour achever un travail ne devrait pas être tel qu'il prive le travailleur à domicile de la possibilité de bénéficier d'un temps de repos journalier et hebdomadaire comparable à celui dont bénéficient les autres travailleurs.

24. La législation nationale devrait fixer les conditions dans lesquelles les travailleurs à domicile devraient bénéficier, comme les autres travailleurs, de jours fériés payés, de congés annuels payés et de congés de maladie payés.

IX. SÉCURITÉ SOCIALE ET PROTECTION DE LA MATERNITÉ

25. Les travailleurs à domicile devraient bénéficier d'une protection en matière de sécurité sociale. Cette protection pourrait être assurée :

- a) par l'extension des régimes existants de sécurité sociale aux travailleurs à domicile;
- b) par l'adaptation des régimes de sécurité sociale afin qu'ils couvrent les travailleurs à domicile;
- c) ou par le développement de caisses ou de régimes spéciaux pour les travailleurs à domicile.

26. La législation nationale en matière de protection de la maternité devrait s'appliquer aux travailleurs à domicile.

X. PROTECTION EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI

27. Les travailleurs à domicile devraient bénéficier de la même protection que les autres travailleurs en cas de cessation d'emploi.

XI. RÈGLEMENT DES CONFLITS

28. L'autorité compétente devrait faire en sorte qu'il existe des mécanismes pour le règlement des conflits entre un travailleur à domicile et un employeur ou, le cas échéant, un intermédiaire utilisé par l'employeur.

XII. PROGRAMMES RELATIFS AU TRAVAIL À DOMICILE

29. (1) Tout Membre devrait, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, promouvoir et appuyer des programmes qui :

- a) visent à informer les travailleurs à domicile de leurs droits et des formes d'assistance dont ils peuvent bénéficier;
- b) sensibilisent les organisations d'employeurs et de travailleurs, les organisations non gouvernementales ainsi que le grand public aux questions relatives au travail à domicile;
- c) facilitent l'organisation des travailleurs à domicile dans des organisations de leur choix, y compris des coopératives;
- d) fournissent aux travailleurs à domicile une formation leur permettant d'améliorer leurs compétences (y compris les compétences non traditionnelles, l'aptitude à diriger et à négocier), leur productivité, leurs possibilités d'emploi et leur capacité de gains;
- e) assurent une formation à proximité aussi immédiate que possible du domicile du travailleur et qui n'exige pas de qualifications formelles non nécessaires;
- f) améliorent la sécurité et la santé des travailleurs à domicile, notamment en facilitant leur accès à des équipements, outils, matières premières et autres matériels indispensables qui soient sûrs et de bonne qualité;
- g) facilitent la création de centres et de réseaux de travailleurs à domicile en vue de leur fournir des informations et des services et de réduire leur isolement;
- h) facilitent l'accès au crédit, l'amélioration de leur logement ainsi que la garde des enfants;
- i) favorisent la prise en considération du travail à domicile en tant qu'expérience reconnue de travail.

(2) L'accès à ces programmes devrait être assuré aux travailleurs à domicile des zones rurales.

(3) Des programmes spécifiques d'élimination du travail des enfants devraient être adoptés pour le travail à domicile.

XIII. ACCÈS À L'INFORMATION

30. Chaque fois que cela est réalisable, l'information concernant les droits et la protection des travailleurs à domicile, les obligations des employeurs à leur égard, ainsi que les programmes mentionnés au paragraphe 29, devrait être fournie dans des langues comprises par les travailleurs à domicile.

Notes

¹ Voir la fin du présent chapitre pour prendre connaissance du texte intégral de la Convention et de la Recommandation. Pour qu'une convention soit adoptée, les deux tiers des déléguées

et délégués (les représentantes et représentants du gouvernement, des travailleuses et travailleurs et des employeurs) doivent se prononcer en faveur. Le vote sur la Convention a donné 246 voix en faveur, 14 contre et 152 abstentions (la plupart des délégués des employeurs se sont abstenus). Le vote sur la Recommandation était de 303 voix en faveur, 4 contre et 111 abstentions (encore une fois, de nombreux délégués des employeurs se sont abstenus). Le gouvernement du Canada a voté en faveur de la Convention et de la Recommandation.

² BIT (1989, 1990b); CIT (1994); Vega Ruiz (1996). Les organisations de travailleuses et de travailleurs à domicile ont élaboré un réseau international appelé HomeNet, qui a mis sur pied une campagne préconisant l'adoption d'une convention de l'OIT. Voir leur site Web <<http://www.homenetww.org.uk/index.html>>.

³ Nombre de ratifications en date du 30 avril 2000. L'art. 12(2) de la Convention prévoit qu'elle entrera en vigueur 12 mois après la date à laquelle les ratifications de deux membres ont été enregistrées. Pour obtenir de l'information sur les ratifications de la Convention, consulter le site Web de l'OIT à l'adresse <<http://ilolex.ilo.ch:1567/scripts/ratifce.pl?C177>>.

⁴ Comme on l'a vu dans l'introduction, la présente étude ne couvre pas les aides familiales et les travailleuses et travailleurs agricoles, qui seraient visés par la Convention.

⁵ Comité directeur (1997 : 215-216). Relativement à la position des employeurs pendant le processus d'adoption de la convention, voir généralement la Bureau de Washington de la BIT (1996).

⁶ Voir le site Web de l'OIT à l'adresse <<http://www.ilo.org/public/french/50normes/whatare/priority/index.htm>>.

⁷ Voir le site Web de l'OIT à l'adresse <<http://www.ilo.org>>, sous ILOLEX pour avoir accès aux textes complets des conventions et recommandations.

⁸ L'OIT a entrepris des activités de suivi de l'adoption de la Convention pour offrir un soutien technique à certains pays (qu'ils aient ou non ratifié la Convention) en vue d'effectuer d'autres recherches et d'élaborer des politiques nationales sur le travail à domicile. Par exemple, un séminaire technique tripartite sur le travail à domicile a récemment eu lieu en Amérique latine, à savoir à Santiago, au Chili. Voir Tomei (1999).

3. LE TRAVAIL AUTONOME : UNE ZONE GRISE POUR LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS À DOMICILE

Entre autres facteurs, l'augmentation de la sous-traitance dans les aspects périphériques, voire plus centraux des activités d'une entreprise et les politiques gouvernementales qui incitent les travailleuses et les travailleurs à lancer leur propre entreprise, ont provoqué une hausse du nombre de travailleuses et de travailleurs à domicile « autonomes », que ce soit dans le secteur industriel ou dans celui des services. Dans les faits, le nombre de travailleuses et de travailleurs autonomes a doublé au cours des 20 dernières années au Canada, et ils représentent maintenant 11 p. 100 des personnes employées et plus de 50 p. 100 de la croissance totale de l'emploi¹. Le travail autonome est également beaucoup plus répandu chez les travailleuses et les travailleurs à domicile que chez les personnes qui travaillent à l'extérieur du foyer. En effet, d'après Statistique Canada, le tiers des travailleuses et travailleurs à domicile sont des travailleuses et travailleurs autonomes, comparativement à 4 p. 100 des personnes qui travaillent à l'extérieur du foyer (Nadwodny 1996).

Bien que certains de ces travailleuses et travailleurs autonomes puissent effectivement être des entrepreneurs indépendants, bon nombre d'entre eux n'en sont pas². Jusqu'à maintenant, le droit du travail et la politique sociale en matière de travail, au Canada et ailleurs, sont fondés sur la relation employeur-employé, le lien de subordination constituant l'élément clé. Certains auteurs, auteures et groupes de défense des droits des travailleuses et des travailleurs soulignent que la garantie dans une loi du statut d'employé aux travailleuses et aux travailleurs à domicile en définissant plus clairement et plus largement le terme « employé » constituerait une première étape dans l'amélioration de leurs conditions de travail³. D'autres mentionnent la nécessité de redéfinir le droit du travail de manière à ce qu'il tienne compte des problèmes juridiques qui entourent le développement du travail autonome, car la séparation juridique historique entre le travail autonome et le salariat devient de moins en moins claire et engendre de la confusion quant à savoir si oui ou non les dispositions légales s'appliquent à une travailleuse ou à un travailleur⁴.

Dans toutes les provinces, les lois examinées comportent toutes une définition du terme « employé » aux fins de chacune. Ces définitions ne peuvent être transposées d'une loi à une autre, car chacune est propre à l'objet et à l'esprit de la loi dans laquelle elle se trouve. Par exemple, dans la définition de « salarié » du *Code du travail*⁵ du Québec, qui prévoit un cadre de syndicalisation et de négociation collective, les contremaîtres ne sont pas considérés comme des « salariés », car ce sont des représentantes et des représentants de l'employeur. Toutefois, dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec, les contremaîtres sont considérés comme des « salariés », car la loi a pour objet de garantir des conditions de travail minimales à tous les travailleuses et travailleurs⁶. Néanmoins, la différence initiale entre une entrepreneure indépendante ou un entrepreneur indépendant et une employée ou un employé doit être établie pour que la législation protectrice puisse s'appliquer.

Bien que certaines lois renvoient expressément aux entrepreneures et entrepreneurs indépendants⁷ et aux entrepreneures et entrepreneurs dépendants⁸ (c.-à-d. les travailleuses et

les travailleurs qui, même s'ils semblent être des entrepreneurs indépendants, sont, dans les faits, économiquement dépendants d'un employeur), les critères utilisés pour différencier les entrepreneures et entrepreneurs indépendants et les employées et employés ont essentiellement été élaborés au cours des ans par les tribunaux. Bien que cette étude n'ait pas pour objet d'examiner l'application des divers critères⁹ élaborés en vue de déterminer si une personne est ou non un entrepreneur indépendant, il s'agit de l'une des premières questions à poser lorsqu'on se penche sur la situation d'une travailleuse ou d'un travailleur à domicile.

Le travail à domicile sert souvent de tremplin vers le travail autonome. Pour illustrer cette affirmation, prenons une employée qui travaille sur place avec des collègues qui font du travail de bureau. L'employeur lui offre de travailler à la maison à temps partiel, puis à temps plein, avec son propre matériel informatique, pour faire essentiellement le même travail qu'elle a toujours fait. La travailleuse découvre que le travail à domicile lui coûte de l'argent (électricité, réparations d'ordinateur, etc.). Elle décide de se déclarer entrepreneure indépendante à des fins fiscales, avec l'assentiment de son employeur, car la société présume qu'elle n'aura plus à verser de cotisations au titre de l'assurance-emploi et des autres programmes sociaux pour l'employée. Avec le temps, elle reçoit de moins en moins de travail de l'employeur et ses heures sont réduites de près de la moitié. Elle décide donc d'accepter du travail de bureau à temps partiel d'autres sociétés ou « clients ». La délimitation entre le statut d'employée et celui d'entrepreneure indépendante devient de plus en plus floue, sans que la travailleuse ait fait le choix de « diriger sa propre entreprise ».

Il n'existe pas de formule magique pour déterminer si une personne est ou non un entrepreneur indépendant. Cela dépend toujours des faits de chaque cas. Voici *certaines* des critères qui ont été pris en compte en vertu des lois étudiées pour déterminer s'il existe un contrat de louage de services.

- Quel est l'objet de la loi en question?
- Qui contrôle le travail, même de façon indirecte?
- Qui décide des normes à respecter quant au travail achevé ou quant à l'exécution du travail?
- Qui décide de la façon dont le travail sera accompli?
- Existe-t-il une description de tâches écrite?
- La travailleuse ou le travailleur doit-elle ou doit-il présenter des rapports écrits ou des feuilles de temps?
- Qui décide des heures et des jours de travail?
- Qui décide de la rémunération à verser pour le travail?

- Le travail effectué fait-il partie intégrante des activités de l'employeur, ou n'est-il que secondaire par rapport aux activités principales?
- Qui offre et paie la formation professionnelle?
- Existe-t-il un processus formel d'évaluation du travail?
- La travailleuse ou le travailleur peut-elle ou peut-il faire l'objet de mesures disciplinaires de la part de l'employeur?
- La travailleuse ou le travailleur peut-elle ou peut-il recruter ses propres clients?
- Combien de clients (ou d'employeurs) a-t-elle ou a-t-il?
- La travailleuse ou le travailleur doit-elle ou doit-il se procurer une assurance-responsabilité?
- La travailleuse ou le travailleur utilise-t-elle ou utilise-t-il son propre papier à en-tête pour rédiger de la correspondance et possède-t-elle ou possède-t-il ses propres cartes de visite?
- La travailleuse ou le travailleur peut-elle ou peut-il se faire remplacer sans l'autorisation de l'employeur ou recruter des gens pour l'aider?
- La travailleuse ou le travailleur peut-elle ou peut-il travailler seulement pour l'employeur?
- La travailleuse ou le travailleur a-t-elle ou a-t-il des conditions de travail semblables à celles des autres employées ou employés?
- La travailleuse ou le travailleur a-t-elle ou a-t-il les mêmes avantages que les employées et employés de la société (régime de retraite, assurance collective, etc.)?
- Qui possède les droits d'auteur et les brevets relatifs au travail effectué?
- La travailleuse ou le travailleur court-elle ou court-il le risque de subir des pertes ou peut-elle ou peut-il réaliser des profits?
- Qui est propriétaire des outils et de l'équipement utilisés pour l'exécution du travail?
- Comment la travailleuse ou le travailleur est-elle ou est-il rémunéré (à la pièce, à forfait, à taux horaire, à commission, etc.)?
- La travailleuse ou le travailleur a-t-elle ou a-t-il constitué sa propre société pour effectuer le travail?

Il n'est pas nécessaire que chacun de ces critères soit examiné, ni que chacun, plusieurs ou l'ensemble d'entre eux soient nécessairement appliqués à chaque cas. En outre, selon l'objet des lois, la même autorité législative peut considérer qu'une personne est un entrepreneur indépendant en vertu d'une loi et qu'elle ne l'est pas en vertu d'une autre. De plus, la qualité d'employé ou d'entrepreneur indépendant d'une travailleuse ou d'un travailleur aux termes d'une loi ne sera pas nécessairement reconnue pour les fins d'une autre loi. Cette situation peut engendrer beaucoup de confusion, tant pour les travailleuses et travailleurs que pour les employeurs. Les travailleuses et les travailleurs peuvent très bien présumer qu'étant donné qu'ils se sont déclarés entrepreneurs indépendants aux fins de l'impôt sur le revenu, ils ne peuvent pas être des « employés » ayant le droit de se joindre à un syndicat ou de bénéficier d'un congé de maternité rémunéré, même si ce n'est peut-être pas le cas. De plus, pour certaines autorités législatives, un critère peut être plus déterminant qu'un autre, de sorte qu'une travailleuse ou un travailleur pourrait être une employée ou un employé selon la loi sur les normes d'emploi d'une province et ne pas l'être selon la loi d'une autre province. À titre d'exemple, une travailleuse ou un travailleur constitué en société au Québec perdra habituellement sa qualité d'employé en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, tandis que ce facteur ne sera pas déterminant en Colombie-Britannique¹⁰. Par ailleurs, la travailleuse à domicile qui est exclue de l'application de la *Loi sur les normes du travail* du Québec parce qu'elle s'est constituée en société aura droit à un retrait préventif en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité* en cas de grossesse. (Voir le chapitre 6.) Ces incohérences entre les diverses lois donnent lieu à une situation impossible pour les travailleuses et les travailleurs, car ces personnes peuvent se trouver dans une situation où il n'existe pas de solution adéquate.

Il faut souligner que le fait qu'une personne travaille à domicile ne détermine *pas* son statut d'« employé ».

[Traduction] Les tribunaux canadiens n'ont pas accordé d'importance particulière au fait qu'une employée ou un employé travaille dans sa propre résidence comme travailleur à domicile plutôt que dans les locaux de l'employeur. Manifestement, le contrôle et la subordination économique peuvent être présents, peu importe l'emplacement géographique du travail.... Si la travailleuse ou le travailleur à domicile ne jouit d'une liberté qu'à l'égard du choix de ses heures de travail alors qu'en réalité, cette personne doit produire un certain volume dans une période de temps précise, d'une manière préétablie et selon les modalités financières de l'employeur, cela ressemble à un rapport employeur-employé (Christie *et al.* 1993 : 22-23).

Il faut examiner la situation réelle de chacune des travailleuses et de chacun des travailleurs à domicile pour déterminer si la personne est un entrepreneur indépendant ou un employé (ou, dans certains cas, un entrepreneur dépendant) aux fins de chaque loi. Souvent, les travailleuses et les travailleurs à domicile croient à tort qu'ils sont des entrepreneurs indépendants, qu'ils n'ont pas le droit de se syndiquer ni de recevoir des prestations d'assurance-emploi, qu'ils n'ont pas droit au salaire minimum, à un lieu de travail sécuritaire ou à une indemnisation en cas de blessure ou de maladie liée au travail, ou à d'autres avantages. Dans bien des cas, ces

personnes peuvent être des « employés » en vertu de toutes les lois ou de certaines d'entre elles.

Certaines travailleuses et certains travailleurs peuvent décider qu'elles ou ils préfèrent être autonomes, et leur situation réelle est effectivement celle des entrepreneurs indépendants, d'après les critères élaborés par les tribunaux. Toutefois, dans certaines situations, largement illustrées dans la doctrine et la jurisprudence, des travailleuses ou des travailleurs sont forcés d'accepter des conditions de travail qui, à première vue, les transforment en entrepreneurs indépendants. Par exemple, un employeur peut dire à une travailleuse ou à un travailleur de se constituer en société pour garder son travail. Le point capital de l'affaire, c'est la nature volontaire du travail autonome et la volonté de diriger sa propre entreprise. Le fardeau de prouver qu'une travailleuse ou un travailleur est un entrepreneur indépendant devrait toujours reposer sur l'employeur, le bénéfice du doute devant être en faveur de la travailleuse ou du travailleur. Il devrait également exister une protection contre les représailles (renvoi, suspension, mesures discriminatoires ou autres formes de représailles) à l'endroit des travailleuses ou des travailleurs qui refusent de s'engager dans un lien d'entrepreneur indépendant avec leur employeur¹¹.

D'autres solutions ont été adoptées dans divers pays. Par exemple, le code du travail français renferme un chapitre sur le travail à domicile¹² qui diffère considérablement des approches préconisées dans les provinces du Canada, où certaines dispositions ont été adoptées pour protéger les travailleuses et les travailleurs à domicile, en particulier en Ontario et en Colombie-Britannique. En France, la définition de travailleur à domicile est très large et s'applique aux travailleuses et travailleurs à domicile de tous les secteurs d'activité, et non uniquement dans le secteur industriel. Les distinctions entre « entrepreneur indépendant », « entrepreneur dépendant » et « employé », qui engendrent tellement de confusion au Canada, ont été tempérées en soulageant la travailleuse ou le travailleur ou l'employeur du fardeau d'avoir à prouver ou à réfuter l'existence du contrôle immédiat ou même indirect de la part de l'employeur, ou la propriété et le paiement des outils et de l'équipement nécessaires pour exécuter le travail¹³. En outre, il n'est pas nécessaire que la personne travaille exclusivement pour un seul employeur, ni que la travailleuse ou le travailleur perde ses avantages si elle ou il reçoit de l'aide occasionnelle de membres de la famille ou même de personnes avec lesquelles elle ou il n'a pas de lien de parenté (Desjardins *et al.* 1997 : 1348-1351). La catégorie de l'entrepreneur indépendant qui travaille à domicile existe toujours dans le droit du travail français, mais elle est circonscrite par la loi¹⁴.

Au Canada, il est nécessaire de clarifier le statut d'« employé » des travailleuses et travailleurs à domicile aux termes des différentes lois et de tenter d'uniformiser les lois, en particulier celles sous la même autorité législative. Plus de 50 ans de jurisprudence fondée sur l'objet et l'esprit d'une loi en particulier, ont permis d'élaborer des critères pouvant aider les travailleuses et travailleurs, de même que les employeurs, à établir s'il existe un lien employeur-employé. Cependant, les parties en cause n'ont pas facilement accès à ces interprétations des lois, dont les ambiguïtés contribuent fréquemment à faciliter l'exclusion des travailleuses et des travailleurs de la législation protectrice. C'est tout particulièrement le cas chez les travailleuses et les travailleurs à domicile, car les critères traditionnels du « contrôle » de leur travail ont

changé avec l'émergence de nouvelles formes de travail à domicile comme le télétravail et avec la réorganisation des sociétés qui font davantage appel à des services externes.

Recommandations de principe

Les gouvernements ainsi que des chercheuses et chercheurs indépendants devraient effectuer un examen détaillé des incohérences entre les diverses lois sur le travail et la sécurité sociale, notamment entre celles relevant d'une même autorité législative, pour réduire l'exclusion de la législation protectrice dont sont victimes les travailleuses et les travailleurs à domicile et les autres travailleuses et travailleurs.

La loi devrait faire reposer le fardeau de prouver qu'une travailleuse ou un travailleur est un entrepreneur indépendant sur les épaules de l'employeur. En outre, le bénéfice du doute devrait favoriser la travailleuse ou le travailleur. Compte tenu des nombreux critères que les tribunaux ont élaborés au fil des ans pour déterminer si une travailleuse ou un travailleur est un entrepreneur indépendant, il semble plus prudent de se servir de cette approche que d'inclure des critères spécifiques dans la loi comme l'a fait le modèle français, par exemple.

Ainsi, la loi devrait prévoir la protection des travailleuses et des travailleurs à domicile ainsi que des autres travailleuses et travailleurs qui satisfont aux critères d'« employé » contre les représailles (renvois, suspensions, mesures discriminatoires ou toutes autres mesures de représailles) pour avoir refusé de s'engager dans un rapport d'entrepreneur indépendant avec leur employeur.

Notes

¹ Statistique Canada (1998b : 13). Ces statistiques représentent seulement les travailleuses et les travailleurs autonomes qui ne sont pas constitués en société.

² Pour un exposé de cette question, voir ILGWU et INTERCEDE (1993); ILO (1990a : 33 et suivantes); Lozano (1989). Tel qu'il est expliqué plus loin, certains employés peuvent également être des « entrepreneurs dépendants ».

³ Voir, par exemple, ILGWU et INTERCEDE (1993); Au bas (1996); Allen (1989: 286-287).

⁴ Pour un exposé de l'approche « évolutionniste » du concept d'« employé », voir Verge et Vallée (1997); Brault (1997 : 51); Pedrazzoli (1989); Brooks (1988).

⁵ L.R.Q., chap. C-27, par. 1 (l).

⁶ L.R.Q., chap. N-1.1, par. 1(10). Toutefois, il existe certaines exclusions restreintes de la loi.

⁷ Voir, par exemple, l'art. 2 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001, la définition de « travailleur autonome » à l'art 2, de même que les art. 9, 18 et 19.

⁸ Voir, par exemple, la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario, L.O. 1995, chapitre 1, Annexe A, art. 1, à « entrepreneur dépendant », et le *Code canadien du travail*, L.R.C., 1985, chap. L-2, art. 3, à « entrepreneur dépendant ». En ce qui concerne la notion d'entrepreneur dépendant, voir Adams (1999 : 6-1 et suivantes); Brault *et al.* (1998). Relativement au statut des employés et des employées, des entrepreneurs indépendants et dépendants et des artisans en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective* du Québec, L.R.Q., chap. D-2, voir Saint-André (1995 : 71).

⁹ Le critère classique a été le critère « en quatre volets » élaboré par le Conseil privé en 1947 dans *Montreal c. Montreal Locomotive Works Ltd.*, (1947) 1 DLR 161. Les quatre critères examinés sont le contrôle, la propriété des outils, la possibilité de profit et le risque de perte. Il faut se poser la question essentielle suivante : [Traduction] « à qui appartient l'entreprise, ou, en d'autres mots, il faut se demander si la partie dirige l'entreprise, en ce sens qu'elle dirige l'entreprise pour elle-même ou pour son propre compte et pas seulement pour un supérieur. » D'autres critères ont été élaborés ultérieurement, plus spécialement le critère de l'« organisation de l'entreprise » et celui des « réalités économiques », qui sont essentiellement un développement complémentaire du critère en quatre volets. Voir Christie *et al.* (1993 : 12-19); Parry (1999 : 1-11); Goyette (1998 : 19).

¹⁰ Comparer *Dazé c. Messageries Dynamiques*, (1991) R.D.J. 195 (C.A.Q.) et *Goldberg et al. c. Western Approaches Ltd.* (1985) 7 CCEL 127 (C.S. de la C.-B.). Dans *Dazé*, la Cour d'appel du Québec a nettement statué qu'une personne ne peut pas tirer profit des avantages de s'être volontairement constituée en personne morale tout en profitant des avantages du statut d'« employé ». Le « voile corporatif » pourrait être levé si la travailleuse ou le travailleur s'était constitué en personne morale à l'instigation de l'employeur pour éviter l'application des lois du travail ou s'il y avait eu intention frauduleuse. Voir également *Project Headstart Marketing Ltd.*, BC EST D164/98, 27 avril 1998. Dans cette affaire, un arbitre a statué qu'une décision prise par les fonctionnaires de l'Alberta chargés de l'application des normes d'emploi, selon laquelle les personnes faisant de la sollicitation téléphonique à domicile étaient des entrepreneurs indépendants, n'avait pas d'incidence sur la question de savoir si les employées et les employés oeuvrant au sein de la même compagnie en Colombie-Britannique étaient visés par la loi de la Colombie-Britannique. Voir Goyette (1998 : 43). Par ailleurs, au Québec, l'approche préconisée est quelque peu différente dans le contexte du *Code du travail* du Québec. En effet, il a été décidé que la constitution en société ne fait pas obstacle au statut de « salarié » aux fins de la loi. Voir, par exemple, *Boulangerie Weston Québec Inc. c. Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, de la confiserie et du tabac, section locale 324*, DTE 96T-951 (TT), référence antérieure (1996) CT 248.

¹¹ Cette recommandation a été formulée dans le contexte de la législation sur les normes d'emploi par un groupe de défense des droits au Québec. Voir Au bas (1996).

¹² Art. L. 721-1 à L. 792-1. Desjardins *et al.* (1997 : 1348-1363).

¹³ Art. L. 721-1 :

Sont considérés comme travailleurs à domicile ceux qui satisfont aux conditions suivantes : 1- Exécuter, moyennant une rémunération forfaitaire,

pour le compte d'un ou plusieurs établissements industriels, artisanaux ou non, commerciaux ou agricoles, de quelque nature que soient les établissements, qu'ils soient publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, un travail qui leur est confié soit directement, soit par un intermédiaire; 2- Travailler soit seuls, soit avec leur conjoint ou avec leurs enfants à charge au sens fixé par l'article 285 du code de la sécurité sociale...ou avec un auxiliaire. Il n'y a pas lieu de rechercher : — s'il existe entre eux et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 120-3; — s'ils travaillent sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage; — si le local où ils travaillent et le matériel qu'ils emploient, quelle qu'en soit l'importance leur appartiennent; — s'ils se procurent eux-mêmes les fournitures accessoires; — ni quel est le nombre d'heures effectuées. Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux salariés des offices publics ou ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

Voir également la loi belge sur le travail à domicile, qui prévoit que les travailleuses et les travailleurs à domicile ne sont pas tenus d'être supervisés ou sous le contrôle direct de leur employeur pour être régis par la loi : *Loi relative au travail à domicile*, art. 119.1, *Moniteur Belge*, 24 décembre 1996, 31993.

¹⁴ Voir l'art. L. 120-3, qui définit l'entrepreneur indépendant. L'entrepreneur indépendant doit s'enregistrer auprès des autorités gouvernementales, ce qui donne naissance à une présomption selon laquelle la travailleuse ou le travailleur est effectivement indépendant à moins qu'il ne puisse établir un lien juridique permanent de subordination par rapport à un employeur. Desjardins *et al.* (1997 : 1348-1351). Pour prendre connaissance d'une analyse critique de ces dispositions, voir Ray (1997).

4. UN EMPLOYEUR PEUT-IL EXIGER D'UNE EMPLOYÉE OU D'UN EMPLOYÉ QU'ELLE OU IL TRAVAILLE À DOMICILE?

Un employeur pourrait demander à une employée ou à un employé de travailler à domicile dans trois situations possibles. Si le travail à domicile est une condition d'emploi à l'embauche, il fait partie du contrat de travail. Une personne pourrait certes refuser d'accepter le travail si elle ne désire pas convertir une partie de son domicile en lieu de travail. Toutefois, si une employée ou un employé a travaillé dans les locaux de l'entreprise de l'employeur et si l'employeur décide que l'employée ou l'employé travaillera dorénavant à domicile, la situation est moins claire, selon la loi qui est interprétée. Le troisième cas est l'obligation de travailler à domicile comme condition d'admissibilité à certains programmes sociaux. Par exemple, en vertu de la législation sur l'indemnisation des accidents du travail, on peut se demander si une travailleuse ou un travailleur blessé qui souffre d'une certaine incapacité physique et qui ne peut travailler dans les locaux de l'employeur peut refuser le travail à domicile en tant qu'« emploi convenable ». (Voir le chapitre 6.)

Aucune des lois étudiées ne donne d'indication explicite, voire implicite sur la question de savoir si une personne peut être tenue de travailler à la maison. La réponse manifeste serait la suivante : une employée ou un employé peut tout simplement refuser et subir les conséquences, comme l'imposition de mesures disciplinaires, l'absence de promotion ou le renvoi. Il y a peu de jurisprudence sur la question, qui semble de la plus grande importance, car ce ne sont pas toutes les travailleuses ou tous les travailleurs qui peuvent ou veulent transformer une partie de leur domicile en un lieu de travail, et peu nombreux sont ceux et celles qui peuvent se permettre de perdre leur emploi. Le fait d'être contraint de travailler à la maison pour garder son emploi peut parfois être considéré comme un changement unilatéral dans les conditions de travail et, par conséquent, comme une violation du contrat de travail ou comme un congédiement déguisé. Toutefois, la question du recours demeure essentiellement sans réponse : outre la possibilité, dans certains cas, d'un recours général pour violation de contrat devant les tribunaux civils, la travailleuse ou le travailleur continue de se heurter au problème de refuser et peut-être de perdre son travail, ou d'accepter, bien que le travail à domicile n'ait pas été prévu dans le contrat de travail initial.

Cependant, en Colombie-Britannique, la Cour d'appel a décidé qu'un employé syndiqué ne pouvait être forcé de se servir de l'espace de sa résidence à des fins de travail. La Cour a statué ce qui suit :

[Traduction] Il n'est pas nécessaire de retracer le développement du principe très précieux du droit à la protection de la vie privée et de la sécurité auquel chacune et chacun a droit dans son domicile.... À mon avis, il ne fait aucun doute qu'un employeur ne possède pas de droit reconnu par la loi d'exiger d'une employée ou d'un employé qu'il consacre une partie de son domicile à l'exécution de ses fonctions professionnelles¹.

Bien que ce jugement ne lie pas les autres tribunaux, il sera intéressant de constater s'il produit des effets dans les autres provinces et sous le régime d'autres lois.

Le principe lui-même, selon lequel une employée ou un employé ne peut être tenu de se servir de sa maison comme lieu de travail, revêt de l'importance, car il s'appuie sur l'inviolabilité du domicile et sur le droit de disposer librement de sa propriété. La *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, par exemple, pourrait être utile à cette province sur la question du droit d'une employée ou d'un employé de refuser de travailler à domicile, car elle renferme certaines dispositions sur le droit au respect de sa vie privée, sur la jouissance paisible et la libre disposition de sa propriété, et sur l'inviolabilité de son domicile². Cependant, la jurisprudence manque sur cette question qui pourrait s'appliquer au travail à domicile.

- ◆ Dans une décision du Québec³ rendue en vertu de dispositions de la *Loi sur les normes du travail*⁴ du Québec portant sur le congédiement injuste, un arbitre en relations de travail a conclu que le refus d'un travailleur non syndiqué de continuer de travailler à la maison ne constituait pas un motif de congédiement juste et suffisant. Dans cette affaire, un représentant des ventes comptant 17 ans de service avait récemment travaillé exclusivement à domicile à la demande de son employeur, jusqu'à ce que le représentant demande de retourner au bureau. Il voulait travailler de nouveau au bureau essentiellement en raison de la présence d'un parent malade chez lui qui rendait l'exercice de ses activités professionnelles pratiquement impossible. L'employeur a refusé de le laisser revenir au bureau et l'a finalement congédié. Il convient toutefois de souligner que l'arbitre n'indique clairement nulle part dans sa décision que l'employé avait le droit de revenir au bureau, ou encore que l'employeur ne pouvait pas contraindre l'employé à travailler à domicile s'il voulait conserver son emploi.

La plupart des documents qui abordent le télétravail comme un choix pour les employées et employés travaillant déjà pour un employeur soutiennent que le télétravail à domicile devrait être volontaire, et que les employées et employés devraient pouvoir revenir dans les locaux de l'employeur si elles ou ils le souhaitent⁵. Toutefois, cette question n'est pas souvent soulevée à l'égard des autres formes de travail à domicile. En l'absence d'une loi spécifique, le pouvoir de négociation d'une employée ou d'un employé, individuellement ou par l'intermédiaire d'un syndicat, constitue un facteur déterminant pour établir si le travail à domicile sera vraiment volontaire. Ce ne sont pas toutes les employées et tous les employés qui sont en mesure de convertir une partie de leur domicile en lieu de travail, qui désirent travailler à domicile et, si elles ou ils optent pour le travail à domicile, elles ou ils font diminuer certains frais liés au travail, comme le transport à destination et en provenance du travail, et aussi réduire les frais généraux des employeurs en assumant certains de ces coûts. Il incombe aux décisionnaires de régler la question de la nature volontaire du travail à domicile.

Recommandations de principe

La législation devrait prévoir explicitement le droit de refuser de travailler à domicile, sauf dans des circonstances exceptionnelles.

La législation devrait prévoir la protection des employées et des employés contre les représailles (renvoi, suspension, mesures discriminatoires ou autres formes de représailles) en cas de refus de travailler à domicile.

Notes

¹ *Association of University and College Employees, Local 2 c. Simon Fraser University and Industrial Relations Council of British Columbia*, (1994) 90 BCLR. (2d) 338, p. 347 (le juge McEachern, juge en chef, au nom de la majorité de la Cour). Pour prendre connaissance d'un exposé de cette affaire, voir McGrady et Jamieson (1996-1997); Roper (1996-1997).

² *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., chap. C-12, art. 5, 6 et 7.

³ Voir *Gouvianakis c. Fabrications Dennison du Canada Inc.*, [1988] TA 682.

⁴ L.R.Q., chap. N-1.1, art. 124 et suivants.

⁵ Voir, par exemple, Blanpain (1997); NUTEK (1997). Voir également Canada, Conseil du Trésor (1995).

5. NORMES D'EMPLOI MINIMALES

Introduction

La législation sur les normes d'emploi minimales au Canada représente le seuil minimal des conditions de travail dans la majorité des secteurs d'activité et pour la plupart des travailleuses et des travailleurs, que ces personnes soient syndiquées ou non. Les lois et leurs règlements d'application comprennent des normes sur les heures de travail et sur la rémunération des heures supplémentaires, sur le salaire minimum, sur les jours de repos hebdomadaires, sur les jours fériés payés, sur les congés annuels rémunérés, sur les congés parentaux et autres, sur l'avis de licenciement, sur les recours en cas d'inobservation d'une loi par un employeur, et ainsi de suite. Bien que les lois visent à instituer des normes minimales universelles d'emploi pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs¹, selon la loi applicable, différentes catégories de travailleuses et de travailleurs peuvent en être exclues et en sont effectivement exclues. Et même si elles sont couvertes, il se peut que certaines dispositions ne s'appliquent pas². La grande majorité des travailleuses et des travailleurs sont visés par la législation provinciale sur les normes d'emploi, et seulement 10 p. 100 relevant de la compétence fédérale, laquelle ne couvre qu'un nombre très restreint de secteurs d'activité³.

Ce ne sont pas toutes les provinces étudiées qui ont adopté des dispositions concernant les travailleuses et les travailleurs à domicile; celles qui l'ont fait s'adressent aux travailleuses et travailleurs industriels à domicile. Le télétravail à domicile et le travail à domicile dans le secteur des services ne semblent pas avoir attiré l'attention du législateur. Les définitions que renferment les lois et qui touchent des notions comme « employée » ou « employé » ou « lieu de travail » établissent souvent dans quelle mesure les travailleuses et les travailleurs à domicile sont couverts, même si les lois n'en font aucune mention en particulier. Aucune province n'exclut complètement les travailleuses et les travailleurs à domicile du champ d'application de sa loi sur les normes d'emploi.

Les normes qui figurent dans les lois sur les normes d'emploi examinées sont toutes réputées être des exigences minimales, et les contrats qui prévoient des conditions moindres sont nuls et sans effet⁴. Cela signifie, par exemple, que même si une travailleuse ou un travailleur à domicile accepte, même par écrit, de recevoir moins que le salaire minimum prévu, cette personne peut quand même réclamer la différence entre le salaire reçu et le salaire horaire minimum qui aurait dû être versé, compte tenu du nombre d'heures travaillées. La même règle s'applique si la travailleuse ou le travailleur signe un contrat à titre d'entrepreneur indépendant alors que, dans les faits, ce n'est pas vrai. La travailleuse ou le travailleur peut ensuite faire valoir tous les droits et avantages auxquels elle ou il a droit.

La travailleuse ou le travailleur à domicile en tant qu'« employé » : la zone grise

Toutes les provinces étudiées excluent les entrepreneures et entrepreneurs indépendants (les travailleuses ou les travailleurs autonomes) de leurs lois sur les normes d'emploi. Pour que les lois s'appliquent aux travailleuses et aux travailleurs à domicile, il faut d'abord

déterminer s'il existe un contrat de louage de services, c'est-à-dire s'il existe un lien employeur-employé entre la travailleuse ou le travailleur et le donneur d'ouvrage. Comme les lois sur les normes d'emploi établissent des exigences minimales pour assurer la protection des travailleuses et des travailleurs, les lois reçoivent une interprétation large de manière à être inclusives plutôt qu'exclusives. Il convient toutefois de rappeler que les travailleuses et les travailleurs à domicile se trouvent assez souvent dans une zone grise quant à leur relation de travail. En outre, la question de savoir si une travailleuse ou un travailleur à domicile est ou non un entrepreneur indépendant est souvent soulevée⁵. De plus, les travailleuses et travailleurs à domicile croient à tort qu'ils sont des entrepreneurs indépendants. Ils ne déposent donc pas de plainte pour toucher les sommes d'argent que leur employeur leur doit, comme le salaire minimum, le paiement d'heures supplémentaires et l'indemnité de cessation d'emploi⁶.

Bien que les entrepreneures et entrepreneurs indépendants soient exclus, les lois incluent implicitement les entrepreneurs dépendants, c'est-à-dire les travailleuses et les travailleurs qui sont économiquement dépendants d'un seul employeur ou qui exécutent du travail pour une autre personne suivant des conditions menant à une position de dépendance vis-à-vis de cette personne de manière à ce que le lien soit analogue à un lien d'emploi⁷. La *Loi sur les normes du travail* du Québec (LNTQ) est peut-être plus explicite que les autres lois, en ce sens que sa définition de « salarié » comprend la travailleuse et le travailleur qui accomplit du travail d'après les spécifications de l'employeur, même si la travailleuse ou le travailleur fournit ses propres outils et ses matériaux. Le montant qui reste après déduction des dépenses représente la rémunération⁸. Le fait que la travailleuse ou le travailleur déduit les dépenses liées à l'emploi aux fins de l'impôt sur le revenu comme si cette personne était un entrepreneur indépendant, ou même, à l'occasion, embauche quelqu'un pour l'aider, n'écarte pas nécessairement le statut d'employé, tout comme le fait que cette personne travaille également pour d'autres⁹. Une personne qui est vraiment un entrepreneur indépendant (c.-à-d. le donneur d'ouvrage n'exerce aucun contrôle effectif sur le travail accompli, et la travailleuse ou le travailleur n'est pas économiquement dépendant d'un seul employeur) est exclue de la loi. Dans certaines provinces, il incombe clairement à l'employeur de démontrer qu'une travailleuse ou un travailleur à domicile n'est pas un « employé », ce qui facilite l'établissement du fait qu'une travailleuse ou un travailleur à domicile est, en réalité, un « employé » aux fins de la loi¹⁰.

Les travailleuses et les travailleurs qui se trouvent dans des situations irrégulières : le travail non déclaré et le travail sans permis de travail

Bien que le travail non déclaré, ou le travail « au noir », ne soit nullement propre aux travailleuses et aux travailleurs à domicile, il convient de souligner que, puisque la législation sur les normes d'emploi prévoit une protection juridique minimale, la travailleuse ou le travailleur sera couvert. Que le travail ait ou non été déclaré aux autorités gouvernementales pertinentes, la travailleuse ou le travailleur peut réclamer l'argent qui lui est dû par son employeur¹¹. De plus, dans la plupart des provinces, les travailleuses et les travailleurs qui ne sont pas citoyens canadiens ou résidents permanents du Canada en vertu de la *Loi sur l'immigration*¹² et qui ne possèdent pas de permis de travail valide pour travailler au Canada sont visés par la législation sur les normes d'emploi¹³. Au Québec, toutefois, la jurisprudence et l'interprétation de la loi par

les instances administratives ont constamment refusé à ces travailleuses et à ces travailleurs la protection de la loi, même si la LNTQ ne comporte pas d'exclusion expresse applicable à ces travailleuses et à ces travailleurs¹⁴.

Mention du travail à domicile et des travailleuses et travailleurs à domicile dans la législation sur les normes d'emploi

Seules les lois sur les normes d'emploi de l'Ontario et de la Colombie-Britannique mentionnent expressément le domicile comme lieu de travail et prévoient une protection spécifique pour certaines catégories de travailleuses et de travailleurs à domicile. La LNTQ « s'applique au salarié, quel que soit l'endroit où il exécute son travail », ce qui donnerait à penser que ces lois s'appliquent également aux travailleuses et aux travailleurs à domicile¹⁵. La loi du Nouveau-Brunswick ne dit mot du travail à domicile, mais elle définit en termes très généraux l'expression « lieu d'emploi », qui s'appliquerait à une résidence privée¹⁶. Le *Code canadien du travail, partie III* (CCT, partie III) ne renferme pas de disposition selon laquelle le domicile d'une personne ne peut pas être son lieu de travail en vertu de la loi, car il s'applique à « l'emploi dans le cadre d'une entreprise fédérale [...] »¹⁷. Toutes les travailleuses et tous les travailleurs à domicile, pour autant qu'ils soient des « employées » ou des « employés » en vertu des différentes lois, sont donc visés par ces lois et peuvent profiter de la législation sur les normes d'emploi minimales. Cependant, d'autres problèmes touchent non pas tant la protection générale des travailleuses et des travailleurs à domicile que l'interprétation des lois, l'exclusion partielle des travailleuses et des travailleurs à domicile de certaines dispositions, et l'application des dispositions portant sur ces travailleuses et ces travailleurs.

Dispositions particulières sur le travail industriel à domicile : l'Ontario et la Colombie-Britannique

En Ontario, le terme « employé » désigne une personne qui « fait des travaux à domicile pour un employeur¹⁸ ». Le « travail à domicile » s'entend de :

l'[e]xécution d'un travail lié à la fabrication, la préparation, l'amélioration, la réparation, la modification, la réalisation ou au montage d'un article ou d'un objet, en tout ou en partie, dans des locaux utilisés principalement à des fins d'habitation. Le terme « travailleur à domicile » a un sens correspondant.

Cette définition, comprise dans la loi en 1968¹⁹, ne couvre pas la production de services, comme le travail de bureau et le télémarketing à partir du domicile, et ne fait référence qu'aux activités liées à la production de biens, comme la couture ou d'autres activités de fabrication, le remplissage d'enveloppes ou d'autres activités d'emballage, la préparation alimentaire, et le montage, les réparations ou les retouches²⁰.

L'*Employment Standards Act* (BCESA) de la Colombie-Britannique et ses règlements d'application comportent deux définitions qui renvoient explicitement au travail à domicile. La première est celle de [Traduction] « travail », ce terme étant défini dans la Loi comme « le travail ou les services qu'exécute un employé pour un employeur, que ce soit à la résidence de

l'employé ou ailleurs » (art. 1). La définition de « travail » a été clarifiée par une modification législative en 1995, car la définition précédente avait engendré des problèmes relativement à l'application de la loi au travail à domicile, y compris le télétravail à domicile, et a été interprétée de manière à exclure les travailleuses et les travailleurs à domicile de la loi²¹. La définition actuelle de « travail » inclurait donc toutes les formes de travail à domicile, et toutes les dispositions de la loi s'appliqueraient aux personnes qui travaillent dans leur résidence. La deuxième définition relative au travail à domicile est celle de [Traduction] « travailleur du textile ». Cette expression est définie dans le règlement comme [Traduction] « une personne employée pour fabriquer des articles en tissu, y compris des vêtements, dans une résidence privée »²². Les « travailleurs du textile » sont visés par les dispositions sur l'enregistrement auprès du directeur des normes d'emploi. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux autres travailleuses et travailleurs à domicile²³.

Au Nouveau-Brunswick, la nécessité d'adopter des dispositions spécifiques sur les formes de travail « atypique », dont le travail à domicile, s'est manifestée comme l'une des questions examinées dans le cadre d'une étude générale de la Loi. En 1999, le gouvernement a entrepris une consultation générale sur la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick (LNENB), notamment pour tenir compte de l'évolution du travail²⁴. Dans un mémoire présenté dans le cadre de l'étude, la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick a fait ressortir la nécessité d'assurer en termes explicites une protection complète des travailleuses et des travailleurs à domicile et des télétravailleuses et des télétravailleurs dans tous les secteurs, en particulier en ce qui a trait à leur statut d'employé en vertu de la Loi (FTNB 1999).

Conditions de travail

Malgré la neutralité apparente des lois et règlements sur les normes d'emploi, et en dépit des tentatives du législateur en vue d'accorder une protection spéciale à certaines travailleuses et certains travailleurs à domicile, ces personnes ne profitent pas de l'application de bon nombre des dispositions des lois dans la même mesure que la majorité des autres travailleuses et travailleurs. Comme le travail à domicile est souvent utilisé par les employeurs comme mesure de réduction des coûts, l'inclusion de dispositions sur l'égalité de traitement entre les travailleuses et travailleurs à domicile et les travailleuses et travailleurs sur place pourrait constituer une façon de s'assurer que les travailleuses et travailleurs à domicile bénéficient de conditions de travail comparables à celles de leurs collègues qui travaillent sur place. Comme exemple d'une disposition élaborée pour assurer un traitement égal entre les travailleuses et travailleurs, mentionnons celle qui a été adoptée pour pallier l'écart salarial entre les employés à temps partiel et les employés à temps plein dans la LNTQ en 1990 : les employées et employés qui gagnent moins que deux fois le salaire minimum ne peuvent toucher un salaire plus bas uniquement parce que ces personnes ont travaillé moins d'heures que d'autres employées et employés²⁵. On pourrait ajouter d'autres dispositions semblables et les appliquer également à d'autres normes pour faire en sorte que les travailleuses et travailleurs à domicile ne soient pas défavorisés uniquement parce que leur domicile est leur lieu de travail. À l'échelle internationale, il convient de rappeler que la promotion de l'égalité de traitement entre les travailleuses et travailleurs à domicile et les autres personnes qui touchent un salaire constitue l'un des principaux objectifs de la *Convention sur le travail à*

domicile de l'OIT (n° 177), qui prévoit que les politiques nationales devraient intégrer cet objectif et permettre de l'atteindre²⁶.

Compte tenu de leur isolement, les travailleuses et travailleurs à domicile éprouvent souvent de la difficulté à déterminer la véritable nature de leur contrat de travail avec leur employeur, particulièrement en ce qui a trait aux conditions de rémunération et aux heures de travail. Ces travailleuses et travailleurs ne poinçonnent pas tous les matins et ils ne côtoient pas de collègues qui peuvent confirmer la quantité de travail et les heures de travail exécutées et, en définitive, en témoigner. Manifestement, l'obligation de l'employeur de produire un contrat écrit constituerait un élément de solution. Toutefois, aucune province n'applique d'obligation générale de conclure un contrat écrit entre un employeur et une employée ou un employé, et encore moins avec l'ensemble des travailleuses et travailleurs à domicile²⁷. La loi de l'Ontario dispose que l'employeur doit énoncer par écrit les conditions de rémunération et le genre de travail que doit exécuter la travailleuse ou le travailleur à domicile (selon la définition de la loi)²⁸. Cependant, il n'est pas établi clairement que les employeurs en Ontario respectent effectivement cette obligation²⁹. Encore une fois, l'imposition d'une telle obligation pour l'employeur à l'égard de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs à domicile (et non seulement des travailleuses et travailleurs industriels à domicile) est prévue dans la *Recommandation sur le travail à domicile* de l'OIT (n° 184)³⁰.

Le calcul du salaire gagné peut représenter un problème de taille pour les travailleuses et les travailleurs à domicile, car il dépend du nombre d'heures travaillées, qui est lui aussi difficile à établir. Le salaire gagné (ou dû) et le nombre d'heures travaillées peuvent conditionner d'autres droits prévus par la loi, comme la rémunération en heures supplémentaires, les congés fériés rémunérés, la paie de vacances et l'indemnité de cessation d'emploi. En définitive, le calcul du salaire a également une incidence sur le taux des indemnités que prévoient les lois sur l'indemnisation des lésions professionnelles et le taux des prestations d'assurance-emploi en période de chômage ou pendant les congés parentaux.

Calcul du salaire

Il faut d'abord souligner que les travailleuses et travailleurs à domicile qui sont des « employés » ont le droit, dans toutes les provinces étudiées, de toucher le salaire horaire minimum qui s'applique dans la province visée. Si une travailleuse ou un travailleur à domicile est rémunéré à la pièce ou à commission, le salaire gagné (à l'exclusion de la rémunération en heures supplémentaires), divisé par le nombre d'heures travaillées, doit équivaloir au salaire minimum en vigueur³¹. Il pourrait y avoir deux exceptions à cette règle au Nouveau-Brunswick et au Québec, selon que l'employeur exerce ou non un contrôle sur le nombre d'heures travaillées.

Le *Règlement sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick prévoit un salaire minimum hebdomadaire pour les « salariés dont le nombre d'heures de travail par semaine ne peut être vérifié et qui ne sont pas strictement rémunérés à la commission », équivalent à un nombre d'heures non inférieur à 44 (soit les heures d'une semaine de travail normale), multiplié par le salaire minimum³². Cette disposition pourrait se révéler avantageuse pour une travailleuse ou un travailleur à domicile qui consacre moins de 44 heures par semaine à

son travail, mais elle pourrait également faire en sorte que la travailleuse ou le travailleur ne puisse être rémunéré en heures supplémentaires si cette personne travaille plus de 44 heures au cours d'une semaine. Bien que la disposition ne mentionne pas expressément le travail à domicile, il reviendrait aux tribunaux (il n'y a aucune jurisprudence sur les travailleuses et les travailleurs à domicile) d'établir les critères concernant le genre et le niveau de vérification requis pour son application³³.

Une disposition qui pourrait avoir des répercussions sur les travailleuses et les travailleurs à domicile au Québec concerne l'exclusion [de l'employé] « entièrement rémunéré à commission qui travaille dans une activité à caractère commercial en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables³⁴ ». Il doit toutefois être *impossible* pour l'employeur de contrôler les heures de travail. S'il est simplement difficile pour l'employeur de vérifier et de contrôler les heures de travail, ou si l'employeur néglige de le faire, le salaire minimum général s'applique³⁵. Certains travailleurs et travailleuses à domicile, comme les télé-vendeuses et télé-vendeurs à domicile, pourraient en théorie être entièrement rémunérés à commission, et en l'absence d'un système téléphonique de pointe permettant à l'employeur de vérifier les heures travaillées, ou de la tenue de feuilles de temps, il pourrait être difficile de déterminer le nombre d'heures travaillées.

En Ontario, les personnes visées par la définition de « travailleur à domicile » dans la loi sont censées recevoir une prime de 10 p. 100 du salaire minimum général, afin de compenser les coûts accessoires qui découlent du travail à la maison³⁶. Autrement dit, alors que le salaire minimum général en Ontario est de 6,85 \$, les travailleuses et travailleurs à domicile ont le droit de toucher 7,54 \$ l'heure³⁷. Si la travailleuse ou le travailleur à domicile est rémunéré à la pièce, cette personne doit prendre le montant total gagné au cours d'une période de paie et le diviser par le nombre d'heures travaillées durant cette période. Si le taux horaire est inférieur au salaire minimum des travailleuses et travailleurs à domicile, l'employeur lui doit la différence. Cette dernière disposition est unique dans les lois sur les normes d'emploi examinées dans le cadre de la présente étude. Il existe cependant une disposition semblable dans le *Décret sur l'industrie de la confection pour dames* du Québec³⁸.

Bien que la LNTQ ne contienne pas de disposition selon laquelle une prime doit compenser le coût du travail à domicile, la travailleuse ou le travailleur à domicile doit gagner au moins le salaire minimum (tout comme dans les autres provinces). Si, à cause du coût du travail à domicile (location d'une machine, utilisation d'une ligne téléphonique réservée à cette fin, électricité, assurances, etc.), la travailleuse ou le travailleur ne touchera pas au moins le salaire minimum après déduction de tous ces coûts, l'employeur devra payer la différence³⁹. Ce mode de calcul du salaire pose toutefois un problème manifeste : comment la travailleuse ou le travailleur détermine-t-elle ou détermine-t-il (et, en définitive, prouve-t-elle ou prouve-t-il) combien il dépense dans le cadre de son travail? Si la travailleuse ou le travailleur verse un montant mensuel fixe pour la location d'une machine, le calcul visant à déterminer le coût de la machine sera relativement facile, mais l'établissement du nombre de kilowatts-heures utilisés pour faire fonctionner la machine ne serait pas aussi simple.

En Ontario, quand un employeur omet de tenir des dossiers de paie sur ses employées et employés, une agente ou un agent chargé de l'application des normes d'emploi peut déterminer le taux de rémunération régulier et le nombre d'heures travaillées⁴⁰. Cette disposition se fonde sur la prémisse que les employeurs ne peuvent pas invoquer leur omission de satisfaire à l'obligation de tenir des registres pour éviter de payer les travailleuses et les travailleurs. En Colombie-Britannique et au Québec, en revanche, il appartient à l'employée ou à l'employé d'établir le nombre d'heures travaillées et le taux de rémunération en l'absence de registres⁴¹.

Limitation de la durée du travail et paiement des heures supplémentaires

Toutes les provinces étudiées ont adopté des dispositions concernant la limitation de la durée du travail et le paiement des heures supplémentaires. Seuls l'Ontario et le gouvernement fédéral fixent un nombre d'heures maximal, soit 48 heures par semaine⁴². La loi du Québec, celle de la Colombie-Britannique et celle du Nouveau-Brunswick prévoient seulement une période de repos de 24 à 32 heures consécutives⁴³. Toutes les provinces exigent généralement la rémunération en heures supplémentaires après 40 à 44 heures travaillées en une semaine et, en Colombie-Britannique ainsi qu'au gouvernement fédéral, après des journées de travail de huit heures⁴⁴. Dans toutes les provinces, à l'exception du Nouveau-Brunswick, le taux de rémunération en heures supplémentaires est de 1,5 fois le salaire horaire de l'employée ou de l'employé. Au Nouveau-Brunswick, il correspond à 1,5 fois le salaire minimum; ainsi, une travailleuse ou un travailleur qui gagne plus d'une fois et demie le salaire minimum ne bénéficiera pas d'un taux de rémunération supérieur si cette personne travaille plus de 44 heures par semaine⁴⁵.

Toutes les lois prévoient la possibilité d'horaires souples qui peuvent dépasser la semaine ou la journée normale de travail ou prévoient des exemptions restreintes aux dispositions sur les heures supplémentaires, généralement pour une certaine période⁴⁶, ainsi que l'exclusion de certaines catégories de travailleuses et de travailleurs des dispositions sur les heures générales de travail et sur les heures supplémentaires⁴⁷. Aucune loi ni aucun règlement n'exclut explicitement les travailleuses et les travailleurs à domicile de son champ d'application. Jusqu'en juillet 1994, les « travailleurs à domicile » (tels que définis par la loi) en Ontario avaient été exclus des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario (LNEO) en ce qui a trait aux heures de travail, à la rémunération en temps supplémentaire et aux congés fériés⁴⁸. Compte tenu des modifications législatives, les employeurs doivent maintenant commencer à tenir un registre des heures quotidiennes et hebdomadaires des travailleuses et des travailleurs à domicile (Ontario, ministère du Travail, 1994).

Bien qu'aucune loi n'exclue explicitement les travailleuses et les travailleurs à domicile de l'application des dispositions sur les heures de travail et sur la rémunération en heures supplémentaires, certaines dispositions peuvent avoir cet effet. Par exemple, en Colombie-Britannique, les professionnels de la haute technologie qui oeuvrent au sein d'une société de haute technologie sont maintenant exclus de l'application des dispositions sur le droit à l'avis de temps supplémentaire, à la rémunération en heures supplémentaires, sur les jours de congé et sur la rémunération des congés fériés⁴⁹. Ces modifications ont été instaurées pour [Traduction] « répondre aux besoins et aux réalités uniques de cette industrie » et s'appuyaient notamment sur un modèle semblable élaboré dans l'État voisin de Washington⁵⁰. Étant donné les progrès

réalisés en technologie des télécommunications, il est concevable que bon nombre de ces travailleuses et travailleurs oeuvreront à domicile, s'ils ne le font pas déjà.

Au Québec, les dispositions qui portent sur les heures supplémentaires ne s'appliquent pas à « un salarié qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables⁵¹. » Cette exclusion ne s'applique pas automatiquement aux travailleuses et travailleurs à domicile, car la loi s'applique aux travailleuses et aux travailleurs, peu importe leur lieu de travail. Elle pourrait toutefois être utilisée pour refuser aux travailleuses et aux travailleurs à domicile la rémunération en heures supplémentaires au-delà de la semaine normale de travail si l'employeur peut établir qu'il était *impossible* de vérifier les heures de travail des employées et employés. Dans les faits, et particulièrement dans le cas du travail à la pièce, il peut être difficile de déterminer le nombre d'heures effectivement travaillées⁵², notamment si la travailleuse ou le travailleur ne conserve pas de relevés écrits. En Ontario, les employées et employés ont le droit de se faire rémunérer s'ils travaillent effectivement au-delà de leur horaire normal de travail, et ont droit au paiement d'heures supplémentaires s'ils travaillent plus de 44 heures dans une semaine : l'employeur ne peut refuser de les payer parce qu'il n'a pas autorisé une employée ou un employé à travailler au-delà de son horaire normal de travail⁵³.

Détermination des heures de travail : certaines situations ambiguës

Si un employeur demande à une travailleuse ou à un travailleur à domicile d'attendre du travail à la maison, doit-il rémunérer la travailleuse ou le travailleur? Par exemple, doit-il rémunérer la travailleuse ou le travailleur pour le temps passé à attendre que le matériel nécessaire au travail soit livré à sa résidence? Si le système de télécommunications de l'employeur a subi une défaillance temporaire et que la travailleuse ou le travailleur à domicile est incapable de faire le travail, qu'arrive-t-il? En Ontario, une employée ou un employé est réputé travailler si elle ou il attend à son lieu de travail ou si elle ou il se tient prêt en vue d'un appel au travail. Toutefois, le travail est réputé non exécuté si la travailleuse ou le travailleur peut utiliser ce temps pour vaquer à ses affaires personnelles ou poursuivre d'autres activités⁵⁴. Si une travailleuse ou un travailleur à domicile fait sa lessive en attendant l'appel de son employeur, est-elle ou est-il réputé travailler? La situation est manifestement plus ambiguë que celle de la travailleuse ou du travailleur qui attend de recevoir du travail sur le lieu de travail de l'employeur. En Colombie-Britannique, la situation est plus claire, car [Traduction] « [u]n employé est réputé être au travail pendant qu'il est en attente de travail dans un endroit désigné par l'employeur, à moins que l'endroit désigné soit la résidence de l'employé⁵⁵. » Au Québec, une employée ou un employé est réputé travailler si elle ou il se trouve au lieu de travail et si on exige qu'elle ou il attende du travail qui lui sera attribué⁵⁶. Une résidence privée peut être considérée comme un lieu de travail, et c'est la nature obligatoire de la disponibilité de l'employée ou de l'employé qui constitue le facteur décisif pour l'application de cette présomption⁵⁷. La LNEB ne comporte pas de disposition concernant la rémunération lorsqu'une employée ou un employé doit se présenter au travail ou être disponible pour travailler, ni de disposition permettant de déterminer le moment où l'employée ou l'employé est considéré au travail⁵⁸.

Si une travailleuse ou un travailleur à domicile est censé travailler un jour donné, a envoyé ses enfants à la garderie et a réservé du temps à son agenda, puis découvre ce même avant-midi que l'employeur ne requiert pas ses services, a-t-elle ou a-t-il le droit de recevoir un montant minimum, comme les travailleuses et les travailleurs sur place dans la plupart des provinces⁵⁹? En Colombie-Britannique, la réponse serait manifestement négative, parce que la travailleuse ou le travailleur est réputé ne pas être au travail. Toutefois, les employées et employés en Colombie-Britannique ont droit à un avis de changement de quart de travail de 24 heures, c'est-à-dire qu'ils ont le droit d'être informés si leur présence au travail n'est pas nécessaire, ce qui s'appliquerait aux travailleuses et travailleurs à domicile; cette disposition ne les rend toutefois pas admissibles à quelque forme de rémunération⁶⁰. L'obligation d'informer les employées et employés d'un changement de quart de travail existe seulement en Colombie-Britannique. En Ontario, la réponse peut être positive, selon que l'employée ou l'employé travaille régulièrement trois heures ou plus par jour et que sa présence au travail a été prévue ou exigée le jour en question. Cependant, aucune décision judiciaire ne le confirme. Au Québec, la réponse serait probablement affirmative, bien que la jurisprudence soit encore une fois silencieuse dans le cas particulier des travailleuses et des travailleurs à domicile⁶¹.

Permis et enregistrement des travailleuses et travailleurs à domicile

Pour pallier l'invisibilité du travail à domicile, l'une des principales recommandations formulées serait d'obliger les employeurs à enregistrer les travailleuses et travailleurs à domicile auprès de l'autorité gouvernementale responsable de l'application des normes d'emploi. Cette recommandation a été formulée lors de débats sur ces questions ainsi que par des défenseurs des droits des travailleuses et des travailleurs⁶². Parmi les provinces étudiées, seules l'Ontario et la Colombie-Britannique avaient instauré un système de ce genre pour certaines catégories de travailleuses et de travailleurs industriels à domicile ou pour l'ensemble de ceux-ci⁶³. Au Québec, jusqu'à tout récemment, seuls les travailleuses et travailleurs à domicile des industries du vêtement pour dames et de la confection de gants en cuir visés par un décret devaient s'enregistrer auprès d'un comité paritaire⁶⁴.

En Ontario, les employeurs doivent obtenir du directeur des normes d'emploi un permis pour employer des travailleuses et des travailleurs à domicile⁶⁵. Ce permis peut être révoqué ou suspendu si un employeur enfreint une condition du permis ou est tenu responsable d'avoir contrevenu à la loi. Cette obligation s'applique uniquement aux employeurs des personnes visées par la définition de « travailleur à domicile »⁶⁶ inscrite dans la LNEO. Ces permis doivent être renouvelés tous les ans, et la plupart sont délivrés à des employeurs du secteur du vêtement⁶⁷. Pour se procurer ce permis, l'employeur doit fournir une liste des genres d'articles et d'activités que doit exécuter la travailleuse ou le travailleur à domicile, indiquer le travail à la pièce ou l'équivalent horaire devant être rémunéré (quand le travail est rémunéré à la pièce, l'employeur doit également indiquer un tarif horaire), et une liste des nom et adresse de chaque travailleuse et travailleur à domicile⁶⁸.

Au cours de l'année 1997-1998, 70 permis ont été délivrés en Ontario. Ces permis visaient au total environ 1 500 travailleuses et travailleurs. L'année suivante, seulement 45 permis visant quelque 1 000 travailleurs et travailleuses ont été délivrés. La Direction des pratiques

d'emploi ignore encore la raison de la chute du nombre de demandes de permis⁶⁹. D'après certains défenseurs des droits des travailleuses et des travailleurs, le régime des permis ne semble pas bien fonctionner. Il pourrait fonctionner seulement si la loi était appliquée de manière dynamique⁷⁰. En Ontario, les employeurs sont également tenus de tenir un registre des travailleuses et travailleurs à domicile, qui indique leurs noms et adresses, les heures travaillées et les salaires versés⁷¹. Ce registre doit être remis au ministère et actualisé lorsqu'une travailleuse ou un travailleur à domicile est employé une fois présentée la demande de permis⁷².

La Colombie-Britannique a adopté des dispositions semblables en 1995, donnant ainsi suite aux recommandations formulées dans le *Thompson Report* de 1994, qui recommandait que les employeurs des travailleuses et des travailleurs à domicile soient tenus de fournir au ministère leurs nom, numéro d'assurance sociale, taux de rémunération et adresse (Thompson 1994 : 35). Ni la loi ni le règlement n'obligent les employeurs à obtenir des permis pour employer des travailleuses et des travailleurs à domicile. Cependant, les employeurs doivent enregistrer certains travailleuses et travailleurs à domicile auprès du directeur des normes d'emploi. Alors que le *Thompson Report* contenait une recommandation générale applicable à tous les travailleuses et travailleurs à domicile, les modifications législatives laissaient au gouvernement, par l'intermédiaire de son pouvoir de réglementation, le soin d'indiquer quels travailleuses et travailleurs à domicile devaient être enregistrés⁷³. À ce jour, seules les travailleuses et travailleurs du textile à domicile doivent être enregistrés⁷⁴.

Toutefois, en 1999, très peu de travailleuses et de travailleurs du textile étaient enregistrés auprès du directeur des normes d'emploi. D'après un porte-parole de la direction des normes d'emploi, l'une des principales difficultés dans la tenue d'un registre des travailleuses et travailleurs à domicile réside dans la localisation de ceux-ci⁷⁵. Lors d'une visite à un groupe de travailleuses et de travailleurs à domicile pour l'établissement du registre, on a constaté que bon nombre de ces personnes se considéraient comme des travailleuses et des travailleurs autonomes. En outre, elles et ils hésitaient généralement à parler de leur situation à la Direction des normes d'emploi. On ne prévoit pas, dans un avenir immédiat, élargir les catégories de travailleuses et de travailleurs à domicile qui doivent être enregistrés, et il reste à voir si pareille stratégie globale connaîtrait du succès, étant donné les difficultés inhérentes à l'élaboration de ce registre, comme le montrent les efforts déployés auprès des travailleuses et travailleurs du textile. Il faut également tenir compte des ressources considérables, tant humaines que financières, qui seraient nécessaires pour mener à bien l'enregistrement de toutes les catégories de travailleuses et de travailleurs à domicile. Pour le moment, la Direction des normes d'emploi examine des moyens de rendre plus efficace le registre des travailleuses et des travailleurs à domicile dans le domaine du textile⁷⁶.

Les deux provinces imposent des amendes aux employeurs qui n'observent pas les dispositions sur le registre et sur les permis. L'employeur qui a recours à des travailleuses et à des travailleurs à domicile sans avoir d'abord obtenu de permis en Ontario peut se voir imposer une amende maximale de 50 000 \$ et une peine d'emprisonnement maximale de six mois, ou l'une de ces deux sanctions⁷⁷.

Bien que l'on ait souvent proposé la tenue de registres des travailleuses et travailleurs à domicile pour s'assurer qu'elles ou ils deviennent plus visibles afin de mieux appliquer les normes d'emploi et de faciliter l'organisation, on peut difficilement recommander la tenue de registres pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs à domicile. Comme ce groupe oeuvre dans toute une gamme de secteurs et occupe des emplois très diversifiés, les registres devraient être considérés sur une base sectorielle. De plus, il faudrait évaluer les registres existants dans différentes provinces et en corriger les lacunes. Par exemple, certains ont proposé que les registres des travailleuses et travailleurs à domicile de l'industrie du vêtement soient administrés par des comités tripartites⁷⁸. Ces organismes auraient ensuite la responsabilité de fournir de l'information et des conseils aux travailleuses et aux travailleurs à domicile et d'agir comme agents en ce qui concerne les violations de leurs droits en matière d'emploi.

Application des normes d'emploi

En règle générale, au Canada, l'application des normes minimales d'emploi pose des problèmes importants⁷⁹. La situation est encore plus dramatique en ce qui a trait aux travailleuses et travailleurs à domicile, qui sont difficiles à repérer et déposent rarement des plaintes⁸⁰. Bon nombre d'employeurs ne respectent pas la loi et très peu d'inspections efficaces des lieux de travail sont effectuées. La plupart des mesures prises par les gouvernements portent sur des plaintes individuelles pour salaire non versé. Les gouvernements ont rarement recours aux inspections, y compris aux vérifications générales, comme mesure préventive, car la plupart des travailleuses et des travailleurs déposent des plaintes après leur licenciement ou leur démission⁸¹. Dans le cas des travailleuses et des travailleurs à domicile, ils ne sont pas présents lorsqu'un inspecteur procède à une vérification générale des lieux de travail de leur employeur. L'imposition d'amendes est rarement utilisée comme mesure dissuasive, même lorsque les employeurs enfreignent fréquemment la loi. En outre, des observatrices et observateurs ont établi qu'il n'y avait pas assez d'inspectrices et d'inspecteurs ou de ressources pour appliquer efficacement les normes d'emploi minimales, malgré les pouvoirs étendus conférés aux autorités compétentes pour faire appliquer les lois.

D'autres dispositions sur les normes d'emploi limitent également la portée des recours dont disposent les travailleuses et travailleurs en général, et celles et ceux qui travaillent à domicile en particulier. En Ontario, par exemple, des modifications à la LNEO⁸² ont restreint les recours pour obliger les employeurs à respecter intégralement la loi. Le Projet de loi 49, déposé en 1996, limite la période pour laquelle un employé ou une employée peut réclamer de l'argent que lui doit un employeur. L'ancien délai de deux ans a été réduit à six mois et à un an dans le cas d'infractions continues. Autrement dit, le recouvrement de sommes d'argent dues en vertu de la loi, entre autres au titre du salaire minimum, des heures supplémentaires et de la paie de vacances, est limité à l'argent devenu exigible au cours de la période de six mois précédant la date à laquelle l'employée ou l'employé a présenté sa réclamation ou un an avant la date du dépôt de la réclamation s'il y a eu infraction continue en vertu de la loi⁸³. Les travailleuses et travailleurs peuvent toujours poursuivre eux-mêmes (et à leurs frais) leurs employeurs devant les tribunaux, sans l'intervention du ministère du Travail, pour récupérer tout l'argent auquel ils ont droit aux termes de la loi (plutôt que le salaire de six mois ou d'un an s'ils désirent que le Ministère intente les procédures). Ils doivent également choisir entre les deux recours : s'ils

décident de réclamer avec l'aide du ministère du Travail, ils doivent renoncer à leur droit de traduire l'employeur en justice pour obtenir le reste⁸⁵. De plus, les modifications ont limité à 10 000 \$ le montant pouvant être réclaté par une travailleuse ou un travailleur, et ont établi un pouvoir de réglementation habilitant le gouvernement à déterminer un montant minimal pouvant être réclaté⁸⁶. Ainsi, certains employeurs peuvent éviter d'être tenus complètement responsables de l'argent dû aux travailleuses et aux travailleurs pour les heures effectivement travaillées⁸⁷. Une modification subséquente à la LNEO a également aboli le Programme de protection des salaires des employés, qui garantissait un maximum de 2 000 \$ aux employées et employés qui présentaient des réclamations et dont l'employeur refusait de les payer ou faisait faillite. D'après les défenseurs des droits des travailleuses et des travailleurs en Ontario, ces changements touchent les travailleuses et travailleurs à domicile à qui d'importantes sommes d'argent sont souvent dues et dont les employeurs « disparaissent » fréquemment ou refusent de les payer⁸⁸.

Les autres provinces n'imposent pas ces limites au montant pouvant être réclaté. Il n'y a pas non plus de programmes de protection des salaires dans les autres provinces, même si la LNTQ renferme une disposition selon laquelle la Commission des normes du travail peut dédommager un employé pour l'argent qui lui est dû par un employeur dans un cas de faillite. Cette disposition n'a jamais été mise en vigueur⁸⁹.

Si les exemples qui précèdent s'appliquent à tous les travailleuses et travailleurs visés par ces lois, l'isolement de ces travailleuses et travailleurs à domicile amplifie les effets de ces mesures. C'est particulièrement vrai lorsque ces mesures s'ajoutent aux difficultés liées aux vérifications et aux questions de preuve qui sont soulevées lorsque les travailleuses et travailleurs à domicile tentent d'établir une réclamation. Même si les autorités responsables disposent de programmes d'information publique à l'intention des employées et employés et des employeurs⁹⁰, il conviendrait de mettre davantage l'accent sur des mesures dissuasives, comme des amendes dans les cas d'infraction, particulièrement en ce qui touche les employeurs coupables d'infractions répétées (cette possibilité existe déjà dans toutes les lois étudiées), et la publication des noms et des infractions par des sociétés qui ne respectent pas la loi. En Colombie-Britannique, le directeur des normes d'emploi peut mettre à la disposition du public et même publier de l'information sur l'infraction de la loi par des employeurs, y compris les noms des employeurs fautifs⁹¹. C'est la seule disposition du genre dans les lois étudiées. Cette publicité négative aurait un effet dissuasif sur les employeurs qui ne respectent pas la loi⁹². Bien que ces mesures s'appliquent à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, elles pourraient être particulièrement pertinentes dans le cas du travail à domicile, car la publication des infractions aux normes d'emploi sert également à sensibiliser le public et les employeurs à la situation des travailleuses et des travailleurs à domicile et à la protection que leur offre la loi.

Inspections et vérifications

Étant donné que la plupart des inspections sont fondées sur des plaintes et que l'on n'a habituellement pas recours à des vérifications générales, la question de savoir si les agentes et agents chargés de l'application des normes d'emploi peuvent inspecter les maisons privées utilisées comme lieux de travail peut sembler plutôt théorique. Si une travailleuse ou un

travailleur à domicile dépose une plainte parce qu'elle ou il n'a pas été rémunéré, la travailleuse ou le travailleur invitera par le fait même l'agente ou l'agent responsable de l'application des normes d'emploi chez elle ou chez lui. Un problème pourrait être soulevé si une travailleuse ou un travailleur à domicile travaille dans la maison d'une autre personne, ou si une résidence sert d'atelier où plusieurs personnes sont employées. En outre, en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick, des tiers peuvent déposer une plainte s'il y a eu violation apparente de la loi⁹³, ce qui pourrait théoriquement se traduire par la nécessité qu'une agente ou un agent responsable de l'application des normes d'emploi inspecte une maison privée, surtout quand le tiers ignore qui est l'employeur. Ce pourrait être le cas, par exemple, en Colombie-Britannique, si un voisin était au courant que des enfants âgés de moins de 15 ans travaillent le textile dans une résidence privée⁹⁴.

En Colombie-Britannique et en Ontario, une agente ou un agent responsable de l'application des normes d'emploi ne peut entrer dans une résidence privée qu'avec le consentement de l'occupante ou de l'occupant ou avec un mandat⁹⁵. La loi du Nouveau-Brunswick permet aux inspectrices et aux inspecteurs de pénétrer dans un « lieu d'emploi », mais il n'y est pas expressément question de l'inspection d'une résidence privée⁹⁶. La LNTQ ne renvoie qu'au droit conféré par la Commission des normes du travail d'entrer dans un « établissement » ou dans un « lieu d'emploi »⁹⁷, termes qui, encore une fois, ne sont pas définis dans la loi, mais qui comprendraient une résidence privée. La Cour suprême du Canada a clairement énoncé que l'inspection d'une maison privée dans le cadre de l'application d'une loi de protection (comme celle qui porte sur les normes d'emploi), ne rend pas les pouvoirs d'inspection déraisonnables lorsqu'elle coïncide avec le lieu de travail⁹⁸. Par conséquent, le lieu de travail à domicile pourrait être inspecté sans mandat au Québec.

L'application inadéquate des normes d'emploi demeure l'une des principales embûches pour assurer une protection juridique appropriée aux travailleuses et travailleurs à domicile. Il faut donc veiller à ce que les organismes chargés de l'application des normes d'emploi disposent de ressources humaines et financières suffisantes pour effectuer des inspections et des vérifications, ainsi que des enquêtes sur les plaintes.

Fardeau de la preuve et présomptions : comment la travailleuse ou le travailleur à domicile fait-elle ou fait-il la preuve de sa demande?

En Ontario, en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick et au gouvernement fédéral (où la common law est en usage), lorsqu'une travailleuse ou un travailleur dépose une plainte, une enquête est instituée. Lorsqu'on en vient à la conclusion que des sommes sont dues en vertu de la loi, le directeur des normes d'emploi ou le ministère peut rendre une ordonnance enjoignant l'employeur de verser l'argent dû à la travailleuse ou au travailleur. L'employeur dispose alors d'un délai pour contester l'ordonnance devant un tribunal du travail spécialisé. Si l'employeur ne paie pas et ne conteste pas l'ordonnance, un certificat de l'ordonnance peut être déposé devant un tribunal compétent, ce qui lui donne la force exécutoire d'un jugement⁹⁹. L'employeur qui conteste doit s'acquitter du fardeau de prouver que l'ordonnance est erronée, ce qui peut être particulièrement difficile quand l'employeur n'a pas tenu de registres et de dossiers exacts¹⁰⁰.

Au Québec, la procédure est assez différente. Une fois qu'une réclamation a été établie grâce à l'information fournie par l'employée ou l'employé et par l'employeur, ce dernier est mis en demeure de payer dans les 20 jours. Si l'employeur ne paie pas, l'affaire est portée devant les tribunaux et entendue comme le serait toute autre poursuite civile¹⁰¹. En outre, il n'y a pas de renversement du fardeau de la preuve en faveur des travailleuses et travailleurs, même quand l'employeur ne tient pas de registres. Il va sans dire que, comme les travailleuses et travailleurs à domicile éprouvent des problèmes particuliers à déterminer leur taux de rémunération et leurs heures de travail, l'incidence de cette méthode d'appliquer la loi est beaucoup plus lourde pour eux. La travailleuse ou le travailleur doit prouver tous les aspects de la plainte, d'après les règles de preuve civiles: la personne qui présente une réclamation doit la prouver¹⁰². Cette règle fait reposer un énorme fardeau sur les épaules de la travailleuse ou du travailleur, de même que sur celles des agentes et agents responsables de l'application des normes d'emploi qui font enquête sur les plaintes, ainsi que sur les avocates et avocats de la Commission des normes du travail, qui doivent plaider devant les tribunaux.

Responsabilité des sous-traitantes et sous-traitants et des intermédiaires en vertu de la législation sur les normes d'emploi

La responsabilité solidaire est une autre question importante. Cela signifie, par exemple, que lorsqu'un employeur donne en sous-traitance une partie du travail devant être exécuté, la sous-traitante ou le sous-traitant et l'employeur sont tous deux responsables des montants dus aux travailleuses et travailleurs. Si l'une des parties ne peut pas payer ou ne paie pas, l'autre est responsable du montant complet. Cette responsabilité est prévue dans une certaine mesure dans les lois sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et du Québec¹⁰³. Au Nouveau-Brunswick, l'introduction de la responsabilité solidaire est envisagée dans le cadre du processus d'examen entrepris en 1999 (Ministère du Travail du N.-B., 1999). Comme la sous-traitance est un phénomène répandu dans tous les genres de travail à domicile, ces dispositions constituent souvent la seule façon de s'assurer que les travailleuses et travailleurs à domicile sont effectivement rémunérés et que les employeurs deviennent davantage responsables, plutôt que de refiler la responsabilité à la sous-traitante ou au sous-traitant. Les défenseurs des droits des travailleuses et des travailleurs soulignent également la nécessité d'élargir cette responsabilité à la chaîne de production et de distribution jusqu'au détaillant, particulièrement en ce qui a trait au travail à domicile de type industriel (Yanz *et al.* 1999; ILGWU et INTERCEDE 1993).

Conclusion

La législation sur les normes d'emploi reçoit relativement peu d'attention et est davantage considérée comme une préoccupation secondaire par rapport à la négociation collective. Toutefois, ces normes minimales constituent un seuil, quoique peu élevé, pour la négociation collective. Comme l'explique une auteure, il existe des motifs impérieux de renforcer le rôle des normes d'emploi minimales.

[Traduction] La législation sur les normes d'emploi devrait, au lieu d'être un élément secondaire, devenir un élément principal d'une politique révisée sur le travail qui comprend une multitude de lois connexes, notamment des lois

portant sur la négociation collective, l'équité salariale et l'équité en emploi. En reformulant le rôle de la législation sur les normes d'emploi, on s'assurerait que cette loi ne serait plus considérée tout simplement comme complémentaire à la négociation collective — solution de rechange conçue pour corriger les lacunes dans la législation sur la négociation collective. La restriction de la législation sur les normes d'emploi à un rôle aussi secondaire occulte la possibilité que des normes d'emploi minimales efficaces et exhaustives puissent représenter une condition nécessaire à l'élargissement de la négociation collective. C'est précisément parce que les employeurs sont en mesure d'exploiter une main-d'oeuvre souple que le droit à la négociation collective est menacé (Fudge 1991 : 19-20).

Il importe que le législateur tienne compte de la situation des travailleuses et travailleurs à domicile lorsqu'il élabore une politique sur les normes d'emploi minimales. L'objectif de la législation doit résider dans l'adoption et la mise en application efficace de dispositions qui empêchent de reléguer les travailleuses et travailleurs à domicile à une catégorie de travailleuses et travailleurs à peu près dépourvus de droits. Cette mesure de l'État facilitera en outre la négociation collective de conditions de travail améliorées pour ces travailleuses et ces travailleurs.

Recommandations de principe

Les organismes chargés de l'application des normes d'emploi devraient mettre en oeuvre des politiques générales sur les travailleuses et travailleurs à domicile, dans tous les secteurs, de concert avec des associations d'employeurs et de travailleuses et travailleurs, y compris des organismes non gouvernementaux qui fournissent de l'information et du soutien aux travailleuses et travailleurs à domicile.

Les entrepreneures et entrepreneurs dépendants devraient être explicitement protégés par les lois. Le fardeau de prouver qu'une travailleuse ou un travailleur à domicile n'est pas un « employé » devrait reposer explicitement sur l'employeur, ce qui permettrait d'établir plus facilement qu'une travailleuse ou un travailleur à domicile est effectivement un « employé » aux fins de la loi.

Les travailleuses et les travailleurs qui ne possèdent pas de permis de travail valide en vertu de la *Loi sur l'immigration* devraient être protégés par toutes les lois sur les normes d'emploi, au moyen de modifications législatives, au besoin.

Il faudrait élargir les définitions qui font explicitement mention du travail à domicile ou des travailleuses ou travailleurs à domicile de manière à inclure des formes de travail à domicile autres que le travail à domicile industriel. La définition de « lieu de travail » et les définitions analogues, le cas échéant, devraient comprendre explicitement le domicile pour permettre d'éviter les interprétations ambiguës des lois.

Il faudrait adopter des dispositions explicites sur l'égalité de traitement entre les travailleuses et travailleurs à domicile et les travailleuses et travailleurs sur place, en particulier en ce qui a trait aux taux de rémunération, à la rémunération des heures supplémentaires, à la rémunération pendant les périodes d'attente de travail, et aux congés fériés.

Il faudrait adopter des dispositions pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs à domicile d'être informés de leurs conditions de travail par écrit, y compris des noms et adresses de leurs employeurs et des intermédiaires, du taux de rémunération et du genre de travail exécuté.

Quand les employeurs négligent de tenir des registres exacts des heures de travail et des taux de rémunération des travailleuses et travailleurs à domicile, la législation devrait prévoir que les autorités chargées des normes d'emploi sont en mesure de déterminer leurs salaires en fonction des déclarations des travailleuses et des travailleurs à domicile et des éléments de preuve qu'ils fournissent ou qui sont recueillis durant les enquêtes. Les dispositions sur la tenue de registres devraient être appliquées de façon stricte et des amendes devraient être imposées dans les cas d'inobservation.

La législation devrait prévoir une majoration de salaire afin de compenser les coûts engagés par les travailleuses et les travailleurs à domicile dans le cadre de l'exécution de leur travail. Les genres de coûts envisagés devraient refléter la réalité des nouvelles formes de travail à domicile, comme le télétravail. Une travailleuse ou un travailleur à domicile ne devrait jamais toucher moins que le salaire minimum prévu par la loi, une fois déduits les coûts assumés par la travailleuse ou le travailleur.

Il faudrait prévoir, dans les secteurs où cela est réalisable, l'établissement de registres des travailleuses et travailleurs à domicile et des employeurs de ces travailleuses et travailleurs (y compris les sous-traitantes et sous-traitants et les intermédiaires). Si des registres existent déjà, leur efficacité devrait être évaluée et les éléments inadéquats ou problématiques devraient être corrigés. Il faudrait également examiner la possibilité de constituer des comités tripartites afin d'administrer ces registres dans certains secteurs.

Il faudrait renforcer et élargir les dispositions sur la responsabilité solidaire. Dans certains secteurs, il faudrait envisager l'élargissement des dispositions sur la responsabilité solidaire dans toute la chaîne de production et de distribution. Les lois devraient expressément prévoir la responsabilité des intermédiaires et des sous-traitants en ce qui a trait aux normes d'emploi.

Les organismes chargés de l'application des normes d'emploi devraient disposer de ressources suffisantes pour effectuer des inspections, des vérifications générales et des enquêtes rapides au sujet des plaintes. Quand les agentes et agents chargés de l'application des normes d'emploi exécutent des vérifications générales des lieux de travail dans les secteurs où il y a du travail à domicile (certains secteurs industriels, le télémarketing, etc.), ils devraient systématiquement demander si les employeurs ont recours à des travailleuses et travailleurs à domicile.

Les organismes chargés de l'application des normes d'emploi devraient entreprendre des campagnes d'information publique s'adressant aux travailleuses et travailleurs à domicile et à leurs employeurs dans tous les secteurs. Ces campagnes devraient fournir des renseignements sur la distinction à faire entre les entrepreneures et entrepreneurs indépendants et les employées et employés.

Les lois devraient permettre aux tiers de déposer des plaintes avec l'autorisation de la travailleuse ou du travailleur. En outre, il faudrait également envisager la possibilité de plaintes anonymes comme mesure d'action, après consultation avec les organisations de travailleuses et de travailleurs et avec les travailleuses et travailleurs à domicile.

Les organismes chargés de l'application des normes d'emploi devraient mettre à la disposition du public (voire publier) des renseignements sur l'inobservation de la loi par des employeurs, y compris les noms des employeurs en question. Cette publicité négative dissuaderait les employeurs qui ne respectent pas la loi. Pareille mesure pourrait être particulièrement pertinente dans le cas du travail à domicile, car la publication des infractions aux normes d'emploi permet également de sensibiliser le public et les employeurs à la situation des travailleuses et travailleurs à domicile et à la protection que leur accorde la loi.

La télé-vendeuse ou le télé-vendeur virtuel

Le centre d'appel virtuel est une combinaison de logiciels et de matériel informatique qui permet aux télé-vendeuses et télé-vendeurs de travailler à la maison une fois qu'ils ont accédé au système à l'aide de leur mot de passe. Le système enregistre ensuite toutes les activités téléphoniques des télé-vendeuses et télé-vendeurs, notamment le « temps de conversation en ligne », c'est-à-dire le temps consacré à parler à une cliente ou un client, moins le temps qu'il faut pour composer un numéro, le temps passé en attente, la durée de sonnerie du téléphone et le temps passé avec un répondeur. Voici une expérience de télémarketing virtuel.

La société Super Fitness Centres Inc. a retenu les services d'un expert en centres d'appel virtuels et en télémarketing chargé de l'aider à mener une campagne de mise en marché pour présenter une offre de lancement : une adhésion de 30 jours à ses clubs de santé. La société Super Fitness Centres Inc. a loué le système de centre d'appel virtuel, et l'expert a recruté des dirigeantes et dirigeants pour la campagne et des télé-vendeuses et télé-vendeurs qui, a-t-il certifié à la société, ne seraient rémunérés que pour leur « temps de conversation en ligne » à titre d'entrepreneures ou entrepreneurs indépendants. La publicité de recrutement s'adressant aux télé-vendeuses et télé-vendeurs disait « Travaillez à la maison à un salaire horaire de 12,50 \$ », mais elle ne mentionnait pas pour qui la télé-vendeuse ou le télé-vendeur devait travailler. Les demandes d'emploi étaient prises par téléphone et les télé-vendeuses et télé-vendeurs éventuels lisaient ensuite par téléphone un texte à un appareil, ce qui faisait partie d'une « entrevue ». Les télé-vendeuses et télé-vendeurs devaient signer un contrat avec la société Super Fitness Centres Inc. et avec la société de l'expert, à titre d'« entrepreneurs ».

Même si la campagne était menée par l'expert à partir d'un entrepôt appartenant à sa société, la société Super Fitness Centres Inc. rémunérait les gérantes et gérants et les télé-vendeuses et télé-vendeurs, même si elle n'avait pas de contact direct avec eux. En payant seulement le temps de conversation en ligne, on ne créditerait à une télé-vendeuse ou à un télé-vendeur qui travaillait 40 heures qu'environ 12 heures de temps travaillé. Apparemment, quelque 750 télé-vendeuses et télé-vendeurs, dont moins de la moitié travaillaient plus de quelques heures par jour, entraient dans le système. Entre 275 000 et 325 000 appels étaient faits chaque mois par les télé-vendeuses et télé-vendeurs au nom de la société Super Fitness Centres Inc. Les appels pouvaient être surveillés et la méthode de travail supervisée à distance grâce au système. Bon nombre des télé-vendeuses et télé-vendeurs n'ont pas été rémunérés pour leur travail et des réclamations ont été faites à la société. À l'audience, on a statué que les télé-vendeuses et télé-vendeurs n'étaient pas des entrepreneurs indépendants, mais plutôt des employés de Super Fitness Centres en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario¹⁰⁴.

Notes

¹ Par exemple, l'*Employment Standards Act* de la Colombie-Britannique, SBC 1996, chap. 113 (BCESA), prévoit, à l'article 2, que l'un des objets de la Loi consiste à [Traduction] « veiller à ce que les employés en Colombie-Britannique bénéficient au moins de normes minimales en matière de rémunération et de conditions d'emploi. »

² Voici quelques exemples : la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario, L.R.O. 1990, chap. E.14 (LNEO) ne s'applique pas aux prestataires de l'aide sociale qui sont régis par la *Loi de 1997 sur le programme Ontario au travail* (*Règlement 325*, art. 2(1) b.1)) et les dispositions sur les heures de travail, sur les congés fériés et sur les vacances ne s'appliquent pas à de nombreux professionnels (art. 3 du *Règlement 325*). Au Nouveau-Brunswick, un employeur peut présenter une demande au directeur des normes d'emploi en vue d'obtenir que les travailleuses et travailleurs soient exemptés de l'application de dispositions de la loi, en fonction de certains critères (*Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, L.R.N.B., chap. E-7.2 (LNENB.), art. 8). Au Québec, les personnes qui gardent des enfants ou prennent soin de personnes et qui ne s'acquittent d'aucuns travaux ménagers sont entièrement exclues de la loi si ces personnes travaillent pour un particulier (*Loi sur les normes du travail* du Québec, L.R.Q., chap. N-1.1 (LNTQ), par. 3(2)).

³ Le législateur fédéral peut adopter une loi sur le travail qui porte sur une entreprise fédérale relevant de sa compétence. Voir le *Code canadien du travail*, L.R.C., 1985, chap. L-2, art. 2, pour prendre connaissance d'une liste non exhaustive des secteurs d'activités de compétence fédérale. Cette liste comprend les communications interprovinciales, le transport aérien, les banques et la radiodiffusion.

⁴ LNEO, art. 3 et 4; LNTQ, art. 93; BCESA, art. 4; *Code canadien du travail*, partie III (CCT, partie III), art. 168; LNENB, par. 4(1). Au Nouveau-Brunswick, une disposition d'une convention collective peut avoir préséance sur une norme minimale si la convention collective « énonce expressément que les parties ont convenu de substituer à la présente Loi un avantage, un privilège, un droit ou une obligation qu'elle crée » (art. 4(2)). Dans les autres

provinces, les conventions collectives doivent prévoir des avantages égaux, équivalents ou supérieurs à ceux qui sont prévus par la loi.

⁵ La question de la qualité d'« employé » de la travailleuse ou du travailleur à domicile est soulevée comme question préliminaire dans la plupart des décisions judiciaires sur les normes d'emploi qui traitent du travail à domicile.

⁶ Cela pourrait expliquer la pauvreté de la jurisprudence sur le travail à domicile. Les défenseurs des droits des travailleuses et des travailleurs et les sources gouvernementales ont tous souligné ce problème.

⁷ Voir S. Brault *et al.* (1998 : 12-22); Christie *et al.* (1993 : 23). D'après des sources de la Direction des normes d'emploi du Nouveau-Brunswick, les entrepreneures et entrepreneurs dépendants sont couverts par la LNENB, même s'il n'existe pas de disposition particulière à cet effet (entrevue de juin 1999). Voir également *Ouellette c. Mann's Construction & Renovation Co.*, (1989) NBESD, n° 4, affaire dans laquelle le tribunal a énuméré 26 critères en vue de déterminer si une personne est un entrepreneur indépendant ou non; aucun de ces critères n'est décisif en lui-même. Cependant, en ce qui a trait à l'Ontario, voir *Sparta Mercantile Ltd. (Re)*, ESC 1657, 21 juin 1984. Dans cette affaire, il a été statué que, bien que la travailleuse du vêtement était, en fait, économiquement dépendante de la société, elle était néanmoins une entrepreneure indépendante. Comparer avec *C.N. Shoes (Re)*, ESC 1780, 4 février 1985. Dans cette affaire, il a été statué que la personne qui cousait des chaussures à domicile était une employée, et le raisonnement et l'interprétation de la loi adoptés dans *Sparta Mercantile Ltd. (Re)* n'ont pas été retenus.

⁸ LNTQ, par. 1(10), dans la définition de « salarié », ce mot comprend en outre :

le travailleur partie à un contrat en vertu duquel : i. il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine; ii. il s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle indique; iii. il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat.

⁹ Voir, par exemple, Christie *et al.* (1998 : 20); *Couture-Thibault et Pharmajan*, [1984] TA 326 (Québec) : cette affaire concernait une femme qui faisait du travail de comptabilité et de bureau à son domicile; *Project Headstart Marketing Ltd.*, BC EST D164/98, 27 avril 1998 (Colombie-Britannique) : cette affaire concernait des personnes qui faisaient de la sollicitation par téléphone.

¹⁰ Voir, par exemple, Parry (1999 : 17-4).

¹¹ La travailleuse ou le travailleur devra peut-être respecter certaines formalités pour pouvoir présenter une réclamation au ministère du Travail. D'après une source de la Commission des normes du travail du Québec, cet organisme ne donnera pas suite à la réclamation si la

travailleuse ou le travailleur refuse de « régulariser » sa situation en déclarant tous les montants gagnés aux autorités gouvernementales chargées de l'impôt sur le revenu, de l'aide sociale ou de l'assurance-emploi, selon la situation de la travailleuse ou du travailleur (entrevue réalisée en août 1999).

¹² L.R.C. 1985, chap. I-2.

¹³ En Ontario, voir, par exemple : *J.E. Travers Restaurant Ltd. (c.o.b. Harvey's) (Re)*, ESC n° 2765, 25 octobre 1990; *Apollo Real Estate (Re)*, ESC 94-74, 24 mars 1994. Dans cette dernière affaire, l'arbitre a statué : [Traduction] « De fait, refuser les protections de la loi aux employées et employés qui ne sont pas des citoyens canadiens ou des résidents permanents les rendrait non seulement vulnérables à l'exploitation, mais concourrait bien davantage à miner les dispositions mêmes de la *Loi sur l'immigration* qui préoccupent le requérant, car ces personnes deviendraient des employées et des employés de choix pour des employeurs dénués de scrupules. » Une source de la Direction des normes d'emploi de la Colombie-Britannique a confirmé que ces travailleuses et travailleurs sont également protégés dans cette province (entrevue réalisée en mars 1999).

¹⁴ Cette interprétation judiciaire a été élaborée à partir du *Code civil* du Québec et des dispositions qui interdisent la conclusion de contrats qui vont à l'encontre de l'ordre public. La justification de cette interprétation est donc la suivante : comme la *Loi sur l'immigration* est d'ordre public, tout contrat conclu en contravention de la loi est nul et sans effet. Une source de la Commission des normes du travail a confirmé que la Commission ne donnera pas suite à une réclamation si la travailleuse ou le travailleur ne peut pas établir qu'il possède un permis de travail valide (entrevue réalisée en août 1999). Il convient de souligner que le refus de couvrir ces travailleuses et travailleurs immigrants va à l'encontre de l'interprétation qu'ont faite les experts de l'OIT des obligations de l'État à l'égard de ces travailleuses et travailleurs. Voir CIT (1999, par. 289 et suivants).

¹⁵ Article 2. Voir également *Commission des normes du travail c. International Forums*, [1985] C.P. 1.

¹⁶ LNENB, art. 1 : « "lieu d'emploi" désigne tout bâtiment, ouvrage, local, milieu aquatique, terrain ou autre lieu ou chose où une ou plusieurs personnes sont ou ont été employées moyennant salaire. »

¹⁷ Article 167(1).

¹⁸ LNEO, art. 1, sous « employé » b).

¹⁹ L'expression « travail à domicile » a d'abord été définie dans le *Factory, Shop and Office Building Amendment Act, 1932*, SO 1936, chap. 21, puis élargie quand elle a été intégrée au *Industrial Safety Act, 1964*, SO 1964, chap. 45. En 1968, les dispositions sur le travail à domicile sont passées de l'*Industrial Safety Act* à l'*Employment Standards Act, 1968*, SO, chap. 35, art. 1. La définition actuelle, légèrement différente de celle de 1968, a été adoptée en 1974 dans la *Loi sur les normes d'emploi, 1974*, L.O. 1974, chap. 112. Les annexes adoptées aux termes de la *Loi sur les normes industrielles, L.R.O. 1990*, chap. I.6, prévoient

également des conditions de travail particulières dans certains secteurs de l'industrie du vêtement : *Schedule- Women's Coat and Suit Industry*, Règlement de l'Ontario 282/99, qui modifie le Règlement 859, et *Schedule- Women's Dress and Sportswear Industry*, Règlement de l'Ontario 283/99, qui modifie le Règlement 660.

²⁰ Voir Ontario, ministère du Travail (1994); *Super Fitness Centres Inc. (Re)*, [1997] OESAD n° 245, 21 mars 1997 (il a été établi que les télé-vendeuses et télé-vendeurs n'étaient pas des travailleurs à domicile en vertu de la loi). D'après les lignes directrices de la Direction des normes d'emploi : [Traduction] « La préparation de programmes informatiques par un employé ou une employée ou la révision de documents sur un appareil de traitement de textes ou un ordinateur constitue du travail à domicile. » Direction des normes d'emploi, *Employment Standards Act of Ontario: Policy and Interpretation Manual*, vol. 1 (Toronto : Carswell, mise à jour continue), p. 9-4. Toutefois, il n'existe apparemment aucune jurisprudence sur cette question.

²¹ Cette ambiguïté a été mise en relief dans le *Thompson Report*. L'ancienne définition du terme [Traduction] « travail » était ainsi rédigée : [Traduction] « le travail ou le service qu'un employé doit exécuter pour un employeur et qui comprend le temps de disponibilité de l'employé à l'égard de ses fonctions en un endroit désigné par l'employeur, mais qui exclut le temps consacré par un employé dans son propre logement, que ce soit dans les locaux de l'employeur ou à l'extérieur de ceux-ci. » La dernière partie de cette définition porte sur le temps passé en attente de travail qui, dans la nouvelle loi, fait l'objet d'un nouveau paragraphe. Le *Thompson Report* recommandait que la définition de « travail » englobe clairement le travail à domicile. Voir Thompson (1994 : 34-35). Voir également Hickling (1990 : 23-24) sur l'interprétation de la loi par le Ministère de manière à exclure toutes les formes de travail à domicile avant les modifications de 1995.

²² Article 1 du Règl. 396/95 de la C.-B.

²³ Article 15 de la BCESA et art. 13 du Règl. 396/95 de la C.-B. Voir la disposition sur les permis et l'enregistrement des travailleurs à domicile ci-dessous.

²⁴ Nouveau-Brunswick (1999). Cette consultation n'a pas fait l'objet d'audiences publiques et, au moment de la rédaction du présent rapport, les observations écrites présentées par des intervenantes et intervenants et par des particuliers n'avaient pas encore été compilées par le gouvernement. En outre, l'information sur les consultations n'avait pas encore été mise à la disposition du public, à part le document de consultation qui précède.

²⁵ Article 41.1 : « [Taux de salaire inférieur] Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine. [Salarié non visé] Le premier alinéa ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum. »

²⁶ *Convention sur le travail à domicile* (n° 177), préambule, art. 4 et 5. Voir le chapitre 2.

²⁷ Toutefois, en Colombie-Britannique, les employeurs de « domestiques » sont tenus de fournir un contrat écrit qui stipule les conditions d'emploi. Article 14 de la BCESA.

²⁸ Article 13.1 du Règl. 325.

²⁹ Un porte-parole de la Direction des pratiques d'emploi a affirmé qu'à sa connaissance, la Direction n'avait jamais reçu de plaintes selon lesquelles ces contrats n'avaient *pas* été fournis (entrevue réalisée en juin 1999). Compte tenu des problèmes qui entourent les systèmes de registres applicables aux travailleuses et aux travailleurs à domicile en Ontario et en Colombie-Britannique, on ne sait pas encore très bien si les employeurs s'acquittent de cette obligation.

³⁰ Article 5 de la *Recommandation sur le travail à domicile* (n° 184).

³¹ Article 5(2) du Règl. 95-115 du N.-B. : « Le salaire versé pour le travail à la pièce ne peut être inférieur au salaire minimum pour le nombre effectif d'heures travaillées au cours d'une période de paye. » En Ontario, voir la définition de « taux normal de salaire » (art. 1) et art. 11 du Règl. de l'Ont. 325. Au Québec, voir la définition générale de « salaire » à l'art. 1 de la LNTQ. En ce qui a trait aux employés soumis à la législation fédérale, voir l'art. 178(1) du CCT, partie III et l'art. 20 du *Règlement sur les normes d'emploi du Canada*. En Colombie-Britannique, voir l'art. 16 de la BCESA et le *Interpretation Guidelines Manual* à l'art. 16 (disponible sur le site Web du ministère du Travail, à <<http://www.labour.gov.bc.ca/esb/igm2/igmp03.htm#sect16>>).

³² Article 5(3) du Règl. 95-115 du N.-B. Ce taux est actuellement établi à 253 \$ par semaine (janvier 2000).

³³ D'après une source à la Direction sur les normes d'emploi, cette disposition visait au départ des employée et employés comme les gardiennes et gardiens de lots (dans l'industrie de la foresterie, par exemple) qui travaillent seuls dans des régions isolées et dont les heures de travail réelles ne sont pas vérifiables, car ils et elles sont présents sur les lieux de travail en permanence (entrevue réalisée en juin 1999).

³⁴ *Règlement sur les normes du travail*, L.R.Q., chap. N-1.1, r. 3 (RNTQ), art. 2. Voir également Brière (1994 : 21).

³⁵ Interprétation appliquée par la Commission des normes du travail (1998).

³⁶ Règlement 325 de l'Ont., art. 10(1), sous-par. 3.1, tel que modifié par le Règl. de l'Ont. 423/94.

³⁷ Tel était le salaire minimum au moment de la rédaction. Le dernier changement au taux général a été apporté le 1^{er} janvier 1995.

³⁸ Chap. D-2, r. 26, art. 6.05.

³⁹ Bien que la loi ne le prévoient pas expressément, l'art. 1(10) peut être interprété comme s'il garantissait au moins le salaire minimum à une travailleuse ou un travailleur à domicile. L'article 1(10) renferme la définition de « salarié », qui comprend la personne qui

« conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat. » Cette interprétation serait appliquée par la Commission des normes du travail, d'après un porte-parole (entrevue réalisée en août 1999).

⁴⁰ Article 24(3) de la LNEO. Voir également la Direction des normes d'emploi de l'Ontario (nd : 12-20).

⁴¹ Voir la section sur le fardeau de la preuve ci-dessous. Voir également Ocran *et al.* (1993 : 34). Aucune disposition n'a été adoptée étant données les modifications de 1995 pour remédier à cette situation.

⁴² Article 17 de la LNEO (cette disposition limite également le travail quotidien à huit heures par jour); CCT, partie III, art. 171.

⁴³ Article 78 de la LNTQ (24 heures consécutives); art. 36 de la BCESA (32 heures consécutives et huit heures entre les quarts de travail); art. 17(1) de la LNENB (24 heures consécutives).

⁴⁴ Article 24 de la LNEO; art. 55 de la LNTQ; art. 40 de la BCESA; art. 174 de la partie III du CCT. En Colombie-Britannique, les employeurs doivent rémunérer la travailleuse ou le travailleur à tarif double si cette personne a travaillé 11 heures ou plus dans une même journée, ou 48 heures ou plus dans une semaine.

⁴⁵ Article 16 de la LNENB. Il s'agit de l'une des questions étudiées dans le cadre de l'examen de la loi. Le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve sont les seules provinces du Canada qui ont une telle disposition. Voir ministère du Travail, N.-B. (1999).

⁴⁶ Par exemple, la BCESA permet des horaires de travail flexibles avec l'approbation de 65 p. 100 des employés touchés (art. 40 et 41), et la LNTQ prévoit l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire avec l'autorisation de la Commission des normes du travail (l'autorisation de la travailleuse ou du travailleur n'est pas nécessaire) (art. 53). Au Nouveau-Brunswick, le directeur des normes d'emploi peut accorder une exemption de l'application des dispositions sur les heures supplémentaires ou de l'application de toute autre disposition à la suite d'une demande formulée par un employeur et suivant certains critères (art. 8 de la LNENB).

⁴⁷ Par exemple, la LNTQ prévoit que les dispositions sur les heures de travail et sur les heures supplémentaires (art. 54) ne s'appliquent pas au personnel de gestion et aux travailleurs agricoles, entre autres, et le règlement établit une semaine normale de travail de 55 heures pour les personnes qui travaillent en région éloignée (art. 12 de la LNTQ). En Ontario, les dispositions sur la rémunération en heures supplémentaires ne s'appliquent pas à une liste de catégories de travailleuses et de travailleurs figurant dans le règlement (art. 3 et 7 du Règl. 325).

⁴⁸ Règlement de l'Ont. 423/94.

⁴⁹ Article 37.8 du Règl. 396/95 de la C.-B., en vigueur depuis le 14 juin 1999. Le règlement renferme également des dispositions particulières qui s'appliquent à certains employés et employés de sociétés de haute technologie qui ne sont pas des professionnels. Le « professionnel de la haute technologie » est défini ainsi :

[Traduction] [...] quiconque a) est analyste de systèmes informatiques, ingénieur en fabrication, ingénieur en matériaux, professionnel du développement d'Internet, programmeur en informatique, professionnel de l'informatique, professionnel du multimédia, animateur en informatique, ingénieur spécialisé dans la conception de logiciels, technicien scientifique, technologue scientifique, développeur de logiciels, responsable des essais de logiciels, professionnel des sciences biologiques appliquées, professionnel de l'assurance de qualité, professionnel de la vente de technologie (autre que commis à la vente au détail), ingénieur en électronique ou tout autre travailleur spécialisé du même type; b) en plus de toucher un salaire régulier, reçoit des options d'achat d'actions ou bénéficie d'autres programmes de rémunération fondés sur le rendement et énoncés dans un contrat d'emploi écrit, et c) a l'un des titres de compétence suivants : (i) baccalauréat ou licence; (ii) diplôme d'études postsecondaires connexe ou certificat d'études postsecondaires; (iii) expérience de travail équivalente (par. 37.8(1)).

Une [Traduction] « société de haute technologie » est définie comme [Traduction] « une société dans laquelle plus de 50 p. 100 des employés et employés correspondent à la définition de professionnel de la haute technologie, sont des gestionnaires de personnes qui correspondent à la définition de professionnel de la haute technologie ou occupent un poste de direction » (par. 37.8(1)).

⁵⁰ Ministère du Travail de la C.-B. (1998). Il convient de souligner que la législation de l'État de Washington (WAC 296-128-535) s'applique seulement aux professionnelles et professionnels de la haute technologie qui gagnent au moins 27,63 \$ l'heure. La réglementation de la Colombie-Britannique ne prévoit pas de taux de rémunération minimum.

⁵¹ Article 54(4) de la LNTQ.

⁵² Voir Brière (1994 : 21). Voir également *C.N.T. c. International Forums Inc.*, [1985] C.P. 1. Dans cette affaire, le tribunal a statué que cette exemption s'appliquait aux travailleuses et travailleurs à domicile, car les employeurs ne peuvent exercer de contrôle sur les heures travaillées par les travailleuses et travailleurs à domicile, même s'il n'a pas été établi que l'employeur était incapable, dans ce cas, de contrôler le nombre d'heures travaillées.

⁵³ [Traduction] « Une employée ou un employé qui travaille un nombre d'heures additionnel en contravention de modalités particulières d'un contrat d'emploi ou sans autorisation peut se faire imposer une mesure disciplinaire par l'employeur, mais il reste que cette personne a le droit d'être rémunérée en temps supplémentaire pour les heures supplémentaires travaillées. » Direction des normes d'emploi, Ontario (nd : 12-10).

⁵⁴ Article 12(2) *a*) iii) et al. *b*) du Règl. 325 de l'Ont. Voir Direction des normes d'emploi de l'Ontario (nd : 11-22 à 11-25).

⁵⁵ Article 1 de la BCESA, à la définition du terme « work ».

⁵⁶ Article 57 de la LNTQ.

⁵⁷ Commission des normes du travail (1998), à l'art. 57. D'après une source de la Commission, le terme « lieux du travail », qui n'est pas défini dans la loi, est interprété de manière à englober le domicile aux fins de la loi (entrevue réalisée en août 1999). Voir également *Commission des normes du travail c. Urgel Bourgie Ltée*, Cour supérieure du Québec, Montréal, n° 500-05-014034-928, 18 octobre 1998, où le temps de disponibilité à domicile d'une employée d'une maison funéraire était considéré comme du temps de travail. D'après un porte-parole de Développement des ressources humaines Canada, la même interprétation serait donnée à une disposition semblable du *Règlement sur les normes du travail du Canada* (art. 11.1).

⁵⁸ Il s'agit de l'une des questions devant être étudiées dans le cadre de l'examen de la loi. Voir le ministère du Travail du N.-B. (1999); NBFL (1999).

⁵⁹ Par exemple, en Colombie-Britannique, les travailleuses et les travailleurs ont droit à quatre heures au taux régulier s'ils se présentent au travail (art. 34 de la BCESA).

⁶⁰ Article 31(3) de la BCESA. Cependant, des pénalités peuvent être imposées aux employeurs s'ils ne respectent pas cette disposition.

⁶¹ Interprétation donnée par un porte-parole de la Commission des normes du travail (entrevue réalisée en août 1999).

⁶² Voir, par exemple, DRHC (1994 : 63), document dans lequel une recommandation générale a été formulée en vue de l'établissement de registres des travailleuses et des travailleurs à domicile. Voir également : ILGWU et INTERCEDE (1993); Ocran *et al.* (1993).

⁶³ *Code des normes d'emploi* du Manitoba, L.M. 1998, chap. 29, art. 80. Ce document renferme une disposition qui oblige les employeurs à tenir un registre détaillé des travailleuses et travailleurs à domicile. La législation de plusieurs pays européens et de certains États américains prévoit également la tenue d'un registre de certaines catégories de travailleuses et travailleurs à domicile.

⁶⁴ Voir le chapitre 7 pour obtenir de plus amples renseignements sur le système des décrets.

⁶⁵ Article 16 de la LNEO. Cette obligation existait également dans la *Loi sur les normes d'emploi* initialement adoptée en 1968.

⁶⁶ Voir précédemment la définition de « travailleur à domicile » dans la LNEO.

⁶⁷ Information obtenue d'un porte-parole de la Direction des normes d'emploi de l'Ontario du ministère du Travail (entrevue réalisée en juin 1999).

⁶⁸ Ministère du Travail de l'Ontario, « Demande de permis pour employer des travailleurs à domicile en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* », formule 0737 (11.95).

⁶⁹ L'information et les statistiques ont été obtenues d'un porte-parole de la Direction des normes d'emploi de l'Ontario du ministère du Travail (entrevue réalisée en juin 1999).

⁷⁰ Entrevues réalisées avec des porte-parole du *Workers' Action and Information Centre of Toronto* et avec le Ontario Regional Council de UNITE (entrevues faites en juin 1999).

⁷¹ Article 16(4) de la LNEO. Comme l'exemption des travailleuses et des travailleurs à domicile de l'application des dispositions sur les heures supplémentaires a été levée en 1994, les heures travaillées doivent être indiquées, même si l'article 16(4) ne le précise pas, d'après un porte-parole de la direction des normes d'emploi du ministère du Travail de l'Ontario (entrevue réalisée en juin 1999). En ce qui concerne le régime de permis de l'Ontario, voir également ILGWU et INTERCEDE (1993).

⁷² Ministère du Travail de l'Ontario, « Demande de permis pour employer des travailleurs à domicile en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* », formule 0737 (11.95).

⁷³ L'article 15 de la BCESA prévoit ce qui suit : [Traduction] « Un employeur doit fournir au directeur, conformément au règlement, tout renseignement nécessaire pour établir et tenir un registre des employés qui travaillent dans des résidences privées. »

⁷⁴ Article 13 du Règl. 396/95 de la C.-B. Il existe également un registre des travailleuses et travailleurs domestiques résidents qui, d'après un porte-parole de la Direction des normes d'emploi, a connu beaucoup plus de succès que le registre des travailleuses et travailleurs à domicile, surtout parce que la direction a été en mesure de profiter de la collaboration des autorités canadiennes en matière d'immigration et des agences de placement pour localiser les travailleuses et les travailleurs (entrevue réalisée en août 1999).

⁷⁵ Entrevue réalisée avec un porte-parole de la Direction des normes d'emploi en août 1999.

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ Article 78(1) de la LNEO.

⁷⁸ Yanz *et al.* (1999 : 123). Un registre de toutes les entités de la chaîne de production de vêtements (détaillants, fabricants, ouvriers à la tâche et entrepreneurs) est également proposé. Voir également ILGWU et INTERCEDE (1993 : 67).

⁷⁹ Voir Dagg (1997). Les problèmes concernant l'application générale des lois ont été soulevés par tous les défenseurs des droits des travailleuses et travailleurs qui ont été interviewés, de même que par certains porte-parole du gouvernement.

⁸⁰ Dans toutes les provinces, cela a été confirmé par les défenseurs des droits des travailleuses et travailleurs, de même que par certains porte-parole du gouvernement qui ont été interviewés. Ils ont souligné que l'on ne dispose pas de suffisamment de ressources humaines et financières pour vérifier les conditions de travail des travailleuses et travailleurs à domicile et l'observation de la

loi par les employeurs. Les difficultés survenues dans le maintien des registres des travailleuses et travailleurs à domicile illustrent largement ce problème.

⁸¹ Un porte-parole de la Direction des normes d'emploi du Nouveau-Brunswick a confirmé que des vérifications générales étaient rarement effectuées (entrevue réalisée en juin 1999). Les défenseurs des droits des travailleuses et travailleurs en Colombie-Britannique et en Ontario ont également confirmé que peu d'inspections et de vérifications étaient faites. Voir également ILGWU et INTERCEDE (1993). En ce qui concerne le Québec, voir Au bas (1994 : 1519). Toutefois, dans le *Rapport annuel 1996-1997* (1997) de la Commission des normes du travail, un nouveau programme a été annoncé. Dans le cadre de ce programme, la Commission a vérifié 401 employeurs. Il a également été annoncé qu'en 1998-1999, 2 000 inspections devaient être exécutées dans certains lieux de travail (Commission des normes du travail, 1998).

⁸² *Loi de 1996 sur l'amélioration des normes d'emploi*, L.O. 1996, chap. 23.

⁸³ Article 82.3 de la LNEO.

⁸⁴ Article 82.3 de la LNEO.

⁸⁵ Articles 64.3 et 64.4 de la LNEO. Le délai pour déposer une plainte en Colombie-Britannique est également de six mois (art. 74 de la BCESA), tandis qu'il est d'un an au Québec (art. 115 de la LNTQ) et au Nouveau-Brunswick (art. 61 de la LNENB).

⁸⁶ Articles 65(1.3) et 65(1.5) de la LNEO. Au moment de la rédaction du rapport, aucun minimum n'avait été établi dans le règlement.

⁸⁷ Pour prendre connaissance d'un commentaire sur ces modifications, voir Employment Standards Work Group (1996).

⁸⁸ Voir Employment Standards Work Group (1996, 1997). Voir également Sack Goldblatt Mitchell (1997).

⁸⁹ Article 5(4) de la LNTQ.

⁹⁰ Les efforts déployés pour sensibiliser le public peuvent être constatés sur les sites Web des ministères du Travail et dans les documents d'information auxquels les employés et les employeurs ont accès.

⁹¹ Article 101 de la BCESA. Cette disposition l'emporte expressément sur celles du *Freedom of Information and Protection of Privacy Act* de la province.

⁹² Des initiatives semblables, sur une plus grande échelle, ont été entreprises aux États-Unis, en particulier dans l'industrie du vêtement. Voir Yanz *et al.* (1999).

⁹³ Article 74 de la BCESA; art. 61(1) de la LNENB.

⁹⁴ L'article 9 de la BCESA interdit l'embauche d'enfants de moins de 15 ans sans l'autorisation du directeur des normes d'emploi.

⁹⁵ Article 85 de la BCESA et art. 63(2) de la LNEO.

⁹⁶ Article 58 de la LNENB.

⁹⁷ Article 109 de la LNTQ.

⁹⁸ *Comité paritaire de la chemise c. Potash*, [1994] 2 R.C.S. 406. Il s'agissait de déterminer si les mécanismes d'inspection institués en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective* allaient à l'encontre de l'art. 8 de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui protège les citoyens contre les fouilles, perquisitions et saisies abusives. Les inspections effectuées à domicile n'étaient pas, comme telles, considérées abusives par la Cour suprême.

⁹⁹ Voir, par exemple, l'art. 73 de la LNEO et l'art. 91 de la BCESA.

¹⁰⁰ Voir Parry (1999 : 17-1 à 17-8b). Voir, par exemple : l'art. 60(4) de la LNENB : « Faute par l'employeur de tenir des dossiers en règle conformément à la présente loi, la Commission du salaire minimum, la Commission du travail et de l'emploi ou le Directeur peuvent accepter les dépositions d'un salarié relativement à son emploi, à charge par l'employeur de prouver le contraire. »

¹⁰¹ Article 98 et suivants de la LNTQ.

¹⁰² Article 2803 et suivants du *Code civil* du Québec.

¹⁰³ Article 95 de la BCESA; art. 12 de la LNEO; art. 95 de la LNTQ. La partie III du CCT exige que le Ministre rende une ordonnance concernant l'association d'entreprises fédérales (art. 255). Voir également ILGWU et INTERCEDE (1993 : 20); Commission des normes du travail (1998), à l'art. 95.

¹⁰⁴ Faits tirés de l'affaire Super Fitness Centres : *Super Fitness Centres Inc. (Re)*, [1997] OESAD n° 245, 21 mars 1997. Il a été établi que ces télé-vendeuses et télé-vendeurs n'étaient pas des entrepreneurs indépendants et que [Traduction] « c'est précisément ce genre d'arrangements que l'Assemblée législative souhaitait soumettre à l'application des normes minimales énoncées dans la Loi [sur les normes d'emploi]. »

6. L'INDEMNISATION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS ET LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Bon nombre de personnes améliorent leur qualité de vie en travaillant à domicile. Ces personnes exercent un contrôle sur leur environnement. Elles peuvent travailler à leur rythme et se sentent moins tendues parce que leur employeur ne se trouve pas dans leur entourage immédiat lorsqu'elles travaillent. Cependant, ce ne sont pas tous les travailleurs et travailleuses à domicile qui accomplissent nécessairement un travail sécuritaire ou travaillent en toute sécurité. À titre d'exemple, une couturière est souvent exposée à la poussière des matériaux qu'elle utilise lorsqu'elle travaille dans une pièce mal aérée de la maison. Son poste de travail est probablement inconfortable, mais elle poursuivra son travail pendant de longues heures d'affilée, en faisant des mouvements répétitifs qui pourraient entraîner une maladie musculo-squelettique. Elle pourra aussi se forcer la vue en faisant un travail de précision dans une pièce mal éclairée. Des machines à coudre à haute tension peuvent être branchées sur des circuits électriques mal adaptés. Des inconnus qui lui apportent du travail à la pièce peuvent se montrer agressifs et peuvent lui faire subir du harcèlement sexuel et de la violence. Son mari peut même créer de la tension dans ses conditions de travail en agissant comme superviseur à la maison et en insistant pour qu'elle travaille plus rapidement ou pour qu'elle poursuive son travail même si elle est malade¹.

Bien que les travailleuses et travailleurs puissent être les seules victimes d'un poste de travail non ergonomique, tous les occupants de la maison peuvent être exposés à la poussière, aux risques de choc électrique et d'incendie et, dans certains cas, aux substances toxiques, comme les solvants qui servent à nettoyer les tuiles ou la colle utilisée pour les travaux d'artisanat². Bon nombre de travailleuses et de travailleurs à domicile combinent les soins des enfants et d'autres travaux domestiques non rémunérés au travail à domicile rémunéré. Ces rôles incompatibles sont source de tension considérable. La frontière entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré peut ne pas être claire, particulièrement dans le cas des travailleuses à domicile qui travaillent souvent dans des aires de la maison occupées par d'autres membres de la famille³.

La nature même du travail à domicile modifie les conditions de travail qui peuvent toucher la santé mentale et physique. Les travailleuses et travailleurs sur place savent qu'ils travaillent parce qu'ils se trouvent physiquement sur les lieux de travail. Comme la travailleuse devient invisible lorsqu'elle travaille à la maison, elle justifie son travail uniquement par sa production réelle. Quand le travail suppose une présence à horaire fixe dans un bureau ou une usine, on tient pour acquis que la personne travaille, même si elle peut être beaucoup moins productive. Les travailleuses et travailleurs à domicile ont souvent l'impression qu'ils travaillent uniquement lorsqu'ils sont effectivement productifs. Ainsi, la journée de travail devient beaucoup plus longue et la période de production quotidienne réelle augmente. Certaines travailleuses se plaignent que les personnes se trouvant dans leur environnement immédiat ne reconnaissent pas qu'elles travaillent. Ainsi, des amies ou amis et des parents leur rendent visite ou les enfants ou le conjoint les

interrompent d'une manière qu'ils ne pourraient même pas envisager si la travailleuse se trouvait dans un bureau ou une usine (Fitzpatrick 1998).

Des modes de paiement fondés sur le travail à la pièce peuvent les inciter à faire encore plus d'heures de travail. Cette situation peut se révéler néfaste pour la santé quand le travail comporte des mouvements répétitifs. Des facteurs d'ordre économique dissuadent les travailleuses et travailleurs de prendre les pauses nécessaires pour éviter les blessures causées par les efforts répétés ou la fatigue oculaire⁴. Certaines études ont constaté que le transfert d'une travailleuse ou d'un travailleur à la maison augmente effectivement la productivité, mais comporte des heures de travail plus longues et une démarcation floue entre les heures de loisir et les heures de travail. Tous ces éléments peuvent accroître la tension liée au travail⁵.

Le travail à domicile soulève de nombreuses questions en matière de santé et de sécurité au travail. Les exemples abordés illustrent trois genres de situations.

- Certains des risques accrus sont occasionnés par le fait que la travailleuse ou le travailleur travaille à partir de son domicile. Un mauvais câblage ou des demandes multiples et simultanées de travail tant rémunéré que non rémunéré constituent des dangers découlant de la situation du travail à domicile lui-même.
- D'autres dangers, comme les mouvements répétitifs, la fatigue oculaire et l'exposition à la poussière de coton ou aux solvants sont intrinsèquement liés à la tâche, plutôt qu'à son emplacement. Le travail effectué à domicile peut limiter la possibilité d'assurer une bonne aération, un bon éclairage ou une bonne installation ergonomique et être source de confusion sur les responsabilités en matière de prévention.
- Des lignes de démarcation floues contribuent à une certaine confusion d'ordre juridique lorsque surviennent des accidents, comme dans le cas d'une travailleuse ou d'un travailleur qui trébuche dans l'escalier en courant répondre au téléphone.

Chacune de ces situations peut donner lieu à une foule de problèmes juridiques, tant en ce qui a trait au droit des travailleuses et des travailleurs de recevoir des indemnités qu'en ce qui touche l'obligation des employeurs de prévenir les blessures et la maladie. Contrairement à la France et à la Belgique⁶, les provinces étudiées n'ont pas adopté de loi régissant le travail à domicile proprement dit. Aucune autorité canadienne n'a vraiment élaboré de politique, cohérente ou non, concernant le droit du travail qui soit expressément adaptée aux travailleuses et aux travailleurs à domicile. Par conséquent, la réponse à la question de savoir si la législation s'applique ou non semble souvent aléatoire : l'interprétation littérale de conditions conçues pour s'appliquer à une réalité tout à fait différente confère des droits à certaines personnes tout en excluant d'autres personnes.

L'applicabilité des lois actuelles est rarement mise en cause devant les tribunaux. Dans de nombreuses provinces, il est presque impossible de relever les causes impliquant des travailleuses et des travailleurs à domicile, car les systèmes de classification utilisés pour gérer l'information ne précisent pas l'emplacement du lieu de travail. Même dans les provinces où

la jurisprudence est bien répertoriée, les causes sur les travailleuses et travailleurs à domicile sont si rares que nous en venons à croire qu'une grande partie de cette main-d'oeuvre est invisible pour les institutions qui ont le mandat de prévenir les blessures et les maladies professionnelles et d'accorder des dédommagements. Dans son étude sur les travailleuses à domicile en Colombie-Britannique, Kathleen Fitzpatrick (1998) a constaté que la plupart des femmes interviewées croyaient n'avoir aucun droit en vertu de la législation sur le travail. Elles croyaient qu'elles étaient des travailleuses autonomes, ou c'est ce qu'on leur avait dit, parce qu'elles travaillaient à domicile, bien que, dans de nombreux cas, l'application des critères permettant d'établir la protection aux termes de la loi sur l'indemnisation aurait probablement mené à la conclusion qu'elles étaient régies par un contrat de travail. Une autre source nous affirmait que des intermédiaires incitent de nombreux travailleurs et travailleuses à domicile, notamment dans l'industrie du vêtement, à croire que leur travail est illégal. Ils s'assurent ainsi de leur discrétion en leur faisant craindre les institutions qui ont justement le mandat de les protéger⁷. Les travailleuses et travailleurs à domicile sont particulièrement vulnérables à la fausse information, car ils sont beaucoup plus susceptibles d'être isolés que les autres travailleuses et travailleurs.

Le présent chapitre est consacré aux questions juridiques qui surgissent quand la législation en matière d'indemnisation pour les lésions professionnelles ou sur la santé et de la sécurité au travail est appliquée aux travailleuses et aux travailleurs à domicile.

LÉGISLATION SUR L'INDEMNISATION POUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL OU LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Aperçu de la législation sur l'indemnisation des lésions professionnelles au Canada

Toutes les provinces canadiennes ont adopté une loi garantissant un dédommagement de nature économique aux travailleuses et aux travailleurs qui contractent une maladie ou subissent une blessure en raison de leur travail. La première loi du genre a été adoptée au Québec en 1909⁸. Elle a rapidement été suivie de l'adoption, en 1914, d'une loi plus générale et plus complète en Ontario⁹. D'autres provinces ont ensuite emboîté le pas¹⁰. Chaque loi est unique, mais il existe cependant de nombreuses similitudes entre les différentes lois provinciales. Les lois en vigueur dans les provinces régies par la common law (c'est-à-dire toutes les provinces, sauf le Québec) se sont fréquemment inspirées du modèle de la loi de l'Ontario, bien que cette dernière province ait récemment adopté des modifications qui la distinguent des autres provinces sur plusieurs points. Malgré les différences, la loi demeure essentiellement la même dans toutes les provinces.

Les travailleuses et travailleurs obtiennent la garantie qu'ils seront indemnisés s'il est établi que leur lésion est couverte par la loi. À moins de négligence grave de la part d'une travailleuse ou d'un travailleur, une indemnisation peut être versée sans égard à la faute, et les prestations accordées visent à la fois l'incapacité temporaire et l'incapacité permanente. Dans de nombreuses provinces, les travailleuses et travailleurs ont également droit à des services de réadaptation et aux prestations versées au cours de la période de réadaptation. La structure des prestations proprement dite varie d'une province à l'autre. Le montant des prestations est établi en fonction du revenu gagné. Le Québec verse 90 p. 100 du revenu

net, la Colombie-Britannique paie 75 p. 100 du revenu brut, l'Ontario a maintenant abaissé les prestations à 85 p. 100 du revenu net, et le Nouveau-Brunswick accorde entre 80 p. 100 et 85 p. 100 des gains nets¹¹. Toutes les provinces ont fixé un plafond, de sorte que les personnes qui touchent des salaires élevés ne reçoivent pas une indemnisation complète. Bien que le maximum varie d'une province à l'autre, en 1999, il s'établissait aux environs de 50 000 \$ dans les provinces étudiées.

Bien que les travailleuses et les travailleurs aient droit à une indemnisation sans égard à la conduite de l'employeur, la protection offerte par la loi prévoit l'exclusion du droit de poursuivre. Ainsi, si une travailleuse ou un travailleur à domicile est une travailleuse ou un travailleur en vertu de la loi, peu importe la province, cette personne ne peut pas poursuivre l'employeur si la blessure résulte de la négligence de l'employeur (p. ex. en cas de défectuosité d'une machine ou d'absence de mise en garde contre les dangers que présentent certaines substances fournies pour le travail). Comme nous le verrons, la situation est moins claire si un membre de la famille se blesse. Si une travailleuse ou un travailleur à domicile n'est pas visé par la loi, la possibilité de poursuivre en common law ou en droit civil subsiste¹².

Partout au Canada, l'indemnisation des lésions professionnelles constitue une forme d'assurance sociale dont les primes sont entièrement à la charge des employeurs. Historiquement, le droit de poursuivre des employeurs a été aboli en échange du droit d'être indemnisé sans égard à la faute. Les employeurs profitent de ces régimes parce que leur assurance-responsabilité n'a pas besoin de les protéger contre les accidents subis par leurs travailleuses et travailleurs. Ils jouissent d'une protection générale contre les poursuites judiciaires. De plus, l'assurance-responsabilité peut même comprendre la protection contre les poursuites fondées sur les droits de la personne qui touchent des cas de harcèlement sexuel¹³. Les cotisations varient en fonction des risques rattachés au travail et des données inscrites sur la liste de paie (nombre de travailleuses et de travailleurs et salaires versés). Certains employeurs tentent de réduire leurs coûts d'indemnisation en confiant les travaux dangereux à des sous-traitants ou en restructurant le lien d'emploi. L'une des méthodes utilisées consiste à abolir des postes sur place tout en confiant du travail en sous-traitance à des travailleuses et travailleurs à domicile. Il arrive que cette approche soit légitime. En d'autres occasions, il semble s'agir d'une stratégie visant à faire diminuer les coûts en se soustrayant à ses obligations légales, en faisant « disparaître » des travailleuses et des travailleurs du cadre traditionnel de la réglementation.

Dans certaines affaires étudiées, les commissions d'accidents du travail ont confronté des employeurs qui avaient refusé de payer des primes pour leurs « employés » travaillant à domicile. Dans ces cas, il arrive souvent que les travailleuses et travailleurs à domicile ne soient pas eux-mêmes parties au litige qui entoure les questions de travail à domicile, car le débat a lieu entre les commissions d'accidents du travail et les prétendus employeurs.

L'indemnisation des travailleuses et travailleurs est de compétence provinciale. Qu'arrive-t-il aux travailleuses et aux travailleurs qui relèvent du gouvernement fédéral? Il faut considérer deux catégories de travailleuses et de travailleurs. Certains oeuvrent au sein de sociétés qui sont de compétence fédérale¹⁴, comme le CN ou Bell Canada. Il est très clair que le droit à

l'indemnisation de ces travailleuses et travailleurs est régi par la législation provinciale¹⁵; c'est donc leur lieu de travail réel qui détermine la législation applicable. Les travailleuses et travailleurs vraiment régis par la loi fédérale sont ceux et celles qui travaillent pour le gouvernement fédéral et dont les droits sont établis par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*¹⁶. En vertu de cette loi, les droits à l'indemnisation des travailleuses fédérales et travailleurs fédéraux sont régis par la loi en vigueur dans la province où l'employé travaille habituellement¹⁷. Ainsi, une ou un fonctionnaire fédéral dont le bureau se trouve au Québec et qui fait du télétravail à partir de son domicile (au Québec) serait régi par la loi sur l'indemnisation du Québec, dans la mesure où les dispositions de la loi provinciale sont comprises dans la loi par renvoi¹⁸.

Des problèmes pourraient survenir si le bureau de l'employeur se trouvait à Ottawa et si le domicile de la travailleuse ou du travailleur était au Québec. Quelle est la loi applicable? Celle du Québec ou celle de l'Ontario¹⁹? S'il s'agit d'une employée ou d'un employé fédéral, les sources interviewées estiment que la loi applicable est déterminée par le site de l'employeur .

Dans le cas d'une travailleuse ou d'un travailleur de Bell Canada qui fait du télétravail dans ces circonstances, il serait également problématique de déterminer la loi applicable, même si les règles diffèrent. La loi du Québec s'applique si l'employeur compte un établissement au Québec et si la lésion est subie au Québec²⁰. Si l'employeur n'a pas d'établissement au Québec, la législation du Québec ne s'applique habituellement pas, à moins que le domicile de la travailleuse ou du travailleur soit considéré comme un établissement²¹. La loi de l'Ontario s'appliquerait à la travailleuse ou au travailleur « si le lieu de travail du travailleur se trouve en Ontario et que l'accident survienne pendant que le travailleur est employé hors de l'Ontario dans un but occasionnel ou accessoire lié à son emploi²². » De plus, la loi de l'Ontario prévoit expressément les cas où la travailleuse ou le travailleur pourrait avoir droit à des prestations dans plusieurs provinces. Dans l'exemple présenté, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) demanderait à la travailleuse ou au travailleur de choisir la loi applicable à sa réclamation²³.

Les questions transfrontalières pourraient être réglées différemment, selon la loi de chaque province en cause. Souvent, les droits des travailleuses et des travailleurs diffèrent d'une province à l'autre, tant en ce qui a trait au genre de blessure couverte qu'en ce qui touche le montant des prestations payables. On peut prévoir que l'accroissement du télétravail donnera fréquemment lieu à des questions transfrontalières. Ces questions sont tellement complexes qu'elles appellent une forme quelconque d'entente avant qu'une lésion professionnelle survienne. Bien que la loi de certaines provinces semble fournir des solutions à ce genre de problème (en laissant le choix à la travailleuse ou au travailleur, par exemple), d'autres provinces ne disposent pas de solutions claires dans ces cas.

Outre la question particulière soulevée par les contrats de travail transfrontaliers, le droit à l'indemnisation des travailleurs conféré aux travailleuses et aux travailleurs à domicile relevant du gouvernement fédéral dépend de la loi provinciale applicable. Leur situation ne sera pas donc pas envisagée de façon distincte.

Les travailleuses et travailleurs à domicile sont-ils des travailleurs en vertu de la loi?

Il faut respecter deux critères pour pouvoir bénéficier d'une protection en vertu de l'une ou l'autre des lois sur l'indemnisation des accidentés du travail étudiées : le secteur d'activité dans lequel le travail est effectué doit être assujéti à la législation et le lien contractuel entre la travailleuse ou le travailleur et l'employeur doit permettre de conclure que la travailleuse ou le travailleur à domicile est une travailleuse ou un travailleur selon la définition de la loi.

En ce qui concerne les *secteurs d'activité assujettis*, l'étude de la législation dans les provinces examinées montre que trois approches législatives différentes ont cours.

- Le Québec assujéti tous les secteurs d'activité, sauf les sports professionnels et certains fournisseurs et fournisseuses de soins à domicile²⁴, et ne permet pas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) d'exempter des secteurs de l'application de la loi.
- La Colombie-Britannique et le Nouveau-Brunswick visent tous les secteurs d'activité, sauf si l'activité est expressément exclue par une loi ou un règlement.
- La loi de l'Ontario assujéti seulement les secteurs expressément désignés dans une loi ou un règlement.

Ainsi, bien qu'au Québec la quasi-totalité des activités sont assumées, on estime que seulement 70 p. 100 de la main-d'oeuvre de l'Ontario est visée par la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT). Parmi les secteurs d'activité qui ne tombent pas sous le coup de la loi de l'Ontario, mentionnons certains des principaux employeurs des femmes, dont les secteurs des banques et des assurances. Au Nouveau-Brunswick, une industrie ou un établissement doit compter un minimum de travailleuses et de travailleurs pour être obligatoirement assujéti à la loi²⁵. Cette exigence a des conséquences particulières sur les travailleuses et les travailleurs à domicile, car un employeur peut être incité à confier du travail en sous-traitance à des travailleuses ou à des travailleurs à domicile pour diminuer la taille de son effectif, et ainsi réduire ses coûts.

Toutes les lois étudiées présupposent que l'auteur d'une réclamation doit être une *travailleuse ou un travailleur visé par la loi*. Le plus souvent, cette supposition préalable signifie que la travailleuse ou le travailleur est embauché aux termes d'un contrat de travail. Le Québec, dans ce cas particulier, prévoit l'assujétissement de certains travailleurs et travailleuses autonomes dans certaines conditions. D'autres provinces exemptent la travailleuse et le travailleur autonome de l'application de la loi. Si les travailleuses et travailleurs autonomes sont exemptés de la protection fournie par les employeurs, ces personnes peuvent avoir le droit de s'assurer elles-mêmes en acquittant les primes du régime. Le statut de la travailleuse autonome en sa qualité de travailleuse soulève des questions dans deux contextes :

- quand la travailleuse présente une réclamation, elle est indemnisée seulement si elle est protégée par la loi, soit parce qu'elle est visée par la définition de travailleuse, soit parce qu'elle bénéficie d'une protection volontaire;
- quand la commission des accidents du travail évalue la responsabilité financière d'un employeur en matière de cotisations.

L'obligation de l'employeur d'acquitter les cotisations et le montant à payer sont fonction du nombre de travailleuses employées et de leur salaire.

Protection générale

En Ontario et au Nouveau-Brunswick, certaines dispositions limitent ou excluent la protection applicable aux « travailleurs indépendants » (« outworkers » en anglais). Il faut donc étudier ces lois afin de déterminer la signification et la portée de l'exclusion par rapport au travail à domicile²⁶. Nous examinerons également la loi de la Colombie-Britannique parce qu'elle renferme des définitions qui régissent les « outworkers ». La loi fédérale et celle du Québec ne comportent pas cette exclusion; aussi, dans ces régimes, la seule question qui se pose est celle qui touche l'existence et la nature du contrat de travail.

Le concept du « outworkers » et le travail à domicile

En Ontario, la LSPAAT exclut expressément les travailleuses et travailleurs qui, dans d'autres provinces, sont désignés sous le vocable de travailleuses et travailleurs indépendants ou « outworkers²⁷ », même si l'expression « secteur d'activité régi par la loi » s'entend d'un ménage, si des domestiques y sont employés²⁸. Cette exclusion n'a pas été analysée dans des documents d'orientation ou dans des décisions judiciaires. Nous ne pouvons donc que spéculer quant à sa portée. Les personnes interviewées ont confirmé que cette disposition a d'abord été conçue pour exclure les industries de type artisanal qui existaient au début du XX^e siècle. À ce titre, cette disposition, qui existe toujours, est anachronique. Ironiquement, le libellé de la loi permet de conclure que la plupart des travailleuses salariées du vêtement installées chez elles seraient exclues, alors que les télétravailleuses seraient assurées. Les personnes exclues sont désignées comme des « personnes à qui des articles ou des matériaux sont remis afin qu'elles les façonnent, les nettoient, les lavent, les modifient, les ornent, les finissent, les réparent ou les adaptent pour la vente chez elles ou en d'autres lieux qui ne sont pas sous la direction ou sous la surveillance de la personne qui les a remis. » Cette exclusion constitue une exception à la règle. Elle devrait donc être interprétée de façon restrictive²⁹.

Ce libellé peut soulever deux questions.

- L'exclusion vise-t-elle les employées et employés qui travaillent à domicile, comme les travailleuses et les travailleurs de l'industrie du vêtement qui font de la finition à la maison en utilisant l'équipement de l'employeur, en respectant l'échéancier de production de l'employeur et dont la qualité du travail est contrôlée par ce dernier?
- Étant donné que le télétravail ne comporte pas de travail sur des « articles ou des matériaux » comme tels, l'exception s'appliquerait-elle?

Au Nouveau-Brunswick, les personnes interviewées à la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick croyaient que la loi s'appliquait à tous les travailleurs et travailleuses à domicile assujettis à un lien employeur-employé³⁰, malgré la définition du terme « travailleur indépendant ». En Ontario, le Bureau des conseillers des travailleurs et la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) en sont venus à une conclusion semblable. Si la CSPAAT de l'Ontario estime que la loi exclut les travailleuses qui font des travaux de confection à partir de leur domicile, la Commission leur ferait néanmoins remplir un questionnaire organisationnel afin de déterminer si ce sont des entrepreneurs indépendants ou des employés. Si ce sont des employés, la protection leur serait offerte, étant donné le libellé ambigu de l'article 11(1)b).

En ce qui a trait au télétravail, certaines personnes interviewées croyaient que les termes utilisés n'étaient pas assez généraux pour inclure le télétravail, alors que d'autres étaient moins catégoriques. Quoi qu'il en soit, nous n'avons pu trouver personne dans aucune province qui pouvait se souvenir d'un cas d'application de cette définition. Ce n'est pas étonnant, puisque de nombreuses travailleuses à domicile s'estiment exclues de la portée de toutes les lois sur l'assurance-sociale. On ne peut donc s'attendre à ce qu'elles présentent des causes types fondées sur l'interprétation d'une loi ambiguë.

De toute manière, les travailleuses et travailleurs exclus à titre de « travailleuses et travailleurs indépendants » (« outworkers ») peuvent poursuivre leur employeur pour négligence s'ils peuvent prouver que leur blessure a été causée par certaines conditions décrites à l'article 114 de la LSPAAT³¹. Les travailleurs et travailleuses visés par la LSPAAT n'ont pas le droit de poursuivre leur employeur pour négligence³².

Toutefois, contrairement à l'Ontario, le Nouveau-Brunswick permet expressément aux « travailleuses et travailleurs indépendants » (« outworkers ») de bénéficier d'une protection volontaire aux conditions prévues par la Commission³³, quoique les conditions de demande d'une protection volontaire excluent les entrepreneurs indépendants, sauf si la personne exploite une société à responsabilité limitée³⁴.

Le *Workers' Compensation Act* de la Colombie-Britannique définit les « travailleuses et travailleurs indépendants » (« outworkers »). Cependant, cette définition est désuète³⁵, car le terme n'est pas utilisé dans le dispositif de la loi elle-même, mais uniquement dans les définitions. De l'adoption de la loi initiale sur l'indemnisation des travailleurs, en 1916, jusqu'au 1^{er} janvier 1994, les « outworkers » étaient exclus de la protection obligatoire en vertu de la partie 1 du *Workers' Compensation Act*. Cependant, cette exclusion a été abolie quand le gouvernement de la Colombie-Britannique a décidé d'accorder une protection universelle aux travailleurs et travailleuses de la C.-B.³⁶. La définition elle-même a été abrogée par une nouvelle loi adoptée en Colombie-Britannique en 1998³⁷.

Les travailleuses et travailleurs à domicile sont donc assujettis aux mêmes règles que tous les autres genres de travailleuses et de travailleurs, et, en Colombie-Britannique, la question principale consiste à déterminer si la travailleuse ou le travailleur à domicile est une

travailleuse ou un travailleur régi par la loi, ou plutôt une entrepreneure indépendante ou un entrepreneur indépendant. Comme l'a énoncé clairement la Division d'appel de la Commission des accidents du travail :

[Traduction] Les personnes qui travaillent à domicile peuvent, dans certaines circonstances, être au service d'un employeur en particulier. Il va sans dire que ce ne sont pas toutes les personnes travaillant à domicile qui sont des personnes salariées. Par exemple, la personne qui tricote des chandails à domicile de sa propre initiative et qui les vend au grand public n'est pas engagée dans une relation d'employeur-employé. Les entrepreneurs indépendants ont la possibilité d'acheter une protection personnelle facultative, mais ils ne sont pas obligatoirement protégés³⁸.

Les travailleuses et travailleurs et les entrepreneurs indépendants : critères qui déterminent si la loi les protège

Dans toutes les provinces étudiées, la jurisprudence a établi plusieurs critères en vue de distinguer les travailleurs et travailleuses, qui sont automatiquement visés par la loi, et les entrepreneurs indépendants, qui doivent généralement acquitter les frais de leur propre assurance s'ils veulent être protégés aux termes de la loi.

Les commissions d'accidents du travail ne sont pas liées par le vocable sous lequel les parties désignent leur statut. Ainsi, même si la travailleuse ou le travailleur à domicile et la cliente ou le client soutiennent que la travailleuse ou le travailleur est un entrepreneur indépendant, cela influera peu sur la décision finale quant à l'existence ou non d'une relation employeur-employé.

[Traduction] Pour que le principe de la protection obligatoire que renferme la loi produise tous ses effets...on ne peut annuler ces effets par contrat, qu'un tel contrat stipule en termes exprès qu'aucune prestation prévue par la loi n'est payable au travailleur de l'employeur, ou qu'il cherche à atteindre le même objectif par des moyens plus subtils, comme en décrivant les parties comme des entrepreneurs indépendants dans des circonstances où le rapport entre les parties est essentiellement un lien employeur-employé³⁹.

Si la travailleuse ou le travailleur a cette qualité au sens de la loi, le fait que l'employeur n'ait jamais versé de cotisations n'empêche pas d'accepter une demande d'indemnisation. Par ailleurs, les personnes qui ne sont pas automatiquement protégées à titre de travailleuses ou de travailleurs n'auront pas le droit de présenter de demande si elles n'ont pas cotisé au fonds⁴⁰. Au Québec, la situation est légèrement plus complexe, car comme nous le verrons, certains entrepreneurs indépendants sont réputés être des travailleuses ou des travailleurs malgré leur statut de travailleurs autonomes.

Travailleuses et travailleurs fédéraux : Pour bénéficier de l'application de la loi provinciale, une personne assujettie à la loi fédérale doit être considérée comme une travailleuse ou un travailleur aux termes de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*. Toute personne qui

n'est pas une travailleuse ou un travailleur aux termes de cette loi ne peut être protégée par la loi provinciale, même si celle-ci renferme une définition plus générale du terme « travailleur »⁴¹. La législation fédérale vise une gamme plus restreinte de rapports contractuels en se limitant à la portée traditionnelle du contrat de louage de services⁴². Cette distinction est particulièrement pertinente pour les travailleuses et travailleurs fédéraux du Québec, car d'autres provinces appliquent des critères semblables à ceux de la loi fédérale pour déterminer si la personne qui présente une réclamation est une travailleuse ou un travailleur en vertu de la loi, alors que la loi du Québec a une portée plus large⁴³.

Québec : S'il est primordial de connaître la nature des rapports contractuels en vertu de toutes les lois (c.-à-d. inclure les employées et employés tout en excluant les entrepreneurs indépendants), le Québec prévoit une possibilité plus étendue sur le plan de la couverture. Bien que les entrepreneurs indépendants (« travailleurs autonomes ») ne soient pas visés par la définition du terme « travailleur », qui présuppose un « contrat de louage de services personnels », certains travailleurs et travailleuses autonomes sont réputés être des travailleurs aux fins de la loi dans certaines circonstances prévues. Ainsi, le travailleur ou la travailleuse à domicile qui reçoit régulièrement des contrats de l'extérieur du même employeur pourrait donc être réputé travailleur ou travailleuse en vertu de la loi et admissible à une indemnisation.

Le Québec prévoit donc trois situations distinctes :

- La travailleuse et le travailleur : En principe, une personne, pour être protégée, doit être un « travailleur » défini comme une « une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de louage de services personnels ou d'apprentissage... »⁴⁴. Dans certains cas, cette définition a été interprétée de manière restrictive, de sorte que les personnes ne possédant pas de permis de travail, comme l'exige la *Loi sur l'immigration* du Canada, ont été jugées exclues de la définition au motif qu'elles n'ont pas été embauchées au moyen d'un contrat de travail valide, et ce même dans les cas où l'employeur est tout à fait au courant de l'inexistence d'un permis de travail⁴⁵. Les travailleuses et travailleurs qui oeuvrent « au noir », mais qui ne sont pas tenus de posséder un permis de travail aux termes du droit de l'immigration, sont couverts, qu'ils déclarent ou non leur revenu gagné dans une déclaration de revenus appropriée⁴⁶. Les travailleuses et travailleurs salariés ont été exclus du champ d'application de la définition seulement dans les cas touchant le statut d'immigrant ou d'immigrante. Cette pratique d'exclusion n'existe pas dans les autres provinces étudiées⁴⁷.
- Travailleur autonome réputé travailleur ou travailleuse : la loi du Québec définit d'abord de manière restrictive la notion de « travailleur autonome⁴⁸ », puis inclut certains travailleurs et travailleuses autonomes dans le concept de « travailleur »⁴⁹.
- Travailleuses et travailleurs autonomes qui ne sont pas considérés comme des travailleurs et autres entrepreneurs indépendants : un travailleur autonome visé par les exceptions prévues à l'article 9 ne sera pas couvert par la loi, sauf s'il verse lui-même les cotisations. Il en va de même de l'entrepreneur indépendant qui emploie d'autres personnes.

Ces différentes définitions sont assez compliquées. Il est donc intéressant d'étudier la jurisprudence pour déterminer comment s'appliquent les divers critères. Les personnes représentées dans les cas suivants, tous tirés de la jurisprudence, étaient toutes protégées par la loi, soit à titre de travailleurs ou travailleuses, soit à titre de travailleurs ou travailleuses autonomes considérés comme des travailleurs ou travailleuses en vertu de l'article 9.

Quand les travailleuses et travailleurs ne fournissent pas leurs propres outils, sont supervisés par l'employeur et n'ont pas de possibilité de réaliser des profits ou ne courent pas de risque de pertes, ce sont des travailleuses et des travailleurs en vertu de la loi, même si leurs services ne sont requis qu'à l'occasion⁵⁰. Les autres, qui fournissent leurs propres matériaux ou leur propre équipement, sont couverts par l'article 9.

Les travailleuses du vêtement qui oeuvrent à domicile et assemblent des vêtements livrés ensuite dans une usine en vue de la finition ont été considérées comme des travailleuses autonomes couvertes par la loi en raison de la disposition déterminative de l'article 9⁵¹. Les travailleuses fournissaient leur propre machine à coudre, leurs aiguilles et d'autres équipements. Elles ont donc été considérées comme des travailleuses autonomes. Néanmoins, même si certaines ont pu travailler à l'occasion pour d'autres usines comme salariées ou entrepreneures indépendantes, leur emploi par l'usine n'était pas sporadique (six mois par année, parfois pendant plusieurs années). Compte tenu de l'application de l'article 9, la CSST était justifiée d'effectuer des prélèvements chez l'employeur pour ces travailleuses. Le même raisonnement s'appliquera parfois aux travailleuses du vêtement oeuvrant à domicile pour un sous-traitant qui travaille lui aussi à son domicile⁵².

Un artisan qui fabrique des raquettes à la pièce à domicile, pour les livrer ensuite à une entreprise qui vend du matériel de camping au détail et des raquettes est couvert en vertu de l'article 9. L'entreprise contrôle la qualité du travail, mais non les heures de travail ou la productivité du travailleur. Ce dernier, qui s'est coupé en fabriquant des raquettes à domicile, est un travailleur autonome considéré comme un travailleur. L'aide qu'il reçoit de son amie pour la production ne fait pas obstacle à l'application de l'article 9, car il n'échange pas de services avec un autre travailleur autonome⁵³.

Parmi les autres exemples dans lesquels les travailleuses et travailleurs autonomes étaient considérés comme des travailleuses et des travailleurs, mentionnons un sous-traitant chargé de la livraison de la poste rurale qui offrait ses services à un seul entrepreneur, et qui accomplissait un travail semblable à celui qui est exécuté par l'employeur (titulaire du contrat de Postes Canada)⁵⁴, et un caméraman travaillant à un film, même s'il se consacrait à plusieurs projets au cours d'une année⁵⁵.

Le fardeau de la preuve en ces matières n'est pas clair. Dans de nombreux cas, la CSST reconnaît que la travailleuse ou le travailleur est une travailleuse ou un travailleur autonome. Cependant, elle établira la cotisation à l'égard de l'« employeur », à moins que ce dernier ne prouve que l'entrepreneure ou l'entrepreneur indépendant se range parmi l'une des exceptions de l'article 9. Par exemple, l'entrepreneure ou l'entrepreneur pourrait employer d'autres personnes ou avoir plusieurs contrats avec plusieurs sociétés différentes, ou pourrait exécuter

des travaux différents de ceux qui sont faits à l'usine. La Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP) a ainsi statué que l'interprétation privilégiée, en cas de doute, est celle qui accorde la protection à la travailleuse ou au travailleur. Telle était l'interprétation donnée afin d'englober les travailleuses à domicile au service d'un sous-contractant dans l'industrie du textile⁵⁶. Une décision différente a été rendue dans le cas d'un fabricant de textile qui a confié du travail en sous-traitance à 23 différentes travailleuses à domicile. Dans cette affaire, il a été statué qu'il serait « exagéré » de demander au fabricant de prouver les exceptions prévues à l'article 9, car il faudrait alors prouver les habitudes de travail des travailleuses à domicile. Dans ce cas, la CALP a statué que les employeurs sont mal préparés pour décrire les situations de travail des personnes auxquelles ils confient du travail et que la décision revient à la CSST⁵⁷. Puisque la jurisprudence est contradictoire, on peut difficilement tirer des conclusions claires quant à l'approche à adopter dans l'interprétation et l'application de l'article 9.

Qu'arrive-t-il au Québec quand une entrepreneure ou un entrepreneur confie du travail en sous-traitance à d'autres travailleuses ou travailleurs à domicile?

La jurisprudence est également contradictoire en ce qui a trait au statut des entrepreneures et entrepreneurs et des sous-traitantes et sous-traitants, et il n'a pas été établi clairement si l'entrepreneure ou l'entrepreneur principal, qui sous-traite par la suite, est un employeur tenu de payer des primes pour protéger les sous-traitantes et sous-traitants. Au moins une décision a conclu que la travailleuse à domicile qui confie du travail à d'autres en sous-traitance n'est pas un employeur en vertu de la loi et qu'à ce titre, elle n'est pas obligée de payer des primes pour le travail effectué par les sous-traitantes et sous-traitants⁵⁸.

- ◆ Une personne qui travaille à domicile sous la raison sociale Confection LDG enr. avait régulièrement des contrats d'un grand fabricant de textiles. À son tour, elle sous-traitait le travail à plusieurs femmes installées chez elles qui utilisaient leur propre équipement. Le fabricant contrôlait la qualité du produit fini et pouvait retourner le matériel s'il n'était pas satisfait. L'entrepreneure effectuait le même genre de contrôle de la qualité et pouvait demander à une sous-traitante de recommencer le travail s'il était insatisfaisant. Tant l'entrepreneure que les sous-traitantes étaient payées à la pièce. En l'espèce, il s'agissait de déterminer si l'entrepreneure était un employeur. Le tribunal d'appel a statué que la personne était une travailleuse autonome et que, par conséquent, elle n'était pas un employeur aux termes de la loi. De plus, le tribunal a statué qu'elle n'avait pas d'« établissement » et que, par conséquent, elle ne pouvait pas être un employeur. Il reste à déterminer si le fabricant principal pouvait être considéré comme l'employeur de toutes ces femmes. Dans la négative, un grand manufacturier se sera soustrait avec succès à ses obligations de nature économique d'indemniser les travailleuses qui se blesseraient dans l'exécution de ces travaux.

La comparaison de cette affaire avec celle de travailleuses du vêtement oeuvrant dans des conditions très semblables pour un autre sous-traitant dans l'affaire Loudapier⁵⁹ révèle une contradiction intrinsèque dans la jurisprudence. Si les femmes qui travaillent comme sous-traitantes pour la société LDG ne sont pas des travailleuses autonomes considérées comme des travailleuses en vertu de l'article 9, on peut difficilement comprendre ce qui les distingue des travailleuses dans l'affaire Loudapier. Si la décision rendue dans l'affaire LDG était

erronée, ce qui est tout à fait possible, la société LDG était un employeur, et le fabricant de textile n'était pas un employeur de la société LDG. D'une manière ou d'une autre, un important producteur semble avoir transféré avec succès les coûts d'indemnisation des accidents du travail aux personnes qui accomplissent effectivement le travail.

Un auteur (Pratte 1995 : 568) traite de la question de la sous-traitance dans ce contexte en tentant de définir l'employeur qui se trouve dans ces situations comme le client principal et l'entrepreneure ou l'entrepreneur intermédiaire. Il poursuit en affirmant que l'article 9 ne s'applique pas, compte tenu du fait que nous sommes en présence de l'une des exceptions à son application : la travailleuse autonome qui travaille simultanément pour plusieurs employeurs n'est pas réputée une travailleuse aux termes de la loi. Ce raisonnement plutôt sinueux a été écarté par la CALP⁶⁰ et, dans la plupart de ses jugements sur la question, la CALP estime que l'intermédiaire est l'employeur des sous-traitantes et sous-traitants.

Ontario : Le « travailleur » « [s'] entend de quiconque a conclu un contrat de service ou d'apprentissage ou est employé aux termes d'un tel contrat... »⁶¹ On peut donc concevoir qu'une travailleuse ou un travailleur à domicile est une travailleuse ou un travailleur suivant cette définition, même si aucune protection ne sera offerte, non pas parce que la travailleuse ou le travailleur à domicile n'est pas une travailleuse ou un travailleur, mais plutôt en raison de l'exclusion spécifique que prévoit l'article 11(1)b), dont il a déjà été question. Les travailleuses et travailleurs à domicile qui ne tombent pas sous le coup de cette exclusion (p. ex. les télétravailleuses ou télétravailleurs ou les exploitantes ou exploitants d'une garderie de jour) seront protégés par la LSPAAT s'ils travaillent dans un secteur d'activité couvert par la loi en vertu d'un contrat de service. L'expression « contrat de louage de services » a donné lieu à la fois à des directives d'orientation et à de la jurisprudence, bien qu'il en existe peu qui soient propres au travail à domicile⁶².

Les critères appliqués pour établir une distinction entre les personnes qui entretiennent une relation employeur-employé et les entrepreneurs indépendants sont ceux dont il est question au chapitre 3.

- ◆ En appliquant ces critères, le Tribunal d'appel des accidents du travail a statué que l'exploitante d'une garderie à domicile était une employée parce que les faits établissaient un degré de contrôle important exercé par l'agence de placement sur les travailleurs et travailleuses à domicile s'occupant des enfants. Étant donné cette situation, le tribunal a conclu que la responsabilité de l'agence en vertu de la loi, doublée des visites mensuelles à la maison de la travailleuse et du libellé assez directif de la convention collective conclue entre l'agence et l'unité de négociation (dont la travailleuse est membre) ont amené à conclure que la personne donnant des soins à domicile était, dans ce cas, un travailleur aux termes de la *Loi sur les accidents du travail*. Le tribunal a expressément souligné que le fait que la personne a été jugée un entrepreneur dépendant en vertu de la *Loi sur les relations de travail*, ou que l'agence a été jugée un employeur aux termes de la *Loi sur les normes d'emploi* ne liait pas le tribunal appelé à appliquer la *Loi sur les accidents du travail*⁶³.

Colombie-Britannique : Quatre concepts différents sont utilisés pour déterminer le statut des parties qui entretiennent une relation de travail. Une ou un fournisseur de main-d'oeuvre peut être une travailleuse ou un travailleur, une entrepreneure ou un entrepreneur indépendant, une ou un « labour contractor » ou un employeur. Certains de ces concepts sont mentionnés et définis dans la législation, tandis que d'autres ont été créés par divers guides de politique de la *Workers' Compensation Board*⁶⁴. Pour nos fins, il n'est pas nécessaire d'étudier en détail les limites entre les différents concepts, qui ont tous fait l'objet de directives d'orientation complexes et de décisions. Nous nous contenterons d'expliquer les conséquences de base de l'appartenance à une catégorie et d'évoquer certains principes généraux qui semblent être partagés dans les politiques et la jurisprudence. Il faudrait toutefois évaluer avec plus de soin des cas individuels de rapports auxquels donne lieu le travail à domicile à la lumière de la jurisprudence et des directives d'orientation qui régissent cette question complexe.

En vertu de la loi, le travailleur s'entend de [Traduction] « une personne qui a conclu un contrat de louage de services ou d'apprentissage ou qui travaille dans le cadre d'un tel contrat, écrit ou verbal, exprès ou implicite, à titre de main-d'oeuvre manuelle ou autrement... »⁶⁵. La définition prévoit également que la commission peut accepter de couvrir un entrepreneur indépendant qui n'est ni une travailleuse ou un travailleur ni un employeur, à titre de travailleuse ou de travailleur, aux termes des conditions précisées par la Commission. Ces conditions comportent le paiement volontaire de primes par l'entrepreneur indépendant afin d'assurer sa protection. Si l'entrepreneur indépendant ne fait pas de cotisation volontaire et ne paie pas de primes, elle ou il n'est pas couvert par la loi. Les directives d'orientation ont ajouté une nouvelle catégorie sous le terme « labour contractor »⁶⁶. Les critères déterminants qui servent à évaluer si une ou un fournisseur de main-d'oeuvre est une travailleuse ou un travailleur, ou un entrepreneur indépendant sont semblables à ceux qui sont déjà décrits au chapitre 3⁶⁷. Le fait que le fournisseur de main-d'oeuvre soit rémunéré à la pièce n'indique pas un statut [Traduction] « car cette situation est fréquente tant dans les contrats de travail que dans les contrats d'entreprise »⁶⁸.

La jurisprudence donne certains exemples de ces principes appliqués aux travailleurs et travailleuses à domicile.

- ◆ Il a été jugé que l'exploitant d'un service de livraison qui faisait sa propre répartition à partir de son domicile, possédait son propre camion et livrait des paquets pour plusieurs clientes et clients différents tous les jours était un entrepreneur indépendant, non assujéti à la protection obligatoire⁶⁹.
- ◆ Il a été statué que des tricoteuses de vêtements à domicile étaient des travailleuses aux termes de la loi⁷⁰.
- ◆ Dans une autre affaire, il a été jugé qu'une fournisseuse de soins agressée par un enfant placé à son domicile par le ministère des Services sociaux était une entrepreneure indépendante⁷¹.

Bon nombre de ces affaires s'appuyaient sur une décision antérieure qui évaluait la protection des chauffeurs de taxi. Il a été statué qu'ils étaient des travailleurs, sans égard à la stipulation explicite de leur contrat selon laquelle ils étaient des entrepreneurs indépendants⁷².

Nouveau-Brunswick : La protection des travailleuses et des travailleurs à domicile a soulevé peu de questions litigieuses. La Commission reconnaît la protection des travailleuses et travailleurs à domicile salariés, mais il n'existe pas de jurisprudence sur la question. Le guide des politiques de la Commission traite expressément de la question en ce qui touche les travailleurs et travailleuses à domicile, et l'approche adoptée permettrait d'appliquer la législation, même dans les cas qui semblent exclus par le libellé de la loi. Telle est la position du guide des politiques.

[Traduction] c) Travailleur à domicile « outworker » :

Une personne qui travaille à domicile ou dans d'autres lieux, à qui des articles ou des matériaux sont remis pour qu'elle les fabrique (les modifie, les nettoie, les lave, les ornemente, les finisse, les répare ou les adapte) pour qu'ils soient utilisés ou vendus et qui n'est pas sous la direction ou sous la surveillance d'un employeur est considérée comme « outworker » et est exclue de la définition de travailleur aux termes de la LAT.

La définition de « outworker » s'applique spécifiquement à des tâches de fabrication mineures qui ne sont pas surveillées par un employeur.

Voici des exemples de « outworker » : couturière à domicile, ébéniste en dehors des locaux de l'employeur, modifications de composantes en dehors des locaux de l'employeur, artisan ou artisane à domicile.

L'un des principaux facteurs déterminants consiste à établir s'il existe une relation employeur-employé et si un employeur exerce un contrôle sur les méthodes de travail, et dirige ou surveille l'employée ou l'employé, ou le lieu de travail.

Le « outworker » fournit les outils, le savoir-faire et les ressources, et utilise des procédés qu'il juge nécessaires. Cette personne est responsable du produit fini et est généralement payée sur livraison quand le produit est terminé.

Les critères actuellement utilisés dans les provinces étudiées portent fréquemment à confusion. Le Québec offre la protection la plus étendue, car aucune disposition particulière n'exclut les travailleuses ou les travailleurs à domicile. En outre, la législation prévoit le versement de cotisations par les employeurs de travailleuses et de travailleurs autonomes qui seraient exclus du régime dans d'autres provinces. La Colombie-Britannique protège les travailleuses et les travailleurs à domicile dans sa législation. Cependant, la limite entre la travailleuse et la travailleuse autonome est difficile à tracer. De plus, ironiquement, certaines travailleuses à domicile sont exclues du concept de travailleuse dans des situations dans

lesquelles elles étaient couvertes par la loi de l'Ontario, beaucoup plus restrictive⁷³. Tant la loi de l'Ontario que celle du Nouveau-Brunswick créent des obstacles supplémentaires pour les travailleuses et travailleurs à domicile en excluant les « outworkers », mais la signification et la pertinence de ces exclusions sont très ambiguës. Rien ne justifie d'exclure les travailleuses à domicile qui exécutent des tâches de fabrication tout en incluant celles qui offrent des services ou qui font du télétravail, et le Nouveau-Brunswick semble avoir pris ce fait en considération dans ses directives d'orientation en incluant les travailleuses à domicile salariées qui font de la fabrication malgré le libellé de la loi. La Colombie-Britannique a décidé de reconnaître le caractère désuet de l'exclusion des « outworkers » et nous recommandons que les autres provinces emboîtent le pas pour éviter toute confusion et toute politique incohérente.

Protection volontaire

Dans toutes les provinces étudiées, les employeurs ou les particuliers qui ne sont pas protégés par la loi peuvent demander une protection volontaire s'ils paient les primes établies par la Commission d'accidents du travail comité d'indemnisation. En Ontario, la protection volontaire s'applique seulement aux secteurs d'activité généralement couverts par la loi. Ainsi, les entrepreneurs indépendants qui oeuvrent dans ces domaines ou ceux qui sont exclus en raison du petit nombre d'employées et d'employés, peuvent quand même demander la protection, alors que celles et ceux qui travaillent dans des secteurs d'activité exclus, comme les banques ou l'assurance, ne peuvent pas demander de protection volontaire⁷⁴. Bien que le libellé soit ambigu, il semble possible qu'une travailleuse ou un travailleur à domicile exclu à titre de « outworker »⁷⁵ puisse néanmoins demander une protection volontaire si cette personne est visée par la définition d'« exploitant indépendant »⁷⁶. Le travailleur ou la travailleuse à domicile devrait payer les primes.

D'autres provinces permettent la protection volontaire à tous les entrepreneurs indépendants, sans égard à la nature du travail. Par exemple, le Québec permet la couverture, sur une base volontaire, des travailleuses et travailleurs autonomes, des domestiques, des employeurs et des administratrices et administrateurs d'une corporation⁷⁷. La Colombie-Britannique autorise les employeurs et les travailleuses et travailleurs autonomes à demander une protection personnelle facultative.

Le Nouveau-Brunswick n'a pas adopté de disposition permettant aux travailleuses et travailleurs autonomes de demander une protection volontaire, à moins qu'elles ou ils ne soient employeurs, car seuls les employeurs peuvent demander une protection pour les secteurs d'activité exclus. La loi du Nouveau-Brunswick réserve expressément aux employeurs de « outworkers » exclus la possibilité de demander une protection volontaire⁷⁸, et la même possibilité s'offre aux employeurs dont l'industrie a été exclue à cause d'un effectif trop réduit⁷⁹. Au Nouveau-Brunswick, un entrepreneur indépendant à domicile serait admissible à une protection volontaire seulement si cette personne était constituée comme société à responsabilité limitée ou si elle employait au moins une personne⁸⁰.

L'employeur est-il un employeur en vertu de la loi?

Au Québec, le débat se poursuit sur la question de savoir si le travail à domicile empêche parfois de conclure que la travailleuse ou le travailleur est au service d'un employeur. La définition du terme « employeur » semble laisser supposer l'existence d'un établissement comme élément essentiel⁸¹, et il a été parfois statué que sans établissement, une personne ne peut pas être un employeur.

- ◆ Dans un cas où un contractant travaillait de son domicile, il a été statué que les personnes travaillant pour elle n'étaient pas des travailleurs ou des travailleuses, parce que le contractant n'avait pas d'établissement. Dans ce cas, une travailleuse à domicile de l'industrie du textile avait confié du travail en sous-traitance à d'autres femmes travaillant à leur domicile. Si cette décision est juste, les autres travailleuses à domicile ne sont pas des travailleuses, malgré le fait qu'elles auraient été considérées comme des travailleuses si le producteur principal (le grand fabricant de textile derrière l'entrepreneur) avait sous-traité directement du travail aux travailleuses à domicile⁸².
- ◆ Dans d'autres affaires, il a été conclu que les entrepreneures et entrepreneurs travaillant à leur domicile sont des employeurs, et que le domicile peut être considéré comme un établissement lorsqu'il est utilisé comme base aux fins de la sous-traitance⁸³.

Certaines affaires se sont penchées sur la situation des personnes travaillant pour d'autres personnes dans leur maison privée.

- ◆ Il a été jugé qu'un jardinier qui avait conclu un contrat régulier pour entretenir le jardin attenant à une résidence privée n'était pas un travailleur parce que la personne qui l'avait embauché n'était pas un employeur, étant donné que son domicile ne constituait pas un établissement en vertu de la loi⁸⁴.

Toutefois, dans d'autres décisions, on a conclu qu'une résidence privée pouvait être un établissement⁸⁵. Ces arguments de pure forme mènent à des décisions contradictoires qui ne semblent pas solidement fondées d'un point de vue politique. Comme nous le verrons, des considérations grammaticales ont permis de tirer des conclusions selon lesquelles des travailleuses et des travailleurs sont exclus de la protection contre les accidents de travail tout en étant protégés aux termes de la loi sur la santé et la sécurité au travail⁸⁶. On a aussi tiré la conclusion contraire⁸⁷.

Ce problème ne se pose pas au Nouveau-Brunswick, car la définition d'« employeur », qui renvoie elle-même au terme général « industrie », ne comporte aucun élément qui justifierait l'exclusion des travailleuses et des travailleurs à domicile⁸⁸. Il en va de même en Colombie-Britannique⁸⁹. En Ontario, la situation est légèrement plus complexe, car la définition de « secteur d'activité » que renferme la loi inclut spécifiquement un ménage « si des domestiques y sont employés », ce qui pourrait mener à la conclusion que tous les autres ménages sont exclus⁹⁰. Ce problème paraît davantage théorique que pratique et ne semble pas avoir été soulevé dans la jurisprudence.

Comment déterminer si une blessure peut faire l'objet d'une indemnisation?

Même dans les cas où les travailleuses et travailleurs à domicile sont protégés par la loi, l'indemnisation peut causer des difficultés en raison de problèmes liés à la preuve de l'accident de travail comme tel. Les travailleuses et travailleurs à domicile peuvent avoir des accidents dans leur maison ou en se dirigeant vers les locaux de l'employeur où ils livrent ou reçoivent du travail. Des questions juridiques distinctes sont soulevées, selon que l'accident a lieu à la maison ou en route vers les locaux de l'employeur. Même si, dans certaines provinces, un accident au travail est présumé être lié au travail, on peut difficilement déterminer comment ces présomptions législatives⁹¹ s'appliquent quand le domicile est le lieu de travail. Même si les présomptions ne s'appliquent pas, on peut conclure que l'accident peut faire l'objet d'une indemnisation s'il survient par le fait *et* à l'occasion du travail (Ontario, Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick, gouvernement fédéral) ou, dans le cas du Québec, s'il survient par le fait *ou* à l'occasion du travail⁹².

Accidents de travail

Accidents à domicile

Bien que très peu de cas dans les provinces étudiées aient effectivement porté sur des demandes de travailleuses et de travailleurs à domicile proprement dits, on a quelquefois soulevé la question de savoir si, un accident survenu à la maison peut justifier l'indemnisation en vertu de la législation sur les accidents de travail. Voici des exemples d'accidents qui se sont produits au domicile d'une travailleuse ou d'un travailleur ou à proximité de celui-ci et qui ont été considérés comme des accidents de travail à des fins d'indemnisation.

- ◆ En Ontario, une travailleuse en garderie qui tenait une garderie à domicile est tombée dans l'escalier chez elle. Son accident était couvert, et le tribunal n'a pas abordé la question de la nature de ses activités spécifiques au moment de l'accident, mais seulement son statut de travailleuse⁹³.

Lorsque des travailleuses ou des travailleurs subissent des accidents à la maison alors que ces personnes ne travaillent habituellement pas à domicile, il faut se demander si la travailleuse ou le travailleur agissait par le fait *et* à l'occasion de son travail lorsque l'accident a eu lieu. Selon la thèse couramment retenue, ce n'est pas parce qu'un accident est survenu à domicile qu'il faut conclure que la blessure ne peut faire l'objet d'une indemnisation : la nature de l'activité exécutée au moment de l'accident sera un facteur déterminant.

- ◆ Au Nouveau-Brunswick, un poseur de tapis s'est blessé à son domicile en chargeant son camion d'équipement utilisé pour les fins de son travail. Il était rémunéré à la pièce et ne touchait pas de salaire horaire. Il a été statué qu'il agissait dans le cadre de son emploi lorsqu'il chargeait son camion d'équipement nécessaire à son travail. « Le fait que ses outils et son équipement se trouvaient à son domicile plutôt qu'au magasin de son employeur ou à la résidence du client n'est pas, selon nous, pertinent⁹⁴. »
- ◆ Au Québec, la Cour a statué que la présomption légale⁹⁵ concernant le lien avec le travail s'appliquait quand un concierge vivant dans l'immeuble à logement dont il s'occupait a

allumé une cigarette pendant qu'il retirait ses sacs de provisions de sa voiture. Dans le cadre de ses fonctions de concierge, il a senti de l'essence dans l'immeuble à logements et, alors qu'il allait appeler le service des incendies, il s'est arrêté pour allumer une cigarette et ses vêtements ont pris feu. La Cour a statué que son accident était présumé lié à son travail et il a été indemnisé⁹⁶.

- ◆ La présomption légale a également été appliquée quand une fonctionnaire du service de l'impôt travaillant à domicile avec l'autorisation de son employeur s'est blessée au dos en tentant de prendre un dossier. Dans cette affaire, la fonctionnaire a été indemnisée⁹⁷.
- ◆ Dans une autre affaire survenue au Québec, un conducteur d'ambulance sur appel s'est blessé en se dépêchant de s'habiller après avoir reçu un appel d'urgence. Il a glissé et est tombé dans sa maison. Il a été statué que la blessure s'était produite à l'occasion de son travail⁹⁸.
- ◆ Dans une demande d'indemnisation pour stress professionnel chronique, le fait que le travailleur, un directeur de banque, apportait du travail à la maison a constitué l'un des nombreux facteurs pris en compte pour l'attribution d'une indemnisation⁹⁹.

Le fait que le travail doit être effectué à la maison peut être perçu comme un risque lié à l'emploi pour la travailleuse ou le travailleur à domicile. Ainsi, les accidents causés par des dangers à la maison (escaliers glissants ou obstacles) peuvent, en théorie, être couverts en tant que risques liés au travail, car on peut soutenir que le travail à la maison représente l'un des risques de l'emploi¹⁰⁰.

Différentes questions sont soulevées lorsque l'accident survient au moment où la travailleuse ou le travailleur livre ou reçoit du travail. Les travailleuses et travailleurs à domicile ramassent et livrent souvent ce qu'ils ont produit. Quand la travailleuse ou le travailleur à domicile est protégé par la loi, l'accident qui survient au cours de cette livraison pourrait être couvert. En règle générale, si des déplacements font partie du travail, un accident subi au cours d'activités liées au déplacement sera couvert. Un accident dont est victime une travailleuse ou à un travailleur au cours du trajet vers le travail ou du retour à la maison après le travail ne constitue pas un accident de travail en vertu des lois étudiées. La marge entre les accidents couverts et ceux qui ne le sont pas est souvent assez ténue¹⁰¹.

Par exemple, en Ontario, les accidents de la route peuvent parfois être couverts, selon l'objet principal du voyage. Ainsi, une travailleuse victime d'un accident après avoir quitté son domicile en voiture pour se rendre à la banque afin de faire un dépôt pour l'employeur sera couverte en vertu de la loi, tandis que la protection ne serait pas offerte à cette même personne si elle se déplaçait à des fins personnelles¹⁰².

- ◆ Au Québec, une travailleuse a été indemnisée après s'être blessée entre son domicile, où elle travaillait, et les locaux de son employeur. Le fait qu'elle transportait des documents liés au travail a contribué à la conclusion selon laquelle elle avait été victime d'un accident de travail¹⁰³.

Maladies professionnelles

Les réclamations pour maladies professionnelles ne soulèvent aucune question juridique propre aux travailleuses et aux travailleurs à domicile. Toutefois, étant donné l'augmentation du télétravail, il faut s'attendre à une hausse des maladies musculo-squelettiques liées à l'utilisation de l'ordinateur. Le travail à domicile comporte l'utilisation d'un ordinateur non seulement pour l'accomplissement de la tâche elle-même, mais également pour toutes les formes de communication avec l'employeur et les collègues. Compte tenu du fait que l'augmentation du risque de blessure s'accroît avec un usage plus intense, il se peut que le transfert de la travailleuse ou du travailleur des locaux de travail sur place au domicile l'expose davantage aux maladies, mais nous n'avons pas trouvé d'études sur la question.

Quelles prestations sont payables en vertu de la loi?

Dans les cas où une indemnisation est accordée, le calcul du salaire peut également engendrer de la controverse. Ces problèmes ne sont pas propres aux travailleuses et travailleurs à domicile, mais ils se présentent chez toutes les personnes qui sont rémunérées à la pièce, qui font du travail saisonnier, qui travaillent pour plusieurs employeurs ou qui s'écartent autrement du modèle traditionnel des 40 heures par semaine, de 9 heures à 17 heures. Certaines des questions soulevées lors du calcul du revenu dans le cadre des normes minimales ou de l'assurance-emploi peuvent être soulevées quand une travailleuse ou un travailleur à domicile rémunéré à la pièce est frappé d'incapacité. (Voir les chapitres 5 et 7)

Les travailleuses et travailleurs à domicile sont souvent rémunérés à la pièce. Leur salaire n'est pas calculé à l'heure ou à la semaine, particulièrement dans le secteur industriel. Dans toutes les provinces, cela pourrait engendrer des complications, car les gains des travailleuses et des travailleurs à domicile peuvent souvent être difficiles à déterminer, ce qui se traduirait par une sous-indemnisation dans les cas d'incapacité¹⁰⁴.

Quand la travailleuse ou le travailleur est-il prêt à revenir au travail?

Lorsque la travailleuse ou le travailleur accomplit bon nombre de ses tâches à la maison, les décisionnaires pourraient bien estimer que cette personne est prête à « revenir au travail » plus tôt que si elle devait se rendre physiquement au travail en état d'incapacité.

- ◆ Par exemple, le fait que la plupart des tâches d'une agente immobilière avaient lieu à la maison a été pris en compte pour conclure que les prestations devraient cesser parce qu'elle était prête à reprendre ses activités. Le tribunal a même souligné qu'elle faisait déjà bon nombre de ses tâches domestiques, qu'elle s'occupait de ses enfants en tant que mère seule et qu'elle dirigeait un foyer collectif. Il a donc été jugé qu'elle était en mesure de reprendre ses activités rémunérées, ce qui était considéré comme moins exigeant que son travail non rémunéré¹⁰⁵.

Le travail à domicile constitue-t-il un emploi convenable pour une travailleuse ou un travailleur sur place déjà blessé?

Quand une travailleuse ou un travailleur sur place est blessé dans le cadre de ses fonctions, il peut se présenter deux situations dans lesquelles la question du travail à domicile sera envisagée :

- dans le contexte d'une assignation temporaire;
- comme solution de réadaptation professionnelle, quand la travailleuse ou le travailleur atteint d'une incapacité permanente ne peut reprendre son emploi habituel.

L'assignation temporaire à un travail à domicile

Pendant la période d'incapacité temporaire, la loi de certaines provinces prévoit que les médecins ou la commission peuvent proposer une réaffectation à d'autres postes, afin de favoriser une réadaptation rapide de la travailleuse ou du travailleur. Au Québec¹⁰⁶, l'opinion du médecin traitant est capitale, car la loi lui attribue un vaste pouvoir discrétionnaire.

- ◆ Dans une affaire du Québec, il a été statué que l'assignation temporaire à des tâches effectuées à domicile est possible. Selon nous, il s'agit du seul exemple dans lequel un tribunal a décidé que du travail à domicile pouvait être imposé à une travailleuse ou à un travailleur contre son gré. Compte tenu des circonstances de l'affaire, la question théorique est devenue hypothétique avant que la travailleuse ou le travailleur ait été obligé d'accomplir son travail à domicile¹⁰⁷.

En Colombie-Britannique, la politique permet l'assignation temporaire à des travaux légers dans certaines circonstances, mais aucun document ne traite avec précision du travail à domicile. Le travail doit être convenable et approuvé par l'employeur et par le syndicat afin qu'on puisse s'assurer que le travail est disponible. Rien n'interdit la réaffectation à domicile, mais il faut considérer les circonstances propres à chaque affaire.

Le travail à domicile constitue-t-il un emploi convenable après une blessure liée à l'emploi?

Une fois que la blessure est guérie et que la travailleuse ou le travailleur ne reçoit plus de soins médicaux, il arrive que l'incapacité découlant de la blessure empêche un retour à l'emploi antérieur. Dans de nombreuses provinces, cette situation donne lieu à un programme de réadaptation professionnelle. Il faut alors se demander si le travail à domicile peut constituer un objectif légitime du programme de réadaptation. Cette question a été soulevée dans certaines provinces étudiées.

Au Québec, nous avons trouvé trois exemples dans lesquels cet objectif avait été fixé. Dans certaines de ces affaires, la travailleuse ou le travailleur, au début tout au moins, avait approuvé la proposition.

- ◆ Diriger une garderie à domicile était considéré comme un emploi convenable pour une journaliste blessée à qui le médecin avait conseillé de ne pas soulever plus de 5 kg. Le tribunal a estimé que le fait de diriger une garderie à son domicile permettait à la

travailleuse de se montrer sélective dans le choix des enfants et de travailler à son rythme¹⁰⁸.

- ◆ Dans deux autres affaires, il a été statué que le poste de préposé à la sollicitation téléphonique constituait un objectif raisonnable pour les travailleuses et les travailleurs. Dans la première affaire, il a même été mentionné que l'épouse du travailleur pourrait apporter son aide, et que cet avantage supplémentaire rendait le travail à domicile encore plus convenable¹⁰⁹. Dans la seconde affaire, une femme âgée de 62 ans qui avait toujours travaillé dans le domaine des soins de santé, parlait seulement français et pas du tout anglais, s'est fait dire qu'elle pouvait faire de la sollicitation téléphonique à partir de son domicile, malgré ses objections selon lesquelles elle était incapable de travailler et qu'aucun employeur ne l'embaucherait pour faire du télémarketing si elle ne connaissait pas l'anglais. Dans ce cas, son mari invalide était confiné à la maison et avait besoin de soins. Personne n'a proposé qu'il pourrait l'aider dans son travail. Absolument aucun commentaire n'a été formulé concernant le fait qu'elle devrait travailler à domicile¹¹⁰.

Au Nouveau-Brunswick, on s'est demandé si le télémarketing à domicile représentait un emploi convenable pour une travailleuse atteinte d'une incapacité qui n'était plus capable de reprendre l'emploi qu'elle occupait avant sa blessure. On s'est demandé en appel si la travailleuse était effectivement capable d'effectuer ce genre de travail pendant une journée complète, et il a été statué qu'elle n'était pas capable de travailler une journée complète. Ainsi, la question de savoir si le travail à domicile pouvait être considéré comme un emploi convenable après une blessure est demeurée sans réponse¹¹¹.

En Ontario, la politique prévoit expressément cette possibilité, ce qui permet à la Commission de prévoir le réaménagement de la résidence d'une travailleuse ou d'un travailleur pour faciliter l'emploi à domicile quand cet emploi « est nécessaire en raison des capacités fonctionnelles limitées du travailleur¹¹² ».

La loi et la politique prévoient que l'employeur doit prendre des mesures pour répondre aux besoins d'une travailleuse ou d'un travailleur blessé. Cependant, la politique ne mentionne pas si ces mesures pourraient comprendre la création d'un emploi à domicile¹¹³.

La loi de la Colombie-Britannique ne prévoit pas le droit de retourner au travail ou l'obligation de répondre aux besoins d'une travailleuse ou d'un travailleur déjà blessé, de sorte que la question de savoir si le travail à domicile constituerait un objectif raisonnable n'a pas été soulevée¹¹⁴.

Questions fréquemment posées

Et si le travailleur ou la travailleuse fait du travail « au noir » ?

Dans toutes les provinces, il incombe à l'employeur de veiller à ce que les cotisations soient à jour et à ce que tous les travailleurs et travailleuses sous la responsabilité de l'employeur bénéficient d'une protection. Ainsi, si les travailleurs et travailleuses ne déclarent pas leurs revenus ou si les employeurs ne font pas de déduction à la source, ces situations ne feront pas

obstacle à l'obtention d'une indemnisation si la travailleuse ou le travailleur est une employée ou un employé au sens de la loi. Cependant, il est difficile de prouver à la fois l'existence du contrat de travail et du revenu dans ces cas. En outre, le fait qu'une travailleuse ou un travailleur n'ait jamais déclaré de revenus pourrait susciter des problèmes dans l'établissement de la protection et des niveaux de prestations. Les décodeurs peuvent avoir l'impression que cette situation soulève la question de la crédibilité de la travailleuse ou du travailleur, si la crédibilité revêt de l'importance sur d'autres points. (Autrement dit, si une travailleuse ou un travailleur a menti au service de l'impôt sur le revenu relativement à son revenu, comment savons-nous que cette personne a subi une blessure au travail?)

Le Québec est la seule province étudiée qui soulève une question distincte lorsque des travailleuses ou des travailleurs « sans documents » présentent une demande d'indemnisation dans un cas de blessure. Il a été statué que les personnes qui n'ont ni la citoyenneté canadienne ni le statut de résidente permanente travaillant sans permis de travail n'ont pas de contrat valide, et que ce ne sont donc pas des travailleuses et des travailleurs aux termes de la loi¹¹⁵. Ce raisonnement n'est pas appliqué dans les autres provinces¹¹⁶, et les porte-parole de certaines commissions d'accidents du travail ont même été étonnés de notre question à ce sujet. Les deux décisions de la commission d'appel du Québec semblent aller à l'encontre de l'objet de la loi et, pour nous, la politique qui consiste à refuser ces réclamations semble comporter des lacunes, compte tenu du fait, en particulier, que d'autres ententes de travail « illégal » ne sont pas sanctionnées de cette façon¹¹⁷.

Pourquoi une indemnisation devrait-elle être payable si l'employeur ne surveille ni ne contrôle le lieu de travail?

Certains employeurs contestent la protection de leurs travailleuses et travailleurs à domicile en vertu de la loi sur les accidents du travail parce qu'ils ne sont pas en mesure de prévenir les accidents qui ont lieu à la maison, puisqu'ils n'exercent aucun contrôle sur la manière dont le travail est fait à domicile¹¹⁸. Au Québec, dans une décision de la CALP cet argument a été jugé non pertinent dans le contexte de la législation sur les accidents du travail¹¹⁹, alors qu'une autre décision invoquait cet argument pour conclure que les travailleurs et travailleuses du vêtement oeuvrant à domicile n'étaient pas réputés être des travailleurs aux termes de la loi¹²⁰. Dans les autres provinces étudiées, la jurisprudence¹²¹ et les spécialistes interviewés dans le cadre du projet ont jugé cet argument non pertinent.

Dans les provinces où on évalue l'expérience¹²² pour déterminer les cotisations des employeurs dans le domaine de l'indemnisation, on a tenté de transférer les coûts d'un accident à un fonds général lorsque l'accident se produit dans une maison privée. On a fait valoir, notamment dans le cas des soins fournis à domicile, que l'employeur ne peut être tenu responsable des conditions des maisons dans lesquelles les infirmiers et infirmières sont tenus de prodiguer leurs soins. Ainsi, soutient-on, quand une infirmière ou un infirmier fait une chute dans les locaux d'une patiente ou d'un patient, l'employeur ne devrait pas être pénalisé. Cet argument a expressément été rejeté par le tribunal administratif d'appel au Québec, parce que l'obligation de se rendre au domicile des gens constituait un risque de l'emploi et qu'à ce titre, il fallait prendre ce risque en considération pour évaluer les

cotisations de l'employeur à des fins d'indemnisation¹²³. Le même raisonnement devrait s'appliquer aux personnes qui travaillent à domicile sur l'ordre de leur employeur.

Une indemnisation sera-t-elle accordée si un membre de la famille se blesse en raison du travail à domicile?

Il faut envisager deux situations. D'abord, il y a celle du membre de la famille qui se blesse en aidant la travailleuse ou le travailleur à domicile à accomplir son travail. Ensuite, le membre de la famille qui ne participe pas au travail peut se blesser à cause de substances utilisées ou d'activités accomplies à la maison aux fins du travail.

Quand un membre de la famille travaille activement à domicile, même à l'insu de l'employeur, il faut peut-être se demander si cette personne est également une travailleuse ou un travailleur aux termes de la loi. Dans certaines provinces, la réponse est très claire. Dans d'autres, elle est ambiguë. Les enfants de l'employeur qui sont âgés de moins de 16 ans sont expressément exclus du champ d'application de la loi au Nouveau-Brunswick. Si un enfant est blessé pendant qu'il aide une travailleuse ou un travailleur à domicile constitué en société et indépendant, et qui s'est en plus assuré lui-même, aucune indemnisation ne serait payable, à moins qu'une assurance spécifique n'ait été contractée auparavant¹²⁴.

Dans d'autres provinces, les membres de la famille qui travaillent avec la travailleuse ou le travailleur à domicile pourraient théoriquement être admissibles à une certaine protection, à condition que la travailleuse ou le travailleur soit autonome et assuré, ou qu'il soit considéré comme une travailleuse ou un travailleur aux termes de la loi. Tout dépend des faits de l'espèce.

- ◆ En Ontario, le fils qui aidait son père à l'occasion, au su de l'employeur, n'est pas devenu un travailleur en vertu de la loi parce que l'aide reçue était très irrégulière et qu'il n'y avait pas d'intention de créer un contrat exécutoire¹²⁵.
- ◆ Dans la même veine, un fils qui aidait parfois son père, travailleur en vertu de la loi, n'a pas fait du père un employeur. (Le père aurait alors perdu son statut de travailleur car, par définition, un travailleur n'emploie personne)¹²⁶.
- ◆ Par ailleurs, quand, dans les faits, la femme du copropriétaire d'une exploitation agricole dirigeait celle-ci, même si elle ne recevait qu'une rémunération sporadique, il a été statué que cette femme était une travailleuse en vertu de la loi. Son statut n'a pas été touché du fait que les livres de l'exploitation agricole et l'information qu'elle fournissait dans les formules présentées à la Commission portaient à confusion et n'étaient pas fournis en temps utile¹²⁷.
- ◆ Au Québec, il a été statué qu'une épouse qui travaillait pour la petite société de son mari était une travailleuse protégée par la loi, même si le mari n'avait jamais cotisé à titre d'employeur ou de travailleur autonome¹²⁸.

Ces affaires nous permettent de conclure, par analogie, que les adjoints non déclarés d'un employeur qui est un travailleur à domicile peuvent parfois être considérés comme des travailleurs en vertu de la loi. Par analogie, ce raisonnement pourrait également s'appliquer à une travailleuse ou un travailleur à domicile qui s'est lui-même assuré si un membre de la famille qui apportait son aide dans le travail à effectuer a subi une blessure.

Si la blessure infligée au membre de la famille ne survient pas pendant que cette personne travaille, aucune indemnité ne sera versée en vertu de la loi sur les accidents de travail. Cependant, on peut concevoir qu'une poursuite pour négligence pourrait être intentée contre l'employeur. Ainsi, un employeur qui fournit des substances toxiques à une travailleuse ou à un travailleur à domicile peut être responsable des dommages causés aux jeunes enfants exposés à ces substances à la maison.

Conclusions

Notre étude a révélé que les problèmes d'application de la législation sur les accidents du travail aux travailleuses et travailleurs à domicile tiennent à divers facteurs qui doivent être pris en compte pour l'élaboration d'une nouvelle politique mieux adaptée à la réalité actuelle du travail. Cette question soulève trois points majeurs.

- Dans certains cas, la loi est désuète parce que la réalité sociale de la fin du XX^e siècle n'est plus celle que connaissaient les personnes qui ont rédigé la loi initiale.
- Dans d'autres cas, l'état actuel du droit peut avoir un effet négatif sur la réalité sociale, en ce sens que des lacunes dans la loi peuvent favoriser un recours accru au travail à domicile, justement pour dégager les employeurs de leurs obligations historiques à l'égard de leur personnel.
- Nous tenons pour acquis qu'il existe une volonté légitime de la part des travailleuses et travailleurs ainsi que des employeurs de permettre que le travail soit fait à domicile, et que cet objectif doit constituer la prémisse de toute nouvelle politique élaborée.

Bon nombre des difficultés cernées surviennent en raison de l'incohérence de la législation elle-même et parce que cette incohérence, quoique probablement non intentionnelle, entraîne une réduction des droits des travailleuses et des travailleurs à domicile. Dans certains cas, le problème peut être attribuable à des anachronismes dans les textes juridiques actuels; dans d'autres, les problèmes découlent d'un mauvais choix de termes. Dans de très rares situations, l'analyse permet de conclure que les responsables de politiques ont pensé aux travailleuses et aux travailleurs à domicile, pour ensuite décider de les inclure dans le champ d'application de la loi ou de les en exclure.

D'autres questions ne concernent pas spécifiquement l'indemnisation pour les accidents du travail, mais ont plutôt trait, de manière plus générale, à l'isolement imposé à la plupart des travailleuses et travailleurs à domicile. Ces travailleuses et travailleurs n'ont pas nécessairement accès à de l'information sur les droits que leur confère la loi, et il faut

déployer un effort particulier pour les porter à leur connaissance. En Australie, des recherches ont révélé que les travailleuses et travailleurs à domicile de l'industrie du vêtement étaient plus susceptibles d'être blessés que leurs collègues des usines, mais qu'ils étaient moins enclins à demander une indemnisation pour leurs blessures (Mayhew et Quinlan 1999 : 93-94, 100). Bien qu'aucune étude empirique de même ampleur se soit penchée sur la réalité canadienne, la situation est probablement semblable.

Historiquement, les régimes d'indemnisation des travailleuses et travailleurs s'appuyaient sur la prémisse selon laquelle les coûts des blessures subies par les travailleuses et travailleurs dans le processus de production devaient être assumés par les personnes qui étaient les mieux placées pour prévenir et répartir les coûts de la façon la plus efficace (Deweese et Trebilcock 1992). Pour ces motifs, les employeurs devaient et doivent toujours, en toute logique, assumer tous les coûts de l'indemnisation.

En ce qui a trait au premier point, dès le tournant du siècle, on considérait que les employeurs, plutôt que les travailleuses et travailleurs, étaient les mieux placés pour prévenir les blessures en fournissant de l'équipement et des machines de qualité, et en décourageant l'utilisation des méthodes de travail qui mettaient la santé en péril. Les jugements rendus au début du XX^e siècle soulignaient que les employeurs qui encourageaient les travailleurs et travailleuses à trop forcer la cadence devaient subir les conséquences de leurs procédés. Pour ce qui est du deuxième point, il est clair que les employeurs, qui peuvent transférer le coût de l'indemnisation des travailleurs et travailleuses aux consommatrices et consommateurs, sont les mieux placés pour répartir ces coûts équitablement. Quand les primes d'indemnisation augmentent, une majoration du coût du produit absorbe cette hausse. Ce processus peut être appliqué efficacement sur une grande échelle. Quand les travailleuses et travailleurs doivent acquitter leurs propres primes d'assurance, ils sont beaucoup moins bien placés pour faire absorber les coûts par le « client » (l'employeur), en particulier dans les industries où les travailleurs et travailleuses n'ont pratiquement aucun pouvoir, comme dans l'industrie du vêtement. Tandis que les programmeuses et programmeurs en informatique de pointe peuvent toujours menacer d'aller voir ailleurs si l'employeur les sous-paie, ce n'est pas le cas pour les travailleurs et travailleuses à domicile du secteur de la fabrication et de nombreux télétravailleurs ou télétravailleuses qui possèdent peu de pouvoir de négociation. Comme ils sont moins susceptibles de se syndiquer ou de connaître leurs droits en vertu de la législation sur les normes minimales, cela ne fait qu'amplifier leur difficulté de transférer les coûts de leurs primes d'indemnisation au « client ».

Toutes les provinces étudiées conservent une certaine forme d'exclusion des travailleuses et travailleurs autonomes du champ d'application de leur loi sur les accidents du travail, et compte tenu de l'augmentation du travail à domicile, la frontière entre le statut d'employé et celui de travailleur autonome est de plus en plus ambiguë. Lorsque les employeurs peuvent abaisser leurs coûts en transférant du travail effectué auparavant en usine à des travailleuses et travailleurs à domicile, ils réussissent à faire passer le coût des accidents à des personnes qui sont très souvent sous-payées et qui ne sont pas en mesure d'assumer les coûts des blessures qu'elles peuvent subir. Il en va de même du travail dans le domaine de la santé et des garderies, de la saisie de données et d'autres formes contemporaines de travail à domicile. Si nous laissons cette situation se perpétuer, il est à prévoir que le nombre de

blessures augmentera, car les travailleuses et travailleurs non assurés n'auront pas les moyens d'arrêter de travailler quand ils se blesseront, ce qui aggravera les conséquences de la blessure. La situation actuelle ne garantit aucunement que les travailleuses et travailleurs à domicile travailleront en toute sécurité, car l'exclusion des prestations d'accident de travail élimine tous les incitatifs économiques permettant à l'employeur d'offrir des conditions de travail sûres. En définitive, les coûts seront assumés par les travailleuses et travailleurs, leur famille ainsi que les régimes de santé publique et de bien-être social. Cet état de fait est inacceptable. Nous proposons qu'il y soit mis fin en modifiant les facteurs qui favorisent l'impartition dans la législation actuelle.

Il importe au premier chef que la protection des travailleuses et travailleurs à domicile soit assurée dans toutes les provinces et tous les territoires. La situation actuelle a également un effet défavorable sur la prévention des lésions. Outre les exemples précédents, il ne faut pas oublier que la gravité des problèmes de santé occasionnés par le travail est non seulement sous-estimée, mais que cette sous-estimation est amplifiée par l'exclusion de nombreux travailleurs et travailleuses de la protection qu'offre la loi et par la méconnaissance des personnes non exclues au sujet de leurs droits. L'absence de statistiques sur les blessures causées aux travailleuses et travailleurs à domicile peut avoir des répercussions sur les politiques de prévention, car de nombreuses priorités en matière de santé et de sécurité sont établies en fonction du coût des maladies ou des blessures indemnisées dans un secteur donné (Messing et Boutin 1997 : 339).

Les solutions à ce problème nécessitent une approche plus universelle en matière d'indemnisation des travailleuses et travailleurs, tant en ce qui a trait aux travailleuses et travailleurs autonomes qu'aux travailleuses et travailleurs à domicile. Le Québec a la loi des accidents de travail la plus universelle relativement aux travailleuses et travailleurs autonomes, car en vertu de l'article 9, bon nombre de travailleuses et travailleurs autonomes sont réputés être des travailleurs aux fins de l'indemnisation. Cette approche constitue une bonne façon de mieux protéger les travailleuses et travailleurs autonomes qui travaillent essentiellement pour un seul entrepreneur, et elle devrait être favorisée, voire peut-être suivie par d'autres provinces¹²⁹. Même dans le cas du Québec, l'application de la loi prête à controverse et mène parfois à l'imposition de coûts aux intermédiaires, ou encore à l'exclusion de la portée de la loi, tout en dégageant l'entrepreneure ou l'entrepreneur principal de sa responsabilité économique au regard d'une blessure liée au travail. Il faudrait énoncer clairement que l'objectif de la loi consiste à imputer le coût des accidents aux personnes les mieux placées pour redistribuer les coûts. En outre, le fardeau de la preuve n'est pas clair. Il serait possible d'éviter des problèmes dans toutes les provinces si la loi présuait l'existence d'une relation employeur-employé, sauf indication contraire. Ce genre de présomption légale devrait s'appliquer non seulement si la travailleuse ou le travailleur à domicile travaille pour une seule entrepreneure ou un seul entrepreneur, mais également dans les cas impliquant des employeurs multiples et un travail à domicile « partagé ». Souvent, des employées ou des employés exécutent plusieurs contrats à temps partiel. Leur statut d'employé n'est pas remis en question pour autant. Il devrait en être de même des travailleuses et travailleurs à domicile, particulièrement dans le contexte de la loi sur les

accidents de travail, qui refuse une redistribution optimale des risques chaque fois qu'une travailleuse ou un travailleur est relégué au statut de travailleur autonome.

Bon nombre de personnes qui travaillent à domicile ont récemment immigré au Canada. L'exclusion des travailleuses et travailleurs qui ne détiennent pas de permis de travail valide des prestations d'indemnisation semble incompatible avec l'objet de la loi et incite les employeurs à avoir recours à des travailleuses et travailleurs qui ne sont pas munis des papiers nécessaires. Dans les provinces où ces exclusions existent, elles reposent sur l'interprétation d'un libellé général, et aucune disposition de la loi n'impose l'exclusion des travailleuses et travailleurs sans documents. Toutes les provinces devraient prendre des mesures pour veiller à ce que l'ensemble des travailleuses et travailleurs, peu importe leur statut d'immigrant, jouissent de la même protection contre les accidents du travail si ces personnes vivent dans la province et si le travail est effectué pour un employeur qui se trouve dans la même province.

La loi sur les accidents de travail de certaines provinces exclut, ou pourrait être interprétée comme excluant de l'indemnisation tous les travailleurs et travailleuses à domicile, même s'ils entretiennent manifestement une d'employeur-employé avec l'employeur. Dans bien des cas, cette exclusion peut être faite par inadvertance, mais qu'elle soit intentionnelle ou non, l'exclusion décourage les travailleuses et travailleurs à domicile de présenter des réclamations et, peut-être, encourage les employeurs à muter les employées et employés chez eux pour se décharger des obligations que leur impose la loi sur les accidents de travail.

Parmi les mesures à prendre, la plus importante consiste à éliminer l'exclusion des travailleuses et travailleurs à domicile, telle qu'elle existe actuellement dans certaines lois provinciales. Tant la loi de l'Ontario que celle du Nouveau-Brunswick créent des obstacles supplémentaires pour les travailleuses et travailleurs à domicile en excluant les « outworkers », quoique la signification et la pertinence de ces exclusions soient très ambiguës. Aucun raisonnement ne justifie l'exclusion des travailleuses et travailleurs à domicile dans le domaine de la fabrication tout en incluant les personnes qui travaillent à domicile et qui offrent des services ou font du télétravail. Le Nouveau-Brunswick semble avoir pris cet élément en considération dans ses politiques en incluant les travailleuses et travailleurs à domicile salariés du secteur de la fabrication, presque en dépit du libellé de la loi. La Colombie-Britannique a décidé de reconnaître que l'exclusion des « outworkers » est désuète, et toutes les dispositions d'exclusion de la Colombie-Britannique ont été abrogées le 1^{er} octobre 1999 avec l'entrée en vigueur du projet de loi 14. Nous recommandons que les autres provinces emboîtent le pas pour éviter toute confusion et l'existence de politiques incompatibles.

D'autres problèmes pourraient être évités si on prêtait attention au libellé de certaines lois afin d'éliminer les situations dans lesquelles les travailleuses et travailleurs à domicile sont exclus à cause d'un libellé inopportun plutôt que de l'intention du législateur. Par exemple, dans la loi de l'Ontario, même si l'exclusion des travailleuses et travailleurs à domicile a été abolie, des problèmes pourraient survenir en raison de la définition de l'expression « secteur d'activité » dans la loi, qui inclut expressément un ménage « si des domestiques y sont employés », ce qui pourrait amener à conclure que tous les autres ménages sont exclus¹³⁰.

Quand le législateur a décidé de protéger expressément les travailleuses et travailleurs domestiques, son objectif principal n'était pas d'exclure tous les autres travailleurs et travailleuses à domicile. Cependant, ce pourrait bien être le résultat non désiré du libellé actuel. De même, au Québec, la définition d' « employeur » devrait être simplifiée pour éviter les problèmes liés au terme « établissement ».

D'autres problèmes concernant les travailleuses et travailleurs à domicile ont trait à leur mode de rémunération à la pièce. Nous avons déjà traité de la façon dont cet aspect de leur emploi peut nuire à l'application équitable de la loi sur les normes minimales. Des problèmes semblables sont soulevés dans le contexte de l'indemnisation des victimes de lésions professionnelles. Ils devraient être expressément règlementés non seulement dans le cas des travailleuses et travailleurs à domicile, mais également dans celui de tous les travailleurs et travailleuses à la pièce. Dans de nombreuses provinces, l'indemnisation est fonction de l'évaluation de la perte de capacité de gagner de l'argent. Les travailleuses et travailleurs à la pièce peuvent, après une blessure, être rémunérés au même taux, mais leur capacité de production est souvent réduite de beaucoup. Il importe donc de s'assurer que l'indemnisation reflète la véritable perte de la capacité de gains.

Nous avons également constaté que le travail à domicile est considéré comme un facteur favorisant une période de récupération écourtée dans le cadre de l'évaluation de la capacité d'une travailleuse ou d'un travailleur de revenir au travail. Les stéréotypes semblent associer le travail à domicile aux travaux légers. Ce problème peut toucher particulièrement les droits des travailleuses à domicile qui, comme la plupart des travailleuses blessées, continuent de s'occuper de leurs enfants pendant qu'elles sont blessées. Les décideurs devraient être informés que le travail à domicile équivaut au travail sur place, et que le travail à domicile ne justifie pas un retour anticipé au travail.

Enfin, il semble essentiel de rappeler qu'aucune travailleuse et aucun travailleur ne devrait être obligé de travailler à domicile si cette personne ne le souhaite pas. Dans le contexte des régimes d'indemnisation des travailleuses et des travailleurs, cela signifie que l'assignation temporaire des travailleuses et travailleurs blessés qui sont provisoirement incapables d'occuper leur poste habituel ne devrait pas comprendre le droit de réaffecter la travailleuse ou le travailleur à son domicile, en attendant que sa blessure soit guérie. Cela signifie également qu'en évaluant les solutions de réadaptation, le travail à domicile ne devrait pas représenter un objectif acceptable, sauf si la travailleuse ou le travailleur travaillait auparavant à domicile ou si cette personne demande explicitement que le travail à domicile soit considéré comme un emploi convenable.

Recommandations de principe

- En règle générale, éliminer tout libellé technique superflu qui mène par inadvertance à l'exclusion des travailleuses et travailleurs à domicile.
- Préciser la loi applicable dans les cas où des questions transfrontalières sont soulevées.

Champ d'application

- Élargir le champ d'application de manière à inclure les travailleurs et travailleuses autonomes qui travaillent essentiellement pour un seul entrepreneur.
- Présumer que la protection est offerte à moins qu'il ne soit établi que la personne est une entrepreneure indépendante ou un entrepreneur indépendant. Les contrats conclus entre la personne visée et des employeurs multiples ou le partage du travail à domicile ne devraient pas, en soi, constituer un motif d'exclusion du champ d'application de la loi.
- Présumer dans la loi qu'une entrepreneure ou un entrepreneur est une travailleuse ou un travailleur, à moins de preuve contraire.
- Éliminer les exclusions des « outworkers » de toutes les lois.
- Éliminer les exclusions des travailleuses et travailleurs qui sont des « sans papiers » ou dont le revenu n'a pas encore été déclaré aux autorités gouvernementales.
- Prévoir la possibilité de protection volontaire de tous les entrepreneurs et entrepreneures indépendants qui, autrement, seraient exclus du champ d'application de la loi.

Calcul des prestations

- Prévoir des mécanismes permettant le calcul équitable des prestations des travailleuses et travailleurs à la pièce, tant aux fins de l'indemnisation initiale que du manque à gagner.

Réaffectation et réadaptation

- Dans l'évaluation de la capacité de la travailleuse ou du travailleur de revenir au travail, le travail à domicile ne devrait pas servir à écourter la période d'incapacité reconnue.
- Garantir aux travailleuses et travailleurs blessés au travail le droit de refuser une affectation temporaire de travail à domicile.
- Garantir aux travailleuses et travailleurs blessés au travail le droit de refuser un objectif de réadaptation qui favorise un retour au travail à domicile.

LÉGISLATION SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL**Origine et objet de la législation sur la santé et la sécurité au travail au Canada**

Les premières loi canadiennes sur la santé et la sécurité au travail remontent au XIX^e siècle. À cette époque, la plupart des dispositions portaient sur les conditions de travail dans les usines. De nos jours, toutes les provinces préconisent une approche plus générale à l'égard de la santé et de la sécurité au travail, en faisant la promotion de la prévention pour éliminer les risques à la source. La santé et la sécurité au travail sont de compétence provinciale, quoique la loi fédérale s'applique aux fonctionnaires fédéraux et au personnel oeuvrant dans les

industries de compétence fédérale¹³¹. La plupart des lois comportent une clause générale sur les obligations obligeant l'employeur à prendre des mesures pour prévenir les lésions professionnelles. Certaines obligations particulières sont prévues dans la loi elle-même ou dans la réglementation. Les lois garantissent aussi le droit à l'information, le droit de refuser du travail dangereux et, dans certains cas, le droit à une réaffectation préventive (aussi appelée retrait préventif). Toutes les lois prévoient une certaine forme d'inspection par des inspectrices et inspecteurs du gouvernement et comprennent des pouvoirs de réglementation, de même que des dispositions pénales.

L'application des différentes lois et des diverses dispositions de ces lois est fonction du libellé particulier de chaque loi et, comme nous le verrons, il arrive souvent que certains droits et obligations s'appliquent au travail à domicile et d'autres non. Comme on a vu, dans le cas de l'indemnisation des accidentés du travail, l'applicabilité des dispositions relatives à la prévention semble presque accidentelle. Si une disposition s'applique à un « lieu de travail », il est très possible qu'elle s'applique au domicile. Si elle s'applique à une « usine » ou à un « établissement », son applicabilité au travail à domicile sera parfois discutable, alors que dans d'autres cas, il est clair que les dispositions ne trouveront pas application. Dans certaines lois, la clause générale sur les obligations s'appliquera au travail à domicile, tandis qu'il sera exclu des articles qui définissent des obligations particulières. D'autres lois excluent tout simplement le travail à domicile de l'ensemble du cadre de réglementation. Les renseignements qui suivent montrent en détail les incohérences dans la protection offerte aux travailleuses et travailleurs à domicile.

La travailleuse et le travailleur à domicile sont-ils protégés par la loi?

Loi fédérale

Contrairement à la législation provinciale sur les accidents de travail qui, comme nous l'avons vu, s'applique aux fonctionnaires fédéraux, les employées et employés fédéraux et ceux et celles qui sont régis par la législation fédérale ne sont pas visés par la législation provinciale sur la santé et la sécurité au travail¹³². Leur seule protection est celle qui est offerte par la législation fédérale, en particulier par la partie II du *Code canadien du travail* (CCT).

La partie I du CCT qui s'applique aux relations de travail définit le terme « employé » dans des termes précis qui s'appliquent aux relations de travail visant à la fois les travailleuses et travailleurs salariés et les « entrepreneurs dépendants »¹³³. Les travailleuses et travailleurs à domicile qui sont des travailleurs salariés ou des entrepreneurs dépendants sont régis par les dispositions qui confèrent des droits ou créent des obligations pour les employées et employés. La partie II du CCT comprend une définition différente et plus générale de l'employé¹³⁴ et, en common law, les entrepreneures et entrepreneurs dépendants seraient régis par les mêmes dispositions générales¹³⁵. Certains travailleurs et travailleuses autonomes peuvent également être couverts¹³⁶.

Rien dans ces définitions ne permet l'exclusion des travailleuses et travailleurs à domicile du champ d'application de la loi pour le seul et unique motif qu'ils travaillent à la maison. Au

contraire, la partie II définit le « lieu de travail » en termes très généraux de manière à inclure « [t]out lieu de travail où l'employé exécute un travail pour le compte de son employeur¹³⁷ ».

Nous pouvons conclure que les travailleuses et travailleurs à domicile qui oeuvrent en tant qu'employés au gouvernement fédéral ou dans une entreprise régie par la législation fédérale¹³⁸ sont assujettis aux droits et obligations des employées et employés en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*. Cependant, dans les faits, la plupart des dispositions de base qui donnent au Code tout son sens, en particulier les obligations spécifiques des employeurs et les dispositions de réglementation, s'appliquent seulement à « tout lieu de travail placé sous [l']entière autorité [de l'employeur] »¹³⁹. En l'absence de sanctions pénales contre un employeur récalcitrant, la partie II du Code n'est pas considérée, dans les faits, comme si elle s'appliquait au travail effectué dans des résidences privées¹⁴⁰.

Québec

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail*¹⁴¹ du Québec ne renferme pas de dispositions qui excluraient les employés qui sont des travailleuses et des travailleurs à domicile du champ d'application de la loi pour le seul motif qu'ils travaillent à domicile. Les travailleuses et travailleurs, si ce sont des employés, sont protégés par la législation, peu importe le lieu de travail¹⁴². Les entrepreneures et entrepreneurs dépendants ne sont pas mentionnés dans la loi, mais ils sont souvent considérés comme des travailleurs, selon leur degré d'indépendance économique¹⁴³. Les travailleuses et travailleurs autonomes ne peuvent pas bénéficier de la protection volontaire et des droits conférés par la loi, dont le droit au retrait préventif des travailleuses enceintes, même s'ils sont visés par la protection volontaire aux termes de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹⁴⁴. Ironiquement, si les entrepreneures et entrepreneurs ou les travailleuses et travailleurs autonomes sont constitués en société, ils seront couverts à titre d'employés de leur propre société, aux fins du retrait préventif et du droit à un milieu de travail sécuritaire¹⁴⁵. S'ils ne sont pas constitués en société, ils ne sont pas protégés.

Les droits sont fonction du libellé et certaines dispositions de la loi renvoient à l'« établissement » de l'employeur. Des débats ont eu lieu sur la question de savoir si une résidence privée peut constituer un « établissement » selon la définition contenue dans la Loi¹⁴⁶. Dans la plupart des causes, il a été statué que le terme « établissement » comprend un logement privé quand ce logement est utilisé aux fins du travail, en particulier la fourniture de biens ou la prestation de services¹⁴⁷. Il est clair qu'un domicile peut être considéré comme un « lieu de travail » en vertu de la loi¹⁴⁸. Les droits et obligations dépendent largement du libellé; ceux qui sont applicables aux « lieux de travail » s'appliquent manifestement aux travailleuses et travailleurs à domicile, tandis que ceux qui s'appliquent aux « établissements » posent davantage problème, notamment s'il s'agit d'une disposition de nature pénale¹⁴⁹.

Bref, au Québec, les travailleuses et travailleurs salariés sont protégés par la législation sur la santé et la sécurité au travail, peu importe leur lieu de travail. Certaines dispositions spécifiques pourraient être jugées inapplicables, en raison de la controverse au sujet de la signification du terme « établissement ». Compte tenu du fait que ces dispositions renvoient généralement à des mécanismes de mise en oeuvre de programmes de prévention et à des

comités conjoints sur la santé et la sécurité, mécanismes conçus pour des lieux de travail de plus grande importance, la question de savoir si le domicile constitue un établissement ne sera probablement pas soulevée très souvent.

Ontario

Tant les travailleuses et travailleurs salariés que les entrepreneures et entrepreneurs dépendants sont protégés par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario*, car les termes « travailleur »¹⁵⁰ et « employeur »¹⁵¹ font l'objet de définitions générales. Le terme « lieu de travail » est également défini de façon générale et pourrait comprendre une maison privée¹⁵². De plus, certaines dispositions de la loi s'appliquent aux entrepreneures et entrepreneurs indépendants¹⁵³.

Toutefois, l'article 3 de la loi exclut spécifiquement de toute protection le « travail que le propriétaire ou l'occupant d'une résidence privée ou leur employé exécute à l'intérieur ou à l'extérieur de la résidence... »¹⁵⁴. Pour que la protection soit accordée, non seulement les définitions doivent-elles être modifiées, mais les clauses d'exclusion doivent également être abrogées.

De plus, la loi exclut spécifiquement le « travail à domicile » de la définition d'« usine »¹⁵⁵. La définition restrictive s'applique seulement au terme « usine » et la restriction proprement dite n'exclut pas nécessairement tous les genres de travail à domicile. Une interprétation restreinte de la définition du travail à domicile exclurait le travail de fabrication sans exclure d'autres genres de travail comme le gardiennage, a même le télétravail. L'article 3 constitue l'obstacle principal pour les travailleuses et travailleurs à domicile de l'Ontario qui désirent une protection légale.

Le ministère du Travail est conscient que tous les genres de travail effectués par une travailleuse ou un travailleur à domicile sont exclus de la protection de la loi. La loi sur la santé et la sécurité au travail en Ontario est à l'étude. L'une des nombreuses questions examinées est son application aux travailleurs et travailleuses à domicile. En 1997, le ministre du Travail a sollicité des consultations sur cette question¹⁵⁶, et comme les objets de la consultation sont révélateurs, nous les reproduisons intégralement :

Travail à domicile

En vertu de la législation existante, le travail à domicile n'est pas traité de façon uniforme. À l'heure actuelle, la Loi ne s'applique pas au travail qu'exécute chez lui le propriétaire ou l'occupant d'une résidence privée ou son employé.

La Loi donne une définition vague du « lieu de travail », qui peut inclure une résidence privée si le travail n'est pas exécuté par le propriétaire ou l'occupant de la résidence ou son employé.

Le domicile devient de plus en plus souvent, pour diverses raisons, un lieu de travail. Par exemple :

- Les travailleurs du vêtement reçoivent des tissus et tout le nécessaire à coudre et confectionnent les vêtements chez eux, sur leur propre machine à coudre.
- Les réformes des soins de santé ont entraîné la désinstitutionnalisation d'un nombre accru de patients, de personnes âgées et de personnes handicapées qui reçoivent maintenant des soins et services à domicile.

La Loi ne s'applique pas au travail effectué par les travailleurs du premier exemple ci-dessus; toutefois, elle s'applique au second exemple des personnes fournissant des soins et services à domicile.

Le ministère révisé le champ d'application de la Loi au travail à domicile en raison du manque de cohérence de la législation actuelle, de la popularité du travail à domicile et des dangers éventuels pour la santé et la sécurité au travail. (Witmer 1997 : 27-28).

Le document du ministère cherche ensuite à susciter des discussions au sujet de la question suivante : « Existe-t-il des catégories d'activités professionnelles ou de travailleurs qui devraient être soumises à l'application de la Loi en cas de travail à domicile? » (Witmer 1997 : 28)

L'exclusion du « travail à domicile » de la notion d'« usine » remonte à 1964, année où la loi a été déposée pour créer des mécanismes distincts de réglementation des travailleuses et travailleurs à domicile définis par la loi¹⁵⁷. Ainsi, l'exclusion devait permettre, à l'origine, une réglementation spécifique de la fabrication à domicile, mais ces dispositions législatives spécifiques ont disparu de la loi sur la santé et la sécurité au travail en 1968¹⁵⁸.

Les dispositions initiales¹⁵⁹ interdisaient d'employer des travailleurs ou des travailleuses à domicile sans permis, accordaient à l'inspecteur en chef un vaste pouvoir discrétionnaire lui permettant d'autoriser ou non le travail à domicile et prévoyaient des pouvoirs d'inspection des lieux où du travail à domicile était effectué. Elles imposaient également aux employeurs l'obligation de tenir un registre de tous les travailleurs et travailleuses à domicile, y compris des renseignements sur les jours et les heures de travail et sur la rémunération payée. Les pouvoirs de réglementation étaient vastes.

Le travail à domicile a été tout à fait déréglementé en 1978 avec l'adoption de l'article 3, qui excluait les travailleuses et travailleurs à domicile de tout le cadre de réglementation de la santé et de la sécurité au travail¹⁶⁰. Nous sommes donc aux prises aujourd'hui avec des définitions anachroniques et une politique incohérente, dans les deux cas pour les motifs soulignés par le ministère et parce qu'un domicile peut être un bureau ou un « magasin » en vertu de la loi, mais non une « usine ».

Ce ne sont pas tous les travailleurs et travailleuses à domicile, comme les personnes qui gardent les enfants ou peut-être les télétravailleuses et télétravailleurs, qui sont exclus de la définition du travail à domicile. Néanmoins, aux termes d'une exclusion explicite qui figure dans le corps de la loi, ils sont exclus de toute la protection accordée par la loi pour le travail exécuté dans leur propre domicile¹⁶¹. Si d'autres personnes travaillent dans leur domicile, ces personnes pourraient être protégées par la loi qui régleme déjà la santé et la sécurité au travail, à moins qu'elles soient considérées comme des « employés ». Compte tenu de la position précitée de la ministre du Travail, il importe de suivre le développement législatif en Ontario, où l'on pourrait s'attendre à des changements sur cette question.

Colombie-Britannique

La situation des travailleuses et travailleurs à domicile de la Colombie-Britannique est assez ambiguë pour ce qui est des questions liées à la santé et à la sécurité au travail. Depuis 1985, la loi prévoit expressément la possibilité d'obliger les travailleuses et travailleurs à domicile ainsi que les employeurs à s'enregistrer auprès de la commission. En outre, des pouvoirs de réglementation particuliers ont été adoptés pour permettre la réglementation du travail à domicile du point de vue de la santé et de la sécurité¹⁶². Malgré ces mesures législatives, l'adoption de ces possibilités réglementaires n'a rien donné de concret. Aucune personne interviewée ne pouvait se souvenir d'un débat concernant l'application de ces dispositions, et aucun règlement n'a été pris en application de cette loi relativement aux travailleuses et travailleurs à domicile (McGrady et Steeves 1989).

Le *Workplace Act* exclut également les travailleuses et travailleurs à domicile de la définition de [Traduction] « usine, bureau ou magasin »¹⁶³. Ainsi, on serait porté à croire que tous les règlements pris en vertu du *Workplace Act* ne s'appliqueraient pas aux travailleuses et travailleurs à domicile si les dispositions régissaient les usines, les bureaux et les magasins. Cependant, la réalité est plus complexe.

Le *Workplace Act* ne constitue pas la seule source de pouvoirs de réglementation et les règlements actuels ont été pris en application du *Workers' Compensation Act*, qui prévoit aussi l'édiction de règlements sur la santé et la sécurité au travail. Bien que le statut des travailleuses et travailleurs à domicile soit ambigu aux termes du *Workplace Act*, comme nous l'avons vu, ces travailleuses et travailleurs sont des travailleurs en vertu du *Workers' Compensation Act* de la Colombie-Britannique, de sorte que les règlements pris en application de cette dernière loi pourraient facilement être appliqués aux travailleuses et travailleurs à domicile, selon le libellé du règlement en question.

Ainsi, pendant que le *Workplace Act* est demeuré en vigueur, il a été éclipsé par l'adoption de règlements en application du *Workers' Compensation Act*. Quoiqu'il en soit, le projet de loi 14, en vigueur depuis le 1^{er} octobre 1999, a abrogé le *Workplace Act*¹⁶⁴.

Comme le *Workers' Compensation Act* prévoit l'édiction de règlements sur la santé et la sécurité au travail sans exclure les travailleuses et travailleurs à domicile de son champ d'application, on peut raisonnablement conclure que ces dispositions s'appliquent à ces travailleuses et travailleurs. Des règlements peuvent être pris en vue de s'appliquer aux

travailleuses et travailleurs, aux employeurs et [Traduction] « à toutes les autres personnes qui travaillent à la production d'un secteur d'activité ou qui y collaborent »¹⁶⁵. Les travailleuses et travailleurs à domicile sont des travailleurs en vertu de la loi, sauf si on juge que ce sont des entrepreneurs indépendants, auquel cas certaines dispositions de la réglementation peuvent néanmoins être applicables. Pour être protégé, le travailleur ou la travailleuse à domicile doit travailler dans un [Traduction] « secteur d'activité », qui est défini en termes généraux comme incluant [Traduction] « un établissement, une entreprise, un ouvrage, un métier et un commerce »¹⁶⁶.

En vertu du projet de loi 14, il est possible de tirer la même conclusion quant à la protection des travailleuses et travailleurs à domicile : le domicile peut manifestement constituer un lieu de travail,¹⁶⁷ et toutes les dispositions qui régissent expressément le travail à domicile¹⁶⁸ sont abrogées. Bien que la nouvelle loi ne crée pas d'obstacles à l'application de la législation aux travailleuses et travailleurs à domicile, il faut se reporter à des dispositions spécifiques pour en déterminer l'application possible.

Nouveau-Brunswick

La loi du Nouveau-Brunswick prévoit, en termes très sibyllins, l'exclusion du travail à domicile. De plus, l'interprétation de la loi n'est pas du tout évidente, compte tenu du fait que la question de son application n'a été soulevée devant aucun tribunal judiciaire ou administratif. En vertu de l'article 3 : « La présente Loi ne s'applique pas à un lieu de travail qui est une maison individuelle à moins que le travail qui y est effectué ne soit prévu dans un contrat conclu avec l'employeur de l'un ou plusieurs des salariés employés à cette maison individuelle »¹⁶⁹.

Une interprétation littérale de la loi permettrait de conclure que les travailleuses et travailleurs à domicile salariés ne sont pas couverts, sauf s'ils travaillent pour une entrepreneure ou un entrepreneur qui, à son tour, travaille pour une cliente ou un client. Ainsi, si une travailleuse du vêtement est une employée d'une entrepreneure ou d'un entrepreneur qui décroche des contrats d'une usine qui fabrique des vêtements pour dames, le domicile de cette travailleuse serait couvert; toutefois, si cette même travailleuse du vêtement est employée directement par le fabricant, le domicile serait exclu. De même, un préposé ou une préposée aux soins à domicile qui travaille pour la Croix-Rouge serait protégé, mais serait exclu s'il ou elle travaillait directement pour la patiente ou le patient¹⁷⁰. Les travailleuses et travailleurs autonomes sont tout à fait exclus, et la Commission estime que même les travailleuses et travailleurs salariés qui travaillent directement pour un employeur, mais dans leur propre résidence, ne sont pas visés par la loi¹⁷¹.

L'article 3 constitue le seul obstacle à l'application de la loi à une employée ou à un employé qui est une travailleuse ou un travailleur à domicile et, selon l'interprétation donnée, la loi pourrait être interprétée de manière à permettre son application aux travailleuses et travailleurs salariés d'une entrepreneure ou d'un entrepreneur. Ainsi, ces travailleuses et travailleurs à domicile sont des « salariés »¹⁷² en vertu de la loi, et le domicile peut être couvert par la notion de « lieu de travail »¹⁷³. Les enfants d'une travailleuse ou d'un travailleur pourraient également être protégés aux termes de ces définitions. Bien qu'en principe, la Commission n'inspecte pas

les maisons privées, si elle reçoit une plainte, elle peut intervenir si le travail effectué à domicile a été donné à contrat à l'employeur d'une personne employée dans la maison individuelle. Même si cette distinction est claire dans la loi, il se peut qu'elle soit désuète. Ce ne sont pas tous les salariés qui sont couverts et les motifs d'exclusion de certains et d'inclusion d'autres ne sont pas du tout clairs.

L'employeur est-il un employeur en vertu de la loi?

Une fois qu'il a été établi que la loi peut s'appliquer au travail exécuté à domicile, la définition réelle de l'employeur présente peu de problèmes dans les provinces étudiées. En bref, comme nous l'avons vu, la loi de l'Ontario ne s'applique pas au travail effectué à domicile par le propriétaire/occupant,¹⁷⁴ et celle du Nouveau-Brunswick est probablement inapplicable en raison de sa grande ambiguïté. Dans les autres provinces, la définition d'employeur pose peu d'obstacles. Aucune disposition du *Code canadien du travail* ou de la loi de la Colombie-Britannique n'empêche l'employeur d'un travailleur ou d'une travailleuse à domicile d'être lié par la loi.

Cependant, au Québec, on s'est demandé si l'employeur d'un travailleur ou d'une travailleuse dans une maison privée pouvait être un employeur en vertu de la loi. La jurisprudence nous permet maintenant de conclure que l'employeur d'une travailleuse à domicile ayant conclu un contrat de louage de services est un employeur en vertu de la loi¹⁷⁵, même si la salariée ou le salarié travaille dans une maison privée.

- ◆ Une travailleuse enceinte s'est vue conférer le droit au retrait préventif en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, même si elle travaillait dans une maison privée. La CSST a contesté son droit en invoquant que l'« employeur » n'avait pas d'établissement¹⁷⁶. La CALP a conclu que la définition d'« employeur » en vertu de la loi ne comprend pas le terme établissement. Par conséquent, même si un domicile n'était pas un établissement, le statut d'un employeur ne serait pas touché et les dispositions de la loi qui liaient l'« employeur » s'appliqueraient néanmoins.

Les droits et obligations des employeurs et des travailleuses et travailleurs s'appliquent-ils aux travailleuses et travailleurs à domicile?

La plupart des lois sur la santé et la sécurité comportent une clause d'obligation générale qui enjoint à l'employeur de s'assurer que les conditions de travail des employées et employés ne compromettent pas leur santé ou leur sécurité. En outre, ces lois imposent parfois des obligations plus spécifiques. Il s'agit de déterminer si l'employeur doit garantir des conditions de travail sécuritaires quand le travailleur ou la travailleuse exécute ses fonctions à domicile. Même dans les provinces qui offrent une protection aux travailleuses et travailleurs à domicile, certaines imposeront des obligations plus étendues aux employeurs à l'égard de leurs employées et employés sur place qu'à l'égard de leurs travailleuses et travailleurs à domicile.

Par exemple, les employeurs de travailleuses et travailleurs à domicile fédéraux sont liés par la clause d'obligation générale selon laquelle « l'employeur veille à la protection de ses

employés en matière de santé et de sécurité au travail »¹⁷⁷. Toutefois, quand le *Code canadien du travail* définit des obligations plus spécifiques concernant une foule de questions, dont la sécurité du lieu de travail, l'entreposage de substances dangereuses et les renseignements fournis au sujet de la sécurité des produits, il est moins clair que les obligations s'appliquent à l'emploi à domicile, car l'obligation porte sur « ce qui concerne tout lieu placé sous [l']autorité [de l'employeur] »¹⁷⁸. Il devient difficile de déterminer quelles obligations sont comprises dans la clause d'obligation générale, étant donné qu'à toutes fins pratiques, des dizaines d'obligations spécifiques s'appliquent seulement aux lieux de travail placés sous l'autorité de l'employeur. Néanmoins, comme la clause d'obligation générale s'applique, l'employeur d'un travailleur à domicile pourrait théoriquement être accusé en vertu de dispositions pénales si cette obligation était violée, en particulier si la violation entraînait une blessure ou un décès¹⁷⁹.

Certains spécialistes étaient d'avis qu'une personne travaillant à domicile sur l'ordre de l'employeur était assujettie à toute la partie II du Code et protégée par celle-ci. D'autres estimaient que, peu importe le libellé, aucune des dispositions ne s'appliquait aux personnes travaillant à domicile¹⁸⁰. Il n'y a pas de jurisprudence sur cette question et jusqu'à ce que des modifications au Code¹⁸¹ clarifient cette question, son application sera ardue et controversée.

Aux termes de la loi fédérale, les droits généraux, comme le droit à la protection contre les représailles à la suite du dépôt d'une plainte, s'appliquent à tous les employés et employées, peu importe le lieu de travail¹⁸³.

En Ontario, aucun droit conféré par la loi ne s'applique aux personnes travaillant à domicile¹⁸⁴.

Au Québec, l'objectif défini dans la loi est « l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs »¹⁸⁵. Les employeurs doivent observer les règlements spécifiques, mais également plusieurs dispositions de nature plus générale. La clause d'obligation générale pourrait facilement s'appliquer aux employeurs des travailleuses et travailleurs à domicile,¹⁸⁶ mais quand les obligations sont précisées dans la loi, il devient moins clair que toutes les obligations imposées aux employeurs relativement aux employés et employées sur place s'appliquent aux employeurs de travailleurs et de travailleuses à domicile.

Un employeur doit « s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur »¹⁸⁷. » Il est très probable qu'un tribunal conclurait que le domicile de la travailleuse ou du travailleur, bien qu'il puisse être considéré comme un « établissement », n'est pas un établissement « sur [lequel] il a autorité ». Si ce devait être l'interprétation retenue, les employeurs pourraient faire valoir qu'ils ne sont pas tenus d'assurer une ventilation appropriée à la maison. Par contre, d'autres dispositions portant sur les obligations générales des employeurs pourraient être invoquées pour conclure que l'employeur est responsable du système de ventilation.

Par exemple, un employeur doit « utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur »¹⁸⁸ et doit « s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte

atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail; »¹⁸⁹. Si la travailleuse ou le travailleur à domicile utilise des solvants (p. ex. de la colle pour les travaux d'artisanat, des produits de nettoyage pour le polissage) sur l'ordre de l'employeur, l'employeur est probablement responsable des conditions dans lesquelles le produit est utilisé.

En Colombie-Britannique, la clause d'obligation générale a une portée très vaste et s'appliquerait certes aux travailleuses et travailleurs à domicile. La réglementation de fond en matière de santé et de sécurité au travail dans la province est régie par un règlement qui s'applique à tous les employeurs, travailleuses et travailleurs ainsi qu'à toutes les autres personnes qui oeuvrent ou collaborent à la production dans tout secteur d'activité visé par la partie I du *Workers' Compensation Act*¹⁹⁰ et crée une obligation générale de s'assurer que [Traduction] « tout le travail doit être exécuté sans risque indu de blessure ou de maladie à qui que ce soit causée par le travail¹⁹¹. »

Au Québec¹⁹² et en Colombie-Britannique,¹⁹³ les règlements couvrent même les lieux de travail les plus petits, quoique les obligations des employeurs d'une petite entreprise soient moins strictes que celles qui s'appliquent à un effectif plus nombreux. L'employeur du Québec doit s'assurer que les « établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur »¹⁹⁴; pourtant, la question de savoir si le domicile pourrait être un établissement, sans parler d'un établissement sous l'autorité de l'employeur, n'est pas claire.

Au Nouveau-Brunswick, on peut douter que la loi s'applique. Si c'est le cas, la clause d'obligation générale est également applicable à un employeur d'employées et employés qui travaillent à domicile¹⁹⁵. Elle s'appliquerait aux travailleurs et travailleuses en poste au domicile de quelqu'un d'autre, si ces personnes travaillaient pour une entrepreneure ou un entrepreneur.

Droit de refuser du travail

Les travailleurs et travailleuses à domicile régis par la législation fédérale ont nettement le droit de refuser du travail dangereux, car ce droit s'applique à « l'employé au travail »¹⁹⁶. Il en va de même pour les travailleuses et travailleurs de la Colombie-Britannique¹⁹⁷ et du Québec¹⁹⁸. En Ontario et au Nouveau-Brunswick, comme nous l'avons constaté, il est peu probable que la loi soit applicable.

Droit au retrait préventif

Les dispositions régissant le retrait préventif des travailleuses enceintes n'existent qu'au Québec et à l'échelon fédéral. Les travailleuses fédérales ont un droit restreint au retrait préventif, alors que celles du Québec ont non seulement droit d'être réaffectées, mais également à un congé rémunéré durant le retrait si la réaffectation tarde à se réaliser.

Deux questions sont soulevées dans ce contexte : les travailleuses à domicile peuvent-elles demander un retrait préventif et les travailleuses sur place peuvent-elles demander une réaffectation à leur domicile?

Droits de la travailleuse à domicile enceinte

La réaffectation préventive des travailleuses fédérales est régie par la partie III du *Code canadien du travail*¹⁹⁹ et, comme nous l'avons vu, ces dispositions s'appliquent à toutes les travailleuses à domicile qui sont soit des salariées, soit des entrepreneures dépendantes. (Voir le chapitre 5.)

Rien dans la législation fédérale n'interdit à une travailleuse à domicile de demander une réaffectation si son travail présente un risque pour sa santé ou pour celle du fœtus (ou encore celle de son enfant dans le cas des mères qui allaitent). Ainsi, une télétravailleuse qui se fait dire qu'elle ne peut demeurer assise pendant de longues périodes pourrait exiger une nouvelle définition de ses exigences de production, car elle aura peut-être besoin de se lever et de marcher plus souvent. Il s'agirait d'un exemple de réaffectation qui pourrait supposer une nouvelle définition des attentes en matière de production, une modification de la fonction professionnelle qui permettrait à la femme de continuer à travailler sans être pénalisée en raison de contraintes de santé imposées par la grossesse.

Au Québec, toutes les travailleuses enceintes ont droit au retrait préventif si leur travail se révèle dangereux pour leur santé ou pour celle de l'enfant à naître. Les mères qui allaitent peuvent également demander un retrait si leur travail met en péril l'enfant allaité²⁰⁰. Les travailleuses autonomes ne sont pas couvertes par le régime, et ce même si elles bénéficient d'une protection volontaire aux termes de la loi sur les accidents de travail, à moins qu'elles ne travaillent pour leur propre société constituée en personne morale²⁰¹. Les travailleuses à domicile seraient protégées par la loi. Contrairement à la loi fédérale, celle du Québec permet à la travailleuse de cesser de travailler et de recevoir une indemnité si elle n'est pas affectée à un travail qui élimine les conditions de travail dangereuses.

On a trouvé peu de jurisprudence sur la question du retrait préventif des travailleuses dans des maisons privées. Une décision accueillait expressément la demande d'une personne offrant des soins à domicile dans la résidence d'une autre personne²⁰². Compte tenu du fait que les travailleuses en garderie profitent habituellement du retrait du travail prévu par la loi en raison des risques biologiques que comporte le travail avec de jeunes enfants, il n'y aurait rien d'étonnant à constater que les travailleuses en garderie à domicile puissent se prévaloir des mêmes dispositions, si elles sont effectivement des travailleuses au sens de la loi.

Réaffectation à domicile de la travailleuse sur place qui est enceinte

Les travailleuses sur place voudront peut-être demander une réaffectation en vue de travailler à domicile. En vertu de la loi fédérale, rien n'empêche une telle réaffectation. On ne sait pas encore très bien si un employeur peut être tenu de satisfaire à cette demande. Le tout est largement fonction de la nature du travail. Cependant, s'il est concevable que les tâches exigées par l'employeur puissent être exécutées par la travailleuse à domicile, on pourrait soutenir qu'une réaffectation à domicile constituerait une solution de rechange « dans la mesure du possible »²⁰³.

Au Québec, la réaffectation à domicile est possible en théorie. Cela dépend largement des motifs pour lesquels la travailleuse présente sa demande. Les travailleuses qui, pour des motifs

de santé personnelle liés à leur grossesse, ne peuvent pas travailler du tout, ne peuvent pas être réaffectées en vertu du régime du Québec, car ce n'est pas le travail lui-même qui met leur santé en danger. On a répertorié un seul cas dans lequel une travailleuse avait demandé une réaffectation à son domicile; sa demande a été rejetée, la travailleuse ne pouvant exécuter aucun travail²⁰⁴. Si la travailleuse n'est pas disponible pour être réaffectée, elle ne peut toucher de prestations aux termes de la loi.

La réglementation sur la santé et la sécurité s'applique-t-elle aux travailleuses et travailleurs à domicile?

La réglementation générale sur la santé et la sécurité prévoit toute une gamme de mesures contre les conditions de travail dangereuses, la qualité et la température de l'air que les limites de tolérance aux substances toxiques et, dans certaines provinces, les postes de travail ergonomiques, l'usage du tabac et la protection contre la violence.

Rien dans la réglementation fédérale ne laisse croire que le travail à domicile serait exclu de son champ d'application, quoiqu'il soit « prévu pour l'application des articles 125, 125.1, 125.2 et 126 de la Loi »²⁰⁵. On peut faire valoir qu'il s'applique seulement à un lieu de travail « placé sous son autorité [de l'employeur] », car cette mention figure dans les articles 125, 125.1 et 125.2. L'expression elle-même est ambiguë, car certaines personnes croient qu'aucune disposition de la partie II du Code ne s'appliquerait dans le cas du travail à domicile demandé ou approuvé par l'employeur, étant donné que ce dernier n'exerce pas de contrôle sur le lieu de travail à domicile lui-même. Néanmoins, si les modifications proposées sont adoptées, les dispositions en question s'appliqueront au lieu de travail à domicile d'un employé et d'une employée. Bon nombre des règlements actuels ne sont peut-être pas pertinents au travail à domicile en raison de la nature même de l'activité réglementée, mais certaines dispositions, comme celles qui régissent l'éclairage et les terminaux d'affichage visuels (TAV)²⁰⁶, pourraient facilement s'appliquer à un poste de travail à domicile.

En Ontario, aucun droit conféré par la loi ne s'applique aux personnes qui travaillent à domicile.

Au Québec, le *Règlement sur la qualité du milieu de travail*²⁰⁷ s'applique à un « établissement », et il se peut que le domicile puisse être considéré comme un établissement d'employeur, quoique comme nous l'avons vu, cette question fait l'objet d'un débat.

En Colombie-Britannique, si on en vient à la conclusion qu'il existe une relation employeur-employé entre un travailleur ou une travailleuse à domicile et un employeur, les deux seraient assujettis aux dispositions de l'*Occupational Health and Safety Regulations*²⁰⁸. Comme nous l'avons vu, certaines de ces dispositions réglementaires peuvent s'appliquer. L'une des questions qui demeure à vérifier pourrait s'avérer importante : il s'agit de l'applicabilité des [Traduction] « exigences ergonomiques (TMS) »²⁰⁹. Le télétravail devient un volet très important du travail à domicile, et les exigences en matière d'ergonomie qui sont conçues pour prévenir les troubles musculo-squelettiques des travailleuses et travailleurs pourraient s'appliquer au travail effectué à la maison. Il incombe à l'employeur [Traduction] « d'éliminer ou, si ce n'est pas possible, de minimiser le risque de TMS (troubles musculo-squelettiques)

aux travailleuses et aux travailleurs. » Il se peut que cela puisse englober l'obligation de fournir des renseignements pertinents sur la prévention des TMS chez la travailleuse et le travailleur à domicile et, dans l'avenir, il se pourrait même que le règlement puisse fonder une demande obligeant l'employeur à fournir de l'équipement ergonomique aux travailleuses et aux travailleurs à domicile. Il faudrait également tenir compte des dispositions réglementant l'éclairage²¹⁰, la qualité de l'air à l'intérieur²¹¹ et la pollution par la fumée de tabac²¹².

L'applicabilité de ces dispositions est d'autant plus claire parce que certaines exigences de base dans le règlement sur la santé et la sécurité au travail ne s'appliquent précisément pas au travail à domicile. La réglementation qui régit les « exigences relatives au milieu de travail » ne s'applique pas à une maison privée²¹³. Ces règles portent sur les salles à manger et les salles de toilette. Elles ont été édictées en application du *Workplace Act*.

La Colombie-Britannique réglemente également les substances dangereuses et certains secteurs d'activité. Les règles se comptent par centaines. Cependant, dans les faits, la plupart ne viseraient pas le genre de travail effectué à domicile. Rien dans les dispositions exclut le lieu de travail à domicile de l'applicabilité de ces règles, lorsqu'elles sont pertinentes²¹⁴.

Inspection

Les employeurs ont-ils le droit d'inspecter le domicile de la travailleuse ou du travailleur à des fins de santé et de sécurité?

Les lois étudiées comportaient peu de dispositions sur cette question. En outre, dans les provinces où les inspecteurs du gouvernement ne peuvent pas inspecter une résidence, il tombe sous le sens qu'il en soit nécessairement de même pour l'employeur.

En Colombie-Britannique, où l'inspection de résidences est possible, les employeurs ont le droit de déléguer un représentant pour accompagner l'inspecteur²¹⁵. Cependant, rien ne semble permettre une inspection indépendante de la part de l'employeur, et aux termes du droit relatif à la protection de la vie privée, cette inspection ne pourrait avoir lieu sans que la loi l'autorise clairement. Compte tenu de la responsabilité de l'employeur en matière de qualité d'éclairage et de bonnes conditions ergonomiques, il semble raisonnable de conclure qu'une travailleuse ou un travailleur qui désire que l'employeur prenne certaines mesures à cet égard aurait intérêt à consentir à une visite de l'employeur avant de demander une inspection par les inspectrices et inspecteurs de la commission des accidents du travail.

La législation du Québec ne contient rien de précis à ce sujet, quoiqu'une travailleuse ou un travailleur soit tenu de « participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail »²¹⁶. Pour sa part, l'employeur doit s'assurer que l'organisation du travail et l'équipement utilisé donnent lieu à des conditions de travail sécuritaires²¹⁷. Ces dispositions pourraient être interprétées comme si elles imposaient, tant à l'employé qu'à l'employeur, l'obligation de collaborer à la conception du poste de travail à domicile.

Bien qu'un auteur (Pratte 1995) ait proposé que la résidence de la travailleuse ou du travailleur à domicile devienne un établissement de l'employeur, cette interprétation semble peu plausible. Dans les cas où on en est venu à la conclusion qu'une résidence privée pouvait être un établissement, il était clair que celle-ci appartenait à l'employeur. Nous n'avons trouvé aucune décision dans laquelle il avait été décidé que le domicile de la *travailleuse* ou du *travailleur* était devenu un établissement.

Les inspectrices et inspecteurs en santé et sécurité au travail ont-ils le droit d'inspecter le domicile de la travailleuse ou du travailleur?

Cette question, très importante d'un point de vue juridique, est souvent plus théorique que pratique, car les ressources restreintes dans toutes les provinces étudiées font en sorte qu'il est très peu probable qu'un lieu de travail à domicile fasse l'objet d'une inspection au hasard. Cela dit, étant donné que les travailleuses et travailleurs peuvent sentir le besoin de convoquer une inspectrice ou un inspecteur, il est très possible que la question de l'inspection du lieu de travail à domicile soit soulevée.

La loi fédérale prévoit que les agents de sécurité peuvent « entrer dans tout lieu de travail placé sous l'entière autorité d'un employeur »²¹⁸, et il est douteux que la résidence privée d'une employée ou d'un employé puisse répondre à cette condition. Néanmoins, il se peut qu'une employée ou un employé invite une agente ou un agent de sécurité à la maison à des fins d'inspection, et il faut alors établir si les pouvoirs de cette personne s'appliqueraient dans ces cas²¹⁹.

En Ontario, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ne s'applique pas aux personnes qui travaillent à domicile. Elle peut toutefois s'appliquer au domicile utilisé comme lieu de travail par des personnes autres que le propriétaire ou l'occupant. Le travail effectué par l'infirmière ou l'infirmier qui offre des soins à domicile dans une résidence privée, ou la télétravailleuse ou le télétravailleur qui travaille à partir du domicile d'une autre personne est régi par la loi, et des questions relatives à l'inspection pourraient être soulevées dans ces cas. La loi prévoit expressément un droit restreint d'inspecter des maisons privées utilisées comme lieux de travail. Les inspectrices et inspecteurs peuvent entrer avec l'autorisation de l'occupant. Sans ce consentement, elles et ils doivent obtenir un mandat²²⁰.

La loi du Québec prévoit clairement l'inspection de tous les lieux de travail, et rien dans la loi elle-même ne nous inciterait à conclure que les résidences privées constitueraient une exception²²¹. Le rôle des inspectrices et inspecteurs en santé et sécurité est similaire à celui des inspectrices et inspecteurs désignés en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective*²²², et la Cour suprême du Canada a clairement statué que l'inspection d'une résidence privée, lorsqu'elle coïncide avec le lieu de travail, ne rend pas les pouvoirs d'inspection abusifs²²³. « La norme du caractère raisonnable est plus souple en matière de réglementation d'un secteur d'activité qu'en matière criminelle »²²⁴. Par analogie, un tribunal pourrait en arriver à la conclusion l'attente relative à la protection de la vie privée est diminuée quand une travailleuse ou un travailleur (ou un employeur) utilise son domicile pour mener des activités assujetties à un contrôle réglementaire. Compte tenu du libellé clair des dispositions pertinentes, il semble qu'une inspection puisse être faite sans mandat²²⁵.

Une personne qui nuit à une inspectrice ou à un inspecteur dans l'exécution de ses fonctions peut faire l'objet d'une poursuite et d'amendes²²⁶.

La situation qui a cours en Colombie-Britannique, où les règlements ont été révisés en 1998, diffère beaucoup de celle de l'Ontario et de l'échelon fédéral. La législation de la Colombie-Britannique impose effectivement à l'employeur l'obligation de s'assurer que le lieu de travail est inspecté régulièrement, et l'obligation est suffisamment générale pour inclure les inspections de maisons privées²²⁷. La nouvelle loi provinciale prévoit l'inspection des lieux de travail dans les maisons privées en termes très explicites. L'article 181 de la loi 14, dont les dispositions prévaudront sans doute sur celles du règlement édicté en application de l'ancienne loi, circonscrit le droit d'inspecter la résidence privée qui est également un lieu de travail, en prévoyant quatre situations où l'inspection serait possible :

- l'occupant donne son consentement;
- la Commission a donné à l'occupant un avis écrit d'au moins 24 heures avant l'inspection;
- l'entrée dans les lieux se fait aux termes d'un mandat obtenu en vertu du *Workers' Compensation Act* ou de l'*Offence Act*;
- [Traduction] « la Commission a des motifs raisonnables de croire que les activités professionnelles ou les conditions rattachées au lieu de travail sont telles qu'il existe un risque considérable qu'une travailleuse ou un travailleur puisse être tué ou gravement blessé ou souffre d'une maladie grave²²⁸. »

Au Nouveau-Brunswick, comme nous l'avons vu, il y a très peu de situations où la loi pourrait s'appliquer au travail effectué dans une maison privée. Quand la loi s'applique, les pouvoirs d'inspection ne font pas d'exception pour les résidences privées, et les inspections peuvent avoir lieu sans mandat, et peut-être même sans l'autorisation du propriétaire ou de l'occupant²²⁹. Dans les faits, dans une province qui compte seulement 16 inspectrices et inspecteurs au total, il est peu vraisemblable que les ressources suffisent à l'inspection des maisons privées²³⁰.

Pouvoirs de réglementation

Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, la plupart des dispositions de protection sont adoptées sous forme de règlements. Il convient donc de déterminer si les pouvoirs législatifs actuels permettraient d'adopter un règlement sur la santé et la sécurité au travail conçu spécifiquement pour les travailleuses et travailleurs à domicile. Il importe également de déterminer si des éléments des lois empêchent l'application de règlements généraux aux travailleuses et travailleurs à domicile.

Le *Code canadien du travail* comporte de vastes pouvoirs de réglementation et rien n'empêcherait le gouverneur en conseil de prendre des règlements visant à régir la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs à domicile assujettis à la loi fédérale²³¹. À l'heure actuelle, il n'existe pas de règlements de ce genre.

En Ontario, la loi ne s'applique pas aux personnes qui travaillent à domicile, et même si les pouvoirs de réglementation sont généraux,²³² le libellé actuel empêcherait de réglementer ces personnes.

Les vastes pouvoirs de réglementation du Québec pourraient facilement permettre de réglementer la santé et la sécurité dans les lieux de travail à domicile²³³.

À l'heure actuelle, la plupart des dispositions sur la santé et la sécurité au travail en vigueur en Colombie-Britannique sont prévues par règlement, et ces règlements traitent des lieux de travail et des travailleuses et travailleurs, et donc du travail à domicile.

Il existe de vastes pouvoirs de réglementation au Nouveau-Brunswick²³⁴. Ils sont cependant tout aussi ambigus que le reste de la loi, car il n'est pas clair que le travail à domicile soit régi par la loi.

Conclusions

Les questions entourant l'application de la loi sur la santé et la sécurité au travail à domicile sont plus complexes que celles qui sont soulevées par les accidents du travail, car il faut établir un équilibre entre le droit à la protection de la vie privée et le droit à des conditions de travail sécuritaires. Dans quelle mesure de telles conditions peuvent-elles être imposées à une personne? Dans le contexte d'une usine, de nombreux intervenants et intervenantes sont dotés de pouvoirs généraux pour protéger la travailleuse ou le travailleur contre des conditions dangereuses, même quand la travailleuse ou le travailleur accepte de travailler dans ces conditions. Il arrive que les droits entrent en conflit, comme dans le cas de mines qui ferment et de travailleuses et travailleurs qui perdent leur emploi parce qu'il est dangereux. Les travailleuses et travailleurs n'approuvent pas toujours la décision. Cependant, dans l'intérêt de la société en général, il a été accepté que le chômage peut parfois constituer une solution plus convenable qu'un emploi dangereux. Ces principes peuvent-ils être transposés à une travailleuse ou un travailleur à domicile? Pouvons-nous, en tant que société, dire aux personnes ce qu'elles peuvent et ne peuvent pas faire dans l'intimité de leur domicile? Les voisins devraient-ils avoir des recours juridiques qui pourraient comprendre la convocation d'inspectrices et inspecteurs de la commission sur la santé et la sécurité?

Quand une travailleuse ou un travailleur sur place demande une inspection du lieu de travail parce que l'équipement fourni ne serait pas sécuritaire, il se peut que l'inspectrice ou l'inspecteur découvre d'autres infractions dont la travailleuse ou le travailleur n'était pas au courant. Si une travailleuse à domicile devait demander la collaboration d'une inspectrice ou d'un inspecteur pour constater la mauvaise qualité de la machine à coudre fournie par l'employeur, il se pourrait que l'inspectrice ou l'inspecteur constate non seulement que la machine à coudre est défectueuse, mais également que les marches de l'entrée et le système de ventilation doivent être réparés. Cela pourrait empêcher la travailleuse de poursuivre son travail à la maison, car il est clair que l'employeur ne sera pas appelé à reconstruire l'escalier ou à fournir une bouche d'aération convenable. Une bonne réflexion s'impose pour trouver l'équilibre

nécessaire entre les objectifs de prévention et le respect de l'autonomie de la travailleuse ou du travailleur à domicile.

L'application de la loi sur la santé et la sécurité au travail suppose, dans la plupart des cas, l'intervention d'inspectrices et d'inspecteurs et l'imposition de sanctions pénales en cas d'inobservation des normes prévues par la loi. Dans les faits cependant, dans toutes les provinces étudiées, les ressources disponibles ne pourraient jamais couvrir tous les lieux de travail sur leur territoire, et ce même en excluant les résidences privées comme lieux susceptibles d'être inspectés. Cela signifie que la loi sur la santé et la sécurité au travail n'est pas limitée aux inspections et aux poursuites dans les cas de violations et qu'il est possible de viser la prévention sans s'en remettre exclusivement à l'inspection.

En ce qui a trait aux travailleuses et travailleurs à domicile, il paraît logique que les aspects de la législation qui visent à prévenir les blessures, comme le droit de refus, le retrait préventif et le droit à l'information, s'appliquent exactement de la même manière qu'aux autres travailleuses et travailleurs. En ce qui touche l'inspection, que ce soit par l'employeur ou par les autorités gouvernementales, il pourrait s'avérer nécessaire d'atténuer l'application des règles conventionnelles sur la santé et la sécurité afin de mieux tenir compte du droit à la protection de la vie privée. Toutefois, ce droit ne comprend pas celui de mettre en péril les membres de sa famille et soi-même. Ainsi, certains pouvoirs d'inspection semblent nécessaires.

À l'heure actuelle, l'inspection du travail à domicile revêt un caractère illusoire, en raison de l'ambiguïté de la législation et des ressources restreintes des institutions ayant le mandat d'inspecter les lieux de travail. Ce problème n'est pas l'apanage du Canada²³⁵. Des auteures et auteurs dans d'autres pays ont laissé entendre que les autorités de la santé et de la sécurité au travail n'ont pas encore appliqué la stratégie de centrer l'attention sur l'intermédiaire ou les détaillants, au moins dans l'industrie du vêtement (Mayhew et Quinlan 1999 : 94). Par exemple, on pourrait plus facilement s'assurer que le droit à l'information des travailleuses et des travailleurs a été respecté en inspectant les donneurs d'ouvrage plutôt qu'en visitant les travailleurs et travailleuses à domicile.

Pour le moment, à part la Colombie-Britannique²³⁶, aucune des juridictions étudiées n'a expressément relevé le défi d'appliquer la loi sur la santé et la sécurité au travail à domicile. Comme dans le cas de la loi sur les accidents du travail, l'application de nombreuses règles actuelles semblent tenir davantage à la phraséologie qu'à des choix politiques. La loi fédérale pourrait s'appliquer en partie, mais l'intention du législateur est tellement contradictoire dans son libellé actuel que toute forme de protection semble improbable, à moins de donner un mandat plus clair à celles et ceux qui doivent appliquer la loi²³⁷. Au Québec, certaines règles s'appliquent, alors que d'autres sont plus controversées. Par exemple, l'accès au retrait préventif pour les travailleuses autonomes est offert seulement si la travailleuse est constituée en société dûment incorporée; si elle n'est qu'enregistrée, ce droit ne lui est pas conféré. L'inspection semble possible, mais la disposition exigeant que l'employeur fournisse de l'équipement sécuritaire est ambiguë quand vient le temps de l'appliquer à une travailleuse ou à un travailleur à domicile.

La législation ne contient aucune disposition empêchant explicitement l'exécution de certains genres de travaux très dangereux à domicile.

En ce qui a trait à l'Ontario, tous les travaux à domicile sont exclus du champ d'application de la loi²³⁸. Bien que cette position ait l'avantage d'être claire, elle pourrait encourager les employeurs à opter pour le travail à domicile dans le but de se soustraire à certaines obligations prévues par la loi. Cette position ne contribue en rien à répondre aux besoins en matière de santé et de sécurité au travail de ce groupe de plus en plus nombreux de travailleurs et de travailleuses. L'Ontario fait actuellement des consultations auprès d'intervenantes et d'intervenants sur cette question particulière, et il faudra en surveiller l'évolution.

Certaines lois étudiées contreviennent aux normes et aux recommandations les plus élémentaires de l'OIT concernant le travail à domicile et la santé et la sécurité au travail. (Voir le chapitre 2.) Même dans les provinces où la loi actuelle peut être applicable, à l'exception de la Colombie-Britannique, elle est ambiguë et n'est manifestement pas conçue spécifiquement pour réglementer le travail à domicile. Nous recommandons que la loi soit revue de manière à garantir le respect à tout le moins des normes et des recommandations de l'OIT.

Recommandations de principe

Droit à une protection égale

- La loi devrait être conçue pour s'appliquer à tous les travailleurs et travailleuses, y compris les travailleuses et travailleurs à domicile, et l'exclusion de certaines dispositions devrait constituer l'exception, motivée par les caractéristiques particulières du travail à domicile, et être clairement énoncée.
- Les travailleuses et travailleurs à domicile salariés devraient bénéficier des mêmes droits et avoir les mêmes obligations que les travailleuses et travailleurs salariés sur place, y compris le droit de disposer d'un équipement sécuritaire et d'un équipement de protection personnelle fournis par l'employeur.

Droits fondamentaux sans égard à la situation contractuelle

- Les dispositions fondamentales de la législation sur la santé et la sécurité devraient s'appliquer à tous et à toutes en milieu de travail, qu'il s'agisse de salariées et salariés ou de travailleuses et travailleurs autonomes, et le domicile devrait être considéré comme un lieu de travail lorsque le travail y est exécuté. Ces dispositions devraient comprendre :
 - le droit d'être informé des dangers qui sont connus ou qui devraient être connus de l'employeur associé au travail donné à la travailleuse ou au travailleur à domicile et concernant les précautions à prendre;
 - le droit de recevoir la formation nécessaire relativement à ces dangers;

- le droit de refuser du travail dangereux et d'être protégé des sanctions pour avoir opposé un refus.

Inspection

- Des dispositions particulières sur l'inspection devraient être élaborées et conçues pour assurer l'équilibre entre le droit à des conditions de travail sécuritaires et le droit à la vie privée. Les dispositions qui ont actuellement cet effet devraient être considérées comme un modèle possible pour d'autres juridictions²³⁹.

Notes

¹ Les exemples sont tirés d'une étude fascinante et détaillée sur les femmes travaillant à domicile dans l'industrie du textile en Australie. Voir Mayhew et Quinlan (1998). Les auteurs en sont venues à la conclusion que la violence liée à l'occupation posait un problème de santé important pour les travailleuses à domicile. Voir également Mayhew et Quinlan (1999 : 93-94, 100).

² Les exemples sont tirés d'entrevues provenant de Fitzpatrick (1998).

³ On en est venu à la conclusion que les travailleuses à domicile travaillent davantage dans les pièces où se déroulent les activités courantes, alors que les hommes ont tendance à installer leur bureau au sous-sol, à l'écart de l'activité familiale (Gurstein 1995 : p. 27). Voir également Fitzpatrick (1998), qui a documenté des cas dans lesquels les femmes non seulement s'occupaient de leurs enfants tout en exécutant du travail de production rémunéré, mais tenaient également une garderie en même temps. Lipsig-Mummé (1983 : 557).

⁴ Mayhew et Quinlan (1999 : 100-102). Les auteurs ont découvert que la rémunération à la pièce était associée à un nombre accru de cas de lésions musculo-squelettiques chez les travailleuses et travailleurs à domicile. Ces constatations étaient cohérentes avec d'autres études qui se sont penchées sur les effets de la rémunération à la pièce sur la santé des travailleuses et travailleurs en usine.

⁵ Voir, par exemple, Huws (1993, chapitre 10). On a constaté une meilleure productivité chez les télétravailleuses et télétravailleurs que chez les travailleuses et travailleurs sur place.

⁶ Desjardins *et al.* (1997) *Le Code du travail annoté*, p. 1348; *Loi relative au travail à domicile*, art. 119.1; *Moniteur Belge*, 24 décembre 1996, 31993.

⁷ Ng *et al.* 1999. L'information est également fournie dans une entrevue avec le SVTI à Vancouver, réalisée en avril 1999.

⁸ *Loi concernant la responsabilité des accidents subis par les travailleurs dans le cadre de leur travail et l'indemnisation pour les blessures qui en résultent*, L.Q. 1909, chap. 66.

⁹ *Workers' Compensation Act*, S.O. 1914 chap. 25.

¹⁰ Colombie-Britannique en 1916, *Workers' Compensation Act*, S.B.C. 1916, chap. 77; Nouveau-Brunswick en 1918, *Workers' Compensation Act*, S.N.B., chap. 37. La première loi

fédérale à protéger les employés et employées fédéraux a été adoptée en 1918, S.C. 1918 chap. 15.

¹¹ La loi du Nouveau-Brunswick est assez complexe et prévoit différents taux selon la date de l'accident, le nombre de semaines d'incapacité, etc. Voir *Loi sur les accidents du travail*, L.R.N.-B., chap. W-13, art. 38 (LATNB).

¹² Certaines dispositions législatives limitent expressément le droit de poursuivre, comme au Nouveau-Brunswick dans la LATNB (art. 87) et en Ontario, dans la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, L.O. 1997, chap. 16, art. 113 (2.2) (LSPAAT).

¹³ *Béliveau St. Jacques c. Fédération des employées et employés de services publics inc.*, [1996] 2 R.C.S. 345.

¹⁴ En raison du paragraphe 92(10) de l'*Acte de l'Amérique du Nord Britannique*.

¹⁵ *Workmen's Compensation Board c. Canadian Pacific Railway*, [1920] AC 184.

¹⁶ *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, L.R.C. 1985, chap. G-8 (LIAÉ).

¹⁷ L'article 4 de la LIAÉ est ainsi rédigé :

Les agents de l'État visés au paragraphe (1), quelle que soit la nature de leur travail ou la catégorie de leur emploi, et les personnes à leur charge ont droit à l'indemnité prévue par la législation - aux taux et conditions qu'elle fixe - de la province où les agents exercent habituellement leurs fonctions en matière d'indemnisation des travailleurs non employés par Sa Majesté - et de leurs personnes à charge, en cas de décès - et qui sont : a) soit blessés dans la province dans des accidents survenus par le fait ou à l'occasion de leur travail; b) soit devenus invalides dans la province par suite de maladies professionnelles attribuables à la nature de leur travail.

¹⁸ Il s'agit d'un problème technique assez complexe qui n'a pas de véritable conséquence propre aux travailleuses et travailleurs à domicile. Néanmoins, pour être précis, il importe de souligner que les travailleurs et travailleuses fédéraux ne sont pas régis par toutes les dispositions provinciales. Voir *Lamy et Société canadienne des postes*, (1998) CLP 1472 (C.A.Q.).

¹⁹ Le règlement qui régit cette question prévoit que c'est le lieu où l'employé travaille habituellement qui détermine la législation applicable. À proprement parler, cela désignerait le domicile, mais cette interprétation pourrait faire en sorte que des droits différents pourraient être applicables à des travailleuses et à des travailleurs oeuvrant à domicile pour le même bureau gouvernemental, leurs droits variant en fonction de l'adresse de leur domicile. Voir *Règlement sur le lieu d'emploi des employés de l'État*, DORS/86-791, G.O. du Canada, partie II, 1986, vol. 120, 3129, art. 2. Dans les faits, DRHC appliquerait la loi de la province dans laquelle le surveillant travaille. Renseignement obtenu lors d'une entrevue avec DRHC.

²⁰ *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., chap. A-3.001, art. 7 (LATMP).

²¹ Ce n'est pas impossible, quoique la jurisprudence soit quelque peu divisée sur cette question.

²² Article 19 de la LSPAAT.

²³ Telle est la position de la direction des politiques de la CSPAAT; elle repose sur les articles 18 et 20 de la LSPAAT.

²⁴ Article 2 de la LATMP. Les travailleuses et les travailleurs domestiques ont également un accès limité à l'indemnisation au Québec, mais ils ne sont pas, comme tels, exclus du champ d'application de la loi elle-même.

²⁵ Article 3 du *Règlement du Nouveau-Brunswick 82-79* pris en application de la *Loi sur les accidents de travail* (D.C. 82-360), en date du 29 avril 1982, exclut de la partie 1 (champ d'application) une industrie « à moins qu'elle ait eu généralement à son emploi, au cours de ses opérations pendant l'année, au moins trois travailleurs de façon continue. »

²⁶ La loi de la Saskatchewan comporte une exclusion semblable. Voir *Workers' Compensation Act*, SS 1979 chap. W-17.1.

²⁷ Article 11(1) de la LSPAAT est ainsi rédigé :

Le régime d'assurance s'applique à chaque travailleur qui est employé par un employeur mentionné à l'annexe 1 ou à l'annexe 2, à l'exclusion des travailleurs qui sont, selon le cas : [...] b) des personnes à qui des articles ou des matériaux sont remis afin qu'elles les façonnent, les nettoient, les lavent, les modifient, les ornent, les finissent, les réparent ou les adaptent pour la vente chez elles ou en d'autres lieux qui ne sont pas sous la direction ou sous la surveillance de la personne qui les a remis.

Le texte qui définit cette exclusion est identique à la définition de « travailleur indépendant » qui se trouve dans la loi du Nouveau-Brunswick. Voir l'article premier de la LATNB. Jusqu'en 1997, la loi de l'Ontario désignait cette exclusion comme une exclusion des « travailleurs indépendants », mais le terme, et non l'exclusion, a disparu dans le projet de loi 99. Voir l'article premier de la *Loi sur les accidents du travail*, L.R.O. 1990, chap. W.11, pour prendre connaissance de la définition de « travailleur indépendant », qui est exclue de la définition de « travailleur ».

²⁸ Définition à l'art. 2 de la LSPAAT : « "secteur d'activité" S'entend en outre d'un établissement, d'une entreprise, d'un métier, d'un commerce ou d'un service, de même qu'un ménage si des domestiques y sont employés. » Ironiquement, l'Ontario exclut jusqu'à 30 % de la population active, tout en prévoyant expressément une protection pour les domestiques, alors que le Québec inclut tous les travailleurs et travailleuses, sauf les athlètes professionnels et les domestiques, ces derniers étant couverts seulement s'ils ou elles paient leurs propres cotisations.

²⁹ Deux principes d'interprétation législative appuient une interprétation stricte de cette exception. Dans toutes les lois, les exceptions à la règle doivent être interprétées strictement. Quand, comme dans le cas de lois sur les accidents du travail, l'exception se trouve dans une loi sociale, la loi doit être interprétée en faveur de la réclamante ou du réclamant. Cela signifie que les dispositions qui visent à exclure un réclamant devraient être interprétées de manière restrictive. Voir Sullivan (1994 : 376-379).

³⁰ La même exclusion des travailleuses et travailleurs indépendants s'applique au Nouveau-Brunswick, et les questions soulevées relativement au libellé de la loi de l'Ontario sont donc les mêmes. Le Nouveau-Brunswick semble avoir importé le libellé de la définition de « travailleur indépendant » « outworker » l'ancienne *Loi sur les accidents du travail* de l'Ontario. La loi du Nouveau-Brunswick exclut les travailleuses et travailleurs indépendants du champ d'application du régime d'assurance, tout en prévoyant la possibilité de poursuites pour négligence contre l'employeur. Voir l'article premier, l'art. 2(3)b) et l'article 87 de la LATNB. Les entrevues ont été réalisées en juin et en août 1999.

³¹ Les travailleuses et travailleurs indépendants conservent leur droit de poursuivre, tel que le prévoit l'art. 113(2.2) de la LSPAAT. On n'a trouvé aucune décision judiciaire qui ait appliqué ces dispositions.

³² Article 26(2) de la LSPAAT.

³³ L'art. 2(3)b) de la LATNB est ainsi rédigé : « Sous réserve des articles 4 et 6, la présente Partie ne s'applique pas aux personnes suivantes :...b) les travailleurs indépendants. » L'article 4 permet à la travailleuse et au travailleur de demander d'être admis dans le champ d'application de cette partie de la loi.

³⁴ Interprétation confirmée par une entrevue avec des représentants de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick, août 1999.

³⁵ Le caractère désuet de cette définition a été clairement établi dans la Décision 96-1247 de la Division d'appel en matière d'indemnisation des travailleurs, (1996) 13 *Workers' Compensation Reporter* 71, dans laquelle il a été statué que les tricoteuses de vêtements à domicile étaient des travailleuses aux termes de la loi, peu importe la définition de « travailleur indépendant » « outworker ».

³⁶ La loi 63, intitulée *Workers' Compensation Amendment Act*, 1993, supprimait les exclusions prévues dans la loi. En ce qui concerne l'historique de ces dispositions et les modifications subséquentes, voir la Décision 96-1247 de la division d'appel en matière d'indemnisation des travailleurs, (1996) 13 *Workers' Compensation Reporter* 71.

³⁷ Loi 14-1998, *Workers' Compensation Amendment Act*, 1998. Toutes les dispositions relatives au travail à domicile sont entrées en vigueur le 1^{er} octobre 1999.

³⁸ Décision 96-1247 de la Division d'appel en matière d'indemnisation des travailleurs (1996) 13 *Workers' Compensation Reporter* 71, p. 78.

³⁹ Tiré d'une décision de la Colombie-Britannique. Voir la décision 32, *Re the Employment Relationship*, 28 mars, 1974, (1974) 1 *Workers' Compensation Reporter* 127, p. 128. Le même principe s'appliquerait dans d'autres provinces, car toutes les lois interdisent des contrats visant à soustraire les parties de l'application de la législation sur les accidents du travail si la véritable relation de travail entre dans son champ d'application.

⁴⁰ C'est vrai dans toutes les provinces étudiées. À titre d'exemple de l'application de ce principe, voir la décision du Tribunal de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail n° 1178/97, en date du 28 janvier 1998 (Ontario).

⁴¹ Voir par exemple *Aganier et DRHC-Direction travail*, CALP 70604-60-9506, 27-02-97, A. Suicco, commissaire. Il a été décidé qu'un scrutateur recruté en vertu de la *Loi électorale du Canada* n'était pas un travailleur aux termes de la LIAÉ.

⁴² La loi prévoit que les « agents de l'État » sont des « [p]ersonnes [...] a) qui sont au service de Sa Majesté et rémunérées directement par celle-ci ou en son nom. » Cette disposition ne vise pas les entrepreneurs indépendants. Voir *Succession Philippe Lalonde et Ministère du Développement des ressources humaines Canada*, (1996) CALP 1591.

⁴³ L'article 9 de la loi du Québec élargit la portée du terme « travailleur » de manière à englober les travailleuses et travailleurs autonomes qui seraient exclus suivant les critères applicables dans les provinces de common law. Comparer Ison (1989 : 13) avec les critères établis à l'article 9. Même si la définition de « travailleur » qui figure à l'article 2 de la loi du Québec ressemble à celle qui s'applique dans les autres provinces, l'ajout des employés visés à l'article 9 inclut les gens qui seraient exclus ailleurs.

⁴⁴ Article 2 de la LATMP. La définition se termine par les exclusions suivantes : « à l'exclusion: 1° du domestique; 2° de la personne physique engagée par un particulier pour garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée, et qui ne réside pas dans le logement de ce particulier; 3° de la personne qui pratique le sport qui constitue sa principale source de revenus[.] »

⁴⁵ *Laur et Verger Jean-Marie Tardif inc.*, (1992) CALP 510; *Boulaajoul et Ferme M.S. Nadon enr.*, (1994) CALP 1540.

⁴⁶ *Chagnon et Bienvenue*, (1986-87) BRP 831; *Lafontaine et Transmission Iberville*, CALP 70135-04-9505, 3 juin 1996, M. Renaud, commissaire; *Denis Raymond et Rajotte*, CALP 15942-62-8912, 3 octobre 1994, M. Duranceau, commissaire.

⁴⁷ Renseignements obtenus lors d'entrevues réalisées en Colombie-Britannique, en Ontario et au Nouveau-Brunswick.

⁴⁸ Article 2 de la LATMP : « "travailleur autonome" » : une personne physique qui fait affaires pour son propre compte, seule ou en société, et qui n'a pas de travailleur à son emploi. » Ainsi, une sous-traitante ou un sous-traitant autonome qui emploie d'autres personnes est exclu de la définition de travailleur autonome et donc du champ d'application de la loi, sauf si la sous-traitante ou le sous-traitant paie ses propres primes aux termes des dispositions sur la protection volontaire (art. 18 de la LATMP).

⁴⁹ Article 9 de la LATMP : « Le travailleur autonome qui, dans le cours de ses affaires, exerce pour une personne des activités similaires ou connexes à celles qui sont exercées dans l'établissement de cette personne est considéré comme un travailleur à l'emploi de celle-ci, sauf : 1^o s'il exerce ces activités a) simultanément pour plusieurs personnes; b) dans le cadre d'un échange de services, rémunérés ou non, avec un autre travailleur autonome exerçant des activités semblables; c) pour plusieurs personnes à tour de rôle, qu'il fournit l'équipement requis et que les travaux pour chaque personne sont de courte durée; ou 2^o s'il s'agit d'activités qui ne sont que sporadiquement requises par la personne qui retient ses services. »

⁵⁰ *Gely Construction inc. et Michel Lessard*, (1986-87) BRP 789.

⁵¹ *Confection Loudapier inc. et CSST*, (1994) CALP 11.

⁵² *Richard Adam enr. et CSST*, (1998) CALP 141. Le même raisonnement a été suivi dans *Confection PD inc. et CSST*, CALP 90782-63-9708, 3 mai 1998, F. Poupart, commissaire. Ces affaires entrent en contradiction avec une affaire précédente, *Confection LDG enr. et CSST*, (1997) CALP 354. Récemment, le tribunal d'appel a de nouveau fait marche arrière dans *Confection PD inc. et CSST*, CLP 907-63-9708-2, 25 juin 1999, M. Renaud, commissaire, en statuant que l'art. 9 ne s'appliquait pas. La jurisprudence est manifestement contradictoire.

⁵³ *Faber et cie et M. Serge Marcotte*, (1986-87) BRP 126.

⁵⁴ *Blanchard/Les entreprises TW et Marcoux*, (1995) BRP 455.

⁵⁵ *Papaya Films inc. et Keith Young*, (1989) BRP 562. Il nous semble qu'il s'agit d'une conclusion douteuse étant donné que la loi exclut expressément la travailleuse ou le travailleur autonome qui exécute des activités pour plusieurs personnes à tour de rôle. Dans ce cas particulier, d'autres facteurs ont influencé la conclusion.

⁵⁶ *Richard Adam enr. et CSST*, (1998) CALP 141.

⁵⁷ *Vêtements de Sports C'est la vie inc. et CSST*, (1997) CALP 1611.

⁵⁸ *Confection LDG enr. et CSST*, (1997) CALP 354.

⁵⁹ *Confection Loudapier inc. et CSST*, (1994) CALP 11.

⁶⁰ *Richard Adam enr. et CSST*, (1998) CALP 141.

⁶¹ Article 2 de la LSPAAT.

⁶² La seule décision ayant porté sur le travail à domicile et sur les accidents du travail en Ontario est la décision n^o 152/95 du Tribunal d'appel en matière d'indemnisation des travailleurs, rendue le 26 juillet 1996, par un tribunal constitué de R.E. Hartman, W.D. Jago et J. Anderson, qui ont statué que l'exploitante d'une garderie à domicile dont la clientèle devait passer par une agence était une travailleuse visée par la loi.

⁶³ *Ibid.*, p. 7. Bien que cette décision ait été rendue au regard de la *Loi sur les accidents du travail*, depuis remplacée par la LSPAAT, rien ne permet de croire que la décision aurait été différente si elle avait porté sur une loi plus récente.

⁶⁴ Ces notions ont été définies tant dans le *Rehabilitation Services and Claims Manual* que dans le *Assessment Policy Manual*. La WCA définit les travailleuses et travailleurs et les employeurs, et elle mentionne, sans les définir, les entrepreneurs indépendants. Le concept de « labour contractor » a été élaboré dans une politique pour désigner des entrepreneures et entrepreneurs dont le statut est particulièrement ambigu.

⁶⁵ Article premier du *Workers' Compensation Act*, RSBC, chap. 491 (WCABC).

⁶⁶ Auparavant l'art. 7.42, supprimé en 1994. Pour bien comprendre toute la complexité des dispositions et de la politique de la C.-B., consulter la Décision 98-0563, Tribunal d'appel en matière d'indemnisation des travailleurs, 7 avril 1998, H. Morton, président du tribunal.

⁶⁷ Ils comprennent :

[Traduction]le niveau de contrôle exercé sur le fournisseur de main-d'oeuvre par la personne pour laquelle il travaille, la question de savoir qui, du fournisseur de la main-d'oeuvre ou de la personne pour laquelle il travaille, fournit l'équipement ou les permis nécessaires, et la question de savoir si le fournisseur de main-d'oeuvre travaille de façon continue et indéfinie pour une personne ou travaille sporadiquement pour des personnes différentes. Le critère principal, qui englobe largement ces critères, consiste à demander si le fournisseur de main-d'oeuvre existe comme tel en tant qu'entreprise commerciale, indépendamment de la personne pour laquelle il travaille (Décision n° 255, p. 155-156, citée dans la décision 98-0563, rendue par la Division d'appel en matière d'indemnisation des travailleurs, en date du 7 avril 1998, H. Morton, président du tribunal, p. 23).

⁶⁸ Décision 98-0563, Division d'appel en matière d'indemnisation des travailleurs, en date du 7 avril 1998, H. Morton, président du tribunal, p. 24.

⁶⁹ Décision 98-0563, Division d'appel en matière d'indemnisation des travailleurs, en date du 7 avril 1998, H. Morton, président du tribunal.

⁷⁰ Décision 96-1247, Division d'appel en matière d'indemnisation des travailleurs, (1996) 13 *Workers' Compensation Reporter* 71.

⁷¹ Décision 98-0584, Division d'appel en matière d'indemnisation des travailleurs, 15 avril 1998, tribunal formé de P.L. Byrne, J.M. Callan et S. Hadley.

⁷² Décision 32 *Re the Employment Relationship*, 28 mars, 1974, (1974) 1 *Workers' Compensation Reporter*, p. 127.

⁷³ Ainsi, en Ontario, il a été statué qu'une personne tenant une garderie à domicile était une travailleuse (décision n° 152/95 du Tribunal d'appel en matière d'indemnisation des

travailleurs, rendue le 26 juillet 1996, par un tribunal formé de R.E. Hartman, W.D. Jago et J. Anderson), alors qu'il a été statué qu'un fournisseur de soins à domicile de la Colombie-Britannique était une entrepreneure indépendante (Division d'appel en matière d'indemnisation des travailleurs, décision 98-0584, 15 avril 1998, tribunal constitué de P.L. Byrne, J.M. Callan et S. Hadley).

⁷⁴ L'article 12 de la LSPAAT prévoit l'inclusion volontaire de certaines personnes par ailleurs exclues (entrepreneurs indépendants ou propriétaires uniques ou associés) qui oeuvrent dans des secteurs d'activité décrits à l'annexe 1 ou 2 de la loi.

⁷⁵ Aux termes de l'art. 11(1)*b* de la LSPAAT.

⁷⁶ L'article 12 de la LSPAAT prévoit la protection volontaire d'un entrepreneur indépendant défini à l'art. 2 comme « [q]uiconque oeuvre dans un secteur d'activité compris dans l'annexe 1 ou l'annexe 2 et n'emploie pas de travailleurs à cette fin. ».

⁷⁷ Article 18 de la LATMP.

⁷⁸ L'art. 2(3)*b* de la *Loi sur les accidents du travail*, L.R.N.-B., chap. W-13, est ainsi rédigé : « Sous réserve des articles 4 et 6, la présente Partie ne s'applique pas aux personnes suivantes : [...] b) les travailleurs indépendants. [sic] » L'article 4 permet à la travailleuse ou au travailleur de demander d'entrer volontairement dans le champ d'application de la loi.

⁷⁹ Le Règlement du Nouveau-Brunswick 82-79 pris en application de la *Loi sur les accidents du travail* (D.C. 82-360), en date du 29 avril 1982, exclut une industrie comptant moins de trois travailleuses et travailleurs généralement employés de façon continue.

⁸⁰ Renseignements confirmés par une entrevue avec des représentants de la Commission en août 1999.

⁸¹ Article 2 de la LATMP : « employeur » : une personne qui, en vertu d'un contrat de louage de services personnels ou d'un contrat d'apprentissage, utilise les services d'un travailleur aux fins de son établissement. » Un établissement est défini dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., chap. S-2.1, à l'article premier : « établissement : l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation; »

⁸² *Confection LDG enr. et CSST-Laval*, (1997) CALP 354.

⁸³ *Richard Adam enr. et CSST*, (1998) CALP 141. Voir également *Blanchard/Les entreprises TW et Marcoux*, (1995) BRP 455.

⁸⁴ *Brulotte et Peter D. Curry*, (1991) CALP 1096.

⁸⁵ *CSST et Lebel et Gérard Houle*, (1997) CALP 1470. Une travailleuse enceinte a obtenu le droit au retrait préventif en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, même si elle travaillait dans une maison privée. La maison a été considérée comme un établissement.

⁸⁶ *CSST et Lebel et Gérard Houle*, (1997) CALP 1470. Il a été statué qu'une travailleuse domestique dans une maison privée pouvait se prévaloir de la disposition législative sur le retrait préventif, même si elle aurait été exclue des prestations d'accident du travail en raison de la définition de travailleur qui se trouve dans la législation pertinente sur les accidents du travail.

⁸⁷ Les coiffeuses qui sont des travailleuses autonomes peuvent obtenir une protection volontaire en vertu de la loi sur les accidents du travail, mais elles ne peuvent avoir accès au retrait préventif en vertu de la loi sur la santé et la sécurité au travail que si elles sont constituées en société à responsabilité limitée et que si elles travaillent pour leur société.

⁸⁸ L'article 1 de la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick définit l'« employeur » comme « toute personne qui utilise, en vertu d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage, écrit ou verbal, exprès ou implicite, les services d'un travailleur engagé dans un travail quelconque se rattachant à une industrie... » et l'industrie est définie comme « tout ou partie d'une industrie, d'une opération, d'une entreprise ou d'un emploi entrant dans le champ d'application de la présente Partie.... »

⁸⁹ *Workers' Compensation Act*, RSBC, chap. 492, 1996, art. 1 : [Traduction] « L'employeur comprend toute personne qui utilise, en vertu d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage, écrit ou verbal, exprès ou implicite, les services d'une personne engagée dans un travail quelconque se rattachant à une industrie. »

⁹⁰ Article 2 de la LSPAAT : « "employeur" S'entend de quiconque a à son service, aux termes d'un contrat de service ou d'apprentissage, une personne exerçant un travail dans un secteur d'activité... »; « "secteur d'activité" S'entend en outre d'un établissement, d'une entreprise, d'un métier, d'un commerce ou d'un service, de même qu'un ménage si des domestiques y sont employés. »

⁹¹ La présomption législative fait présumer un fait si certains autres faits sont établis, ce qui allège le fardeau de la personne qui doit prouver ce fait. Ainsi, au Québec, l'article 28 de la LATMP prévoit que « [u]ne blessure qui arrive sur les lieux du travail alors que le travailleur est à son travail est présumée une lésion professionnelle. » Le réclamant ou la réclamante n'est pas tenu de prouver que la blessure est liée au travail si cette personne montre que la blessure en question est survenue au travail pendant que la personne travaillait.

⁹² Dans les faits, on peut difficilement conclure que ces différents libellés ont des significations différentes. Parlant de libellés différents, le professeur Terence Ison (1989 : 26) a déclaré que [Traduction] « la différence de résultat est assez marginale ». Néanmoins, la Cour d'appel du Québec a statué que le libellé différent justifie l'exemption des employeurs fédéraux de l'application de la présomption de l'art. 28, déjà décrite. Voir *Lamy et Société canadienne des postes*, [1998] CLP 1472 (C.A.Q.).

⁹³ Tribunal d'appel en matière d'indemnisation des travailleurs, décision n° 152/95, rendue le 26 juillet 1996, par un tribunal constitué de R.E. Hartman, W.D. Jago et J. Anderson.

⁹⁴ *Thibodeau c. Workers' Compensation Board (N.B.)*, (1992) 129 NBR (2d) 271, p. 274.

⁹⁵ Article 28 de la LATMP : « Une blessure qui arrive sur les lieux du travail alors que le travailleur est à son travail est présumée une lésion professionnelle. »

⁹⁶ *Duval c. CALP*, (1997) CALP 1840 (C.S.Q.).

⁹⁷ *Vigneault et Ministère du revenu du Québec*, CLP 120299-62B-9907, 7 janvier 2000, N. Blanchard, commissaire.

⁹⁸ *Guay et Entreprises J.-L. Bérubé ltée et CSST*, CALP 57431-02-9403, 26 octobre 1995, R. Jolicoeur, commissaire.

⁹⁹ *Ferland et Banque de Nouvelle-Écosse et CSST, JuriSélection*, vol. 5, n° 15, J5-15-14, 19 mai 1993.

¹⁰⁰ Cet argument a été retenu dans une affaire du Québec dans laquelle une travailleuse est tombée dans le domicile d'une autre personne. L'employeur a tenté de faire valoir que l'escalier glissant dans la résidence d'un patient avait causé l'accident, et qu'à ce titre, le coût ne devrait pas être imposé à l'employeur, mais plutôt au fonds général d'indemnisation. Le tribunal a spécifié que le fait de travailler dans la résidence d'autres personnes constituait un risque lié à l'emploi et que c'est à bon droit qu'on avait tenu l'employeur responsable des coûts rattachés à la blessure. Le même raisonnement pourrait facilement s'appliquer à un accident qui surviendrait dans la résidence du travailleur. Voir *Hôpital Laval et CSST*, CALP, 70401-03-9506, 26 mai 1997, B. Roy, commissaire, confirmant une décision au même effet rendue le 25 novembre par le commissaire P. Brazeau, également de la CALP. Au même effet, voir *Hôpital Laval ET CSST*, (1996) CALP 1005.

¹⁰¹ Pour prendre connaissance des principes directeurs sur ces questions dans les provinces de common law, consulter Ison (1989 : 28-29). Au Québec, voir Cliche et Gravel (1997 : 182-185).

¹⁰² Décision du TAIT 146/93, 23 novembre 1993, tribunal composé de Strachan, Robillard et Jago.

¹⁰³ *Daminco et Pinet*, CLP 112072-71-9903, 29 septembre 1999, A. Vaillancourt, commissaire.

¹⁰⁴ Ce problème a été évoqué en Australie. Voir Mayhew et Quinlan (1999).

¹⁰⁵ *Lalancette et Canada Trust*, CALP 88236-09-9705, 27 mars 1998, C. Bérubé, commissaire.

¹⁰⁶ Le Québec prévoit l'assignation temporaire d'un travail à l'art. 179 de la LATMP.

¹⁰⁷ Voir *Tremblay et Provigo Distribution inc.*, CALP, 79396-03-9605, 4 octobre 1996, M. Carignan, commissaire.

¹⁰⁸ *Lussier et Saladexpress inc. et CSST, CALP, 76854-62-9602, 14 octobre 1997, F. Dion-Drapeau, commissaire. La travailleuse elle-même avait d'abord proposé cet emploi. On ne sait pas clairement si la même décision aurait été prise si le travail à domicile avait été imposé à la travailleuse.*

¹⁰⁹ *Tremblay et Hopital de Chicoutimi inc., BRP, 61042844, 3 novembre 1993, décision non publiée. Le travailleur était âgé de 55 ans au moment de l'audition et il soutenait qu'il était incapable de travailler à temps plein.*

¹¹⁰ *Jean et Hôpital Saint-Joseph de la Providence, BRP, 61357994, 16 novembre 1993, décision non publiée.*

¹¹¹ Renseignements obtenus à la suite d'une entrevue réalisée avec le Bureau des conseillers aux travailleurs au Nouveau-Brunswick.

¹¹² Les critères qui s'inscrivaient dans la politique antérieure étaient plus généraux; ils permettaient ces cotisations quand l'emploi à domicile était « médicalement et professionnellement approprié ». Comparer la politique actuelle : *WSIB Operational Policy-Labour Market Re-entry (LMR) Home Modifications for Homebound Employment 12.8, 1^{er} janvier 1998, à la politique précédente : WCB policy: Vocational Rehabilitation (VR) Programs, Home Modifications for Homebound Employment, 07-03-11.*

¹¹³ *WSIB Operational Policy - Re-employment Provisions, 9.6, 1^{er} janvier 1998.*

¹¹⁴ Renseignements obtenus lors d'une entrevue à la *Workers' Compensation Board* de la Colombie-Britannique, avril 1999.

¹¹⁵ *Laur et Verger Jean-Marie Tardif inc., (1992) CALP 510; Boulaajoul et Ferme M.S. Nadon enr., (1994) CALP 1540.*

¹¹⁶ L'Ontario dispose d'une politique concernant les travailleuses et travailleurs non-résidents, aux termes de laquelle le seul critère est que la réclamantes ou le réclamant a travaillé en Ontario pendant plus de 11 jours et a un lien important avec l'Ontario (*Policy Guidelines 01-02-11*). Les porte-parole de la Colombie-Britannique ont déclaré, dans une entrevue réalisée en avril 1999, que la question n'avait pas été soulevée, mais qu'ils ne voyaient pas de motifs pour refuser la demande d'un réclamant en raison de son statut d'immigrant. Un porte-parole de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick tirait la même conclusion en août 1999.

¹¹⁷ Il peut néanmoins être tenu compte du revenu non déclaré pour déterminer le salaire et les prestations. Voir *Chagnon et Bienvenue, (1986-87) BRP 831; Lafontaine et Transmission Iberville, CALP 70135-04-9505, 3 juin 1996, M. Renaud, commissaire; Denis Raymond et Rajotte, CALP 15942-62-8912, 3 octobre 1994.*

¹¹⁸ Un auteur du Québec (Pratte 1995 : 561) a critiqué les décisions permettant l'application de l'article 9 aux travailleuses et travailleurs autonomes qui étaient des travailleurs à domicile parce que l'employeur n'exerçait aucun contrôle sur leurs conditions de travail. Il ajoute que les travailleuses et travailleurs à domicile salariés seraient visés avec raison par la loi sur les

accidents du travail parce que leur domicile fait partie de l'établissement de l'employeur lorsqu'ils travaillent.

¹¹⁹ *Richard Adam enr. et CSST*, (1998) CALP 141.

¹²⁰ *Vêtements de Sports C'est La Vie inc. et CSST*, (1997) CALP 1611. L'application de l'art. 9 de la LATMP faisait l'objet du litige.

¹²¹ Décision 96-1247 de la Division d'appel en matière d'indemnisation des travailleurs, (1996) 13 *Workers' Compensation Reporter* 71, p. 80 (Colombie-Britannique).

¹²² Terme technique qui signifie que le dossier d'accidents de chaque employeur affecte le coût de ses primes.

¹²³ *Hôpital Laval et CSST*, CALP, 70401-03-9506, 26 mai 1997, B. Roy, commissaire, qui confirme une décision au même effet rendue le 25 novembre par le commissaire P. Brazeau, également de la CALP. Au même effet, voir *Hôpital Laval et CSST*, (1996) CALP 1005.

¹²⁴ L'article 3 de la LATNB exclut « les membres de la famille de l'employeur qui résident avec lui et qui sont âgés de moins de seize ans. »

¹²⁵ Décision du TAIT 647/91 du 15 octobre 1991, tribunal formé de MM. Chapnik, Leberta et Preston.

¹²⁶ Décision du TAIT 837/91 du 19 mars 1993, tribunal formé de MM. Newman, Shartal et Apsey (dissident).

¹²⁷ Décision du TAIT n° 185/95, 2 juin 1995, tribunal formé de MM. Moore, Ferrari et Apsey.

¹²⁸ *Trudel et Doc Mécano inc.*, CALP, 38274-04-9204, 12 août 1999, M. Renaud, commissaire.

¹²⁹ Au Québec, il a été recommandé d'abroger l'article 9 pour que tous les travailleurs et travailleuses autonomes, sauf les entrepreneures et entrepreneurs dépendants, soient tenus de payer leurs primes. À notre avis, cette recommandation équivaut à un pas en arrière si l'objectif consiste à assurer un transfert de coûts aux personnes les mieux placées pour les assumer. Voir Bich *et al.* (1997). À ce jour, ces recommandations n'ont pas donné lieu à des modifications législatives, et rien, jusqu'à présent, nous permet de conclure qu'elles seront suivies. M. Pratte (1995 : 562) recommande également que les travailleuses et travailleurs à domicile soient exclus de l'indemnisation.

¹³⁰ Article 2 de la LSPAAT : « "employeur" S'entend de quiconque a à son service, aux termes d'un contrat de service ou d'apprentissage, une personne exerçant un travail dans un secteur d'activité...»; « "secteur d'activité" S'entend en outre d'un établissement, d'une entreprise, d'un métier, d'un commerce ou d'un service, de même qu'un ménage si des domestiques y sont employés. »

¹³¹ Paragraphe 92(10) de l'*Acte de l'Amérique du Nord Britannique, 1867*.

¹³² La Cour suprême du Canada l'a clairement énoncé dans une triade de décisions : *Bell Canada c. CSST*, (1988) 1 R.C.S. 749; *Canadien National c. CSST et Courtois*, (1988) 1 R.C.S. 868; et *Alltrans*, (1988) 1 R.C.S. 897.

¹³³ Article 2 du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, chap. L-2 (CCT), : « "employé" Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclus du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail. » Voir le chapitre 7.

¹³⁴ Article 122 du CCT : « Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie. "employé" Personne au service d'un employeur. "employeur" Personne qui emploie un ou plusieurs employés - ou quiconque agissant pour son compte - ainsi que toute organisation patronale. »

¹³⁵ Les règles d'interprétation pourraient amener le lecteur à croire que les entrepreneurs dépendants peuvent être exclus en vertu de la partie II. Cependant, les termes utilisés ont un sens assez large pour les comprendre et le Code devrait être interprété comme s'il favorisait une application générale de la loi en raison de sa nature réparatrice.

¹³⁶ Les personnes interviewées ont déclaré que les tribunaux ne s'étaient pas encore prononcés sur cette question et que cette conclusion était donc encore incertaine. Néanmoins, des sources de DRHC ont confirmé qu'un entrepreneur véritablement dépendant serait probablement considéré comme un employé en vertu de la partie II du Code.

¹³⁷ Article 122 du CCT.

¹³⁸ Les entreprises qui relèvent de la compétence fédérale en vertu de l'art. 92(10) de l'*Acte de l'Amérique du Nord Britannique*, comme les sociétés de télécommunication, les chemins de fer, les lignes aériennes, etc.

¹³⁹ Article 125 et suivants du CCT. Voir l'exposé qui suit.

¹⁴⁰ Renseignements confirmés par un porte-parole de DRHC en septembre 1999.

¹⁴¹ L.R.Q., chap. S-2.1 (LSST).

¹⁴² L'article 1 de la LSST définit le travailleur et l'employeur comme des personnes dont la relation repose sur un « contrat de louage de services personnels ». À certaines fins, le terme travailleur comprend également « une personne qui est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les travailleurs [et] un administrateur ou officier d'une corporation, sauf si une personne agit à ce titre à l'égard de son employeur après avoir été désignée par les travailleurs ou une association accréditée[.] »

¹⁴³ Voir l'exposé dans Cliche *et al.* (1993 : 103-104).

¹⁴⁴ Voir, par exemple, *Archambault et Salon de coiffure La Jonction*, CALP 29132-62-9105, 17 janvier 1992, M. Billard, commissaire.

¹⁴⁵ L'article 11 de la LSST étend l'application de certains droits à la direction.

¹⁴⁶ Article 1 de la LSST : « "établissement" : l'ensemble des installations et de l'équipement groupés sur un même site et organisés sous l'autorité d'une même personne ou de personnes liées, en vue de la production ou de la distribution de biens ou de services, à l'exception d'un chantier de construction; ce mot comprend notamment une école, une entreprise de construction ainsi que les locaux mis par l'employeur à la disposition du travailleur à des fins d'hébergement, d'alimentation ou de loisirs, à l'exception cependant des locaux privés à usage d'habitation. »

¹⁴⁷ *CSST et Lebel et Gérard Houle* (1997) CALP 1470; *Blanchard/Les entreprises TW et Marcoux*, (1995) BRP 455. Telle est également l'opinion de M. Pratte (1995 : 561), qui soutient que le domicile d'un travailleur salarié ou d'une travailleuse salariée devient un établissement de l'employeur. Toutefois, dans l'affaire *Confection LDG enr. et CSST* (1997) CALP 354, on a conclu qu'une maison privée n'était pas un établissement, et dans *Brulotte et Peter D. Curry* (1991) CALP 1096, il a été statué qu'un jardinier travaillant dans une maison privée ne travaillait pas pour un employeur qui avait un établissement parce qu'il n'y avait pas de production ni de services offerts à des tiers.

¹⁴⁸ Dans l'article 1 de la LSST, « "lieu de travail" [désigne] un endroit où, par le fait ou à l'occasion de son travail, une personne doit être présente, y compris un établissement et un chantier de construction. »

¹⁴⁹ Pour prendre connaissance d'un exposé général sur la distinction entre un établissement et un lieu de travail et de sa pertinence, voir *Cliche et al.* (1993 : 105).

¹⁵⁰ Dans l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, chap. O.1 (LSSTO), le terme « "travailleur" [désigne une p]ersonne qui exécute un travail ou fournit des services rémunérés en argent. Est exclu le détenu d'un établissement correctionnel ou d'un établissement du même genre qui participe, à cet endroit, à un programme de travail ou de réadaptation. »

¹⁵¹ Article 1 de la LSSTO : « "employeur" Personne qui emploie un ou plusieurs travailleurs ou loue les services d'un ou de plusieurs travailleurs. S'entend en outre de l'entrepreneur ou du sous-traitant qui exécute un travail ou fournit des services et de l'entrepreneur ou du sous-traitant qui entreprend, avec le propriétaire, le constructeur, l'entrepreneur ou le sous-traitant, d'exécuter un travail ou de fournir des services. » Le terme « employeur » comprend les employeurs des personnes qui ont un contrat de services (les employés) et de celles qui ont un contrat en vertu duquel elles reçoivent des services (d'un entrepreneur indépendant) : *R. c. Whyssen*, (1992) 10 OR (3d) 193. Voir : *S. Brault et al.* (1998 : 47).

¹⁵² Article 1 de la LSSTO : « "lieu de travail" Bien-fonds, local ou endroit où le travailleur est employé ou près duquel il travaille ou objet sur lequel ou près duquel il travaille. »

¹⁵³ Article 4 de la LSSTO.

¹⁵⁴ Article 3(3) de la LSSTO : « La présente loi ne s'applique pas au travail que le propriétaire ou l'occupant d'une résidence privée ou leur employé exécute à l'intérieur ou à l'extérieur de la résidence ou sur les biens-fonds et dans les dépendances qui s'y rattachent. »

¹⁵⁵ Article 1 de la LSSTO : « "usine" [s']entend : a) d'un bâtiment ou lieu, à l'exception d'une mine, d'une installation minière ou d'un endroit où du travail à domicile est exécuté.... » Le même article définit le travail à domicile de la façon suivante : « "travail à domicile" Exécution rémunérée d'un travail lié à la fabrication, la préparation, l'amélioration, la réparation, la modification, la réalisation ou au montage d'un article ou d'un objet, en tout ou en partie, dans des locaux utilisés principalement à des fins d'habitation. » Prendre note que la version anglaise de la définition utilise le terme « means », ce qui indique que la définition est exhaustive et ne devrait pas être élargie de façon à inclure des activités non désignées.

¹⁵⁶ En date du 3 septembre 1999, les résultats de la consultation n'étaient pas encore publics. Des conseillers en politiques du ministère du Travail nous ont informé que la réponse des intervenantes et intervenants était partagée et que certains employeurs s'opposaient à l'application de la législation sur la santé et la sécurité au travail aux travailleurs et travailleuses à domicile parce que l'employeur n'exerçait pas de contrôle, tandis que d'autres employeurs estimaient que certaines mesures de réglementation pouvaient être appropriées.

¹⁵⁷ *Industrial Safety Act, 1964*, SO 1968, chap. 45. L'article 1 comporte une définition du travail à domicile semblable à celle qui est en vigueur aujourd'hui. Il exclut également le travail à domicile de la définition des termes [Traduction] « usine » et « magasin ». Un régime de réglementation expressément conçu pour les travailleurs et travailleuses à domicile se trouve dans la partie II de la loi (art. 27 à 30) et semble constituer la justification de leur exclusion de la première partie.

¹⁵⁸ L'article 5 du *Industrial Safety Amendment Act*, SO 1968, chap. 56, abrogeait la partie II du *Industrial Safety Act, 1964*.

¹⁵⁹ Articles 27 à 30 du *Industrial Safety Act, 1964*. En 1968, les dispositions sur le travailleur et la travailleuse à domicile ont été transférées du *Industrial Safety Act* au *Employment Standards Act, 1968*, SO, chap. 35, art. 1.

¹⁶⁰ Article 3 de l'*Occupational Health and Safety Act*, SO 1978, chap. 83. La plupart des travailleuses et travailleurs à domicile étaient déjà exclus par la définition du terme « usine », qui n'a pas été abrogée quand la partie II de la loi précédente a été abrogée en 1968. Toutefois, le libellé de 1978 établissait très clairement que les travailleurs et travailleuses à domicile en tous genres qui travaillaient chez eux n'étaient pas assujettis aux dispositions de la loi, peu importe leur statut professionnel.

¹⁶¹ Article 3(3) de la LSSTO : « La présente loi ne s'applique pas au travail que le propriétaire ou l'occupant d'une résidence privée ou leur employé exécute à l'intérieur ou à l'extérieur de la résidence ou sur les biens-fonds et dans les dépendances qui s'y rattachent. »

¹⁶² Article 5 du *Workplace Act*, RSBC 1996, chap. 493 (WABC).

¹⁶³ Article 1(2) du WABC : [Traduction] « Une maison privée, une pièce ou un endroit utilisé comme lieu d'habitation ne constitue pas une usine, un bureau ou un magasin aux fins de la présente loi, sauf si ce lieu se range dans une catégorie qu'un règlement qualifie d'usine, de bureau ou de magasin. »

¹⁶⁴ Projet de loi 14-1998 : *Workers Compensation Amendment Act, 1998*, art. 23. Toutes les dispositions pertinentes au travail à domicile sont entrées en vigueur le 1^{er} octobre 1999.

¹⁶⁵ Article 71 du WCABC.

¹⁶⁶ Article 1 du WCABC.

¹⁶⁷ [Traduction] « lieu de travail » Tout endroit où un travailleur effectue ou est susceptible d'effectuer un travail, ce qui comprend tout navire, véhicule ou équipement mobile utilisé par un travailleur dans le cadre de son travail. »

¹⁶⁸ La définition de travailleur à domicile qui figurait dans le *Workers' Compensation Act* et dans le *Workplace Act* est entièrement disparue. Comme nous l'avons vu, les dispositions concernant les travailleurs et travailleuses à domicile sont actuellement désuètes.

¹⁶⁹ *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, L.R.N.-B. 1983, chap. O-0.2 (LHSTNB), art. 3.

¹⁷⁰ Exemple fourni lors d'une entrevue réalisée avec un porte-parole de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick.

¹⁷¹ Entrevue réalisée avec un porte-parole de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick.

¹⁷² Article 1 de la LHSTNB : « "salarié" désigne a) une personne employée dans un lieu de travail ou b) une personne se trouvant dans un lieu de travail pour tout objet s'y rattachant[.] »

¹⁷³ Article 1 de la LHSTNB : « "lieu de travail" désigne un bâtiment, ouvrage, local, milieu aquatique ou terrain où des travaux sont exécutés par un ou plusieurs salariés et comprend un chantier ou une mine. »

¹⁷⁴ Si le propriétaire ou l'occupant emploie d'autres personnes dans son domicile, le travail alors exécuté par ces personnes pourrait être régi par la loi et rien n'empêche le propriétaire ou l'occupant d'être considéré comme l'employeur.

¹⁷⁵ Article 1 de la LSST : « "employeur" : une personne qui, en vertu d'un contrat de louage de services personnels ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, utilise les services d'un travailleur. »

¹⁷⁶ *CSST et Lebel et Gérard Houle*, (1997) CALP 1470.

¹⁷⁷ Article 124 du CCT.

¹⁷⁸ Article 125 et 125.1 et suivants du CCT.

¹⁷⁹ Voir, par exemple, l'art. 148 (4) du CCT. C'est davantage possible en théorie qu'applicable en pratique, car il est très difficile d'appliquer une disposition législative aussi ambiguë dans un contexte pénal.

¹⁸⁰ On considère que toute la partie II du CCT s'applique seulement aux lieux de travail qui sont sous le contrôle de l'employeur, d'après des sources responsables de son application. Ces renseignements ont été confirmés par un porte-parole de DRHC en septembre 1999.

¹⁸¹ Par exemple, voir le projet de modification de l'article 125.1, qui élargit la portée de la disposition de la manière suivante : « ... l'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité ainsi que toute tâche accomplie par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de son autorité, dans la mesure où cette tâche, elle, en relève... » *Loi modifiant la partie II du Code canadien du travail, portant sur la santé et la sécurité au travail*, projet de loi C-12, première lecture, 28 octobre 1999, deuxième session, 36^e Parlement, 48 Elizabeth II, 1999.

¹⁸³ Article 147 du CCT.

¹⁸⁴ La loi de l'Ontario exclut non seulement le travail exécuté au domicile du travailleur ou de la travailleuse, mais plus précisément certains genres de travail effectués au domicile d'une autre personne au regard de certains droits. Par exemple, l'article 43 de la LSSTP exclut spécifiquement les travailleurs et travailleuses des foyers de groupe résidentiels du droit de refuser du travail dangereux.

¹⁸⁵ Article 2 de la LSST.

¹⁸⁶ Article 51 de la LSST : « L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. »

¹⁸⁷ Article 51(1) de la LSST.

¹⁸⁸ Article 51(5) de la LSST.

¹⁸⁹ Article 51(8) de la LSST.

¹⁹⁰ *Occupational Health and Safety Regulation: Core Requirements* (OHSR Core Requirements), Règlement 296/97 de la C.-B., art. 2.1, en vigueur le 15 avril 1998.

¹⁹¹ OHSR Core Requirements, art. 2.2. Les dispositions qui régissent ce droit se trouvent dans le projet de loi 14, mais le chapitre concernant le droit de refus n'est pas entré en vigueur en même temps que le reste de la loi, entrée en vigueur le 1^{er} octobre 1999.

¹⁹² L'article 14 du *Règlement sur la qualité du milieu de travail*, chap. S-2.1, s'applique aux établissements, et dans certaines affaires, il a été conclu qu'une maison privée peut être un établissement; voir précédemment.

¹⁹³ Article 3.2 de OHSR Core Requirements.

¹⁹⁴ Article 51(1) de la LSST.

¹⁹⁵ Article 9 de la LHSTNB.

¹⁹⁶ Article 128 du CCT.

¹⁹⁷ Article 3.24 de OHSR Core Requirements.

¹⁹⁸ Article 12 de la LSST.

¹⁹⁹ Article 204 et suivants du CCT.

²⁰⁰ Articles 40 à 48 de la LSST. Pour prendre connaissance des détails de l'application de cette loi, voir Lippel *et al.* (1996).

²⁰¹ *Archambault et Salon de coiffure La Jonction*, CALP 29132-62-9105, 17 janvier 1992, M. Billard, commissaire; *Sirois et CSST*, CALP 36096-62-9201, 31 juillet 1992, L. McCutcheon, commissaire; *Deschênes et Salon Le Havre*, CALP 43492-62b-9209, 4 mars 1993, N. Lacroix, commissaire.

²⁰² *CSST et Lebel et Gérard Houle*, (1997) CALP 1470, p. 1479.

²⁰³ Article 205(1) du CCT prévoit que « [l']employeur étudie la demande en consultation avec l'employée et, dans la mesure du possible, modifie ses tâches ou la réaffecte. »

²⁰⁴ *Forlini et Watt et Scott inc.*, CALP 27842-60-9103, 24 octobre 1991, A. Leydet, commissaire. Dans cette affaire en particulier, la travailleuse a soutenu qu'elle pouvait travailler au lit, après que son médecin lui avait dit qu'elle devait rester au lit en tout temps.

²⁰⁵ *Canada Occupational Safety and Health Regulations (Consolidated)*, *Canadian Employment Safety and Health Guide* (Toronto : CCH, 1999), p. 30141 (Canadian Health and Safety Guide).

²⁰⁶ Canadian Health and Safety Guide, art. 6.6 et 6.7.

²⁰⁷ Article 15, chap. S-2.1.

²⁰⁸ Décision n° 96-1247 de la Division d'appel en matière d'indemnisation des travailleurs, (1996) 13 *Workers' Compensation Reporter* 71, p. 80. Cette décision renvoie aux *Industrial Health and Safety Regulations* qui ont été remplacés en 1998 par les *Occupational Health and Safety Regulations*.

²⁰⁹ Articles 4.46 à 4.53 de OHSR Core Requirements.

²¹⁰ Articles 4.64 à 4.69 de OHSR Core Requirements. L'éclairage est particulièrement important dans l'industrie du vêtement.

²¹¹ Articles 4.70 à 4.80 de OHSR Core Requirements. La qualité de l'air intérieur constitue une question litigieuse dans de nombreux lieux de travail, particulièrement si la travailleuse ou le travailleur est exposé à des solvants, de la fourrure, de la poussière ou des fibres. De

nombreux travailleurs et travailleuses à domicile de la Colombie-Britannique travaillent dans des industries où elles sont exposées à ces substances.

²¹² Articles 4.81 et 4.82 de OHSR Core Requirements. Cette question a été soulevée au cours d'entrevues réalisées à la commission des accidents du travail. Quand des travailleuses ou des travailleurs sont obligés d'entrer dans le domicile d'autres personnes (comme dans le cas de soins à domicile), il se peut que les règlements soient applicables.

²¹³ L'article 4.84 de OHSR Core Requirements prévoit expressément les exclusions du *Workplace Act* aux fins des articles 4.84 à 4.106. Les règles d'interprétation des lois nous permettent de conclure que ces dispositions d'exclusion ne s'appliquent pas au reste du règlement.

²¹⁴ *OHSR General Hazard Requirements, OHSR Industry/Activity Specific Requirements*. En pratique, la nature des sujets traités dans le dernier règlement empêche son application au travail à domicile, car il régit des industries comme les projets de construction, la plongée, la foresterie, et ainsi de suite.

²¹⁵ Article 3.18 de OHSR Core Requirements. Voir également le projet de loi 14-1998, *Workers Compensation Amendment Act, 1998*, aux articles 23 et 182, qui sont entrés en vigueur le 1^{er} octobre 1999.

²¹⁶ Article 49(5) de la LSST.

²¹⁷ Article 51(3) de la LSST.

²¹⁸ Article 141 du CCT.

²¹⁹ Par exemple, l'art. 145 du CCT permet à une agente ou un agent de sécurité d'ordonner à l'employeur ou à l'employé ou à l'employée en cause de remédier à la situation si elle ou il est d'avis qu'il y a contravention à la législation sur la santé et la sécurité. Aucune disposition n'empêcherait d'exercer ces pouvoirs au regard d'une violation qui survient au domicile. Il faut toutefois garder à l'esprit qu'en vertu de la loi actuelle, peu de dispositions spécifiques pourraient s'appliquer au travail à domicile si le domicile n'est pas sous l'entière autorité de l'employeur (art. 125 et 125.1 du CCT). En pratique, cette situation ne risque pas de se présenter.

²²⁰ Article 54(2) de la LSSTO : « L'inspecteur ne doit pénétrer dans un logement ou partie de logement effectivement utilisé comme lieu de travail qu'avec le consentement de l'occupant ou s'il est autorisé par un mandat de perquisition décerné en vertu de l'article 158 de la *Loi sur les infractions provinciales*. »

²²¹ Article 179 de la LSST : « Un inspecteur peut, dans l'exercice de ses fonctions, pénétrer à toute heure raisonnable du jour ou de la nuit dans un lieu où sont exercées des activités dans les domaines visés dans la présente loi et les règlements, et l'inspecter. »

²²² L.R.Q., chap. D-2.

²²³ *Comité paritaire de la chemise c. Potash*, (1994) 2 R.C.S. 406, p. 407. Il s'agissait de déterminer si les mécanismes d'inspection prévus dans la loi étaient contraires à l'art. 8 de la Charte des droits, qui protège les citoyens contre les fouilles, perquisitions ou saisies abusives. En soi, les inspections au domicile n'étaient pas abusives.

²²⁴ *Ibid.*, p. 410.

²²⁵ Dans sa version originale, la LSST précisait que l'inspection d'une maison privée pouvait être faite seulement au moyen d'un mandat. Cette disposition a été abrogée en 1986 par la *Loi modifiant diverses dispositions législatives eu égard à la Charte des droits et libertés de la personne*, L.Q. 1986, chap. 95, art. 302. Le motif de l'abrogation n'est pas clair. Toutefois, on pourrait supposer que le droit à la protection de la vie privée prévu à l'article 5 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec limite le droit d'effectuer des inspections. Compte tenu de l'application restreinte du droit à la protection de la vie privée dans le contexte des relations de travail au Québec, il est peu probable que le droit à l'inspection serait limité par le libellé général de la Charte du Québec. Voir, par exemple, *Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bridgestone Firestone de Joliette (CSN) c. Trudeau et Bridgestone/Firestone Canada Inc.*, [1999] RJQ 2229 (C.A.Q.).

²²⁶ Articles 185 et 236 de la LSST.

²²⁷ Article 3.15 de OHSR Core Requirements (l'obligation s'applique à « tous les lieux de travail »). Renseignements confirmés en entrevues.

²²⁸ Article 181 du projet de loi 14-1998, *Workers Compensation Amendment Act, 1998* (en vigueur depuis le 1^{er} octobre 1999).

²²⁹ Article 28(1) de la LHSTNB prévoit l'inspection par un agent en ces termes : « pénétrer dans tout endroit qu'il estime être un lieu de travail pour l'inspecter et y procéder aux tests, prises de photographies, enregistrements, prélèvements d'échantillons et examens qu'il estime nécessaires ou souhaitables, et ce à toute heure raisonnable et sans préavis. »

²³⁰ Renseignements obtenus lors d'une entrevue réalisée avec un porte-parole de la Division des services de prévention de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail en juin 1999.

²³¹ Article 157 du CCT.

²³² Article 70 de la LSSTO.

²³³ Article 223 et suivants de la LSST.

²³⁴ Article 51 de la LHSTNB.

²³⁵ Voir, en termes généraux, Vega Ruiz (1992). Voir également l'exposé concernant le débat sur cette question aux États-Unis, où le rôle de la *Occupational Safety and Health Administration* dans les inspections de domiciles fait l'objet de vives discussions (Levenstein 1999).

²³⁶ Le projet de loi 14, entré en vigueur le 1^{er} octobre 1999, prévoit des mécanismes précis d'inspection des maisons privées.

²³⁷ Les amendements proposés au projet de loi C-12 dissiperaient une bonne partie de la confusion qui entoure la législation actuelle.

²³⁸ Article 3(3) de la LSSTO : « La présente loi ne s'applique pas au travail que le propriétaire ou l'occupant d'une résidence privée ou leur employé exécute à l'intérieur ou à l'extérieur de la résidence ou sur les biens-fonds et dans les dépendances qui s'y rattachent. »

²³⁹ Voir, par exemple, l'art. 181 du projet de loi 14 de la Colombie-Britannique.

7. L'ORGANISATION ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La présente étude traite dans une large mesure de sujets qui touchent la très grande majorité des travailleuses et travailleurs à domicile qui, dans l'ensemble, ne sont pas visés par des conventions collectives. Les problèmes auxquels se heurtent ces travailleuses et travailleurs dans des lieux de travail syndiqués peuvent être passablement différents. En outre, la situation de ces travailleuses et travailleurs nécessite également des recherches complémentaires. La négociation collective représente un important moyen qui s'offre aux travailleuses et travailleurs désireux d'améliorer leurs conditions de travail et d'augmenter leur revenu¹.

Au Canada, le taux de syndicalisation dépasse les 30 p. 100. Cependant, seulement 19 p. 100 des travailleuses et travailleurs du secteur privé sont syndiqués². Les travailleuses et travailleurs à domicile qui, en raison de leur lieu de travail, sont isolés et difficiles à retracer, ont beaucoup de difficulté à s'organiser. Ces difficultés représentent un défi pour le mouvement syndical depuis ses débuts³. Le modèle canadien de négociation collective, qui est essentiellement le modèle « un employeur, un site, une unité de négociation », semble comporter des lacunes, car il tend à exclure les petits lieux de travail et les travailleuses et travailleurs plus marginaux, ce qui englobe de nombreux travailleuses et travailleurs à domicile. En raison de leur lieu de travail, les travailleuses et travailleurs à domicile sont souvent incapables d'exercer leur droit d'association avec d'autres travailleuses et travailleurs ou, s'ils font partie d'une association comme un syndicat, il leur est souvent difficile de participer à ses activités. On a souvent réitéré la nécessité, pour les travailleuses et travailleurs à domicile, de former des associations, y compris des syndicats, et des formes innovatrices d'organisation populaire existent dans plusieurs pays, notamment dans l'industrie canadienne du vêtement⁴.

La plupart des travailleuses et travailleurs sont assujettis à une loi provinciale sur le travail aux fins de la syndicalisation et de la négociation collective, seulement 10 p. 100 relèvent de la compétence fédérale, qui vise un nombre très restreint de secteurs d'activité⁵. Aucune des provinces étudiées ne refuse aux travailleuses et aux travailleurs à domicile de quelque secteur le droit de former un syndicat et d'y adhérer avec d'autres travailleuses et travailleurs. Pour l'essentiel, les lois qui ont trait à la syndicalisation et à la négociation collective ne disent mot de la situation des travailleuses et travailleurs à domicile. Puisque la plupart des lois portant sur l'organisation et la négociation collective ne mentionnent pas leur application aux travailleurs et travailleuses qui ne cadrent pas dans le modèle « typique » de la travailleuse ou du travailleur à temps plein sur place, les tribunaux spécialisés ont élaboré des interprétations législatives qui s'appuient sur les faits propres à chaque affaire. Ces interprétations ont tendance à favoriser le droit des travailleuses et travailleurs à se syndiquer et à faire partie des mêmes syndicats que les travailleuses et travailleurs permanents à temps plein⁶.

À notre avis, il importait d'établir une distinction entre les situations dans lesquelles les employés et employées exécutent du travail à domicile avant le processus d'accréditation, et après. Dans le premier cas, il semblerait que le modèle actuel d'accréditation rend la

syndicalisation des travailleuses et travailleurs à domicile particulièrement difficile, car il est peu probable que l'on puisse identifier et retracer les travailleuses et travailleurs à domicile sans la participation de l'employeur. Par ailleurs, la communication, par l'employeur, de renseignements personnels au sujet des travailleuses et travailleurs, comme les numéros de téléphone et les adresses, sans autorisation préalable des employées et employés concernés, pose également problème en vertu des lois sur le travail et la protection de la vie privée. Cependant, il ne s'agit pas nécessairement d'un problème insurmontable, comme nous l'expliquerons plus loin.

Il importe également de cerner les effets et les conséquences du travail à domicile sur les activités syndicales et les difficultés liées à l'application des conventions collectives une fois que les employées et employés qui travaillent pour un même employeur se dispersent à l'extérieur du lieu de travail. Quand l'association accréditée est déjà en place, la collaboration entre l'employeur et le syndicat résulte généralement de certaines dispositions dans la convention collective. Aucune des lois étudiées n'interdit ni ne limite le contenu éventuel d'une convention collective, pour autant que ses dispositions ne contreviennent pas à la loi. On peut donc envisager l'inclusion de certaines clauses dans les conventions collectives pour mieux protéger les travailleuses et travailleurs à domicile et pour favoriser l'échange de renseignements sur les activités syndicales entre les travailleuses et travailleurs à domicile et leur syndicat⁷.

Avant qu'un travailleur ou une travailleuse à domicile ou un groupe de travailleuses et travailleurs à domicile puisse se syndiquer, il faut d'abord déterminer le statut d'« employé » de la travailleuse ou du travailleur à domicile. Encore une fois, les travailleuses et travailleurs à domicile se heurtent au problème de la définition des limites du travail autonome. Le prochain obstacle auquel se butent les syndicats et les travailleuses et travailleurs à domicile réside dans la manière de communiquer aux fins de la campagne d'organisation. Comment les travailleuses et travailleurs à domicile peuvent-ils savoir qui sont leurs collègues et où ils se trouvent? Comment le syndicat pourra-t-il savoir que les travailleuses et travailleurs à domicile sont au service d'une société, ou qui ils sont? Comment les travailleuses et travailleurs à domicile pourront-ils savoir qu'une campagne d'organisation est en cours s'ils ont peu ou pas de contact avec leurs collègues? Le modèle canadien d'établissement de l'unité de négociation appropriée a également des répercussions sur les travailleuses et travailleurs à domicile, car il n'est pas nécessairement adapté à la réalité du travail à domicile. Outre le fait que le modèle est désuet, de nouvelles formes de travail à domicile, comme le télémarketing à domicile, prennent naissance dans le secteur des services, un secteur où la syndicalisation a toujours été difficile. Au cours des ans, des modèles de négociation différents ont été élaborés pour répondre aux réalités particulières de la population active. L'étude de ces modèles permet de commencer à mettre en place des cadres de négociation mieux adaptés à la situation des travailleuses et travailleurs à domicile.

Entrepreneur indépendant, entrepreneur dépendant ou employé?

Dans toutes les lois analysées, un « employé » est une personne qui exécute un travail sous les ordres d'un employeur moyennant une rémunération. Chaque loi exclut également de son

champ d'application certaines catégories d'employées et employés en raison de la nature de leur travail et de leur niveau de responsabilité⁸. L'entrepreneure ou l'entrepreneur vraiment indépendant (ou la travailleuse ou le travailleur autonome) est également exclu de la définition d'« employé » dans la loi sur les relations de travail de toutes les provinces. Cependant, certains en sont venus à la conclusion que les entrepreneures et entrepreneurs dépendants sont couverts et peuvent donc faire partie d'une unité de négociation (Adams 1999 : 6.10). En Ontario, en Colombie-Britannique et au niveau fédéral, les entrepreneures et entrepreneurs dépendants sont explicitement visés par la législation sur les relations de travail⁹. Au Québec, les tribunaux du travail ont souvent donné une interprétation large au terme « employé » de manière à inclure les entrepreneures et entrepreneurs dépendants¹⁰.

Le travail à domicile et l'organisation syndicale

L'accès aux employées et employés à des fins d'organisation représente manifestement l'un des principaux obstacles à l'exercice du droit de se syndiquer chez les travailleuses et travailleurs à domicile. Bien que beaucoup ait été écrit sur la question de l'accès des syndicats à la propriété des employeurs à des fins d'organisation et des heures auxquelles il est possible de le faire¹¹, de même que sur l'adoption de dispositions afin de délimiter l'accès des organisatrices et organisateurs syndicaux, la législation et la jurisprudence sont relativement silencieuses sur la question de l'accès aux listes d'employées et employés afin d'organiser les travailleuses et travailleurs à domicile. Toutes les provinces ont des dispositions permettant l'accès, à des fins d'organisation, aux employées et employés se retrouvant sur des sites éloignés sous le contrôle de l'employeur¹². Bien que certains conseils provinciaux des relations de travail aient statué que les syndicats peuvent avoir accès aux adresses et aux numéros de téléphone du personnel (Adams 1999 : 10.580), seule la *partie I* du *Code canadien du travail* compte une disposition législative qui pourrait s'appliquer expressément à la situation des travailleuses et travailleurs à domicile.

À la suite d'une recommandation formulée dans le Rapport Sims (1996), cette disposition sur la communication avec les travailleuses et travailleurs qui ne sont pas sur place est entrée en vigueur au début de 1999¹³. Elle a fait l'objet de nombreuses discussions en commissions parlementaires, surtout en ce qui concerne le droit des employées et employés à la protection de la vie privée¹⁴. En vertu de la disposition en question, un syndicat peut demander au Conseil canadien des relations industrielles une ordonnance exigeant d'un employeur qu'il remette au syndicat ou au Conseil les nom et adresse des employées et employés dont le lieu de travail habituel ne fait pas partie des locaux appartenant à l'employeur ou placés sous sa responsabilité. Le Conseil peut également autoriser le syndicat à communiquer avec ces employées et employés par voie électronique ou autrement afin de solliciter des adhésions au syndicat, de négocier ou d'appliquer une convention collective, de traiter un grief ou d'offrir des services syndicaux aux employés. Pour respecter le droit à la vie privée des employées et employés qui figurent sur cette liste, le Conseil peut établir les modalités de ces communications. Ces modalités peuvent comprendre l'obtention du consentement de chaque employée et employé à la transmission des renseignements au syndicat. Le Conseil peut également exiger de l'employeur qu'il

transmette les renseignements que le syndicat désire communiquer aux travailleuses et travailleurs par courrier électronique ou par tout autre système électronique de communication. La jurisprudence déterminera éventuellement comment ces nouvelles dispositions seront appliquées.

Les nouvelles technologies en place dans le lieu de travail, comme le courrier électronique, exigent l'adoption de nouveaux comportements par le législateur, les conseils des relations de travail et les employeurs. Par exemple, le Conseil des relations de travail de l'Ontario a jugé légale l'utilisation d'un système de courrier interne au cours d'une campagne d'organisation si l'employeur avait autorisé par le passé l'utilisation de ce système pendant les heures de travail pour des communications non liées au travail, comme pour des activités d'une association des membres du personnel¹⁵. La disposition du *Code canadien du travail* constitue un exemple de la façon dont le droit d'accès d'un syndicat aux travailleuses et travailleurs peut être clarifié et élargi, y compris à des fins d'organisation.

La négociation collective

Il existe un seul modèle de négociation collective dans les quatre provinces et au niveau fédéral¹⁶. Les employées et les employés peuvent négocier une convention collective s'ils forment une unité de négociation reconnue au sein de l'entreprise. Le modèle qui prévaut est celui d'un seul représentant des travailleuses et travailleurs (unité de négociation accréditée) pour un seul employeur. Les dispositions sur le processus d'accréditation sont pratiquement identiques d'une loi à l'autre, en ce sens qu'elles excluent toute ingérence de la part de l'employeur, comme, par exemple, les contributions financières au syndicat¹⁷. S'il est établi qu'il y a eu ingérence, l'unité ne sera généralement pas accréditée. Une fois l'unité accréditée, la situation change quelque peu; par exemple, les employeurs peuvent prévoir un local réservé aux activités syndicales.

Pour qu'une association d'employées et d'employés soit accréditée et ait le droit d'être l'agent négociateur des employés et de les représenter, elle doit d'abord avoir l'appui d'un certain pourcentage des employées et employés devant faire partie de l'unité de négociation. Dans toutes les provinces examinées dans le cadre de la présente étude, à l'exception de l'Ontario¹⁸, l'accréditation peut être accordée sans scrutin si le pourcentage d'employées et d'employés qui appuient le syndicat atteint une proportion établie. Un syndicat peut être accrédité à la suite d'un scrutin de représentation si, au Québec et au niveau fédéral, il est prouvé qu'au moins 35 p. 100 du personnel soutient l'accréditation¹⁹, ce pourcentage est de 45 p. 100 en Colombie-Britannique²⁰ et de 40 p. 100 en Ontario et au Nouveau-Brunswick²¹.

Dans le cadre de ce modèle, une convention collective unique couvre l'ensemble du personnel ou un groupe défini d'employées ou d'employés qui travaillent pour le même employeur. Les employées et employés seront regroupés au sein d'une seule unité de négociation aux fins des négociations avec l'employeur et de l'application de la convention collective. Ce modèle s'appuie sur l'identification de l'employeur en tant qu'entreprise, division ou usine, généralement située en un seul endroit. La jurisprudence a tendance à reconnaître l'accréditation par lieu de travail, ce qui permet à un employeur ayant plusieurs

lieux de travail dans des lieux géographiques différents d'avoir des travailleurs et des travailleuses dans des unités de négociation différentes. Cependant, chaque accréditation ne couvre généralement qu'un groupe de travailleuses et travailleurs organisés d'après leur emplacement géographique, leur activité professionnelle (p. ex. le personnel de bureau ou les employés affectés à la production) ou leur catégorie professionnelle. Pour être groupés en une seule unité de négociation, les travailleurs et travailleuses doivent partager une « communauté d'intérêts ».

Ce modèle traditionnel de négociation collective a tendance à avoir des effets d'exclusion sur les femmes en général, et plus particulièrement sur les travailleuses à statut précaire et sur ceux et celles qui oeuvrent dans des lieux de travail où le personnel est peu nombreux.

[Traduction] Bien que les lieux de travail soient considérés individuellement comme des structures de négociation « naturelles », les unités de négociation fondées sur ces lieux de travail ont tendance à représenter un sexe en particulier. En effet, les femmes qui sont employées dans des lieux de travail à prédominance féminine se retrouvent dans des unités de négociation distinctes de celles de leurs homologues masculins. En outre, l'accréditation monopatronale n'avantage pas les employées dont les lieux de travail sont de taille réduite et les employées à statut précaire qui ne peuvent négocier d'égal à égal avec l'employeur. La négociation unité par unité laisse généralement ces employées dans une position de faiblesse et de vulnérabilité²².

Outre cette division des sexes parmi les unités de négociation, les travailleuses et travailleurs à domicile et les autres travailleuses et travailleurs à statut précaire peuvent parfois être exclus d'emblée des unités de négociation, car leurs intérêts peuvent être jugés différents de ceux des autres travailleuses et travailleurs²³.

Nouveaux défis en matière de syndicalisation et de négociation collective

Alors que les syndicats débattent de la question du travail industriel à domicile depuis plus d'un siècle, d'autres formes de travail à domicile sont apparues dans de nouveaux secteurs d'activité. La révolution dans les technologies de l'information et des communications qui a eu lieu ces dernières décennies pose de nouveaux défis aux syndicats qui doivent aujourd'hui composer avec le télétravail à domicile.

Par exemple, le télétravail au sein de la fonction publique fédérale a largement retenu l'attention ces derniers temps²⁴. L'Alliance de la fonction publique du Canada, qui représente ces employés et employées, ne s'est pas opposée catégoriquement au télétravail à domicile, car elle reconnaît que les ententes de ce genre peuvent être profitables à certains de ses membres²⁵. Elle a toutefois établi les conditions qu'elle considère essentielles pour la mise en oeuvre de programmes de télétravail. Voici certaines de ces conditions :

- le télétravail doit être volontaire;

- les ententes de télétravail doivent respecter les conventions collectives existantes, et les télétravailleuses et télétravailleurs doivent demeurer membres de leur unité de négociation;
- le télétravail ne doit pas servir à éviter la mise en oeuvre de programmes d'équité en matière d'emploi dans le lieu de travail;
- le télétravail ne devrait être utilisé que rarement à temps plein, mais le syndicat reconnaît qu'une entente de télétravail peut constituer une solution à court terme pour les travailleuses et travailleurs atteints d'une incapacité ou d'une hypersensitivité chimique;
- le télétravail ne devrait pas être utilisé comme solution à long terme pour résoudre des problèmes de santé et de sécurité;
- le télétravail ne devrait pas entraîner une délégation d'accroître la productivité, et les dispositions de la convention collective sur les heures de travail devraient s'appliquer (AFPC 1994).

Cette position fait écho aux recommandations formulées dans certains documents sur le sujet²⁶. D'autres questions ayant également été abordées dans le contexte de la négociation collective sont le droit de revenir au lieu de travail, la fourniture d'équipement, le paiement de frais généraux, l'accès à la formation et le droit d'accès de l'employeur au lieu de travail à domicile²⁷.

À l'heure actuelle, on n'a pas réglé la question de savoir si un employeur peut conclure une entente de télétravail (ou, d'ailleurs, pour n'importe quel type de travail à domicile) avec un employé ou une employée, si cette possibilité n'a pas été négociée entre l'employeur et le syndicat. Par exemple, la politique pilote sur le télétravail de la fonction publique fédérale, mise en oeuvre en 1992, prévoit que les employés et les gestionnaires peuvent conclure une entente volontaire de télétravail à domicile sans l'autorisation du syndicat (les employés et employées sont cependant incités à informer leurs représentants syndicaux de l'entente)²⁸. Au moment où la présente étude a été rédigée, aucune entente de télétravail n'avait été intégrée à une convention collective entre des syndicats et le Conseil du Trésor²⁹.

La question du pouvoir exclusif de négociation du syndicat a également été soulevée dans une affaire soumise à la Cour d'appel de la Colombie-Britannique. Il a alors été statué que les employeurs ne peuvent pas obliger unilatéralement une employée ou un employé à travailler à domicile. En se fondant sur ce principe, les employeurs (en Colombie-Britannique, à tout le moins) ne pourraient pas conclure des ententes individuelles avec des employées et employés concernant le travail à domicile, car le syndicat disposerait de pouvoirs de négociation exclusifs et doit, en retour, obtenir le consentement des employés concernés³⁰.

La prise de commandes à domicile dans l'industrie de la restauration rapide constitue un autre exemple des possibilités que les nouvelles technologies offrent aux entreprises. En 1992, une société de restauration rapide de Toronto a commencé à sous-traiter son service de prise de commandes à des entrepreneurs « indépendants » travaillant à domicile³¹. Les préposées et préposés syndiqués qui faisaient le même travail dans les restaurants touchaient plus de 10 \$ l'heure et des bonis, et bénéficiaient de congés de maladie et de vacances rémunérées, ainsi

que d'une assurance collective. Les travailleuses et travailleurs à domicile « indépendants » sous contrat étaient rémunérés selon le nombre d'appels et n'avaient pas d'avantages sociaux. Ils devaient également louer l'ordinateur et le modem à la compagnie, et devaient installer et payer une autre ligne téléphonique. En outre, ils devaient acquitter le coût d'un contrat de service pour l'équipement informatique.

Après une longue grève, la convention collective signée comportait des dispositions spécifiques sur ce type de travail à domicile, la première du genre au Canada. Entre autres dispositions, la convention collective actuelle des travailleuses et travailleurs à domicile prévoit qu'ils ne sont pas tenus de payer leur équipement, ni son entretien ni sa réparation, qu'ils doivent être remboursés pour l'installation de lignes téléphoniques supplémentaires, qu'ils ont accès à de la formation et qu'ils doivent être rémunérés en cas de panne de l'ordinateur ou de difficultés techniques qui les empêchent de travailler³². La convention prévoit en outre que le syndicat peut se servir du réseau informatique de la société pour transmettre de l'information sur les activités syndicales.

Les politiques sur le télétravail qui sont élaborées par les syndicats et le patronat deviennent de plus en plus répandues et les modèles de conventions collectives qui renferment des clauses sur le télétravail à domicile se multiplient. On peut prédire que de plus en plus de conventions collectives protégeront davantage les travailleuses et travailleurs à domicile, car le travail à domicile devient une réalité de tous les jours.

D'autres questions ont été soulevées relativement à la participation des travailleuses et travailleurs à domicile aux activités syndicales (Huw et Podro 1995 : 22 et suivantes). Parmi celles-ci, mentionnons la représentation de ces travailleuses et travailleurs à la prise de décision syndicale et la garantie que leurs intérêts seront protégés au cours des négociations. Par exemple, on pourrait s'assurer que les travailleuses et travailleurs à domicile assistent aux réunions syndicales en offrant des services de garde et en tenant des rencontres à des heures et en des endroits qui leur conviennent.

La négociation élargie

Afin de repérer plus facilement les travailleuses et travailleurs à des fins de syndicalisation et de s'assurer qu'ils disposent d'un pouvoir de négociation suffisant, divers modèles de négociation sectorielle ou à employeurs multiples ont été proposés, en particulier par les défenseurs des droits des travailleuses et travailleurs³³. Cette forme de négociation, qui existe dans des secteurs comme l'industrie de la construction, s'applique aux travailleuses et travailleurs et aux employeurs d'un secteur professionnel, d'un secteur économique et (ou) d'un territoire géographique donné. De tels modèles existent également, dans une mesure restreinte, dans certains secteurs où il y a du travail à domicile, comme l'industrie du vêtement. La négociation sectorielle est considérée comme un moyen de rendre la négociation collective plus accessible dans une plus vaste gamme de lieux de travail, surtout ceux de moindre importance, car elle peut englober un plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs qui, traditionnellement, ont été marginalisés.

[Traduction] Sans l'aide d'une certaine forme d'accréditation et de négociation sectorielles, les syndicats se retrouvent en position de faiblesse pour ce qui est de supprimer la concurrence entre employeurs sur le plan du niveau de vie des travailleurs. En règle générale, les syndicats ne peuvent avoir recours à des sanctions économiques pour convaincre d'autres employeurs d'un secteur d'adopter les clauses d'une convention collective en particulier. Les syndicats ne peuvent pas non plus inciter d'autres employeurs à maintenir les mêmes coûts de main-d'oeuvre que les employeurs liés par une convention collective. Ils ont pour seul recours de négocier sur une base individuelle pour amener chaque employeur à accepter les mêmes conditions dont il a été convenu dans d'autres lieux de travail (MacDonald 1998 : 267).

Il est difficile de généraliser en ce qui concerne le travail à domicile dans son ensemble car, outre certains secteurs industriels, comme le secteur du vêtement, et peut-être certains secteurs des services, comme la prise de commandes dans l'industrie de la restauration rapide, il peut être difficile de définir les secteurs qui pourraient négocier de cette façon. Non seulement les travailleuses et travailleurs doivent-ils être représentés, mais les employeurs doivent également être regroupés pour que ce modèle fonctionne. Puisque le travail à domicile s'est répandu dans presque tous les secteurs d'activité, il peut être nécessaire, dans certains cas, de concevoir des modèles pour certains secteurs spécifiques. Il est donc difficile de trouver une seule solution qui convienne à tous les travailleuses et travailleurs à domicile.

En outre, les travailleuses et travailleurs à domicile d'un secteur donné doivent disposer du pouvoir de négociation nécessaire pour pouvoir amener un groupe ou une association d'employeurs à s'asseoir à la table et négocier. Dans les secteurs qui se caractérisent généralement par un faible taux de syndicalisation, comme une bonne partie du secteur privé des services, on peut difficilement prévoir comment les travailleuses et travailleurs à domicile pourront négocier leurs besoins particuliers, quand les travailleuses et travailleurs sur place ont eu de la difficulté à s'organiser. Voici des modèles qui offrent des exemples intéressants de la façon dont la négociation sectorielle pourrait être conçue pour favoriser un pouvoir de négociation accru entre les travailleuses et travailleurs à domicile et leurs employeurs.

Modèle d'« accréditation sectorielle » de la Colombie-Britannique

Un modèle de négociation sectorielle a été élaboré en Colombie-Britannique. Même si ce modèle n'a jamais été mis en oeuvre parce qu'il s'est buté à une opposition de taille de la part des employeurs et qu'il n'a reçu qu'un appui timide du mouvement syndical, il propose des idées sur la façon de surmonter les difficultés rencontrées par les travailleuses et travailleurs plus vulnérables³⁴. Selon ce modèle, les unités de négociation dans les petites entreprises d'un secteur donné seraient en mesure de se regrouper pour négocier collectivement avec leurs employeurs, car une convention collective maîtresse régirait l'ensemble du secteur. Dans chaque lieu de travail, l'appui de la majorité des membres du syndicat serait nécessaire pour négocier conjointement avec les employeurs, ce qui laisserait le choix aux travailleuses et travailleurs de chaque entreprise d'être représentés par un syndicat. Les unités de négociation organisées au cours de la durée de vie d'une convention collective pourraient alors être régies

par la convention du secteur et, par la suite, participer aux négociations avec les employeurs en vue de conclure une nouvelle convention à l'expiration de la convention actuelle. Les syndicats qui recueillent suffisamment d'appuis en de nouveaux endroits au sein du secteur pourraient également faire modifier le certificat de négociation de manière à ce qu'il englobe les employées et employés de ces autres endroits, ce qui démantèlerait partiellement le modèle fondé sur l'unité de négociation rattachée à un emplacement spécifique. Cette structure faciliterait la négociation et l'application des conventions collectives dans les lieux de travail de taille réduite et augmenterait le pouvoir de négociation des travailleuses et travailleurs auprès des employeurs (MacDonald 1998 : 271).

Modèle fondé sur les décrets de convention collective du Québec

Le régime des décrets du Québec est unique en Amérique du Nord et remonte aux années 1930³⁵. Initialement conçu pour faire diminuer la concurrence déloyale entre les sociétés syndiquées et non syndiquées dans un secteur industriel ou une région géographique en particulier, le régime s'est révélé important en ce sens qu'il a relevé les normes légales rattachées aux conditions de travail dans de nombreuses industries : vêtement, meuble, entretien d'édifices publics, agences de sécurité privées, coiffure, et ainsi de suite. Le cadre juridique du régime des décrets se trouve dans la *Loi sur les décrets de convention collective*³⁶, en vertu de laquelle le gouvernement peut étendre l'application de certaines conventions collectives dans des régions et des secteurs d'activité spécifiques du Québec, offrant ainsi des conditions de travail semblables³⁷ à celles des conventions collectives pertinentes aux employées et employés non syndiqués qui travaillent dans ces secteurs d'activité. Les décrets sont administrés par des comités paritaires formés de représentantes et représentants des syndicats et des associations d'employeurs qui sont parties à la convention. Le comité paritaire est chargé de l'application du décret, y compris de la réception des plaintes, de l'inspection des lieux de travail et des recours juridiques contre les employeurs au nom des travailleuses et travailleurs couverts par le décret. Seuls les décrets qui portent sur le secteur du vêtement renvoient expressément au travail à domicile. Il convient de souligner que les décrets de ce secteur seront abrogés à partir de juillet 2000.

Le *Décret sur l'industrie de la confection pour dames*³⁸ autorise le travail à domicile et renferme des dispositions spécifiques sur les conditions de travail des travailleuses et travailleurs à domicile. En premier lieu, l'employeur ne peut demander à une personne qui travaille déjà dans un atelier de faire le même travail à domicile³⁹. Le travail constitue du « travail à domicile » s'il est exécuté au domicile de la travailleuse ou du travailleur ou à toute autre résidence privée⁴⁰. Les travailleuses et travailleurs à domicile sont rémunérés à la pièce, au taux en vigueur pour des vêtements semblables confectionnés dans l'industrie ou dans l'atelier de l'employeur. Ce taux doit être majoré de 10 p. 100 pour le travail à domicile et les travailleuses et travailleurs à domicile obtiennent également un boni, dont le montant est établi par décret⁴¹. Les employeurs sont tenus de fournir le fil et doivent livrer et prendre livraison du vêtement au domicile de l'employé⁴². Lorsqu'un employeur demande à une autre personne de reprendre un travail qui n'est pas satisfaisant, il ne peut pas demander à la travailleuse ou au travailleur qui a d'abord fait le travail d'en assumer le coût⁴³.

Les travailleuses et travailleurs à domicile doivent être enregistrés auprès du comité paritaire. Pour des motifs évidents, le nombre exact de travailleuses et de travailleurs à domicile de l'industrie de la confection pour dames n'a pas été déterminé. Cependant, le comité paritaire estime leur nombre à près de 20 000, à savoir deux travailleuses et travailleurs à domicile pour chacun des 9 500 travailleuses et travailleurs sur place qui sont couverts par le décret. Cependant, seulement quelque 200 travailleuses et travailleurs à domicile étaient enregistrés en 1999⁴⁴, et ce nombre est en baisse par rapport aux 600 de 1990⁴⁵. Un porte-parole du comité paritaire a fait observer qu'il est devenu extrêmement difficile d'appliquer les dispositions du décret concernant le travail à domicile⁴⁶. Les nombreux emplois ayant officiellement « disparu » dans l'industrie du vêtement semblent avoir été transférés à domicile. Ces emplois sont demeurés non déclarés et cachés⁴⁷.

Le *Décret sur l'industrie de la confection pour hommes* interdit formellement aux employeurs d'embaucher des travailleuses et travailleurs à domicile pour fabriquer des vêtements pour hommes et interdit aux travailleuses et travailleurs de travailler à la maison sur des articles assujettis à ce décret⁴⁸. Toutefois, si une travailleuse ou un travailleur à domicile exécute un travail sur des vêtements assujettis au décret sur l'industrie de la confection pour hommes et réclame un salaire impayé ou d'autres avantages prévus par le décret, le comité paritaire réclamera l'argent au nom de la travailleuse ou du travailleur, et imposera peut-être une amende à l'employeur, car le travail à domicile est interdit en vertu du décret⁴⁹.

Ces dernières années, la pertinence du régime des décrets applicables à certaines industries a été remise en question. En 1997, les décrets concernant les industries du bois ouvré et du verre plat ont tous deux été abrogés, et dans le discours du budget du Québec prononcé en 1997, on s'engageait à revoir les décrets sur les industries du meuble, des services automobiles et du vêtement⁵⁰. En 1998, le *Rapport Lemaire*⁵¹, rédigé par le Groupe conseil sur l'allégement réglementaire pour le premier ministre du Québec, recommandait le démantèlement du régime de décrets dans les industries de la confection pour hommes, pour dames, de la chemise pour garçons et des gants de cuir, car le Groupe conseil concluait que les décrets faisaient double emploi avec les normes universelles sur les relations de travail et les conditions minimales d'emploi qui sont déjà en place. De plus, le Groupe conseil en arrivait à la conclusion que leur application était coûteuse et que leur abrogation serait profitable du point de vue de l'investissement et de l'emploi⁵². Cette recommandation a été acceptée par le premier ministre (Cabinet du premier ministre du Québec, 1998). En mai 1999, le projet de loi 47 a été déposé. Il prévoyait le démantèlement des comités paritaires, et l'abrogation des décrets dans l'industrie du vêtement et l'adoption de dispositions transitoires et sectorielles spéciales concernant les salaires et les conditions de travail pour les travailleuses et travailleurs du vêtement, lesquelles devaient être incluses dans la réglementation prise en application de la *Loi sur les normes du travail*⁵³. Les consultations publiques sur le projet de loi se sont tenues à l'automne 1999⁵⁴. La *Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail* (projet de loi 47)⁵⁵ est entrée en vigueur en novembre 1999. Les décrets portant sur les quatre industries du vêtement mentionnées précédemment ont donc été prorogés jusqu'au 30 juin 2000 et sont abrogés après cette date. Les comités paritaires sont également démantelés après cette date : les fonctions de

surveillance et d'inspection sont transférées à la Commission des normes du travail. Le gouvernement se réserve le droit de prendre des règlements précis en application de la *Loi sur les normes du travail*, qui régiraient le salaire minimum, les heures de travail, les congés, les périodes de repas et les congés pour obligations familiales pour les travailleuses et les travailleurs couverts par les décrets abrogés.

La nouvelle loi ne comporte pas de renvois précis au travail à domicile; elle prévoit cependant de vastes pouvoirs de réglementation qui pourraient théoriquement englober des dispositions protégeant les travailleuses et travailleurs de l'industrie du vêtement qui travaillent dans des résidences privées, notamment dans l'industrie du vêtement pour femmes. D'après un porte-parole du comité paritaire, la disposition sur le travail à domicile qui figure dans le décret sur l'industrie de la confection pour dames ne sera fort probablement pas maintenue dans le règlement, et il n'existe pas de projets immédiats en vue d'accorder une protection spéciale aux travailleuses et travailleurs à domicile dans les changements prévus⁵⁶. Étant donné que le gouvernement et les employeurs retirent peu à peu leur appui au régime des décrets, en particulier dans le secteur industriel⁵⁷, l'avenir de ce régime demeure incertain.

Modèle du « statut de l'artiste »

Ce modèle a vu le jour au cours de la dernière décennie. Trois lois, dont deux adoptées au Québec⁵⁸ et une au niveau fédéral⁵⁹, prévoient un cadre d'organisation et de négociation collective pour les « artistes », au sens où la loi les définit. Ces lois prévoient la reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs et de distributeurs à des fins de négociation. Deux des caractéristiques principales de ce modèle sont la reconnaissance des artistes comme travailleuses et travailleurs autonomes et de leur droit de négocier collectivement, et la reconnaissance des producteurs ou des distributeurs comme donneurs d'ouvrage qui doivent adhérer à des normes négociées collectivement ou à des normes contractuelles précisées dans les lois. Les artistes qui sont des « employés » et qui peuvent faire partie d'une unité de négociation en vertu des codes du travail provincial ou fédéral sont exclus du champ d'application des lois sur le statut de l'artiste.

À titre d'exemple, les artistes de la scène, du disque et du cinéma qui sont régis par la loi du Québec peuvent demander que leur association soit reconnue pour négocier collectivement avec les associations de producteurs⁶⁰. L'association représente ses membres aux fins de la négociation collective et de l'application des contrats collectifs et individuels, perçoit les cotisations et l'argent dû à un membre pour le compte de celui-ci, et ainsi de suite⁶¹. Les contrats collectifs prévoient un salaire minimum et des conditions de travail minimales. Les membres peuvent négocier individuellement avec les producteurs pour bénéficier de conditions plus généreuses. Les associations d'artistes et de producteurs sont tenues de négocier de bonne foi et peuvent avoir recours à la médiation ou, dans le cas d'un premier contrat collectif, à l'arbitrage ou encore, si la négociation échoue, à des moyens de pression⁶². Ce modèle fournit donc un cadre de négociation sectorielle entre les travailleuses et travailleurs et les « donneurs d'ouvrage », aucun d'entre eux ne répondant aux critères traditionnels de la définition d'« employé » ou d'« employeur » au sens des lois sur les relations de travail.

Il existe divers modèles de négociation sectorielle ou multipatronale qui sont adaptés au cadre canadien des relations de travail, et le présent document ne les mentionne pas tous. Plusieurs ont été mis à l'essai et ont connu du succès. Par exemple, le régime des décrets du Québec existe depuis près de 70 ans, malgré ses détracteurs. Le modèle traditionnel de négociation « un employeur, un lieu de travail » est de moins en moins adapté à la réalité d'aujourd'hui. Les décisionnaires et les employeurs doivent sérieusement envisager la négociation sur une base plus large; le mouvement syndical discute de cette question depuis des années. Dans le cas des travailleuses et travailleurs à domicile, cette forme de négociation serait nettement profitable aux « employés » et aux entrepreneures et entrepreneurs vraiment indépendants, et ce dans tous les secteurs.

Les obstacles auxquels se butent les travailleuses et travailleurs à domicile au niveau de l'organisation et de la négociation collective sont nombreux, et ils résultent pour la plupart du modèle retenu pour accrédi-ter les unités de négociation. Toutefois, l'organisation et la négociation collective ne peuvent pas être isolées des autres réalités qui entourent le travail à domicile. Comme le repérage des travailleuses et travailleurs à domicile aux fins de l'organisation constitue l'une des premières étapes, il faut mettre en place des mécanismes pour assurer l'accès, par le syndicat, à ces travailleuses et travailleurs. Dans certains secteurs, en particulier dans les secteurs industriels, des registres des travailleuses et travailleurs à domicile et des fournisseurs de travail dans toute la chaîne de production peuvent remédier à une partie de ce problème⁶³. De façon plus générale, la législation sur les relations de travail devrait donner au syndicat l'accès aux listes de personnel comprenant les adresses et les numéros de téléphone, ou les adresses de courrier électronique, dans des conditions qui respectent le droit à la vie privée des travailleuses et travailleurs. La négociation collective demeure le meilleur moyen de protéger les intérêts des travailleuses et des travailleurs et d'améliorer leurs conditions de travail. Le cadre législatif doit être adapté de manière à atteindre cet objectif et à promouvoir l'exercice effectif de leur droit d'association.

Recommandations de principe

- Le fardeau de prouver le statut d'entrepreneur indépendant aux fins de l'inclusion dans une unité de négociation devrait reposer sur l'employeur. Les « entrepreneurs dépendants » devraient être explicitement protégés par la législation sur les relations de travail dans toutes les provinces.
- Les codes du travail devraient préciser que les travailleuses et les travailleurs à domicile sont des « employés » aux fins de la loi. Il appartiendra alors à l'employeur de montrer qu'une travailleuse ou un travailleur à domicile est, dans les faits, une entrepreneure ou un entrepreneur indépendant.
- La législation sur les relations de travail des provinces devrait comprendre une disposition dont le modèle s'inspire de l'article 109.1 du *Code canadien du travail* qui porte sur la communication avec les travailleuses et travailleurs qui ne sont pas sur place.

- Des formes de négociation sur une base élargie, qui prennent en compte la situation des travailleuses et des travailleurs à domicile, devraient être examinées et mises en oeuvre, de concert avec les syndicats et d'autres intervenantes et intervenants.
- Il faudrait accorder du soutien financier et technique aux associations qui offrent des services et des lieux de réunion (y compris les lieux de réunion « virtuels ») pour les travailleuses et travailleurs à domicile.
- Il faudrait accorder une reconnaissance formelle, par l'adoption de mesures législatives et autres, aux associations de travailleuses et de travailleurs à domicile pour assurer la représentation de leurs intérêts dans les tribunes où sont discutées les questions de politique générale et de modification législative qui portent directement ou indirectement sur le travail à domicile.

Notes

¹ Par exemple, des statistiques montrent que les travailleuses et les travailleurs syndiqués gagnent des salaires beaucoup plus élevés que les travailleuses et les travailleurs non syndiqués. En 1999, le salaire horaire moyen des travailleuses et travailleurs syndiqués à temps plein était de 19,06 \$, comparativement à 15,57 \$ pour les travailleuses et travailleurs non syndiqués, et de 16,80 \$ comparativement à 9,81 \$ pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel (Akeampong 1999).

² Le taux de syndicalisation dans le secteur public se situe à environ 71 %. Le taux de syndicalisation des femmes, qui s'établit à 29,3 %, est légèrement inférieur au taux moyen de 30,9 %. Ces taux varient également d'une province à l'autre, le Québec affichant le taux le plus élevé.

³ Pour prendre connaissance d'un compte rendu de l'expérience américaine, voir du Rivage et Jacobs (1989).

⁴ Voir Tate (1993, 1996); Huws (1995); SEWA (1998); Commission européenne (1995). Par exemple, d'après des représentantes et représentants syndicaux du secteur du vêtement et d'après des défenseurs des droits des travailleuses et travailleurs interviewés au Canada, la formation en anglais langue seconde et d'autres cours de formation constituent des moyens efficaces de regrouper les travailleuses et travailleurs à domicile pour leur permettre d'échanger de l'information et des idées sur leurs conditions de travail.

⁵ Voir l'art. 2 du *Code canadien du travail*, L.R.C., 1985, chap. L-2 (CCT, partie I) pour prendre connaissance d'une liste non exhaustive des domaines de compétence fédérale. Cette liste comprend les communications interprovinciales, le transport aérien, les banques et la radiodiffusion.

⁶ Gagnon (1992 : 422). Cependant, voir, par exemple, *Paris Neckwear Co. Ltd.* (1970) OLRB Rep. May 203. Dans cette affaire, les travailleuses et travailleurs à domicile étaient

exclus de l'unité de négociation des travailleuses et travailleurs de production dans un atelier de confection de vêtements.

⁷ Voir, par exemple, « Collective Labor Agreement Between: Franchise Owners Toronto Limited and United Food and Commercial Workers International Union, Local 175 CLC-AFL-CIO ». Date d'expiration : 19 août 2000. Dans cette convention, l'article 16.01 prévoit que le syndicat peut transmettre des avis au personnel au moyen du système informatique de l'employeur.

⁸ Par exemple, les personnes qui exercent des fonctions de direction sont exclues de la législation de toutes les provinces étudiées. Les travailleuses et travailleurs domestiques sont exclus du champ d'application de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario L.O., 1995, C. 1, annexe A, modifiée (LRTO), art. 3a), et de la *Loi sur les relations industrielles* du Nouveau-Brunswick, L.R.N.B., chap. I-4 (LRINB), art. 1 (« salarié »). Un petit nombre de travailleuses et de travailleurs agricoles ne peuvent pas former une unité de négociation accréditée en vertu du *Code du travail* du Québec, L.R.Q., chap. C-27 (CTQ), art. 21(5) ou art. 1(5) de la LRINB, et sont complètement exclus de la LRTO (voir les art. 3b), c)).

⁹ Article 1(1) de la LRTO : « "entrepreneur dépendant" Quiconque, employé ou non aux termes d'un contrat de travail et fournissant ou non ses propres outils, ses véhicules, son outillage, sa machinerie, ses matériaux ou quoi que ce soit, accomplit un travail pour le compte d'une autre personne ou lui fournit des services en échange d'une rémunération ou d'une rétribution, à des conditions qui le placent dans une situation de dépendance économique à son égard et l'oblige à exercer pour cette personne des fonctions qui s'apparentent davantage aux fonctions d'un employé qu'à celles d'un entrepreneur indépendant. («dependent contractor»). » Dans le *Labour Relations Code, 1996*, de la Colombie-Britannique, SBC, chap. 244 (BCLRC), l'art. 1(1) définit l'expression [Traduction] « entrepreneur dépendant » de la façon suivante :

[Traduction]...quiconque, employé ou non aux termes d'un contrat de travail et fournissant ses propres outils, ses véhicules, son outillage, sa machinerie, ses matériaux ou quoi que ce soit, accomplit un travail pour le compte d'une autre personne ou lui fournit des services en échange d'une rémunération ou d'une rétribution, à des conditions qui le placent dans une situation de dépendance économique à son égard et l'oblige à exercer pour cette personne des fonctions qui s'apparentent davantage aux fonctions d'un employé qu'à celles d'un entrepreneur indépendant.

Dans le CCT, partie 1, article 2, le terme « employé » désigne une « [p]ersonne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants. » Voir l'article 2 de la partie I du CCT, sous « employé ».

¹⁰ Voir Gagnon (1996 : 48-51). Au Québec, les syndicats ont demandé à maintes reprises que le *Code du travail* du Québec soit explicitement modifié de manière à inclure les entrepreneures et entrepreneurs dépendants. Voir, par exemple, CSN (1998). Voir également le document de consultation récent présenté par le ministre du Travail du Québec, qui traite

du statut des entrepreneures et entrepreneurs indépendants et dépendants sous le régime du Code (Québec, Ministère du Travail 2000).

¹¹ Voir, par exemple, Adams (1999 : 10.57 et suivants).

¹² Article 109 de la partie I du CCT; art. 7 de la BCLRC; art. 4(2) de la LRINB); art. 8 et 9 du CTQ; art. 13 de la LRTO. En Ontario, par exemple, il a été statué qu'un employeur doit divulguer les lieux de travail à un syndicat lorsqu'il doit y avoir un scrutin de représentation. Adams (1999 : 10.590).

¹³ Article 109.1 de la partie I du CCT; L.C. 1998, chap. 26, art. 50 :

(Communication avec les travailleurs à distance) 109.1 (1) Sur demande d'un syndicat, le Conseil peut, par ordonnance, exiger de l'employeur qu'il lui remette ou qu'il remette à un représentant autorisé du syndicat nommément désigné les noms et adresses des employés dont le lieu de travail habituel ne fait pas partie des locaux appartenant à leur employeur ou placés sous sa responsabilité et autoriser le syndicat à communiquer avec eux, notamment par un moyen électronique, s'il est d'avis que de telles communications se justifient dans le cadre d'une campagne de recrutement ou en vue de la négociation ou de l'application d'une convention collective, du règlement d'un grief ou de la prestation de services syndicaux aux employés. (Teneur de l'ordonnance) (2) L'ordonnance visée au paragraphe (1) : a) doit préciser le mode de communication, les heures où les communications seront permises et la période pendant laquelle elles le seront ainsi que les conditions à respecter de manière à assurer la protection de la vie privée et la sécurité des employés concernés et à empêcher l'utilisation abusive des renseignements; b) peut exiger de l'employeur qu'il transmette, en conformité avec les modalités que le Conseil fixe, les renseignements que le syndicat désire communiquer aux employés, au moyen du système de communication électronique qu'il utilise lui-même pour communiquer avec ses employés; (Transmission du Conseil) (3) S'il est d'avis que la protection de la vie privée et la sécurité des employés ne peuvent être assurées autrement, le Conseil peut : a) soit fournir à tout employé l'occasion de refuser la transmission de son nom et de son adresse au représentant du syndicat qu'il autorise et, en l'absence d'un tel refus, transmettre au représentant ces renseignements; b) soit transmettre les renseignements que le syndicat désire communiquer aux employés de la manière qu'il juge indiquée; (Protection des noms et adresses) (4) Les noms et adresses des employés remis en vertu du paragraphe (1) ne peuvent être utilisés qu'à des fins justifiées par le présent article.

¹⁴ Voir le document intitulé « Procès-verbaux du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées », 24 mars 1998 (0945, 1025, 1040, 1045, 1055, 1115, 1210, 1535, 1540, 1635), 25 mars 1998 (1710, 1735, 1740, 1745, 1805, 1810, 1815, 1820), 26 mars 1998 (0910, 0915, 1125, 1140, 1545, 1550, 1655),

31 mars 1990 (1605, 1615), 1^{er} avril 1998 (1700), 2 avril 1998 (1050, 1055, 1100, 1715, 1720), 30 avril 1998 (2012, 2015); et les « Délibérations du comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie », Première session, 36^e législature, 1997-1998, fascicule 14, 10 juin 1998, fascicule 15, 16 juin 1998, et fascicule 16, 17 juin 1998. L'un des principaux sujets du débat consistait à déterminer s'il serait nécessaire d'obtenir l'autorisation des employés avant de donner des noms et d'autres renseignements précis au syndicat.

¹⁵ Voir par exemple *CUPE and University of Toronto (Re)*, (1988) 18 CLRBR (NS) 321 (Ont.). Si cette pratique n'était pas permise par l'employeur, il a cependant été statué que ce système ne peut pas être utilisé à des fins d'organisation. Voir *Union of Bank Employees, Loc. 2104 and Canadian Imperial Bank of Commerce (re)*, 85 CLLC 16, 021 (CLRB). Voir également Broder (1996) pour prendre connaissance d'un exposé sur le « cyberspace » comme lieu de travail aux fins du *National Labor Relations Act* des États-Unis.

¹⁶ Pour un aperçu, voir Adams (1999 : 2.05 et suivants).

¹⁷ Article 12 du C.T.Q.; art. 15 de la LRTO; art. 6(1) de la BCLRC; art. 5 de la LRINB; art. 25(1) de la partie I du CCT.

¹⁸ Article 8(2) de la LRTO.

¹⁹ Article 29(2) de la partie I du CCT; art. 28 à 32 du C.T.Q.

²⁰ Article 18(1) et 24(2) de la BCLRC.

²¹ Article 14(2) de la LRINB; art. 8(2) de la LRTO.

²² MacDonald (1998 : 256). Voir également ILGWU et INTERCEDE (1993 : 58 et suivants).

²³ Voir, par exemple, *Paris Neckwear Co. Ltd.*, (1970) OLRB Rep. May 203. Dans cette affaire, les travailleuses et travailleurs à domicile ont été exclus de l'unité de négociation des travailleuses et travailleurs affectés à la production dans un atelier de confection de vêtements. Voir également Gagnon (1996 : 272).

²⁴ Voir Johnson (1996); Borowy et Johnson (1995).

²⁵ Pour prendre connaissance d'une critique du programme de télétravail dans la fonction publique fédérale, voir Borowy et Johnson (1995).

²⁶ Voir, par exemple : « To conclude an agreement on teleworking in the home: Working at a distance » dans NUTEK (1997); McGrady et Jamieson (1996-1997).

²⁷ Voir aussi le « Memorandum of Understanding #4: Telework » conclu en avril 1996 par le gouvernement de la Colombie-Britannique et le Syndicat des employées et employés du gouvernement de la Colombie-Britannique (SEEGCB) reproduit dans « Telework: a sign of changing times » (1996). Voir également dans le même numéro un résumé des clauses

contenues dans la convention collective de 1997 conclue entre Ontario Hydro et la *Society of Ontario Hydro Professional and Administrative Employees*, à la p. 3.

²⁸ Voir TPSGC (1996); Johnson (1996). Le pouvoir de négociation exclusif du syndicat sur les ententes de télétravail a été soulevé dans une cause de 1993 concernant la politique du Conseil du Trésor, mais le Commission des relations de travail dans la fonction publique n'a pas établi d'une manière ou d'une autre si de telles ententes pouvaient être conclues entre une employée ou un employé et l'employeur. *Association of Public Service Financial Administrators and Treasury Board*, dossiers 161-2-684, 169-2-531, 3 mars 1993 (CRTFP).

²⁹ Renseignements obtenus d'un porte-parole du Conseil du Trésor en août 1999. Cependant, voir la « Framework Agreement on Telework » conclue entre l'Unité de négociation des greffiers et de l'analyse et de la référence (représentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada) et la Chambre des communes du Canada, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1998.

³⁰ Voir McGrady et Jamieson (1996-1997); Roper (1996-1997 : 316). Le juge en chef McEachern de la C.-B. n'a pas statué explicitement que les ententes sur le travail à domicile doivent toujours être négociées : [Traduction] « Je ne définirai pas les dimensions des droits de gérance résiduels et le pouvoir de négociation exclusif, car ils sont en train d'être définis par le processus d'arbitrage ou par la négociation collective. » *Association of University and College Employees, Local 2 c. Simon Fraser University and Industrial Relations Council of British Columbia*, p. 348. Voir également « Telework: a sign of changing times » (1996).

³¹ Voir l'affaire « Pizza Pizza » dans Centre canadien de politiques alternatives (1992 : 15-16).

³² Voir « Collective Labor Agreement Between: Franchise Owners Toronto Limited and United Food and Commercial Workers International Union », local 175 CLC-AFL-CIO. Date d'expiration : 19 août 2000.

³³ Voir, par exemple, ILGWU et INTERCEDE (1993 : 58 et suivants); Massé (1998); CSN (1998).

³⁴ Pour prendre connaissance d'une description et d'une analyse critique de ce modèle, voir MacDonald (1998). Cette proposition a été présentée par John Baigent et Vince Ready dans un rapport sur la réforme du droit du travail présenté au ministre du Travail (Baigent *et al.*, 1992). La proposition est connue sous le nom de proposition Baigent/Ready.

³⁵ Pour un historique du régime des décrets, voir Dubé (1990); Bergeron et Veilleux (1996-1997).

³⁶ L.R.Q., chap. D-2. L'article 2 prévoit : « Il est loisible au gouvernement de décréter qu'une convention collective relative à un métier, à une industrie, à un commerce ou à une profession, lie également tous les salariés et tous les employeurs professionnels du Québec, ou d'une région déterminée du Québec, dans le champ d'application défini dans ce décret. »

³⁷ Toutefois, toutes les conditions de travail inscrites dans la convention collective ne se trouvent pas dans le décret. Par exemple, les décrets ne comprennent pas de clauses générales sur l'ancienneté ou sur la protection des emplois.

³⁸ R.R.Q., 1981, chap. D-2, r. 11 (DICD). Le *Décret sur l'industrie du gant de cuir*, R.R.Q., 1981, chap. D-2, r. 32, permet et réglemente également le travail à domicile.

³⁹ Article 6 du DICD.

⁴⁰ Article 6.02 du DICD.

⁴¹ Voir les articles 6.03 à 6.06 du DICD.

⁴² Article 6.08 du DICD. D'après un porte-parole du Comité paritaire de l'industrie de la confection pour dames, il arrive souvent que les employeurs ne respectent pas cette disposition. Entrevue réalisée en août 1999.

⁴³ Article 6.09 du DICD.

⁴⁴ Entrevue réalisée avec un porte-parole du Comité paritaire de l'industrie de la confection pour dames en août 1999.

⁴⁵ Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec, *Le travail au noir dans l'industrie du vêtement*, mai 1997, p. 8-9.

⁴⁶ Entrevue réalisée avec un porte-parole du Comité paritaire de l'industrie de la confection pour dames en août 1999.

⁴⁷ Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec, *Le travail au noir dans l'industrie du vêtement*, mai 1997.

⁴⁸ *Décret sur l'industrie de la confection pour hommes*, R.R.Q., 1981, chap. D-2, art. 6.01. Les décrets couvrant l'industrie de la chemise pour hommes et garçons font de même.

⁴⁹ Entrevue réalisée avec un porte-parole du Comité paritaire de l'industrie de la confection pour hommes en août 1998.

⁵⁰ Québec, ministère des Finances (1997 : 20).

⁵¹ Groupe conseil (1998).

⁵² *Ibid.*, p. 15 à 17.

⁵³ *Projet de loi 47 : Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail*, Assemblée nationale, 1^{re} session, 36^e législature, 13 mai 1999. Pour une analyse plus détaillée de la position du

ministre du Travail sur l'abrogation des décrets dans le secteur du vêtement et sur les modifications législatives éventuelles en vue de les remplacer, voir Québec 1999.

⁵⁴ *Consultation générale : Projet de loi n° 47, Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail*, Assemblée nationale, 1^{re} session, 36^e législature, 29 juin 1999, copie de l'avis accessible sur Internet <<http://assnat.qc.ca/fra/publications/av990629-4.html>>. Ces consultations étaient annoncées à la clôture de l'Assemblée nationale en raison de pressions exercées essentiellement par des organisations syndicales.

⁵⁵ L.Q. 1999, chap. 57.

⁵⁶ Entrevue réalisée avec un porte-parole du Comité paritaire de l'industrie de la confection pour dames en août 1999.

⁵⁷ Pour un exposé sur les avantages et les inconvénients du maintien des décrets dans les autres secteurs industriels couverts, voir Québec, ministère du Travail (1999).

⁵⁸ *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, L.R.Q., chap. S-32.1 (LASDC); *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs*, L.R.Q., chap. 32.01.

⁵⁹ *Loi sur le statut de l'artiste*, L.C. 1992, chap. 33.

⁶⁰ Article 9 et suivants de la LASDC.

⁶¹ Article 24 de la LASDC.

⁶² Articles 27 à 34 de la LASDC.

⁶³ Voir Yanz *et al.* (1999 : 123). Les auteures et auteurs ont formulé les recommandations suivantes au sujet des registres :

Créer, pour les travailleuses et travailleurs à domicile, un registre central administré par un comité tripartite. Obliger les employeurs à passer par le registre pour se procurer un permis les autorisant à embaucher des travailleuses et des travailleurs à domicile, et à inscrire toutes les personnes qui travaillent pour eux. Confier au bureau d'enregistrement le mandat d'informer et de conseiller les travailleuses et les travailleurs en ce qui concerne leurs droits prévus par la loi, et de représenter celles et ceux dont les droits n'ont pas été respectés. Forcer tous les intervenants dans la chaîne de production de vêtements à s'inscrire et à fournir des renseignements sur leurs fournisseurs et sur les entrepreneurs à façon qui travaillent pour eux.

Les auteures et auteurs considérant que ces registres, ainsi que les dispositions sur la responsabilité solidaire et la possibilité de plaintes anonymes ou à titre de

tierce partie sur les violations des normes du travail, constituent une condition préalable à l'amélioration de l'accès des travailleurs et travailleuses du vêtement à la négociation collective (p. 23).

8. L'ASSURANCE-EMPLOI

D'un point de vue historique, on pourrait affirmer que la *Loi sur l'assurance-chômage* — qui s'intitule maintenant *Loi sur l'assurance-emploi*¹ (*Loi sur l'a.-e.*) — était conçue pour cadrer avec le modèle industriel d'après-guerre de l'« homme soutien de famille » pour remplacer temporairement le salaire gagné. Cependant, depuis les années 1940, époque où la loi initiale a été mise en oeuvre, non seulement les travailleurs et travailleuses qui entraient dans la population active, qui y participaient ou qui la quittaient ont changé, mais la nature du travail lui-même a également évolué.

La *Loi sur l'A.-E.* n'a pas suffisamment tenu compte de la réalité économique et sociologique du marché du travail, ainsi que des différences entre les sexes, ce qui se reflète dans l'accès des travailleuses aux prestations d'assurance-emploi. Certaines hypothèses formulées dans la législation ont une incidence sur l'accès des travailleuses aux prestations et sur le niveau des prestations. C'est vrai non seulement pour les travailleuses à domicile qui ont recours au régime durant des périodes de chômage involontaire, mais également dans le cas de demandes de prestations de maternité et de prestations parentales, qui sont également prévues dans la *Loi sur l'a.-e.* Le prochain chapitre porte sur les problèmes contemporains d'exclusion non équitable ou de discrimination entre les sexes engendrés par la nouvelle *Loi sur l'a.-e.* de 1996. Comme nous le verrons, le travail à domicile présente des défis considérables sur le plan des politiques en matière de programmes de sécurité sociale qui reposent sur les contributions des prestataires.

La *Loi sur l'a.-e.* devrait protéger toutes les formes d'emploi. Cependant, certains genres d'emplois, comme le travail à domicile, sont oubliés dans une large mesure lorsque l'on considère tous les effets préjudiciables éventuels qui favorisent un sexe au détriment de l'autre dans pareil régime de sécurité sociale. Bien que des études de l'analyse des répercussions sur les femmes aient été effectuées dans le cadre de l'examen du régime de l'assurance-chômage de 1996 (DRHC 1996a,c), il n'a pas été tenu compte de la réalité des femmes en tant que travailleuses à domicile, ni des réalités de cette forme de travail. Non seulement la réalité du travail à domicile remet-elle en question les hypothèses sur lesquelles la *Loi sur l'a.-e.* s'appuie — le modèle de l'« homme seul soutien de famille » — mais elle illustre également que le travail à domicile, qui devient de plus en plus « typique », est toujours traité comme s'il était « atypique » dans le contexte des programmes de sécurité sociale. Comme la *Loi sur l'a.-e.* représente l'un des régimes de sécurité sociale les plus techniques (on compare souvent la loi elle-même à la *Loi de l'impôt sur le revenu* en ce qui a trait à sa complexité), les problèmes auxquels se butent les travailleuses et travailleurs à domicile découlent aussi en partie de la nature complexe et technique de la loi.

L'analyse de l'application de la *Loi sur l'a.-e.* aux travailleuses à domicile révèle que ces dernières ont de la difficulté à faire valoir leur droit à des prestations et à faire appliquer le programme de façon à s'assurer un niveau de vie décent, compte tenu des faibles prestations qu'elles peuvent recevoir. Cela ne signifie pas nécessairement qu'il faille créer une catégorie spécifique de travailleuses et de travailleurs dans la *Loi sur l'a.-e.* pour les travailleuses et les

travailleurs à domicile, mais plutôt que la loi devrait être remaniée de manière à être plus universelle et à tenir compte de leur réalité. La situation des travailleuses à domicile n'est pas « atypique ». Elles oeuvrent souvent pendant de longues heures sous la surveillance serrée, quoique à distance, de leur employeur. Plus souvent qu'autrement, elles doivent respecter des échéances non négociables, quelle que soit leur occupation. Elles se retrouvent souvent dans une situation du genre « produits ou meurs », amplifiée par leur vulnérabilité économique et, dans bien des cas, par leurs responsabilités familiales.

Le travail à domicile soulève deux questions clés relativement à l'assurance-emploi. Il faut d'abord déterminer si les gains de la travailleuse ou du travailleur à domicile sont assurables. Pour que ses gains soient assurables, la travailleuse ou le travailleur à domicile doit avoir conclu un contrat de louage de services avec un ou plusieurs employeurs. Cela signifie essentiellement que si une travailleuse ou un travailleur à domicile est, *en réalité*, une entrepreneure ou entrepreneur indépendant (Chapitre 3) travaillant à la maison, ses gains ne seront pas assurables. La deuxième question a trait au niveau de prestations que la travailleuse ou le travailleur à domicile aura le droit de toucher une fois qu'il a été établi que cette personne avait un emploi assurable et a travaillé suffisamment d'heures pour établir le droit aux prestations. Comme nous le verrons, la *Loi sur l'a.-e.* de 1996 a créé un mécanisme par lequel, même si toutes les heures d'emploi assurable sont calculées (il n'est plus question ici de semaines ou de certains gains hebdomadaires minimums comme dans la loi antérieure), les prestations réelles reçues peuvent être moindres que prévu si l'on tient compte des longues heures travaillées au cours d'une certaine période. Enfin, tant la façon de déterminer l'assurabilité que le niveau de prestations établi ont des incidences sur les prestations de maternité et sur les prestations parentales prévues dans la *Loi sur l'a.-e.* de 1996.

Le travail à domicile est-il un emploi assurable?

La *Loi sur l'a.-e.* (al. 5(1)a)) comprend une définition de base de ce que constitue un emploi assurable, dont l'existence est une condition préalable de l'exercice éventuel du droit à l'assurance-emploi :

[E]st un emploi assurable :

a) l'emploi exercé au Canada par un ou plusieurs employeurs, aux termes d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage exprès ou tacite, écrit ou verbal, que l'employé reçoive sa rémunération de l'employeur ou d'une autre personne et que la rémunération soit calculée soit au temps ou aux pièces, soit en partie au temps et en partie aux pièces, soit de toute autre manière²; [...]

Cette définition existait également dans la loi antérieure. La *Loi sur l'a.-e.* comporte une certaine souplesse dans la définition de l'emploi assurable en permettant au gouvernement d'adopter des normes spécifiques dans la réglementation pour certaines catégories de travailleuses et de travailleurs, de manière à les inclure³ ou à les exclure⁴ du champ d'application de la loi. Nonobstant ces dispositions spéciales, les entrepreneures et

entrepreneurs indépendants, qui ne sont pas parties à un contrat de louage de services, sont généralement exclus de la loi, quoique le gouvernement possède le pouvoir de réglementation d'inclure les personnes qui se consacrent à une « activité commerciale⁵ ». À ce jour, aucun règlement n'a été adopté à cet effet.

Les personnes qui travaillent pour plusieurs employeurs sont cependant couvertes par la loi et chacun des contrats de louage de services peut constituer un emploi assurable. Les gains à la pièce et les commissions sont également considérés comme une rémunération assurable qui, même si elle n'est pas propre aux travailleuses et travailleurs à domicile, représente une forme courante de rémunération du travail exécuté à la maison. La loi elle-même ne comporte pas de directives explicites au sujet de la situation des travailleuses et travailleurs à domicile. Elle affiche donc un caractère neutre.

L'exigence selon laquelle une personne doit avoir un emploi assurable pour être admissible à des prestations d'assurance-emploi s'applique manifestement non seulement aux travailleuses et travailleurs à domicile, mais également, de façon générale, à tous les travailleuses et travailleurs. La jurisprudence a élaboré des critères permettant de préciser le sens de l'expression « emploi assurable », dont la plupart ne touchent pas spécifiquement les travailleuses et travailleurs à domicile. Cependant, ces critères peuvent néanmoins s'appliquer pour établir si ces personnes sont visées ou non par la loi. Pour l'essentiel, ces critères distinguent l'entrepreneure ou l'entrepreneur indépendant de la travailleuse ou du travailleur sous le contrôle d'un employeur. Encore une fois, il s'agit d'une question de fait : la travailleuse ou le travailleur à domicile ne peut pas décider qu'il est un entrepreneur indépendant si les faits ne permettent pas de tirer cette conclusion. En outre, le donneur d'ouvrage, qu'il se déclare employeur ou client, ne peut pas non plus décider que la travailleuse ou le travailleur à domicile est une entrepreneure ou un entrepreneur indépendant. Un contrat écrit stipulant qu'une travailleuse ou un travailleur à domicile est une entrepreneure ou un entrepreneur indépendant est sans effet si, dans les faits, la travailleuse ou le travailleur est partie à un contrat de louage de services, même non écrit⁶. De plus, un employeur qui a omis de verser des cotisations d'assurance-emploi à la Commission de l'assurance-emploi peut être contraint de payer à la fois ses cotisations et celles de l'employé⁷.

Les principaux critères utilisés pour déterminer si un emploi est assurable ou non, tels que la jurisprudence les a établis, sont les suivants : le degré de contrôle exercé par l'employeur sur le travail exécuté, l'intégration de ce travail aux activités principales de l'entreprise pour laquelle le travail est effectué, et les modes de paiement du travail⁸.

Au cours des années 1970 et 1980, les tribunaux ont rendu des décisions qui portaient expressément sur la situation des travailleuses et travailleurs à domicile; ils ont eu tendance à donner une interprétation large à la définition d'emploi assurable, ce qui en favorisait l'application à ces travailleuses et travailleurs. Le critère du degré de contrôle du travail exécuté a été interprété de manière à comprendre la présence occasionnelle de l'employeur au domicile de la travailleuse ou du travailleur pour superviser l'exécution du travail. Ou encore, l'employeur pourrait se déclarer satisfait du travail après avoir donné des directives ou des instructions précises sur la façon de l'exécuter. Les calendriers de production ou les

mécanismes de contrôle de la qualité peuvent tenir lieu de directives expresses⁹. Quand une travailleuse ou un travailleur à domicile est sous la direction d'un employeur (le travail est fourni, puis reçu par un employeur ou un représentant, et une entente a été conclue quant au paiement du salaire à la pièce ou selon un taux horaire), la travailleuse ou le travailleur à domicile est visé par la *Loi sur l'a.-e.* car elle ou il occupe un emploi assurable.

Toutefois, il ne faudrait pas simplifier ce qui représente souvent, en fait, une relation de travail complexe. Il existe au moins deux situations possibles qui font en sorte que les travailleuses et travailleurs à domicile ne cadrent pas avec la définition de l'emploi assurable prévue par la loi. Dans bien des cas, la travailleuse ou le travailleur à domicile se verra imposer des échéances impossibles et devra demander l'aide de membres de la famille, de voisines ou de voisins ou d'amies et amis. Puisque, dans les faits, la travailleuse ou le travailleur à domicile donne en sous-traitance une partie du travail, qui sera quand même exécuté à son domicile, il ou elle a créé un contexte d'entreprise qui, d'un point de vue juridique, pourrait la ou le priver du droit aux prestations d'assurance-emploi. Cette situation pourrait se produire même si le premier donneur d'ouvrage et la travailleuse ou le travailleur à domicile avaient conclu un contrat de louage de services. La travailleuse ou le travailleur à domicile peut également être considéré comme une entrepreneure ou un entrepreneur indépendant si cette personne accepte du travail de plusieurs employeurs à la fois. Un examen plus attentif de ces deux situations, qui ne sont pas atypiques, révèle un écart significatif entre la réalité du travail à domicile et les hypothèses actuellement formulées dans la *Loi sur l'a.-e.*

L'existence d'un degré de contrôle exercé par l'employeur sur le volume de travail et sur la production établit, dans une grande mesure, l'existence d'un contrat de louage de services, ou encore une relation employeur-employé. Dans de nombreux cas, les travailleuses et travailleurs à domicile exercent eux-mêmes une certaine contrôle sur leur travail. Une multitude de cas de figure illustrent cette situation, comme le montre la jurisprudence. Le donneur d'ouvrage offrira souvent à la travailleuse ou au travailleur à domicile l'« occasion » de produire davantage que le quota minimum. Toutefois, la personne qui fournit le travail ne l'exigera pas. Dans d'autres cas, même si le donneur exerce un contrôle sur le produit fini ou le résultat, il accordera à la travailleuse ou au travailleur à domicile beaucoup de latitude pour produire à son propre rythme. Ces situations commencent à ressembler à des « risques commerciaux », à savoir les décisions prises et les frais engagés par une entrepreneure ou un entrepreneur indépendant pour augmenter les possibilités de profits, même si la travailleuse ou le travailleur court le risque de prendre une mauvaise décision ou de perdre effectivement de l'argent¹⁰. Les travailleuses et travailleurs à domicile voudront peut-être profiter de cette latitude qui leur offre la possibilité d'augmenter leurs gains. Cette possibilité d'augmenter leur production peut coïncider avec une plus grande disponibilité de leur part en raison de responsabilités familiales temporairement réduites, par exemple.

Dans une décision rendue en 1984, un juge de la Cour canadienne de l'impôt a établi une distinction claire entre cette liberté d'action au niveau de l'organisation de la production proprement dite et l'exploitation d'une entreprise. Il a conclu à l'existence d'un contrat de travail, car il importait de distinguer la situation dans laquelle une travailleuse ou un travailleur pouvait décider de travailler davantage de la situation dans laquelle les décisions

d'affaires qui étaient prises présupposaient l'aptitude à exploiter une entreprise¹¹. Dans le cas des travailleuses et des travailleurs à domicile, ces soi-disant « risques commerciaux » et les écarts mineurs au niveau des profits et des pertes constituent en réalité des variations dans les conditions de production et non des risques commerciaux au sens strict. À l'examen du contexte économique et familial dans lequel le travail à domicile des femmes est exécuté (assouplissement des conditions de travail, transfert forcé du travail à la maison, la nécessité du supplément de revenu familial, et ainsi de suite), il est effectivement très difficile de comparer le travail à domicile à l'exploitation d'une entreprise, et de transformer la relation employeur-employé en une relation entrepreneur indépendant-client.

La dynamique du travail à domicile a tendance à engendrer de multiples relations de travail, que ce soit avec d'autres travailleuses ou travailleurs pour respecter les échéances, ou avec plusieurs employeurs pour augmenter les revenus. Ce dernier cas désavantage nettement les travailleuses ou les travailleurs à domicile en ce qui a trait à la reconnaissance de l'assurabilité des gains¹². La présence d'employeurs multiples alourdit le fardeau de la preuve qui repose sur les épaules de la travailleuse ou du travailleur à domicile lorsqu'elle ou il tente d'établir un lien employeur-employé avec chacun et de montrer qu'il n'y a pas d'exploitation d'une entreprise. Dans de nombreux cas, l'insuffisance des revenus forcera la travailleuse ou le travailleur à domicile à maintenir des liens avec plus d'un employeur. En outre, le travail à domicile « partagé » est également fréquent. Dans la plupart des cas, il s'agit tout simplement, pour la travailleuse ou le travailleur à domicile, d'une manière d'organiser son travail plus efficacement pour pouvoir respecter des échéances serrées en demandant de l'aide à d'autres personnes. Cela engendre une situation ambiguë pour la travailleuse ou le travailleur à domicile, qui devient également un donneur d'ouvrage, car ce dernier paie habituellement la personne qui l'aide. La travailleuse ou le travailleur à domicile peut à son tour être considéré comme un employeur aux fins de la *Loi sur l'a.-e.*

Bien que l'on ait généralement tenu compte de la réalité du travail atypique dans les modifications législatives de la *Loi sur l'a.-e.* de 1996 en introduisant la notion des heures de travail assurables, on ne peut pas affirmer que la situation particulière des travailleuses à domicile a suffisamment été prise en compte dans la conception de la loi. Le gouvernement devrait envisager de faire porter le fardeau de la preuve sur la Commission de l'assurance-emploi dans le cas du travail à domicile « partagé » ou des employeurs multiples, pour établir si l'emploi de la travailleuse ou du travailleur à domicile est assurable ou non. Le gouvernement devrait également envisager d'adopter des règlements en application de la *Loi sur l'a.-e.*¹³ pour empêcher l'exclusion des travailleuses et des travailleurs à domicile dans des situations de type « commercial » dans lesquelles ils n'exercent aucun contrôle sur les décisions d'affaires liées au marché, mais néanmoins un certain contrôle sur leur niveau de production.

Calcul du nombre d'heures assurables travaillées

Aux termes de la *Loi sur l'a.-e.* de 1996, la rémunération assurable se calcule désormais en heures plutôt qu'en semaines¹⁴. Comme toutes les heures travaillées pour un ou plusieurs employeurs sont maintenant assurables, la nouvelle loi a partiellement éliminé certaines des injustices touchant le travail à domicile qui étaient présentes dans l'ancienne loi. Toutefois, ces

améliorations n'aident pas nécessairement les travailleuses et travailleurs à domicile à bénéficier d'un niveau de prestations convenable, car d'autres dispositions de la loi ont pour effet de ne pas tenir compte, dans le calcul des prestations, des longues heures invisibles travaillées par certains travailleuses et travailleurs à domicile sur une courte période.

Depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'a.-e.*, en 1996, toutes les heures travaillées sont assurables aux fins de l'établissement d'une période de prestations, contrairement à ce que prévoyait l'ancien régime, selon lequel la rémunération était assurable en fonction d'un montant hebdomadaire déterminé, ou d'un minimum de 15 heures travaillées. Dans les cas où la rémunération n'est pas versée selon un taux horaire, la réglementation prévoit une méthode d'établissement du nombre d'heures assurables travaillées en une semaine¹⁵. Dans certains cas, les employeurs et les employés conviendront du nombre d'heures travaillées aux fins de la *Loi sur l'a.-e.*, particulièrement dans les secteurs où les travailleuses et travailleurs et les employeurs sont représentés par des associations. La Commission de l'assurance-emploi accepte que cette entente représente le nombre réel d'heures travaillées¹⁶. De toute évidence, ce ne sont pas tous les travailleuses et travailleurs, en particulier celles et ceux qui ne sont pas représentés par un syndicat ou par une autre association, comme une association professionnelle, qui parviendront à conclure une entente de ce genre avec leur employeur. Le mécanisme qui prévoit ces ententes a été adopté à la dernière minute avant la mise en application de la nouvelle loi, car il est apparu de plus en plus clairement que le passage des semaines assurables aux heures assurables occasionnerait des problèmes. Compte tenu de la nature isolée du travail à domicile dans la plupart des cas, ce mécanisme est peu utile aux travailleuses et aux travailleurs à domicile.

Quant aux autres situations dans lesquelles les travailleuses et les travailleurs ne sont pas rémunérés à l'heure, on a élaboré une procédure visant à établir le nombre d'heures travaillées quand l'employeur est incapable de déterminer avec exactitude la corrélation entre la rémunération de la travailleuse ou du travailleur et le nombre d'heures travaillées¹⁷. Le Règlement sur l'AE a établi la règle suivante, qui pourrait se révéler particulièrement utile aux travailleuses et travailleurs à domicile. Quand une personne n'est pas rémunérée à l'heure mais plutôt de manière périodique, intermittente ou à certains intervalles à la pièce, à commission ou sous forme de montants forfaitaires et que les heures réelles d'emploi assurable dans la période d'emploi ne sont pas connues ou vérifiables par l'employeur, la travailleuse ou le travailleur est réputé avoir occupé un emploi assurable au cours de la période de travail pour le nombre d'heures obtenues en divisant la rémunération totale durant la période de travail par le salaire minimum applicable le 1^{er} janvier de l'année durant laquelle la rémunération était payable, dans la province où le travail a été exécuté. Dans ce cas, la rémunération totale pour la période de travail est divisée par le salaire horaire minimum légal de la province, et la travailleuse ou le travailleur est alors réputé avoir travaillé au plus sept heures par jour et 35 heures par semaine¹⁸.

Par exemple, si une travailleuse ou un travailleur à domicile travaille 60 heures par semaine pendant 26 semaines et reçoit un salaire hebdomadaire de 400 \$, le total de ses gains (soit 10 400 \$) sera divisé par 7 \$ (salaire horaire minimum hypothétique de la province), pour un total de 1 486 heures assurables. Cependant, en divisant 1 486 heures assurables par

35 heures par semaine, cela signifierait que le travailleur ou la travailleuse a travaillé durant 42 semaines, ce qui n'est pas le cas. Les heures assurables seront donc établies à 910 (35 heures multipliées par 26 semaines), soit 26 semaines à un taux horaire de 7 \$¹⁹.

Dans le cas des travailleuses et des travailleurs à domicile, cette règle pourrait être considérée comme avantageuse, car elle assure un minimum d'heures assurables durant une période de travail. En revanche, on pourrait également faire valoir que cette présomption d'un nombre maximal d'heures travaillées en une semaine, par lequel le revenu total est divisé, embrouille la réalité des travailleuses et des travailleurs à domicile qui travaillent souvent beaucoup plus que 35 heures par semaine pour générer leur revenu. Ce revenu est ensuite divisé par un nombre qui représente une journée de travail et une semaine de travail normales qui n'ont aucune commune mesure avec les conditions de travail réelles de nombreux travailleuses et travailleurs à domicile.

Il serait toutefois difficile d'établir une autre méthode de calcul du nombre d'heures assurables pour chaque semaine dans le cas des travailleurs et des travailleuses à domicile pour qui les employeurs ne peuvent pas déterminer le nombre exact d'heures travaillées sur une base hebdomadaire. En outre, la méthode elle-même ne produit pas d'effet d'exclusion spécifique chez les travailleuses à domicile. Au contraire, en divisant le salaire total par le salaire minimum provincial, la règle facilite l'établissement du droit de la travailleuse ou du travailleur à domicile aux prestations d'assurance-emploi. Si le nombre total d'heures travaillées en une semaine est inconnu ou ne peut être convenu avec l'employeur, la division de la rémunération totale au cours d'une période par le salaire minimum peut faire augmenter le nombre d'heures assurables, car il ne peut pas y avoir de point de référence plus bas que le salaire minimum. Les travailleuses et travailleurs à domicile sont donc mieux servis par cette méthode de calcul pour l'établissement de leur *admissibilité* aux prestations d'assurance-emploi.

Il faut néanmoins souligner qu'un nombre démesuré de femmes ne répondent pas aux conditions d'admissibilité à l'assurance-emploi. Comparativement à 1997-1998, en 1998-1999, la proportion de femmes admissibles aux prestations régulières a diminué de 3,8 p. 100, tandis que le nombre d'hommes répondant aux conditions d'admissibilité s'est accru de 1,5 p. 100 (DRHC 1999, case des annexes 2.4). Ces chiffres mettent en relief la nécessité d'effectuer des recherches statistiques fractionnées pour vérifier l'existence d'un lien de causalité entre la diminution générale du nombre de femmes bénéficiaires et l'augmentation possible du nombre de travailleuses à domicile qui accumulent des heures travaillées assurables (dont l'établissement constitue un problème). C'est seulement alors qu'il serait possible d'affirmer avec certitude que la méthode prévue dans la *Loi sur l'a.-e.* de 1996 pour évaluer le nombre d'heures hebdomadaires travaillées n'a pas d'incidence négative sur les travailleuses à domicile.

Calcul du niveau des prestations

Comme c'est le cas pour toutes les demandes de prestations d'assurance-emploi, il ne faut pas confondre le nombre total d'heures de travail assurables requises pour établir le droit aux prestations et le *montant* des prestations que recevra la ou le prestataire. Autrement dit, l'établissement du nombre d'heures travaillées assurables permet de déterminer si une ou un

prestataire a ou non droit à des prestations. Par exemple, dans une région du pays où le taux de chômage se situe entre 9 p. 100 et 10 p. 100, une ou un prestataire devrait avoir accumulé au moins 560 heures assurables pour avoir droit à des prestations. Une fois établie l'admissibilité du ou de la prestataire aux prestations, il faut également appliquer une méthode de calcul du montant des prestations que touchera cette personne²⁰. En vertu de la loi précédente, la rémunération hebdomadaire assurable d'une ou d'un prestataire servait à déterminer le montant des prestations hebdomadaires. En vertu de la nouvelle loi, une méthode différente a été adoptée, étant donné que la rémunération assurable est maintenant fonction du nombre d'heures travaillées et non du nombre de semaines.

La *Loi sur l'a.-e.* prévoit maintenant que les prestations seront calculées de la façon suivante : le montant total de la rémunération assurable est divisé par le plus élevé des deux nombres suivants : le nombre total de semaines travaillées ou le nombre de semaines prévues dans une annexe de la loi. Cette annexe établit différents nombres de semaines par lesquels la rémunération totale sera divisée, d'après le taux de chômage régional. Dans un cas comme dans l'autre, le nombre total de semaines par lesquelles la rémunération totale peut être divisée ne peut pas dépasser 26. Cette période de 26 semaines précédant l'établissement d'une période de prestations représente la période maximale pour laquelle des gains assurables peuvent être considérés aux fins de l'établissement du taux des prestations, et ce même si des heures assurables ont pu s'accumuler pendant la période précédant les 26 semaines.

Par exemple, un travailleur ou une travailleuse à domicile qui a travaillé 16 semaines et réalisé des gains de 8 000 \$, dans une région où le taux de chômage varie entre 9 p. 100 et 10 p. 100, verra ses gains divisés par 18 (le nombre de semaines prévu en annexe) et non par 16 semaines, ce qui se traduira par des prestations hebdomadaires moyennes de 55 p. 100 de 444 \$, plutôt que 55 p. 100 de 500 \$, comme cela aurait été le cas en vertu de l'ancienne loi.

De plus, une travailleuse ou un travailleur à domicile ayant travaillé 30 semaines et dont une partie importante des heures travaillées ont été accumulées entre la vingt-sixième et la trentième semaine précédant l'établissement de la période des prestations d'assurance-emploi verra ses gains divisés par 26 semaines (soit le nombre maximum de semaines par lesquelles sa rémunération assurable peut être divisée en vertu de la loi). Cette travailleuse ou ce travailleur à domicile verra donc diminuer ses prestations d'assurance-emploi hebdomadaires.

La loi prévoit donc un niveau de prestations non équitable, puisqu'il n'existe pas de corrélation entre la période réelle pendant laquelle la travailleuse ou le travailleur à domicile a réalisé ses gains et la période prévue aux fins de la détermination du niveau des prestations. Dans le cas d'une travailleuse ou d'un travailleur à domicile, l'obligation de respecter des échéances serrées menant à de longues heures de travail au cours de certaines semaines et le risque de licenciement lors des périodes de faible production se traduisent par une diminution probable du niveau de prestations. Étant donné que la plupart des personnes qui travaillent à domicile sont des femmes et que celles-ci, en général, touchent des prestations moins élevées que celles des hommes²¹, il semble que la méthode prévue par la loi pour établir les prestations hebdomadaires d'assurance-emploi contribue au fait que les femmes reçoivent des

prestations inférieures à celles des hommes. Une analyse comparative entre les sexes qui s'attacherait expressément à l'incidence de la réforme de l'assurance-emploi sur les travailleuses et les travailleurs atypiques, y compris les travailleuses et travailleurs à domicile en ce qui a trait aux gains irréguliers et aux prestations moyennes éclairerait les effets différents que produisent ces nouvelles mesures en fonction des sexes. Bien que la nouvelle manière de tenir compte de chaque heure travaillée pour établir l'*admissibilité* semble profiter à tous les travailleurs atypiques, en particulier aux femmes, il semble qu'il faille déterminer si oui ou non la méthode de calcul fondée sur les semaines travaillées prévues pour l'établissement du *niveau* de prestations a une incidence négative sur ces travailleuses.

On pourrait soutenir que la disposition de la loi sur le supplément familial vient partiellement contrebalancer cette situation²². Toutefois, ce supplément ne peut pas être supérieur à 25 p. 100 des prestations hebdomadaires. De plus, tout montant d'argent reçu dans le cadre des programmes de prestation fiscale pour enfants²³ sera considéré comme un revenu dans le calcul du montant du supplément. Les travailleuses et travailleurs à domicile oeuvrent généralement dans des conditions où ils ont peu ou pas de contrôle sur les contingences de la production. On ne peut pas présumer que ces personnes se trouvent dans une situation qui leur permettrait facilement de suppléer au faible niveau des prestations d'assurance-emploi en trouvant rapidement d'autre travail. Leur domicile est leur lieu de travail : si ces personnes cherchent d'autres solutions pour combler le revenu manquant, elles pourraient tout simplement perdre contact avec leurs donneurs d'ouvrage en n'étant pas disponibles au moment opportun. Le *Rapport de contrôle et d'évaluation – Régime d'assurance emploi 1999* de DRHC conclut que les paramètres fixés par la nouvelle loi ne touchaient pas vraiment les prestataires qui avaient recours à d'autres moyens pour compenser la diminution de leurs prestations pendant la période de chômage et qui profitaient du nouveau programme de supplément familial. Manifestement, cette conclusion ne tient pas compte de la réalité particulière de personnes aussi vulnérables que les travailleuses et travailleurs à domicile.

Les effets sur le niveau des prestations des travailleurs et travailleuses à domicile qui ont accumulé des heures de travail irrégulières ou un nombre important d'heures travaillées en sus de la période maximale prévue de 26 semaines sont encore pires que pour la travailleuse ou le travailleur à domicile ayant été réputé travailler sept heures par jour et 35 heures par semaine. Comme nous l'avons expliqué précédemment, ces travailleuses et travailleurs à domicile sont privés de la reconnaissance de certaines de leurs heures travaillées aux fins de l'établissement d'une période d'assurance-emploi. De plus, ces personnes sont plus vulnérables que les autres travailleuses et travailleurs à l'incidence des périodes de forte et de faible production, car certaines périodes de forte production peuvent survenir en dehors de la période maximale de 26 semaines utilisée pour le calcul de leurs gains moyens qui sert à déterminer le montant des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi. Bien que la *Loi sur l'a.-e.* et la *Loi sur l'assurance-chômage* avant elle n'aient jamais été conçues comme un moyen d'assurer un niveau de vie convenable aux travailleuses et travailleurs à faible revenu, personne ne peut contester que les travailleuses à domicile sont victimes d'une subtilité de la loi qui produit des effets non équitables. Il semble évident qu'il faut éviter que la loi actuelle produise des effets appauvrissants en réinstaurant la règle des « gains hebdomadaires

moyens » qui s'appuie sur toutes les semaines travaillées jusqu'à une période de référence d'environ un an comme guide de l'établissement du niveau des prestations hebdomadaires dans le cas des travailleuses et travailleurs à domicile (et des autres travailleuses et travailleurs susceptibles d'être touchés par l'irrégularité des heures travaillées).

Une proposition visant à rétablir la rémunération moyenne au cours d'une période de référence afin de déterminer le montant de prestations hebdomadaires peut être interprétée par certaines personnes comme un refus de tenir compte de la nouvelle philosophie de la *Loi sur l'a.-e.* en ce qui concerne la couverture de la plupart des formes d'emploi. Cependant, il importe de ne pas sous-estimer les problèmes liés à l'instauration de la règle combinée des heures travaillées (droit aux prestations) et des gains hebdomadaires (niveau de prestations). Certains autres effets injustes de la Loi ont été partiellement rectifiés par l'adoption de règlements spécifiques ou transitoires. Tel est le cas, par exemple, de la règle concernant les semaines à faible revenu, qui sont exclues aux fins de l'établissement du niveau hebdomadaire des prestations dans certaines régions du Canada²⁴. C'est précisément parce que la *Loi sur l'a.-e.* a engendré des résultats imprévus et non équitables qu'il faut envisager des solutions adaptées pour éviter ses effets non seulement injustes, mais également discriminatoires.

Les personnes qui travaillent à domicile sont majoritairement des femmes qui touchent des prestations moins élevées que celles des hommes. Les exigences de la production à domicile donnent naissance à un rapport incertain entre le nombre d'heures travaillées et les gains réalisés, et remettent en question la notion de la semaine de travail moyenne. Le rétablissement de la méthode de calcul des prestations fondée sur la rémunération moyenne ne produirait pas d'écart inacceptable entre travailleurs (y compris entre les travailleuses et travailleurs à domicile et les autres travailleuses et travailleurs) touchés par la nouvelle méthode de calcul. Le gouvernement a déjà admis que la loi cause un plus grand préjudice à certaines travailleuses et travailleurs qu'à d'autres en adoptant des projets spéciaux, comme le projet pilote visant l'exclusion des services de faible rémunération, qui prévoit la possibilité, dans certaines régions du Canada, d'exclure, aux fins du calcul des prestations, certaines semaines travaillées qui ont produit de faibles gains. En fait, 61 p. 100 des demandes qui incluaient des « semaines réduites » ont été présentées par des femmes.

Les travailleuses et travailleurs à domicile et le supplément familial

La *Loi sur l'a.-e.* prévoit un supplément familial ayant pour but d'augmenter les prestations des prestataires qui ont des enfants à charge. Cependant, il n'est offert qu'aux prestataires dont le revenu annuel n'est pas supérieur à 25 921 \$. Ce supplément visait à augmenter le taux des prestations hebdomadaires de 55 p. 100 à 70 p. 100 de la rémunération hebdomadaire assurable en 1998 et jusqu'à 80 p. 100 d'ici l'an 2000. Le supplément familial remplace la disposition sur les personnes à charge de la *Loi sur l'assurance-chômage*, dont pouvait se prévaloir tout prestataire touchant de faibles prestations hebdomadaires. D'après le *Rapport de contrôle et d'évaluation – Régime d'assurance-emploi 1999* de DRHC, les deux tiers des prestataires qui recevaient le supplément en 1997-1998 étaient des femmes, ce qui représente 16 p. 100 de toutes les femmes prestataires cette année-là. Le montant moyen du supplément reçu chaque semaine s'établissait à 38 \$. Ce montant était compris dans la

prestation moyenne totale de 221 \$ versée aux femmes prestataires recevant le supplément familial.

Il est intéressant de souligner qu'une proportion croissante des prestataires du supplément familial en 1997-1998 étaient des hommes. De fait, de nombreux prestataires de sexe masculin occupent des emplois saisonniers plus rémunérateurs que ceux des femmes. Par conséquent, lorsque ces hommes demandent des prestations d'assurance-emploi, ils peuvent percevoir des prestations hebdomadaires plus élevées fondées sur le faible revenu familial annuel et sur leurs gains saisonniers assurables élevés. Le supplément familial constitue une mesure plus efficace quand l'homme soutien de famille touche une rémunération élevée de son travail saisonnier alors que sa conjointe a un revenu moindre. Son utilité est beaucoup plus limitée dans le cas de la mère célibataire, étant donné que le supplément moyen (38 \$) est inclus dans une prestation hebdomadaire beaucoup moindre pour les femmes prestataires (221 \$) que pour les hommes (296 \$).

Par ailleurs, le *Rapport de contrôle et d'évaluation – Régime d'assurance-emploi 1999* (DRHC 1999) révèle que les femmes prestataires ont été plus durement touchées par l'implantation d'un régime d'admissibilité fondé sur les heures travaillées. Le nombre de demandes avait déjà diminué de 20 p. 100 chez les femmes en 1997-1998, comparativement à 16 p. 100 chez les hommes. La prestation hebdomadaire moyenne reçue par les femmes en 1998-1999 s'établissait à 235 \$, comparativement à 313 \$ pour les hommes.

Les dimensions inexplorées de la relation entre le travail à domicile et l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi feraient sentir leurs effets sur toute évaluation de l'incidence favorable du nouveau programme de supplément familial. Comme les femmes doivent d'abord satisfaire aux conditions d'obtention de prestations avant d'être admissibles au supplément en vue d'augmenter les prestations reçues, et comme le rapport de 1999 révèle que les hommes prestataires perçoivent davantage de prestations de supplément familial et un niveau de prestations plus élevé, il importe d'étudier plus soigneusement les conditions d'admissibilité au supplément familial qui semblent toucher négativement travailleuses à domicile en chômage déjà désavantagées par les exigences de la nouvelle loi. En se penchant sur les mécanismes existants, on pourrait élaborer des moyens moins préjudiciables pour améliorer l'admissibilité des travailleuses à domicile, tout en augmentant leur possibilité de profiter du supplément familial. Il faudrait d'abord procéder à une analyse de données en accordant une attention particulière aux travailleuses et aux travailleurs à domicile dont les gains sont irréguliers ou sont rendus invisibles par la méthode actuelle d'établissement de l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi de même que par le niveau de prestations. En fait, les prestations limitées que les travailleuses à domicile peuvent obtenir du programme de supplément familial, si elles sont déterminées en fonction du revenu familial en général, sont également conditionnées par les règles qui touchent expressément l'admissibilité et le niveau des prestations. Maintenant que le Rapport de 1999 est publié, il semble qu'il soit d'autant plus nécessaire de procéder à cette analyse, du fait que les données étudiées révèlent comment et pourquoi les hommes prestataires sont avantagés par le programme de supplément familial.

Prestations de maternité et prestations parentales

Les problèmes généraux qui touchent l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi s'appliquent également à l'accès aux prestations de grossesse et aux prestations parentales par les travailleuses à domicile. En vertu de la *Loi sur l'a.-e.*, les prestataires doivent avoir accumulé un minimum de 700 heures d'emploi assurable pour être admissibles²⁵. En vertu de la loi antérieure, 20 semaines assurables étaient nécessaires pour pouvoir obtenir ces prestations spéciales. La nouvelle exigence de 700 heures repose sur des données gouvernementales qui révèlent que les deux tiers des prestataires avaient accumulé plus de 46 semaines d'emploi assurable. Cependant, en vertu de l'ancienne loi, une personne qui aurait amassé 300 heures (15 heures travaillées en une semaine — soit l'exigence minimale-multipliée par 20 semaines) aurait été admissible. La nouvelle exigence a donc pour effet d'accroître le nombre d'heures nécessaires aux fins de l'admissibilité. Le *Rapport de contrôle et d'évaluation – Régime d'assurance emploi 1998* (DRHC 1998) conclut cependant qu'au mieux, la réforme a eu un effet neutre sur l'accès à ces prestations.

En règle générale, les problèmes que connaissent les travailleuses à domicile lorsque vient le temps de satisfaire aux conditions d'obtention de prestations ont également des répercussions sur l'accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales. De plus, de nombreuses travailleuses à domicile comptent vraisemblablement parmi le tiers de prestataires qui ne satisfaisaient pas aux conditions d'admissibilité dans l'ancien régime, et qui ne répondent donc pas aux conditions du nouveau régime. Par conséquent, les obstacles combinés de la reconnaissance de toutes leurs heures comme assurables et de l'exigence minimale des 700 heures peuvent faire courir aux travailleuses à domicile un plus grand risque de ne pas satisfaire aux conditions d'admissibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales.

Des modifications aux dispositions qui régissent les prestations de maternité et les prestations parentales sont attendues en décembre 2000²⁶. Le nombre nécessaire d'heures travaillées pour satisfaire aux conditions d'obtention de ces prestations sera abaissé à 600 et il sera possible d'obtenir un maximum de 50 semaines combinées de prestations de maternité et de prestations parentales, comparativement aux 25 semaines actuelles. Quoique cette annonce puisse seulement être décrite comme une bonne nouvelle, il est impossible d'évaluer l'incidence de tels changements positifs sur les travailleuses à domicile. Dans leur cas, l'écart entre 300 et 600 heures travaillées pour satisfaire aux conditions d'admissibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales (ce qui représente la différence entre l'exigence précédente de 300 heures prévue dans l'ancienne loi et les 600 heures proposées pour être admissible) demeure une grande cause de préoccupation en raison des problèmes particuliers qui touchent les travailleuses à domicile sur le plan des conditions d'admissibilité aux prestations régulières. L'incidence économique d'un congé de maternité et d'un congé parental éventuel d'une durée d'un an, assorti d'un revenu imposable déterminé par une méthode prescrite qui ne tient pas toujours compte de toutes les heures travaillées, constitue un autre sujet de préoccupation, particulièrement à la lumière du montant assez limité qui est mis à la disposition des travailleuses à domicile par le programme du supplément familial.

Comme la politique canadienne sur la famille repose sur les programmes de prestations d'assurance-emploi et de prestations pour enfants, il faudrait accorder une attention toute spéciale aux travailleuses qui contribuent manifestement à ce programme, mais qui peuvent en être exclues pour des motifs qui ne sont pas liés à une activité temporaire, mais plutôt à la complexité de la loi. Même si la *Loi sur l'a.-e.* vise à protéger les travailleuses et travailleurs atypiques, elle n'a pas atteint adéquatement cet objectif en adoptant des règlements souples et appropriés. Compte tenu de nos préoccupations, nous ne pouvons voir comment le gouvernement peut apporter les changements positifs envisagés sans étudier l'incidence véritable du programme proposé de prestations de maternité et de prestations parentales sur les travailleuses à domicile. Plus précisément, il nous semble qu'il faudrait effectuer sans tarder une étude de la situation pour évaluer l'incidence véritable sur les travailleuses à domicile (en particulier celles qui ont des heures et des semaines de travail irrégulières) d'une norme éventuelle de 600 heures travaillées afin de satisfaire aux conditions d'admissibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales. Il faudrait envisager d'adapter les règlements pour éviter le risque de ne pas tenir compte des heures travaillées invisibles, et ainsi refuser l'admissibilité à ces prestations.

En conclusion, la nouvelle *Loi sur l'a.-e.* semble avoir été conçue sans qu'il soit tenu compte des travailleuses à domicile. Étant donné l'invisibilité du travail des travailleuses à domicile, les dispositions qui déterminent le caractère assurable de l'emploi les pénalisent davantage que la plupart des autres travailleuses et travailleurs. Les nouveaux mécanismes de calcul du nombre d'heures assurables au cours d'une période d'admissibilité et la méthode de calcul du niveau de prestations ont également un effet préjudiciable sur les travailleuses à domicile en ne tenant pas compte des longues heures souvent travaillées au cours d'une semaine donnée. Par conséquent, les exigences relatives à l'admissibilité touchent également leur accès à des congés de maternité et à des congés parentaux rémunérés. De plus, les prestations potentiellement faibles que reçoivent les travailleuses à domicile contribuent à leur appauvrissement en période de chômage.

Recommandations de principe

- Le fardeau de la preuve devrait reposer sur la Commission de l'assurance-emploi dans le cas du travail à domicile « partagé » ou d'employeurs multiples pour la détermination de l'assurabilité de l'emploi de la travailleuse et du travailleur à domicile.
- Le gouvernement devrait envisager d'adopter des règlements en application de la *Loi sur l'a.-e.* pour empêcher l'exclusion des travailleuses et des travailleurs à domicile dans des situations de type « commercial » lorsqu'ils ne participent aucunement aux décisions d'affaires et qu'ils exercent tout au plus un certain contrôle sur leur niveau de production.
- Il faudrait prêter attention à la nécessité d'effectuer des recherches statistiques fractionnées pour vérifier l'existence d'un lien de causalité entre la diminution générale du nombre de bénéficiaires de sexe féminin et l'augmentation possible du nombre de travailleuses à domicile qui accumulent des heures travaillées assurables dont la détermination est problématique.

- Il faudrait réaliser une étude mettant l'accent sur l'incidence économique, sur l'accès aux prestations et sur la durée des prestations versées aux travailleuses et aux travailleurs à domicile en vertu des dispositions déterminatives actuelles pour évaluer les répercussions véritables de ces dispositions. Cela est particulièrement important pour les régions où le taux de chômage est plus faible.
- La *Loi sur l'a.-e.* devrait être modifiée de manière à rétablir la règle de la « rémunération hebdomadaire moyenne » comme point de référence en vue de déterminer le niveau des prestations hebdomadaires dans le cas des travailleuses et travailleurs à domicile et des autres travailleuses et travailleurs susceptibles d'être touchés.
- Pour accroître l'efficacité du supplément familial, il importe d'examiner plus soigneusement les conditions d'admissibilité au supplément qui semblent avoir des effets préjudiciables sur les travailleuses à domicile, puisque les exigences de la nouvelle loi leur causent déjà des difficultés. À cette fin, il faut effectuer une analyse statistique qui accorde une attention particulière aux travailleuses et aux travailleurs à domicile dont les gains sont irréguliers ou sont rendus invisibles par la méthode prescrite d'établissement de l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi ou de calcul du niveau des prestations.
- Des normes régissant l'accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales devraient être expressément adaptées afin que les travailleuses à domicile ne subissent pas de préjudice du fait de l'irrégularité de leurs horaires de travail et de leurs gains. Pour contrer le risque d'un calcul inexact du nombre d'heures travaillées aux fins de ces prestations spéciales, il faudrait envisager d'abaisser le nombre requis d'heures travaillées.
- Compte tenu du fait que les parents auront bientôt accès à une période prolongée de prestations parentales en vertu du régime de l'AE, il faudrait effectuer une analyse plus détaillée pour déterminer les véritables effets des nouvelles exigences de la *Loi sur l'a.-e.* sur le niveau des prestations de maternité et des prestations parentales pour les travailleuses à domicile.

Notes

¹ L.C. 1996, chap. 23, L.R.C., chap. E-5.6.

² Les paragraphes suivants de cette disposition décrivent des cas particuliers qui sont réputés être des emplois assurables ou être exclus de la loi. Aucun de ces cas ne s'applique à la situation des travailleurs et des travailleuses à domicile, outre le pouvoir de réglementation défini à l'art. 5(4) de la *Loi sur l'a.-e.* (voir ci-dessous).

³ Article 5(4) de la *Loi sur l'a.-e.* Il existe un règlement précis visant les personnes qui travaillent comme entrepreneurs indépendants dans l'industrie piscicole (*Règlement sur l'assurance-emploi (pêches)*, DORS/96-445). Les chauffeurs de taxi qui ne possèdent pas plus de 50 % de la propriété de leur véhicule sont également couverts par la loi (*Règlement sur l'assurance-emploi*, DORS/96-332, al. 6e) (*Règlement sur l'AE*)).

⁴ Article 5(6) de la *Loi sur l'a.-e.*

⁵ Article 5(5) de la *Loi sur l'a.-e.* Le terme « activité commerciale » est le même que celui qui est utilisé à l'art. 248(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu fédérale*.

⁶ *Jean R. Fabi & Cie. Ltée. c. Ministre du Revenu national (MRN)*, Cour canadienne de l'impôt, 95-167 (AC). La Cour canadienne de l'impôt a compétence sur l'assurabilité de l'emploi aux fins de la *Loi sur l'a.-e.*

⁷ Article 82(4) de la *Loi sur l'a.-e.* L'assurance-emploi est entièrement financée par les cotisations de l'employeur et de l'employé.

⁸ *Whitney Elizabeth Gleason c. MRN*, Cour canadienne de l'impôt, 83-177 (AC), 1984.

⁹ Voir *Denise Normand c. MRN*, (1977) Revenu national (RN) 133 (travailleuse à domicile de l'industrie du vêtement); *Yolande Desjardins c. MRN*, (1977) RN 187, décembre 1977 (travailleuse à domicile de l'industrie du vêtement); *Desneiges Laroche c. MRN*, RN 908, avril 1981 (agent de perception qui travaille à domicile); et *MRN c. Émile Standing*, A-857-90, C.A.F., septembre 1992 (réparateur de filets de pêche).

¹⁰ Voir *Viens c. MRN*, Cour canadienne de l'impôt, n° 678, 1992, et *Whitney Elizabeth Gleason c. MRN*, Cour canadienne de l'impôt 83-177 (AC), 1984.

¹¹ *Whitney Elizabeth Gleason c. MRN*, Cour canadienne de l'impôt 83-177 (AC), 1984 (J. Millar).

¹² Voir *Bonneau c. MRN*, Cour canadienne de l'impôt, n° 953, octobre 1991.

¹³ Article 5 de la *Loi sur l'a.-e.*

¹⁴ Règlement sur l'AE.

¹⁵ Article 10 du Règlement sur l'AE.

¹⁶ Article 10(2) du Règlement sur l'AE.

¹⁷ Articles 10(4) et 10(5) du Règlement sur l'AE.

¹⁸ Articles 10(4) et 10(5) du Règlement sur l'AE.

¹⁹ Dans des circonstances extraordinaires, la Commission de l'assurance-emploi peut prendre en considération les heures travaillées en sus de 35 heures par semaine.

²⁰ Article 14 de la *Loi sur l'a.-e.*

²¹ DRHC (1996a, 1999, Cases Annexes 2.4). Les femmes recevaient en moyenne 235 \$ en prestations hebdomadaires régulières alors que les hommes touchaient en moyenne 313 \$ par semaine en 1998-1999.

²² Article 16 de la *Loi sur l'a.-e.* Voir ci-dessous.

²³ Article 16(3) de la *Loi sur l'a.-e.*

²⁴ *Règlement modifiant le Règlement concernant l'assurance-emploi*, DORS/98-551, 6 novembre 1998, concernant le Projet-pilote visant exclusion des semaines de faible rémunération (moins de 150 \$/semaine) dans le calcul des taux des prestation hebdomadaires. Voir également DRHC (1999 : Section VII).

²⁵ Ces prestations touchent surtout les femmes, même si les hommes peuvent également avoir droit à des prestations parentales. Des statistiques révèlent que la grande majorité (plus de 90 %) des prestations parentales sont demandées par des femmes (DRHC 1998).

²⁶ Voir DRHC, *Changements proposés aux prestations parentales et de maladie de l'assurance-emploi*, 31 décembre 1999 <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ei/common/IN007_f.shtml>.

9. CONCLUSION ET SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS DE PRINCIPE

Quand le domicile est le lieu de travail, les travailleuses et travailleurs se trouvent souvent devant un vide juridique, et notre étude révèle que de nombreuses ambiguïtés pourraient être évitées si les décisionnaires se penchaient sur la question du travail à domicile tel qu'il est pratiqué aujourd'hui. Comme nous l'avons montré, en ce qui concerne les normes d'emploi minimales, l'indemnisation des lésions professionnelles, la santé et la sécurité au travail, de même que l'assurance-emploi, la protection juridique des travailleuses et des travailleurs à domicile peut être refusée par inadvertance ou expressément exclue. Les modèles existants de négociation collective restreignent en outre la capacité des travailleuses et travailleurs à domicile de s'organiser pour promouvoir leurs intérêts collectifs. La confusion — de la part des travailleuses et travailleurs à domicile, de leurs employeurs et des organismes gouvernementaux ayant le mandat d'appliquer les lois sur le travail — quant à savoir si une travailleuse ou un travailleur à domicile est un entrepreneur indépendant complique également l'application des lois et l'exercice des droits de ces travailleuses et travailleurs.

Dans l'élaboration des politiques, il faut tenir compte du fait que le travail à domicile touche davantage un sexe que l'autre, car les lois, que l'on considère « également applicables aux hommes et aux femmes », ont une incidence préjudiciable sur les femmes ou peuvent en avoir. À titre d'exemple, les difficultés auxquelles se butent les travailleuses à domicile désireuses d'établir leur statut d'« employé » ont des répercussions sur leur accès à des prestations de maternité et à des prestations parentales en vertu du régime d'assurance-emploi, ce qui représente la seule source de revenu de la plupart des travailleuses pendant leur congé de maternité et leur congé parental. Le niveau de ces prestations sera fonction non seulement du régime d'assurance-emploi, mais également de la protection effective que les lois provinciales sur les normes d'emploi minimales offrent aux travailleuses et travailleurs à domicile et de leur capacité d'établir le nombre d'heures travaillées.

Bien que la question n'entre pas dans le cadre de la présente étude, il est nécessaire d'établir des statistiques ventilées selon le sexe et portant sur le travail à domicile, et notamment sur les travailleuses à domicile à leur compte, qui contiendraient des renseignements exhaustifs sur les secteurs dans lesquels ces femmes travaillent. De nouvelles réalités du travail à domicile se font jour. L'augmentation du travail à domicile dans le secteur des services, par exemple, secteur qui a toujours été dominé par des femmes, exige que l'on trace un portrait plus net du travail à domicile. De plus, avant de faire la promotion du travail à domicile comme solution permettant de concilier les responsabilités familiales et professionnelles, il faudra effectuer davantage de recherches pour connaître les conditions réelles du travail des femmes qui travaillent à la maison et qui ont des enfants, et ce dans tous les secteurs d'activité.

L'analyse du cadre législatif permet de tirer plusieurs conclusions. Peu de textes législatifs nous permettent de penser que le législateur a consciemment élaboré un régime qui tienne compte des réalités du travail à domicile, et quand des lois du genre existent, elles sont souvent désuètes. La législation ne tient pas compte des nouvelles formes de travail à domicile, comme le

télétravail à domicile, même si ces travailleuses et travailleurs connaissent bon nombre des problèmes des travailleuses et travailleurs à domicile du secteur industriel en raison de leur lieu de travail. Comme les personnes qui travaillent à domicile semblent avoir été oubliées par les décideurs, les mécanismes d'application qui se trouvent dans de nombreuses lois analysées sont mal adaptés à leur réalité. Même si notre étude nous permet, dans la plupart des cas, de tracer un portrait fidèle des droits actuels des travailleuses et des travailleurs à domicile, une grande partie des interprétations législatives demeurent insatisfaisantes. Nous avons constaté que la protection offerte aux travailleuses et travailleurs à domicile (ou l'absence de protection) est souvent plus accidentelle qu'intentionnelle. Puisque la législation n'est pas conçue comme un tout, les lois comportent des incohérences d'une à l'autre sur le plan du travail à domicile, et ce parfois au sein d'une même province.

Ces problèmes n'offrent pas seulement un reflet peu flatteur de politiques mal élaborées; ils ont une incidence négative sur les droits des travailleuses et travailleurs, et dans bien des cas, permettent aux employeurs de contourner une législation qui est essentielle au réseau de sécurité sociale. Par exemple, sans modifications législatives, les coûts engendrés par le travail seront de plus en plus transférés à la travailleuse ou au travailleur à domicile, c'est-à-dire à la personne la moins apte à assumer les risques économiques liés à son travail. Des droits expressément conférés pour favoriser l'égalité des femmes au sein de la main-d'oeuvre, comme le congé de maternité, sont moins accessibles aux travailleuses à domicile. L'isolement de ces travailleuses fait également en sorte qu'elles ignorent l'existence des droits qu'elles ont. Enfin, la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle des femmes se brouille lorsqu'elles travaillent à la maison. Le législateur peut améliorer cette situation en adoptant des lois claires qui permettent aux travailleuses et aux employeurs de mieux délimiter cette frontière. Il faut donc effectuer d'autres recherches sur les pratiques actuelles en milieu de travail et sur les effets des politiques existantes qui visent à concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

D'autres questions fondamentales méritent notre attention. Il faut déterminer si une employée ou un employé peut refuser de travailler à domicile. Ces empiètements sur la vie privée d'une personne devraient, en toute logique, être limités, mais aucune loi étudiée n'en fait mention. Pour que le travail à domicile constitue une option viable pour les travailleuses et les travailleurs, il doit être volontaire et les règles doivent être claires. L'égalité de traitement entre les travailleuses et les travailleurs à domicile et leurs homologues sur place devrait constituer le principe directeur de toute politique sur cette question. Le travail à domicile ne doit pas être considéré ou essentiellement utilisé comme un moyen permettant aux employeurs de réduire leurs frais généraux et leurs coûts de main-d'oeuvre, ou de transférer à leurs travailleuses et travailleurs les risques inhérents à l'exploitation d'une entreprise.

Il faut effectuer davantage de recherches sur divers sujets liés au travail à domicile au Canada, non seulement d'un point de vue juridique, mais également d'un point de vue sociologique et économique. La question du travail autonome, qui est intimement liée au travail à domicile, doit être étudiée plus en profondeur. En tant que juristes, nous avons tenté de faire ressortir les ambiguïtés et les conceptions erronées qui entourent ce type de travail, ainsi que leur incidence sur l'application du droit du travail et de la sécurité sociale aux travailleuses et travailleurs à

domicile. Cependant, ce n'était pas là le sujet principal de notre étude. Puisque le travail autonome prend de l'ampleur et que de plus en plus de femmes (et d'hommes) exploitent leur propre entreprise à leur domicile, il y aura diminution du nombre de personnes qui cotisent aux programmes sociaux fondés sur la rémunération tirée d'un emploi. Il est très probable que bon nombre de ces travailleuses et travailleurs sont, en fait, des « employés » en vertu de certaines lois, mais qu'ils sont amenés à croire qu'ils sont des entrepreneurs indépendants. Il faut soigneusement étudier les incohérences dans les lois au sujet du statut d'employé d'une personne et il faudrait apporter des modifications pour que le fardeau de prouver qu'il est légitime d'exclure ces travailleuses et travailleurs du champ d'application de la loi soit à la charge des employeurs. D'autres études devraient se pencher sur la possibilité de redéfinir les programmes sociaux afin qu'ils protègent toutes les personnes qui travaillent, peu importe leur situation contractuelle.

Il faut également effectuer des recherches plus approfondies pour déterminer qui sont les travailleuses et les travailleurs à domicile, quel genre de travail ils font et pourquoi ils travaillent à la maison. Le télétravail, en particulier celui qui est exécuté pour les grandes sociétés, reçoit de plus en plus d'attention. Le travail à domicile dans le domaine industriel, en particulier dans le secteur du vêtement, a également été étudié et devrait faire l'objet de propositions de politiques. D'autres formes de travail à domicile, surtout dans le secteur des services, où la diversité est la règle, sont peut-être plus difficiles à étudier. À mesure que la technologie changera et que le travail à domicile deviendra plus facile, de nouvelles questions juridiques seront sans doute soulevées. Les décideurs doivent garder la situation à l'oeil et il faut entreprendre de nouvelles recherches d'un point de vue multidisciplinaire pour s'assurer que les politiques reflètent la réalité. L'adoption de la *Convention sur le travail à domicile* et de la *Recommandation sur le travail à domicile* de l'OIT en 1996 a donné un nouvel élan au réexamen de la politique nationale actuelle. Notre analyse du cadre législatif canadien du travail à domicile trace le portrait de la réalité juridique contemporaine. Nous espérons que nos propositions de politiques aideront à mettre en place un nouveau régime et à corriger les problèmes actuels.

Sommaire des recommandations de principe

Ces recommandations s'adressent à divers organismes et autorités. La grande majorité exigent des modifications de nature législative ou réglementaire, alors que d'autres demandent une interprétation plus favorable de la législation et de la réglementation existantes au regard des travailleuses et travailleurs à domicile au moyen de changements d'orientation dans les politiques et la jurisprudence. D'autres recommandations s'adressent aux organismes de financement, en particulier aux fins de recherches complémentaires. Nous avons mentionné entre parenthèses à qui chacune des recommandations est destinée : législateur, organismes de réglementation, ministères, organismes d'application, décideurs et organismes de financement.

Travail autonome

- Les gouvernements et des chercheuses et chercheurs indépendants, devraient effectuer un examen exhaustif des incohérences en particulier à l'intérieur d'un même province dans les

provinces dans les différentes lois sur le travail et la sécurité sociale pour réduire l'exclusion des travailleuses et travailleurs à domicile et des autres travailleuses et travailleurs du champ d'application des lois protectrices (*ministères, organismes d'application, organismes de financement*).

- La loi devrait prévoir que le fardeau de prouver qu'une travailleuse ou un travailleur est un entrepreneur indépendant repose sur l'employeur et qu'en cas de doute, il faudrait favoriser la travailleuse ou le travailleur. Compte tenu des nombreux critères en constante évolution qui sont élaborés dans la jurisprudence pour déterminer si une travailleuse ou un travailleur possède le statut d'entrepreneur indépendant, il semble plus prudent d'avoir recours à cette approche que d'inclure des critères spécifiques dans la législation qui s'apparentent au modèle français, par exemple (*législateur*).
- La loi devrait protéger les travailleuses et travailleurs à domicile ainsi que les autres travailleuses et travailleurs qui rencontrent les critères pour être des « employés » contre les représailles (congédiement, suspension, mesures discriminatoires ou autres formes de représailles) pour avoir refusé d'entretenir une vague relation à titre d'entrepreneur indépendant avec leur employeur (*législateur*).

Droit de refuser de travailler à domicile

- La loi devrait prévoir explicitement le droit de refuser de travailler à domicile, à l'exception du travail occasionnel fait à la maison dans des circonstances exceptionnelles (*législatrices et législateur*).
- La loi devrait protéger les employées et employés contre les représailles (congédiement, suspension, mesures discriminatoires ou autres formes de représailles) pour avoir refusé de travailler à domicile (*législateur*).

Normes d'emploi minimales

- Les organismes chargés de l'application des normes d'emploi devraient mettre en oeuvre des politiques générales sur les travailleuses et travailleurs à domicile, dans tous les secteurs, de concert avec des associations d'employeurs et de travailleuses et travailleurs, y compris des organismes non gouvernementaux qui fournissent de l'information et du soutien aux travailleuses et travailleurs à domicile (*organismes d'application*).
- Les entrepreneures et entrepreneurs dépendants devraient être explicitement protégés par les lois. Le fardeau de prouver qu'une travailleuse ou un travailleur à domicile n'est pas un « employé » devrait reposer explicitement sur l'employeur, ce qui permettrait d'établir plus facilement qu'une travailleuse ou un travailleur à domicile est effectivement un « employé » aux fins de la loi (*législateur*).
- Les travailleuses et les travailleurs qui ne possèdent pas de permis de travail valide en vertu de la *Loi sur l'immigration* devraient être protégés par toutes les lois sur les normes d'emploi, au moyen de modifications législatives, au besoin (*législateur, organismes de réglementation, organismes d'application, décisionnaires*).

- Il faudrait élargir les définitions qui font explicitement mention du travail à domicile ou des travailleuses ou travailleurs à domicile de manière à inclure des formes de travail à domicile autres que le travail à domicile industriel. La définition de « lieu de travail » et les définitions analogues, le cas échéant, devraient comprendre explicitement le domicile pour permettre d'éviter les interprétations ambiguës des lois (*législateur, organismes de réglementation, organismes d'application*).
- Il faudrait adopter des dispositions explicites sur l'égalité de traitement entre les travailleuses et travailleurs à domicile et les travailleuses et travailleurs sur place, en particulier en ce qui a trait aux taux de rémunération, à la rémunération des heures supplémentaires, à la rémunération pendant les périodes d'attente de travail, et aux congés fériés (*législateur, organismes de réglementation*).
- Il faudrait adopter des dispositions pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs à domicile d'être informés de leurs conditions de travail par écrit, y compris des noms et adresses de leurs employeurs et des intermédiaires, du taux de rémunération et du genre de travail exécuté (*législateur, organismes de réglementation*).
- Quand les employeurs négligent de tenir des registres exacts des heures de travail et des taux de rémunération des travailleuses et travailleurs à domicile, la législation devrait prévoir que les autorités chargées des normes d'emploi sont en mesure de déterminer leurs salaires en fonction des déclarations des travailleuses et des travailleurs à domicile et des éléments de preuve qu'ils fournissent ou qui sont recueillis durant les enquêtes. Les dispositions sur la tenue de registres devraient être appliquées de façon stricte et des amendes devraient être imposées dans les cas d'inobservation (*législateur, organismes de réglementation, organismes d'application*).
- La législation devrait prévoir une majoration de salaire afin de compenser les coûts engagés par les travailleuses et les travailleurs à domicile dans le cadre de l'exécution de leur travail. Les genres de coûts envisagés devraient refléter la réalité des nouvelles formes de travail à domicile, comme le télétravail. Une travailleuse ou un travailleur à domicile ne devrait jamais toucher moins que le salaire minimum prévu par la loi, une fois déduits les coûts assumés par la travailleuse ou le travailleur (*législateur, organismes de réglementation*).
- Il faudrait prévoir, dans les secteurs où cela est réalisable, l'établissement de registres des travailleuses et travailleurs à domicile et des employeurs de ces travailleuses et travailleurs (y compris les sous-traitantes et sous-traitants et les intermédiaires) . Si des registres existent déjà, leur efficacité devrait être évaluée et les éléments inadéquats ou problématiques devraient être corrigés. Il faudrait également examiner la possibilité de constituer des comités tripartites afin d'administrer ces registres dans certains secteurs (*législateur, organismes de réglementation, organismes d'application et organismes de financement*).

- Il faudrait renforcer et élargir les dispositions sur la responsabilité solidaire. Dans certains secteurs, il faudrait envisager l'élargissement des dispositions sur la responsabilité solidaire dans toute la chaîne de production et de distribution. Les lois devraient expressément prévoir la responsabilité des intermédiaires et des sous-traitants en ce qui a trait aux normes d'emploi (*législateur*).
- Les organismes chargés de l'application des normes d'emploi devraient disposer de ressources suffisantes pour effectuer des inspections, des vérifications générales et des enquêtes rapides au sujet des plaintes. Quand les agentes et agents chargés de l'application des normes d'emploi exécutent des vérifications générales des lieux de travail dans les secteurs où il y a du travail à domicile (certains secteurs industriels, le télémarketing, etc.), ils devraient systématiquement demander si les employeurs ont recours à des travailleuses et travailleurs à domicile (*ministères, organismes d'application*).
- Les organismes chargés de l'application des normes d'emploi devraient entreprendre des campagnes d'information publique s'adressant aux travailleuses et travailleurs à domicile et à leurs employeurs dans tous les secteurs. Ces campagnes devraient fournir des renseignements sur la distinction à faire entre les entrepreneures et entrepreneurs indépendants et les employées et employés (*organismes d'application*).
- Les lois devraient permettre aux tiers de déposer des plaintes avec l'autorisation de la travailleuse ou du travailleur. En outre, il faudrait également envisager la possibilité de plaintes anonymes comme mesure d'action, après consultation avec les organisations de travailleuses et de travailleurs et avec les travailleuses et travailleurs à domicile (*législateur*).
- Les organismes chargés de l'application des normes d'emploi devraient mettre à la disposition du public (voire publier) des renseignements sur l'inobservation de la loi par des employeurs, y compris les noms des employeurs en question. Cette publicité négative dissuaderait les employeurs qui ne respectent pas la loi. Pareille mesure pourrait être particulièrement pertinente dans le cas du travail à domicile, car la publication des infractions aux normes d'emploi permet également de sensibiliser le public et les employeurs à la situation des travailleuses et travailleurs à domicile et à la protection que leur accorde la loi (*législateur, organismes de réglementation, organismes d'application*).

Indemnisation des accidentés du travail

- En règle générale, éliminer tout libellé technique superflu qui mène par inadvertance à l'exclusion des travailleuses et travailleurs à domicile (*législateur, organismes de réglementation*).
- Préciser la loi applicable dans les cas où des questions transfrontalières sont soulevées (*législateur*).

Champ d'application

- Élargir le champ d'application de manière à inclure les travailleurs et travailleuses (*législateur*).

- Présumer que la protection est offerte à moins qu'il ne soit établi que la personne est une entrepreneure indépendante ou un entrepreneur indépendant. Les contrats conclus entre la personne visée et des employeurs multiples ou le partage du travail à domicile ne devraient pas, en soi, constituer un motif d'exclusion du champ d'application de la loi (*législateur*).
- Présumer dans la loi qu'une entrepreneure ou un entrepreneur est une travailleuse ou un travailleur, à moins de preuve contraire (*législateur*).
- Éliminer les exclusions des « outworker » de toutes les lois (*législateur*).
- Éliminer les exclusions des travailleuses et travailleurs qui sont des « sans papiers » ou dont le revenu n'a pas encore été déclaré aux autorités gouvernementales (*organismes de réglementation, ministères, organismes d'application, décisionnaires*).
- Prévoir la possibilité de protection volontaire de tous les entrepreneurs et entrepreneures indépendants qui, autrement, seraient exclus du champ d'application de la loi (*législateur*).

Calcul des prestations

- Prévoir des mécanismes permettant le calcul équitable des prestations des travailleuses et travailleurs à la pièce, tant aux fins de l'indemnisation initiale que du manque à gagner (*organismes d'application, décisionnaires*).

Réaffectation et réadaptation

- Dans l'évaluation de la capacité de la travailleuse ou du travailleur de revenir au travail, le travail à domicile ne devrait pas servir à écourter la période d'incapacité reconnue (*organismes d'application, décisionnaires*).
- Garantir aux travailleuses et travailleurs blessés au travail le droit de refuser une affectation temporaire de travail à domicile (*législateur, organismes d'application, décisionnaires*).
- Garantir aux travailleuses et travailleurs blessés au travail le droit de refuser un objectif de réadaptation qui favorise un retour au travail à domicile (*législateur, organismes d'application, décisionnaires*).

Santé et sécurité au travail

Droit à une protection égale

- La loi devrait être conçue pour s'appliquer à tous les travailleurs et travailleuses, y compris les travailleuses et travailleurs à domicile, et l'exclusion de certaines dispositions devrait constituer l'exception, motivée par les caractéristiques particulières du travail à domicile, et être clairement énoncée (*législateur*).

- Les travailleuses et travailleurs à domicile salariés devraient bénéficier des mêmes droits et avoir les mêmes obligations que les travailleuses et travailleurs salariés sur place, y compris le droit de disposer d'un équipement sécuritaire et d'un équipement de protection personnelle fournis par l'employeur (*législateur*).

Droits fondamentaux sans égard à la situation contractuelle

- Les dispositions fondamentales de la législation sur la santé et la sécurité devraient s'appliquer à tous et à toutes en milieu de travail, qu'il s'agisse de salariées et salariés ou de travailleuses et travailleurs autonomes, et le domicile devrait être considéré comme un lieu de travail lorsque le travail y est exécuté. Ces dispositions devraient comprendre :
 - le droit d'être informé des dangers qui sont connus ou qui devraient être connus de l'employeur associé au travail donné à la travailleuse ou au travailleur à domicile et concernant les précautions à prendre (*législateur*);
 - le droit de recevoir la formation nécessaire relativement à ces dangers (*législateur*);
 - le droit de refuser du travail dangereux et d'être protégé des sanctions pour avoir opposé un refus (*législateur*).

Inspection

- Des dispositions particulières sur l'inspection devraient être élaborées et conçues pour assurer l'équilibre entre le droit à des conditions de travail sécuritaires et le droit à la vie privée. Les dispositions qui ont actuellement cet effet devraient être considérées comme un modèle possible pour d'autres juridictions¹ (*législateur, organismes d'application, décisionnaires*).

Organisation et négociation collective

- Le fardeau de prouver le statut d'entrepreneur indépendant aux fins de l'inclusion dans une unité de négociation devrait reposer sur l'employeur. Les « entrepreneurs dépendants » devraient être explicitement protégés par la législation sur les relations de travail dans toutes les provinces (*législateur*).
- Les codes du travail devraient préciser que les travailleuses et les travailleurs à domicile sont des « employés » aux fins de la loi. Il appartiendra alors à l'employeur de montrer qu'une travailleuse ou un travailleur à domicile est, dans les faits, une entrepreneure ou un entrepreneur indépendant (*législateur*).
- La législation sur les relations de travail des provinces devrait comprendre une disposition dont le modèle s'inspire de l'article 109.1 du *Code canadien du travail* qui porte sur la communication avec les travailleuses et travailleurs qui ne sont pas sur place (*législateur*).
- Des formes de négociation sur une base élargie, qui prennent en compte la situation des travailleuses et des travailleurs à domicile, devraient être examinées et mises en oeuvre, de concert avec les syndicats et d'autres intervenantes et intervenants (*législateur, organismes de réglementation, ministères, organismes de financement*).

- Il faudrait accorder du soutien financier et technique aux associations qui offrent des services et des lieux de réunion (y compris les lieux de réunion « virtuels ») pour les travailleuses et travailleurs à domicile (*ministères, organismes de financement*).
- Il faudrait accorder une reconnaissance formelle, par l'adoption de mesures législatives et autres, aux associations de travailleuses et de travailleurs à domicile pour assurer la représentation de leurs intérêts dans les tribunes où sont discutées les questions de politique générale et de modification législative qui portent directement ou indirectement sur le travail à domicile (*législateur, ministères, organismes de financement*).

Assurance-emploi

- Le fardeau de la preuve devrait reposer sur la Commission de l'assurance-emploi dans le cas du travail à domicile « partagé » ou d'employeurs multiples pour la détermination de l'assurabilité de l'emploi de la travailleuse et du travailleur à domicile (*législateur, organismes de réglementation*).
- Le gouvernement devrait envisager d'adopter des règlements en application de la *Loi sur l'a.-e.* pour empêcher l'exclusion des travailleuses et des travailleurs à domicile dans des situations de type « commercial » lorsqu'ils ne participent aucunement aux décisions d'affaires et qu'ils exercent tout au plus un certain contrôle sur leur niveau de production (*organismes de réglementation*).
- Il faudrait prêter attention à la nécessité d'effectuer des recherches statistiques fractionnées pour vérifier l'existence d'un lien de causalité entre la diminution générale du nombre de bénéficiaires de sexe féminin et l'augmentation possible du nombre de travailleuses à domicile qui accumulent des heures travaillées assurables dont la détermination est problématique (*ministères, organismes de financement*).
- Il faudrait réaliser une étude mettant l'accent sur l'incidence économique, sur l'accès aux prestations et sur la durée des prestations versées aux travailleuses et aux travailleurs à domicile en vertu des dispositions déterminatives actuelles pour évaluer les répercussions véritables de ces dispositions. Cela est particulièrement important pour les régions où le taux de chômage est plus faible (*organismes de financement*).
- La *Loi sur l'a.-e.* devrait être modifiée de manière à rétablir la règle de la « rémunération hebdomadaire moyenne » comme point de référence en vue de déterminer le niveau des prestations hebdomadaires dans le cas des travailleuses et travailleurs à domicile et des autres travailleuses et travailleurs susceptibles d'être touchés (*législateur*).
- Pour accroître l'efficacité du supplément familial, il importe d'examiner plus soigneusement les conditions d'admissibilité au supplément qui semblent avoir des effets préjudiciables sur les travailleuses à domicile, puisque les exigences de la nouvelle loi leur causent déjà des difficultés. À cette fin, il faut effectuer une analyse statistique qui accorde une attention particulière aux travailleuses et aux travailleurs à domicile dont les gains sont irréguliers ou sont rendus invisibles par la méthode prescrite d'établissement de

l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi ou de calcul du niveau des prestations (*ministères, organismes de financement*).

- Des normes régissant l'accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales devraient être expressément adaptées afin que les travailleuses à domicile ne subissent pas de préjudice du fait de l'irrégularité de leurs horaires de travail et de leurs gains. Pour contrer le risque d'un calcul inexact du nombre d'heures travaillées aux fins de ces prestations spéciales, il faudrait envisager d'abaisser le nombre requis d'heures travaillées (*législateur, organismes de réglementation*).
- Compte tenu du fait que les parents auront bientôt accès à une période prolongée de prestations parentales en vertu du régime de l'AE, il faudrait effectuer une analyse plus détaillée pour déterminer les véritables effets des nouvelles exigences de la *Loi sur l'a.-e.* sur le niveau des prestations de maternité et des prestations parentales pour les travailleuses à domicile (*ministères, organismes de financement*).

Note

¹ Voir, par exemple, l'article 181 du projet de loi 14 de la Colombie-Britannique.

ANNEXE A : TABLEAUX COMPARATIFS DE CERTAINES LOIS

Législation sur les normes d'emploi minimales

	Fédéral	Québec	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
Définition de « travailleur à domicile » dans la Loi	Non	Non	Oui (ce ne sont pas tous les travailleuses et travailleurs à domicile qui entrent dans cette définition)	Oui (ce ne sont pas tous les travailleuses et travailleurs à domicile qui entrent dans cette définition)	Non
Protection en vertu de la loi si la travailleuse ou le travailleur cadre dans la définition d'« employé » et travaille à la maison	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Protection des entrepreneures et entrepreneurs indépendants	Non	Non	Non	Non	Non
Droit au salaire minimum général	Oui	Oui, mais exception possible pour certains travailleuses et travailleurs à domicile entièrement rémunérés à commission.	Oui; certains travailleuses et travailleurs à domicile ont droit à une majoration de 10 % pour couvrir leurs coûts.	Oui	Oui, mais certains travailleuses et travailleurs à domicile pourraient recevoir moins d'argent s'ils étaient entièrement rémunérés à commission ou si leurs heures de travail n'étaient pas vérifiables.
Enregistrement des travailleuses et travailleurs à domicile	Non	Non	Oui, pour les travailleuses et travailleurs à domicile industriels.	Oui, pour certains travailleuses et travailleurs à domicile industriels.	Non
Travail non déclaré couvert	s.o.	Oui, sauf si la travailleuse ou le travailleur ne possède pas de permis de travail valide en vertu de la <i>Loi sur l'immigration</i> .	Oui	Oui	s.o.

Législation sur les accidents du travail

	Fédéral	Québec	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
Travailleuse et travailleur à domicile défini	Non	Non	Oui; ce ne sont pas tous les travailleuses et travailleurs à domicile qui sont visés par la définition	Non, pas depuis le projet de loi 14.	Oui; ce ne sont pas tous les travailleuses et travailleurs à domicile qui sont visés par la définition
Protection en vertu de la Loi dans le cas des travailleuses ou des travailleurs à domicile	s.o.	Oui	Non, sauf dans la fabrication. La politique vise les employées et employés malgré le libellé de la loi. 30 % des travailleuses et travailleurs sont exclus en raison du secteur d'activité dans lequel elles et ils travaillent.	Oui	Non, sauf dans le cas du travail à domicile autre que dans la fabrication, car la loi exclut les travailleuses et travailleurs à domicile. La politique vise les employées et employés, malgré le libellé des lois. Les lieux de travail restreints sont exclus.
Protection des travailleuses et travailleurs autonomes	Non	Oui, certains	Non	Non	Non
Protection volontaire des travailleuses et travailleurs autonomes	s.o.	Oui	Oui, si l'industrie est visée.	Oui	Non, seuls les employeurs peuvent payer la protection volontaire.
Accident à domicile	s.o.	Oui	Oui	Oui	Oui
Travail non déclaré couvert	s.o.	Oui, à moins que la travailleuse ou le travailleur ne soit pas en possession d'un permis de travail valide en vertu de la <i>Loi sur l'immigration</i> .	Oui	Oui	Oui

Législation sur la santé et la sécurité au travail

	Fédéral	Québec	Ontario	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
Protection en vertu de la Loi	Oui	Oui	Non	Oui	Probablement pas (ambigu).
Droit à l'information	Non; toutefois, voir C-12	Oui	Non	Oui	Probablement pas (ambigu).
Clause d'obligation générale (p. 75 et suivantes)	Oui	Oui	Non	Oui	Probablement pas (ambigu).
Clauses d'obligation spécifique	Non; toutefois, voir C-12	Ambigu; selon le libellé.	Non	Oui	Probablement pas (ambigu).
Inspection	Sur invitation seulement toutefois, voir C-12	Oui	Non	Oui (dispositions spécifiques sur le travail à domicile)	Probablement pas (ambigu).

ANNEXE B : LOIS ET RÈGLEMENTS

Colombie-Britannique

Lois :

- *Employment Standards Act*, RSBC 1996, chap. 113.
- *Labour Relations Code*, 1996, RSBC, chap. 244.
- *Workers' Compensation Act*, RSBC, chap. 491.
- *Workers' Compensation Act*, 1996, RSBC, chap. 492.
- *Workers' Compensation Act*, SBC 1916, chap. 77
- *Workers' Compensation Amendment Act*, 1998 (projet de loi 14 de 1998, en vigueur le 1^{er} octobre 1999).
- *Workplace Act*, 1996, RSBC, chap. 493.

Règlements :

- BC. Reg. 396/95 (normes sur l'emploi)
- *Occupational Health and Safety Regulation: Core Requirements*, BC Regulation 296/97.

Nouveau-Brunswick

Lois :

- *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, LRNB 1983, chap. O-0.2.
- *Loi sur les accidents du travail*, LRNB, chap. W-13.
- *Loi sur les normes d'emploi*, LRNB, chap. E-7.2.
- *Loi sur les relations industrielles*, LRNB, chap. I-4.
- *Workers' Compensation Act*, SNB 1918, chap. 37.

Règlements :

- Règl. du N.-B. 95-115 (normes d'emploi).
- Règlement du Nouveau-Brunswick 82-79 établi en vertu de la *Loi sur les accidents de travail* (D.C. 82-360), 29 avril 1982.

Ontario

Lois :

- *Employment Standards Act*, 1968, SO, chap. 35.
- *Employment Standards Act*, 1974, SO, chap. 112.
- *Factory, Shop and Office Building Amendment Act*, 1932, SO 1936, chap. 21
- *Industrial Safety Act*, 1964, SO 1968, chap. 45.
- *Industrial Safety Amendment Act*, SO 1968, chap. 56.
- *Loi de 1995 sur les relations de travail*, LO 1995, chap. C. 1, Ann. A, tel que modifiée.
- *Loi de 1996 sur l'amélioration des normes d'emploi*, LO, 1996, chap. 23.
- *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, LO 1997, chap. 16.

- *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, LRO 1990, chap. O.1
- *Loi sur les accidents du travail*, LRO 1990, chap. W.11.
- *Loi sur les normes d'emploi*, LRO, 1990, chap. E.14
- *Loi sur les normes industrielles*, LRO 1990, chap. I.6.
- *Occupational Health and Safety Act*, SO 1978, chap. 83.
- *Workers' Compensation Act*, SO 1914 c. 25.

Règlements :

- Règl. 325 (normes d'emploi).
- Règl. de l'Ont. 423/94 (normes d'emploi).
- *Schedule - Women's Coat and Suit Industry*, règlement de l'Ontario 282/99, qui modifie le règlement 659.
- *Schedule - Women's Dress and Sportswear Industry*, règlement de l'Ontario 283/99, qui modifie le règlement 660.

Québec

Lois :

- *Charte des droits et libertés de la personne*, LRQ, chap. C-12.
- *Code civil*.
- *Code du travail*, LRQ, chap. C-27.
- *Loi concernant la responsabilité des accidents subis par les travailleurs dans le cadre de leur travail et l'indemnisation pour les blessures qui en résultent*, LQ 1909, chap. 66.
- *Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail*, LQ 1999, chap. 57.
- *Loi sur les décrets de convention collective*, LRQ, chap. D-2.
- *Loi modifiant diverses dispositions législatives eu égard à la Charte des droits et libertés de la personne*, LQ 1986, chap. 95.
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, LRQ, chap. S-2.1.
- *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*, LRQ, chap. 32.01.
- *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma*, LRQ, chap. S-32.1.
- *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, LRQ, chap. A-3.001.
- *Loi sur les normes du travail*, LRQ, chap. N-1.1.
- *Projet de loi 47 : Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail*, Assemblée nationale, 1^{re} session, 36^e législature, 13 mai 1999.

Règlements :

- *Décret sur l'industrie de la confection pour dames*, R.R.Q. 1981, chap. D-2, r. 26
- *Décret sur l'industrie de la confection pour hommes*, R.R.Q. 1981, chap. D-2, r. 27.
- *Décret sur l'industrie du gant de cuir*, R.R.Q. 1981, chap. D-2, r. 32.

- *Règlement sur les normes du travail*, L.R.Q., chap. N-1.1, r. 3.
- *Règlement sur la qualité du milieu de travail*, chap. S-2.1, r. 14.

Gouvernement fédéral

- *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, chap. L-2.
- *Loi modifiant la partie II du Code canadien du travail, portant sur la santé et la sécurité au travail, apportant des modifications matérielles à la partie I du Code canadien du travail et modifiant d'autres lois en conséquence*, projet de loi C-12, première lecture, 28 octobre 1999, 2^e session, 36^e législature, 48 Elizabeth II, 1999.
- *Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, chap. 23, L.R.C., chap. E-5.6
- *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, L.R.C. 1985, chap. G-8.
- *Loi sur le statut de l'artiste*, L.C. 1992, chap. 33.

Règlements :

- *Canada Occupational Safety and Health Regulations (Consolidated)*, Canadian Employment Safety and Health Guide (Toronto, CCH, 1999).
- *Règlement du Canada sur les normes du travail*, C.R.C. 1978, chap. 986.
- *Règlement modifiant le Règlement sur l'assurance-emploi*, DORS/98-551.
- *Règlement sur l'assurance-emploi*, DORS/96-332.
- *Règlement sur l'assurance-emploi (pêches)*, DORS/96-445.
- *Règlement sur le lieu d'emploi des employés de l'État*, DORS/86-791.

Autres provinces

- *Code des normes d'emploi*, L.M. 1998, chap. 29 (Manitoba).
- *Workers' Compensation Act*, SS 1979 chap. W-17.1 (Saskatchewan).

Europe

- *Loi relative au travail à domicile*, Moniteur Belge, 24 décembre 1996, 31993.
- Desjardins, Bernadette, Jean Pélissier, Agnès Roset & Lysiane Tholy, *Le Code du travail annoté*, 1997, 17^e édition (Paris, La Villeguérin, avril 1997).

Textes juridiques de l'OIT

- *Convention sur le travail à domicile*, 1996 (n° 177).
- *Recommandation sur le travail à domicile*, 1996 (n° 184).

ANNEXE C : LISTE DES PERSONNES CONSULTÉES

Colombie-Britannique

John Steeves, avocat

Vas Ganaratna, Syndicat du vêtement, textile et autres industries (SVTI)

Kathleen Fitzpatrick, chercheuse indépendante

Ellen Balka, chercheuse indépendante

Sarah Daniels, Workers' Advisor's Office

Herb Morton, division des appels, Workers' Compensation Board

Susan Nickerson Graham, directrice des politiques (indemnisation), Workers' Compensation Board

Rex Eaton, directeur des politiques (santé et sécurité au travail), Workers' Compensation Board

Susan Polsky Shamash, Workers' Compensation Review Board

Lynn Buecker, B.C. Federation of Labour

Graham Moore, conseiller en politiques, Direction des normes d'emploi de la Colombie-Britannique

Kevin Rooney, directeur régional, Direction des normes d'emploi de la Colombie-Britannique

Leo McGrady, avocat

Mona Sykes, BCGEU

Judy Fudge, professeure, École de droit Osgoode Hall (Toronto)

Janet Patterson, Capilano College (Études sur le travail)

Phyllis Webb, SVTI

Nouveau-Brunswick

Maurice Boucher, directeur, Direction des normes d'emploi du Nouveau-Brunswick

Drew Simpson, avocat, Direction des normes d'emploi du Nouveau-Brunswick

Richard Clark, Bureau des conseillers des travailleurs

Richard Tingley, avocat général, Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents du travail

Bob Cormier, Planification et politiques, Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents du travail

Suzanne Ball, conseillère juridique, Division des services de prévention, Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents du travail

Nicole Bois, présidente, Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick

John Murphy, Fédération du travail du Nouveau-Brunswick

Tom Kuttner, Université du Nouveau-Brunswick

Ontario

Alec Farquhar, Bureau des conseillers des travailleurs

April Eastman, ministère du Travail de l'Ontario

Guido Raso, analyste des politiques, Commission de la sécurité et de l'assurance des travailleurs

Harry Sutton, Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce

Alex Dagg, SVTI

Shelley Gordon, Workers Information and Action Centre of Toronto (WIACT)
Gerry Mulligan, spécialiste en interprétation, Direction des pratiques d'emploi, ministère du Travail

Représentants et représentantes du Bureau des conseillers des travailleurs de l'Ontario

Représentants et représentantes du ministère du Travail de l'Ontario

Représentants et représentantes de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario, direction des politiques

Québec

Robert Guimond, Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Gilles Martin, SCFP

Myriam Bédard, Services juridiques, Commission des normes du travail

Jacques Desmarais, professeur, Université du Québec à Montréal

Représentants et représentantes de la Commission de la santé et de la sécurité du travail

Gouvernement fédéral

Joanne Bélanger, Développement des ressources humaines Canada (DRHC)

Pierre Rousseau, DRHC

Rick Seaman, DRHC

BIBLIOGRAPHIE ET AUTRES LECTURES

- « Collective Labor Agreement Between: Franchise Owners Toronto Limited and United Food and Commercial Workers International Union, Local 175 CLC-AFL-CIO. » Date d'expiration : 19 août 2000.
- « Collective Labor Agreement Between: Franchise Owners Toronto Limited and United Food and Commercial Workers International Union, Local 175 CLC-AFL-CIO. » Date d'expiration : 19 août 2000.
- « Collective Labor Agreement Between: Franchise Owners Toronto Limited and United Food and Commercial Workers International Union, Local 175 CLC-AFL-CIO. » Date d'expiration : 19 août 2000.
- « Collective Labor Agreement Between: Franchise Owners Toronto Limited and United Food and Commercial Workers International Union, Local 175 CLC-AFL-CIO. » Date d'expiration : 19 août 2000.
- « Délibérations du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie ». 36^e législature, 1^{re} session, 1997-1998, fascicule 14, le 9 et le 10 juin 1998; fascicule 15, le 16 juin 1998, et fascicule 16, le 17 juin 1998.
- « Framework Agreement on Telework » conclu entre l'unité de négociation des greffiers et du Service de l'index et des références (représenté par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada) et la Chambre des communes du Canada, entré en vigueur le 1^{er} janvier 1998.
- « Procès-verbaux du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées » 24 mars 1998, 25 mars 1998, 26 mars 1998, 31 mars 1998, 1^{er} avril 1998, 2 avril 1998, 30 avril 1998.
- Adams, George. 1999. *Canadian Labour Law*. Deuxième édition. Aurora, Canada Law Books Inc., mise à jour permanente, mai.
- AFPC (Alliance de la fonction publique du Canada). 1994. « Politique n° 33 de l'AFPC »
- Akeampong, Ernest B. 1999. « Le point sur la syndicalisation », *Perspective*. N° de catalogue 75-001-XPF. Ottawa, Statistique Canada, automne.
- Allen, Sheila. 1989. « Locating Homework in an Analysis of the Ideological and Material Constraints on Women's Paid Work. » dans *Homework: Historical and Contemporary Perspectives on Paid Labor in the Home*. Sous la direction d'Eileen Boris et de Cynthia R. Daniels. Chicago, University of Illinois Press.

- Allen, Sheila et Carol Wolkowitz. 1987. *Homeworking: Myths and Realities*. Royaume-Uni, Macmillan Education Ltd.
- Appay, Béatrice et Annie Thébaud-Mony (dir.). 1997. *Précarisation sociale, travail et santé*. Paris, IRESCO.
- Au bas de l'échelle. 1996. *Attention! Travail précaire : Des normes pour sortir de la précarité*. Montréal, Au bas de l'échelle.
- . 1994. *Un dangereux glissement : Des faits troublants sur la Commission des normes du travail*. Montréal, Au bas de l'échelle.
- AVISE. 1996. *Telework and People with Disabilities: Final Report* (Nanteau-sur-Lunain, AVISE, Commission européenne, Direction générale XIII, 26 février.
- Baigent, John, Vince Ready et Tom Roper. 1992. *A Report to the Honourable Moe Sihota, Minister of Labour. Recommendations for Labour Law Reform*. Colombie-Britannique.
- Bergeron, Jean-Guy et Diane Veilleux. 1996-1997. « The Quebec Collective Agreement Decrees Act: A Unique Model of Collective Bargaining. » *Queen's Law Journal*. 22.
- Bich, Marie-France, Pierre Dion, Guy Lemay et Normand Rattie. 1997. « Rapport sur la location de personnel, rapport sur la problématique du travailleur autonome et Rapport sur la problématique de l'administrateur et du dirigeant. » Rapport non publié. Québec. Juillet.
- BIT (Bureau international du Travail). 1999. « L'OIT adopte une Convention mettant hors la loi les pires formes de travail des enfants et lance une campagne pour sa ratification – La nouvelle Convention proscrit l'esclavage et l'exploitation sexuelle des enfants, leur emploi pour des travaux dangereux et leur recrutement forcé pour des conflits armés ». Communiqué de presse, ILO/99/22, 17 juin. Accessible sur Internet à <<http://www.ilo.org/public/french/235press/pr/1999/22.htm>>.
- . 1994. *Constitution de l'Organisation Internationale du Travail et règlement de la Conférence internationale du travail*. Genève, Bureau international du Travail.
- . 1990a. *Social Protection of Homeworkers, Documents of the Meeting of Experts on the Social Protection of Homeworkers*. Genève, Bureau international du Travail.
- . 1990b. *Technical Background Document: Meeting of Experts on the Social Protection of Homeworkers*. Genève, du 1^{er} au 5 octobre 1990. Genève, Bureau international du Travail.
- . 1990c. *Conditions of Work Digest: Telework*. Volume 9. Genève, Bureau international du Travail.

- . 1989. *Conditions of Work Digest: Home Work*. Volume 8. Genève, Bureau internationale du Travail.
- , Direction de Washington. 1996. « Home Work Convention Stirs Debate on ILO Standard Setting » *ILO Focus*. 9(2), été/automne.
- Blanpain, Roger. 1997. *The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the European Union: The Law Aspects Including Self-Employed. Consolidated Report*. Document de travail n° WP/97/28/EN. Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- Boris, Eileen. 1996. « Sexual Divisions, Gender Constructions: The Historical Meaning of Homework in Western Europe and the United States » dans *Homeworkers in Global Perspective: Invisible No More*. Sous la direction d'Eileen Boris et Elizabeth Prügl. New York, Routledge.
- . 1994. *Home to Work: Motherhood and the politics of industrial homework in the United States*. New York, Cambridge University Press.
- Boris, Eileen et Cynthia R. Daniels. 1989. *Homework: Historical and Contemporary Perspectives on Paid Labor in the Home*. Chicago, University of Illinois Press.
- Boris, Eileen et Elisabeth Prügl (dir.). 1996. *Homeworkers in Global Perspective: Invisible No More*. New York, Routledge.
- Borowy, Jan et T. Johnson. 1995. « Unions Confront Work Reorganization and the Rise of Precarious Employment: Home-Based Work in the Garment Industry and Federal Public Service » dans *Re-shaping Work: Union Responses to Technological Change*. Sous la direction de C. Schenk et J. Anderson. Don Mills, Fédération du travail de l'Ontario.
- Borowy, Jan et Fanny Yuen. 1993. « ILGWU Homeworkers Study: An Investigation into Wages and Working Conditions of Chinese-Speaking Homeworkers in Metropolitan Toronto. » Toronto.
- Boucher, Normand et Patrick Fougeyrollas (avec la collaboration de Carl Ouellet). 1998. *Revue de la littérature et jalons pour une démarche d'expérimentation : Le télétravail et les personnes ayant des incapacités : Conditions de réussite et perspective d'avenir*. Québec, La Croisée (Service d'intégration au travail), août.
- Bradshaw, C. 1999. « Labour Code due for revamping. » *Hill Times*. Ottawa, 30 août.
- Brault, Serge. 1997. « Chapitre 4. » *Réflexion collective sur le milieu du travail en évolution : rapport du Comité consultatif sur le milieu du travail en évolution*. Ottawa, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, juin.

- Brault, Serge, *et al.* 1998. *L'entrepreneur dépendant dans la législation du travail dans les juridictions canadiennes suivantes : fédéral, Nouvelle-Écosse, Québec, Ontario, Alberta et Colombie-Britannique*. Orléans, ADJUDEX, avril.
- Breton, Thierry. 1994. *Le Télétravail en France : Situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques, Rapport au ministre d'État, ministre de l'Intérieur et de l'Aménagement du territoire et au ministre des Entreprises et du Développement économiques*. Paris, La documentation française.
- Brière, Jean-Yves. 1994. « Le Big Bang de l'emploi ou la confrontation de la *Loi sur les normes du travail* et des emplois atypiques » dans *Emplois précaires et non-emploi : droits recherchés*. Sous la direction de L. Lamarche. Cowansville, Québec, Yvon Blais.
- Broder, Elena N. 1996. « (Net)workers' Rights: The NLRA and Employee Electronic Communications. » *Yale Law Journal*. 105 : 1639.
- Brooks, Adrian. 1988. « Myth and Muddle - An Examination of Contracts for the Performance of Work. » *UNSW Law Journal*. 11 : 48.
- Bryant, Susan. 1995. « Electronic Surveillance in the Workplace ». *Canadian Journal of Communications*. 20. Accessible sur Internet à <<http://www.cjc-online.ca/BackIssues/20.4/bryant.html>>.
- Buchanan, Ruth et Joan McFarland. 1997. « The Political Economy of New Brunswick's 'Call Center' Industry: Old Wine in New Bottles? » Document rédigé en vue d'une présentation lors d'une séance conjointe tenue dans le cadre des réunions annuelles de l'Association canadienne droit et société et des Études socialistes le 7 juin 1997, à St. John's, Terre-Neuve.
- Butler, JoAnn C. 1988. « Local Zoning Ordinances Governing Home Occupations » dans *The New Era of Home-Based Work: Directions and Policies*. Sous la direction de Kathleen E. Christensen. Boulder, Westview Press.
- Cahan, Catherine G. 1989. « The Timeclock's on the Mantel. » *Student Lawyer*. Novembre, 37.
- Cameron, Barbara et Teresa Mak. 1991. « Working Conditions of Chinese-Speaking Homeworkers in the Toronto Garment Industry: Summary of the Results of a Survey Conducted by the ILGWU. » Toronto.
- Canada, Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution. 1997. *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution : rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution*. Ottawa, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

- Canada, DRHC (Développement des ressources humaines Canada). 1999. *Rapport de contrôle et d'évaluation — Régime d'assurance-emploi 1999*. Décembre. Accessible sur Internet à <<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ei/employ/annex99.pdf>>.
- . 1998. *Rapport de contrôle et d'évaluation – Régime d'assurance-emploi*. Présenté au ministre du développement des ressources humaines Canada, 18 décembre. Accessible sur Internet à <<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ei/employ/sp121898/sumx.html>>.
- . 1997a. *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution : L'autoroute de l'information et les questions relatives au milieu de travail Défis et possibilités. Rapport final du Forum national*. Ottawa, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, juillet.
- . Direction de la main-d'oeuvre, Affaires internationales, Politique et partenariats stratégiques. 1997b. « Position of the Government of Canada on the International Labour Office Proposed Texts (in Report V(1) on Contract Labour, Item V(1) on the agenda of the June 1998 International Labour Conference (second discussion) Geneva. » décembre.
- . 1996a. « Analyse de l'incidence de l'assurance-emploi selon le sexe ». Présenté au Comité permanent des ressources humaines de la Chambre des communes, 24 janvier.
- . Direction de la main-d'oeuvre, Division de la coopération avec l'extérieur. 1996b. « Position of the Government of Canada on the Proposed Convention and Recommendation on Home Work. Item on the agenda of the International Labour Conference 83rd Session, Geneva, June 1996. » Mai.
- . 1996c. « Update of Gender Impact Analysis to Reflect Amendments Made to Bill C-12 (Employment Insurance) at Report Stage in the House of Commons », juin.
- . 1994. *Rapport du Groupe consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail*. Ottawa, gouvernement du Canada, décembre.
- Canada, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. 1995. « Le programme pilote de télétravail dans la fonction publique (Guide). » Janvier. Accessible sur Internet à <http://www.tbs-sct.gc.ca/Pubs_pol/hrpubs/TB_853/TELEWORK_f.html>.
- Canada, Statistique Canada. 1998a. « Recensement de 1996 : activités sur le marché du travail, profession et industrie, lieu de travail, mode de transport pour se rendre au travail et travail non rémunéré » *Le Quotidien*. Le mardi 17 mars. Accessible sur Internet à <<http://www.statcan.ca/Daily/Francais/980317/q980317.htm>>.
- . 1998b. « Comparaison entre les marchés du travail du Canada et des États-Unis. » *Le point sur la population active*. N^o de catalogue 71-005-XPB. Automne, 2(4) : 13.

- Canada, TPSGC (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada), Ressources humaines. 1996. *Guide to Telework: Pilot Program in the Public Service*. Ottawa, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, mars.
- Centre canadien de politiques alternatives. 1992. *From the Double Day to the Endless Day: Proceedings from the Conference on Homeworking, November 1992, Toronto, Canada*. Toronto, Centre canadien de politiques alternatives.
- Chamot, Dennis. 1988. « Blue-Collar: Homeworker Problems » dans *The New Era of Home-Based Work: Directions and Policies*. Sous la direction de Kathleen E. Christensen. Boulder, Westview Press.
- Christensen, Kathleen. 1989. « Home-Based Clerical Work: No Simple Truth, No Single Reality » dans *Homework: Historical and Contemporary Perspectives on Paid Labor in the Home*. Sous la direction d'Eileen Boris et de Cynthia R. Daniels. Chicago, University of Illinois Press.
- . 1988. *The New Era of Home-Based Work: Directions and Policies*. Boulder, Westview Press.
- Christie, Innis, Geoffrey England et Brent Coffey. 1993. *Employment Law in Canada*. Deuxième édition. Toronto, Butterworths.
- CIT (Conférence internationale du Travail). 1999. *Travailleurs migrants*, Rapport III (1B), 87^e session, Genève, OIT, juin 1999 (accessible sur Internet à www.ilo.org/public/french/10ilc/ilc87/r3-1b.htm).
- . 1998a. « Rapport de la Commission du travail en sous-traitance : Résolution concernant la possible adoption d'instruments internationaux pour la protection des travailleurs se trouvant dans les situations identifiées par la Commission du travail en sous-traitance » 86^e session. Genève, juin.
- . 1998b. *Commission du travail en sous-traitance, Rapport V (2B) Addendum*. 86^e session. Genève, juin.
- . 1998c. *Le travail en sous-traitance, Rapport V (2B)*. Cinquième question à l'ordre du jour. 86^e session. Genève, juin.
- . 1998d. *Le travail en sous-traitance, Rapport V(1)*. Cinquième question à l'ordre du jour. 86^e session. Genève, juin.
- . 1998e. *Le travail en sous-traitance, Rapport V(2A)*. Cinquième question à l'ordre du jour. 86^e session. Genève, juin.

- . 1998f. *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*. 86^e session. Genève, juin. Accessible sur Internet à <http://www.ilo.org/public/french/10ilc/ilc86/com-dtxt.htm>.
- . 1997. *Le travail en sous-traitance, Rapport VI(1)*. Sixième question à l'ordre du jour. 85^e session. Genève, juin.
- . 1994. *Travail à domicile, Rapport en vue de la 82^e session (1995) de la Conférence Internationale du Travail*. Genève : Bureau internationale du Travail.
- Cliche, Bernard et Michel Gravel. 1997. *Les Accidents du travail et les maladies professionnelles : Indemnisation et financement*. Cowansville, Éditions Yvon Blais.
- Cliche, Bernard, Serge Lafontaine et Richard Mailhot. 1993. *Traité de droit de la santé et de la sécurité au travail*. Cowansville, Éditions Yvon Blais.
- Colombie-Britannique, Direction des normes d'emploi. sd. *Interpretation Guidelines Manual*. Colombie-Britannique. Accessible sur le site Internet du ministère du Travail <http://www.labour.gov.bc.ca/esb/igm2/igmp03.htm#sect16>.
- Colombie-Britannique, ministère du Travail. 1998. *Employment Standards for the High Technology Industry: Report from the Review Committee*. July. Accessible sur le site Internet http://www.labour.gov.bc.ca/hightech_report/.
- Comité directeur chargé des questions relatives au milieu de travail et de l'apprentissage continu, Conseil consultatif sur l'autoroute de l'information. 1997. « Annexe : Document de travail » *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution : L'autoroute de l'information et les questions relatives au milieu de travail : Défis et possibilités. Rapport final du Forum national*. Développement des ressources humaines Canada. Ottawa, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, juillet.
- Commission des communautés européennes. 1995. *Homeworking in the European Union: Report of the ad hoc working group*. Bruxelles/Luxembourg, Commission des communautés européennes, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et des relations industrielles.
- Commission des normes du travail. 1998. *Interprétation et jurisprudence : Loi sur les normes du travail, règlements, Loi sur la Fête nationale*. Neuvième édition. Québec, Commission des normes du travail.
- . 1997. *Rapport annuel, 1996-1997*. Québec : Commission des normes du travail.
- Conaghan, Joanne. 1986. « The Invisibility of Women in Labour Law: Gender-Neutrality in Model-building » *International Journal of the Sociology of Law*. 4.

- Conference Board of Canada. 1994. *The Work and Family Challenge: Issues and Options*. Le Conference Board du Canada.
- CSN (Confédération des syndicats nationaux). 1998a. « L'emploi autonome, une réalité incontournable dans nos rangs, dans la société » Document présenté au Conseil confédéral à sa réunion du 18 au 20 mars 1998.
- . 1998b. « Nos principales propositions pour modifier le Code du travail » Document présenté par le Conseil confédéral à la CSN, 2 au 4 décembre 1998.
- Dagenais, Lucie France. 1998a. *Travail éclaté : protection sociale et égalité*. Cowansville, Éditions Yvon Blais.
- Dagenais, Lucie France (textes présentés par). 1998b. *Nouvelles formes de travail : Les droits ont-ils un avenir?* Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Dagg, Alexandra. 1997. « Chapitre 5 – La représentation et la protection des travailleurs dans la "nouvelle économie" » *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution. Le rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution*. Ottawa, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.
- . 1995. « The Homeworkers' Association and the Coalition for Fair Wages and Working Conditions for Homeworkers – Canada » dans *Action Programmes for the Protection of Homeworkers: Ten Case-Studies From Around the World*. Sous la direction de Ursula Huws. Genève, Bureau international du Travail.
- de Freitas Armstrong, Nicola José, « Negotiating the Boundaries Between 'Home' and 'Work': A Case Study of Teleworking in New Zealand. *Virtually Free? Gender, Work and Spatial Choice*. » Stockholm, Swedish National Board for Industrial and Technical Development (NUTEK).
- Desjardins, B., J. Pélissier, A. Roset et L. Tholy. 1997. *Le Code du travail annoté, 1997*. 17^e édition. Paris, La Villeguérin, avril.
- Deweese, D. et M. Trebilcock. 1992. « The Efficacy of the Tort System and its Alternatives: A Review of Empirical Evidence. » *Osgoode Hall Law Journal*. 30, p. 57.
- Di Martino, Vittorio et Linda Wirth. 1990. « Le télétravail: un nouveau mode de travail et de vie. » *Revue internationale du Travail*. 129(5), p. 585.
- Dubé, Jean-Louis. 1990. *Décrets et comités paritaires : L'extension juridique des conventions collectives*. Sherbrooke, Éditions Revue de Droit Université de Sherbrooke.

- du Rivage, Virginia et David Jacobs. 1989. « Home-Based Work: Labor's Choices » dans *Homework: Historical and Contemporary Perspectives on Paid Labor in the Home*. Sous la direction de Eileen Boris et Cynthia R. Daniels. Chicago, University of Illinois Press.
- Employment Standards Work Group. 1997. « Brief to the Legislative Committee on Resources Development on Bill 136, the Public Sector Stability Transitions Act, Concerning the Employee Wage Protection Program. » Toronto, septembre.
- . « The Real Facts on Bill 49, the Employment Standards Improvement Act: Permission to Rip-Off Workers (Even More)! » Toronto, 22 mai.
- Faricellia Dangler, Jamie. 1994. *Hidden in the Home: The Role of Waged Homework in the Modern World Economy*. New York, SUNY Press.
- Fitzpatrick, Kathleen. 1998. « Hidden Spaces, Hidden Workers: Revealing Homeworking Within Southwestern British Columbia. ». Thèse de maîtrise en arts, Département de géographie, Université Simon Fraser, décembre.
- FTTNB (Fédération des Travailleuses et des Travailleurs du Nouveau-Brunswick). 1999. « Submission Re: Review of Standards of Employment in New Brunswick », mai.
- Fudge, Judy. 1991. *Labour Law's Little Sister: The Employment Standards Act and the Feminization of Labour*. Ottawa, Centre canadien de politiques alternatives.
- Gagnon, Jean Denis. 1992. « Employé parfois ou quelquefois. Le travail atypique ou précaire; les insuffisances du droit canadien et québécois. » *Droit contemporain*.
- Gagnon, Robert P. 1996. *Le droit du travail du Québec*. Troisième édition. Cowansville, Éditions Yvon Blais.
- Goyette, Renée. 1998. « À la recherche du véritable statut: salarié ou travailleur autonome. » *Développements récents en droit du travail, 1998*. Barreau du Québec. Cowansville, Éditions Yvon Blais.
- Grant, Michel et Ruth Rose. 1985. « L'encadrement du travail à domicile dans l'industrie du vêtement au Québec. » *Relations Industrielles*. 40, p. 473.
- Gringeri, Christina. 1996. « Making Cadillacs and Buicks for General Motors » dans *Homeworkers in Global Perspective: Invisible No More*. New York, Routledge.
- Gurstein, Penny. 1995. *Télétravail et travail à domicile : enquête sur l'intégration du travail en milieu résidentiel*. Ottawa, Centre d'études prospectives sur l'habitation et le cadre de vie, Société canadienne d'hypothèques et de logement.

- Hickling, Mark A. 1990. « Flexibility in Employment, Law and Practice in Canada. » Document présenté au XIII^e Congrès international de droit comparé, Université McGill.
- Hunter, Rosemary. 1992. « The Regulation of Independent Contractors: A Feminist Perspective. » *Corporate and Business Law Journal*. 5, p. 165.
- Huws, Ursula (dir.). 1995. *Action Programmes for the Protection of Homeworkers: Ten Case-Studies From Around the World*. Genève, Bureau international du Travail.
- Huws, Ursula. 1993. *Teleworking in Britain: A Report to the Employment Department*. Royaume-Uni, ministère du Travail.
- Huws, Ursula et Sarah Podro. 1995. *Employment of homeworkers: Examples of good practice*. Document de travail CONDI/T/WP.5/1995. Genève, Bureau international du Travail.
- Huws, Ursula, Werner B. Korte et Simon Robinson. 1990. *Telework: Toward the Elusive Office*. Chichester, John Wiley & Sons.
- Huws, Ursula, Sarah Podro, Ewa Gunnarsson, Thea Weijers, Katerina Arvanitaki et Vangelio Trova. 1996. *Teleworking and Gender*. Brighton, The Institute for Employment Studies.
- ILGWU (International Ladies' Garment Workers' Union) et INTERCEDE. 1993. *Meeting the Needs of Vulnerable Workers: Proposals for Improved Employment Legislation and Access to Collective Bargaining for Domestic Workers and Industrial Homeworkers*. Toronto, ILGWU et INTERCEDE, février.
- Insight Canada Research. 1995. *A Profile of Call Centres in New Brunswick, Report Prepared for the Telemarketing Industry Association*. Toronto, août.
- Ison, Terence G. 1989. *Workers' Compensation in Canada*. Second edition. (Toronto, Butterworths.
- Iverson, Kristine, 1988. « The Government's Role in Regulating Home Employment » dans *The New Era of Home-Based Work: Directions and Policies*. Sous la direction de K. E. Christensen. Boulder, Westview Press.
- Johnson, Theresa. 1996. *Dispenser des services de chez soi : le télétravail dans les années 1990*. Ottawa, Alliance de la fonction publique du Canada, février.
- Lallement, Michel. 1990a. « Travail à domicile et marges du salariat. » *Économies et Sociétés, Économie du Travail*. 16, p. 81.
- . 1990b. *Des PME en chambre : Travail et travailleurs à domicile d'hier et d'aujourd'hui*. Paris, Éditions L'Harmattan.

- Lamarche, Lucie (dir.) 1994. *Emplois précaires et non-emploi: droits recherchés*. Cowansville, Québec, Éditions Yvon Blais.
- Lancaster's Collective Agreement Reporter*. 1996. « Telework: a sign of changing times. » 21(5/6), p. 1.
- Leach, Belinda. 1998. « Industrial Homework, Economic Restructuring and the Meaning of Work. » *Labour/Le Travail* 41 : 97.
- . 1993. « 'Flexible' work, precarious future: some lessons from the Canadian clothing industry. » *Canadian Review of Sociology and Anthropology*. 30(1) : 64.
- Lee, C., L. Duxbury, C. Higgins et S. Mills. 1992. « Strategies Used by Employed Parents to Balance the Demands of Work and Family. » *Optimum: The Journal of Public Sector Management*. 23(2).
- Levenstein, Charles. 1999. « OSHA and Home Work. » *New Solutions*. 9(4) : 367.
- Lippel, Katherine, Stephanie Bernstein et Marie-Claude Bergeron. 1996. *Le retrait préventif de la travailleuse enceinte : réflexions sur le droit et la médecine*. Cowansville, Éditions Yvon Blais.
- Lipsett, Brenda et Mark Reesor. 1997. « Flexible Work Arrangements: Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements » Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, juin.
- Lipsig-Mummé, Carla. 1983. « La réapparition du travail à domicile dans les pays développés », *Relations Industrielles*. 38(3) : 545
- Lozano, Beverly. 1989. *The Invisible Workforce: Transforming American Business with Outside and Home-Based Workers*. New York, The Free Press.
- Ludgate, Kristen M. 1997. « Telecommuting and the Americans with Disabilities Act: Is Working at Home a Reasonable Accommodation? » *Minnesota Law Review*. 81 : 1309.
- MacDonald, Diane. 1998. « Sectoral Certification: A Case Study of British Columbia » *Revue canadienne de droit du travail et de l'emploi*, p. 5.
- Massé, Henri. 1998. « Les syndicats : quelles initiatives prendre pour favoriser la solidarité dans la défense des droits? » dans *Nouvelles formes de travail : Les droits ont-ils un avenir?* Texte présenté par L. F. Dagenais. Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Mayhew, Claire et Michael Quinlan. 1999. « The Effects of Outsourcing on Occupational Health and Safety: A Comparative Study of Factory-Based Workers and

- Outworkers in the Australian Clothing Industry » *International Journal of Health Services*. 29(1), p. 83.
- . 1998. *Outsourcing and Occupational Health and Safety: A Comparative Study of Factory-based and Outworkers in the Australian TCF Industry*. Sydney, Industrial Relations Research Centre, UNSW.
- McGrady, Leo B. et Eugene C. Jamieson. 1996-1997. « Can Employers Require Employees to Work at Home? A Union Perspective » *Labour Arbitration Yearbook*. 303.
- McGrady, Leo B. et John J. Steeves. 1989. « Chapter 8, Regulation of Home Work » *Labour Arbitration 1989*. Vancouver, Continuing Legal Education, juin.
- McKenna, l'honorable Frank, premier ministre du Nouveau-Brunswick. 1993. « Nouvelles initiatives du gouvernement du Nouveau-Brunswick » 24 septembre.
- McLaughlin, H. 1996. « Sweatshop Allegations to be Investigated » *The Daily Gleaner*. Fredericton, 25 septembre.
- Messing, Karen et Sophie Boutin. 1997. « Les conditions difficiles dans les emplois des femmes et les instances gouvernementales en santé et sécurité du travail » *Relations industrielles*. 52(2), p. 333.
- Nadwodny, Richard. 1996. « Les Canadiens et le travail à domicile » *Tendances sociales canadiennes*. N° de catalogue 11-008E. Statistique Canada, printemps.
- Ng, Roxana, Renita Yuk-Lin Wong et Angela Choi. 1999. « Homeworking: Home Office or Home Sweatshop? Report on Current Conditions of Homeworkers in Toronto's Garment Industry » Étude menée sous les auspices du Syndicat du vêtement, textile et autres industries (SVTI), Conseil de district de l'Ontario, Toronto, juin.
- New Brunswick Telegraph Journal*. 1999. « Virtual call centre to locate in Sussex » 2 juin.
- Nouveau-Brunswick, Comité de révision des normes d'emploi, ministère du Travail. 1999. « Révision des normes d'emploi au Nouveau-Brunswick. Faites-nous part de vos commentaires » Nouveau-Brunswick.
- Nouveau-Brunswick, ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail, Direction de l'analyse du marché du travail. 1997. *Labour Market Analysis of Call Centre Industry Skills*. NBCC Saint-Jean, août.
- NUTEK (Swedish National Board for Industrial and Technical Development). 1997. *Virtually Free? Gender, Work and Spatial Choice*. Stockholm : NUTEK

- Ocran, Amanda. 1997. « Across the Home/Work Divide: Homework in Garment Manufacture and the Failure of Employment Regulation » dans *Challenging the Public/Private Divide: Feminism, Law and Public Policy*. Sous la direction de S.B. Boyd. Toronto, University of Toronto Press.
- Ocran, Amanda, Jennifer Hyndman et Natalie Jamieson. 1993. « Industrial Homework and Employment Standards: A Community Approach to 'Visibility' and Understanding (A Brief for Improved Employment Legislation for the Ministry of Women's Equality) » Présenté par la *Women and Work Research and Education Society* et la ILGWU, Vancouver, Colombie-Britannique, mars.
- Oldfield, Margaret A. 1990. *The Electronic Cottage: Boon or Bane for Women? Mothers of Small Children Doing Clerical Work at Home and the Implications of their Experience for Public Policy*. Projet de diplôme de maîtrise présenté à la faculté de design environnemental, Université de Calgary, février.
- Ontario, Direction des normes d'emploi, nd. *Employment Standards Act of Ontario: Policy and Interpretation Manual*. Vol. 2. Toronto, Carswell, mise à jour continue.
- , Direction des pratiques d'emploi. 1994b. « Information for Employers of Homeworkers » Feuillet d'information.
- Ontario, ministère du Travail. 1994a. « Les travailleurs à domicile », fiche d'information n° 14, juillet.
- Ordre professionnel des conseillers en relations industrielles du Québec. 1997. *Le travail au noir dans l'industrie du vêtement*, mai.
- Parry, Robert M. 1999. *Employment Standards Handbook*. Deuxième édition, vol. 1. Aurora, Canada Law Book Inc., mis à jour jusqu'en février 1999.
- Pedrazzoli, Marcello. 1989. « Nouvelles formes d'emploi et révisions du droit du travail » *Travail et emploi*.
- Pérusse, Dominique. 1998. « Travailler chez soi » *L'emploi et le revenu en perspective*. N° de catalogue 75-001-XPE. Statistique Canada, été.
- Pinsonneault, Alain. 1996. « Le télétravail : état de la question » *Gestion : Revue internationale de la gestion*. 21(2), p. 66.
- Pinsonneault, Alain et Martin Boisvert. 1996. « Le télétravail : l'organisation de demain? » *Gestion : Revue internationale de la gestion*. 21(2), p. 76.
- Plant, Roger. 1994. *Labour Standards and Structural Adjustment*. Genève, Bureau international du Travail.

Pratte, Pierre. 1995. « Le travailleur autonome et la Loi sur les accidents du travail : le cas du sous-traitant. » *Revue du Barreau* 55(3), p. 553.

Presser, Harriet B. et Elizabeth Bamberger. 1993. « American Women Who Work at Home for Pay: Distinctions and Determinants. » *Social Science Quarterly*. 74(4), p. 815.

Prügl, Elizabeth. 1996. « Biases in Labor Law: A Critique from the Standpoint of Home-Based Workers », dans *Homeworkers in Global Perspective: Invisible No More*. Sous la direction d'Eileen Boris et Elizabeth Prügl. New York, Routledge.

Québec. 1999. Mémoire au Conseil des ministres de Diane Lemieux sur les Normes sectorielles dans l'industrie du vêtement. 25 février. Accessible sur Internet à <http://www.travail.gouv.qc.ca/quoi_de_neuf/suivi_loi/Loi47/som47.html>.

Québec, Groupe conseil sur l'allégement réglementaire. 1998. *Rapport du Groupe conseil sur l'allégement réglementaire au premier ministre du Québec*. Gouvernement du Québec, 29 mai.

Québec, ministère des Finances. 1997. *Discours sur le Budget 1997-1998*. Québec, 25 mars.

Québec, ministère du Travail. 2000a. *Pour un Code du Travail renouvelé : Orientations ministérielles*. Québec, ministère du Travail.

———. 2000b. *Rapport sur l'application de la Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*. Québec, ministère du Travail, 21 décembre 1999 (modifié le 28 février 2000).

Québec, Cabinet du premier ministre. 1998. « Des recommandations significatives pour alléger la réglementation québécoise au profit de la croissance économique et de la création d'emplois » Communiqué de presse, 12 juin. Accessible sur Internet à <<http://www.premier.gouv.qc/communiques/980612.htm>>.

Ray, Jean-Emmanuel. 1997. « Flexibilité ou précarité normalisée du travail? Le point de vue d'un juriste » dans *Précarisation sociale, travail et santé*. Sous la direction de Béatrice Appay et Annie Thébaud-Mony. Paris, IRESO.

———. 1996a. « Le droit à l'épreuve du télétravail : le statut du télétravailleur » *Droit social*. 6, p. 121.

———. 1996b. « Le droit du travail à l'épreuve du télétravail : une nécessaire adaptation » *Droit social*. 4, p. 351.

———. 1992. « Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination » *Droit social*. 6, p. 525.

- Roper, Thomas. 1996-1997. « Can Employers Require Employees to Work at Home? A Management Perspective » *Labour Arbitration Yearbook*.
- Sack Goldblatt Mitchell. 1997. « Amendments to the Employment Standards Act (Bill 49) » Document présenté pour la Conférence sur les normes du travail INSIGHT, Toronto, 25 septembre 1997.
- Saint-André, Yves. 1995. « Les décrets de convention collective : récents développements, bilan et perspectives » *Développements récents en droit du travail (1995)*. Barreau du Québec. Cowansville, Éditions Yvon Blais.
- Schenk, Christopher et John Anderson. 1995. *Re-shaping Work: Union Responses to Technological Change*. Don Mills, Fédération du travail de l'Ontario.
- Schneider de Villegas, Gisèle. 1990. « Le travail à domicile : une protection sociale est indispensable » *Revue internationale du Travail*. 129(4), p. 463.
- SEWA (Self Employed Women's Association). 1998. *SEWA in 1998*. Ahmedabad, Indes, SEWA.
- Simonson, Joy R. 1988. « Protection of Clerical Homeworkers: From What, by Whom? » dans *The New Era of Home-Based Work: Directions and Policies*. Kathleen E. Christensen. Boulder, Westview Press.
- Sims, Andrew. 1996. *Code canadien du travail. Partie I, révision : vers l'équilibre*. Ottawa, ministère du Travail, février.
- St-Onge, Sylvie et Geneviève Lagassé. « Conditions de succès du télétravail : qu'en disent les employés? » *Gestion : Revue internationale de la gestion*. 21(2), p. 83.
- Sullivan, Ruth. 1994. *Driedger on the Construction of Statutes*. Troisième édition. Toronto, Butterworths.
- Tate, Jane (dir.). 1993. *Unions and Homeworkers: Organizing Homeworkers in the Informal Sector in Australia, the Netherlands and Canada*. Genève : Bureau international du Travail, Égalité des femmes en emploi, juin.
- Tate, Jane. 1996. « Making Links: The Growth of Homeworker Networks » dans *Homeworkers in Global Perspective: Invisible No More*. Sous la direction d'Eileen Boris et Elisabeth Prügl. New York, Routledge.
- Thompson, Mark. 1994. *Rights and Responsibilities in a Changing Workplace*. Colombie-Britannique, Ministry of Skills, Training and Labour.

- Tipple, A. Graham. 1993. « Quand le logement est le lieu de travail : les entreprises à domicile dans les pays en développement » *Revue internationale du Travail*. 132(4), p. 579.
- Tomei, Manuela. 1999. *El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: una visión comparativa*. Document présenté au Séminaire technique tripartite de l'OIT, Consultation préliminaire sur le travail à domicile en Amérique latine, Santiago, du 26 au 28 mai 1999. Genève, Bureau international du Travail, Projet interrégional OIT/DANIDA.
- Vega Ruiz, Luz. 1996. *Home Work: A comparative analysis of legislation and practice*. Document occasionnel 10. Genève, Bureau international du Travail, Programme sur la législation du travail et les relations de travail.
- . 1992. « Le travail à domicile : vers une nouvelle réglementation? » *Revue internationale du Travail*. 131(2), p. 209.
- Verge, Pierre et Guylaine Vallée. 1997. *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*. Cowansville, Éditions Yvon Blais.
- Witmer, l'honorable Elizabeth, ministre du Travail. 1997. « Examen de la Loi sur la santé et la sécurité au travail », février.
- Yanz, Lynda, Bob Jeffcott, Deena Ladd et Joan Atlin. 1999. *Options politiques pour améliorer les normes applicables aux travailleurs du vêtement au Canada et à l'étranger*. Ottawa, Condition féminine Canada, janvier.

Projets financés en vertu du Fonds de recherche en matière de politiques
de Condition féminine Canada
Appel de propositions :
**La transformation du rôle de l'état, le travail rémunéré et non rémunéré :
des femmes et la vulnérabilité des femmes -à l'égard de la pauvreté ***

Travail non rémunéré et macroéconomie : nouveaux débats, nouveaux outils d'intervention
Isabella Bakker

*Options politiques pour améliorer les normes applicables aux travailleuses de l'industrie du
vêtement au Canada et à l'étranger*
Lynda Yanz, Bob Jeffcott, Deena Ladd et Joan Atlin
Maquila Solidarity Network (Canada)

*Les femmes et le travail par téléphone : répercussions de la technologie, de la
restructuration et de la réorganisation du travail sur le secteur des centres d'appels*
Ruth Buchanan et Sarah Koch-Schulte

Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien
Stephanie Bernstein, Katherine Lippel et Lucie Lamarche

*Les femmes autochtones et l'emploi : défis et enjeux des programmes d'employabilité au
Québec*
Le Partenariat Mikimon, Association des femmes autochtones du Québec / INRS-Culture et
Société
Carole Lévesque, Nadine Trudeau, Joséphine Bacon, Christiane Montpetit, Marie-Anne
Cheezo, Manon Lamontagne et Christine Sioui Wawanoloath

*Des indicateurs socio-communautaires pour estimer le travail des femmes dans les
communautés*
Louise Toupin et Nadine Goudreault, Relais-femmes

*Services d'appoint aux personnes handicapées, options en matière de politiques et
conséquences pour l'égalité des femmes*
Institut Roeher
Marcia Rioux, Michael Bach, Melanie Panitch, Miriam Ticoll et Patrica Israel

* Certains de ces documents sont encore en voie d'élaboration; leurs titres ne sont donc pas
nécessairement définitifs.