

RÉSUMÉ

Cette recherche s'intéresse à la question de savoir dans quelle mesure, la partie III du *Code canadien du travail*, qui n'a pas été modifiée depuis 1965, est apte à prendre en compte les situations de travail particulières qui caractérisent ces nouvelles formes d'emploi qu'on désigne habituellement sous le vocable d'emploi atypique ou de travail atypique. Elle examine aussi diverses stratégies susceptibles de donner accès à la protection que procure la loi sans égard au statut d'emploi.

Dans un premier temps, l'auteur fait le constat que certaines catégories de travailleurs se trouvent exclus de la protection apportée par la partie III du *Code* qui ne définit pas le terme « salarié », lequel doit alors être entendu selon son acception courante en droit commun. En ce sens, elle est le reflet d'une vision étroite et traditionnelle de la situation de dépendance dans la relation d'emploi ; elle ne permet pas de rejoindre tous les travailleurs qui se trouvent dans une situation de dépendance économique ; elle ne propose aucun moyen de résoudre la question des relations de travail ambiguës ou déguisées ; elle est silencieuse sur les relations de travail triangulaires.

De plus, malgré leur caractère universel, au moins dans leur intention initiale, ces normes du travail ont été conçues en prenant en compte la situation du salarié permanent à temps complet. Il en résulte que le niveau de protection qu'elles assurent n'est pas le même pour tous et pour toutes. Les déficiences ou ambiguïtés dans la formulation conduisent à la disparité de traitement en fonction du statut d'emploi ou à la privation de certains avantages. Les silences ou omissions également, notamment face aux situations de cumul d'emplois, en matière d'accès à des postes permanents ou à la formation en entreprise ou encore en matière de conditions faites aux salariés d'agences de location de personnel.

Face à ces insuffisances ou carences de la loi en matière d'accès à la protection, l'étude examine quelques voies de solutions possibles visant à favoriser l'inclusion des travailleurs atypiques. L'auteur étudie d'abord quatre grandes voies susceptibles d'en élargir le champ d'application : 1- le courant jurisprudentiel, qui revient au *statu quo*, 2- la notion de para-subordination, de portée limitée et utilisée dans certains pays d'Europe, 3- l'assimilation au statut de salarié, procédant au cas par cas, et 4- l'élargissement de la notion de salarié, mettant l'accent sur la dépendance économique, incluant l'entrepreneur dépendant et s'accompagnant à la fois d'une présomption simple du lien de salariat et de mesures de contrôle ou de révision en cas de changement dans le statut du salarié à l'initiative de l'employeur.

En vue d'éliminer la discrimination fondée sur le statut d'emploi, l'étude se penche sur des questions telles que l'égalité de traitement sans égard au statut d'emploi, les mesures de freinage du travail atypique, la réglementation des agences de location de personnel.

Enfin, est abordée la question de la protection sociale en dehors du cadre de l'entreprise, en particulier par l'examen de programmes mis sur pieds grâce au mécanisme de l'extension juridique des conventions collectives et aussi par un regard critique sur l'approche dite des droits de tirage sociaux.