

EMPLOI ATYPIQUE
CHERCHE NORMES
ÉQUITABLES

MARS 2000

Le présent avis a été adopté par les membres du Conseil du statut de la femme lors de l'assemblée du 18 novembre 1999.

Les membres du Conseil étaient alors Diane Lavallée, présidente, Bibiane Courtois, Ghyslaine Fleury, Christine Fréchette, Danielle Labrie, Régine Laurent, Chantal Maillé, Jacqueline Nadeau-Martin, Micheline Paradis, Carolyn Sharp et Marielle Tremblay.

Le Conseil du statut de la femme est un organisme de consultation et d'étude créé en 1973. Il donne son avis sur tout sujet soumis à son analyse relativement à l'égalité et au respect des droits et du statut de la femme. L'assemblée des membres du Conseil est composée de la présidente et de dix femmes provenant des associations féminines, des milieux universitaires, des groupes socio-économiques et des syndicats.

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication sont autorisées, à la condition d'en mentionner la source.

Recherche et rédaction
Lucie Desrochers

Soutien technique
Francine Bérubé

Conseil du statut de la femme
Service des communications
8, rue Cook, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5J7

Téléphone : (418) 643-4326
Téléphone : 1 800 463-2851
Télécopieur : (418) 643-8926
Internet : <http://www.csf.gouv.qc.ca>
Courrier électronique : publication@csf.gouv.qc.ca

Dépôt légal — 2000
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 2-550-35578-4

© Gouvernement du Québec

AVANT-PROPOS

Des personnes ont lu une première version de cet avis. Leurs commentaires, fondés sur leur expérience et leurs connaissances variées, en ont enrichi la rédaction finale.

Le Conseil du statut de la femme remercie donc M^{mes} Stéphanie Bernstein, avocate, chargée de cours et professionnelle de recherche au Département des sciences juridiques de l'UQAM, Diane-Gabrielle Tremblay, professeure à la Télé-Université, Guylaine Vallée, professeure agrégée à la Faculté des arts et des sciences de l'Université de Montréal, et M. François Leduc, avocat.

Le Conseil remercie également deux membres du Conseil, M^{mes} Guylaine Fleury et Chantal Maillé, ainsi que M^{me} Françoise Richard, de la Direction des bureaux régionaux, qui ont apporté leurs observations à cette étape de la préparation de l'avis.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	1
INTRODUCTION	4
CHAPITRE PREMIER — UN SURVOL DU MARCHÉ DE L'EMPLOI AU QUÉBEC	8
1.1 Une égalité à atteindre.....	8
1.2 La reconfiguration du marché du travail : l'éclatement des formes d'emploi.....	9
1.2.1 Le travail atypique touche les femmes au premier chef.....	11
1.2.2 Le travail atypique : des différences générationnelles.....	13
1.3 Des lois sur le travail à revoir.....	15
CHAPITRE II — LE RENFORCEMENT DES LOIS DU TRAVAIL : UNE QUESTION DE JUSTICE.....	16
CHAPITRE III — COMBATTRE LA PRÉCARISATION DE L'EMPLOI.....	22
3.1 Le personnel permanent à temps plein et le personnel à temps partiel, temporaire ou à domicile : un traitement égal.....	22
3.2 La stabilité du contrat de travail.....	24
3.3 Les agences de placement temporaire.....	25
3.3.1 Qui est le véritable employeur?.....	26
3.3.2 Favoriser l'accès à un emploi permanent	27
3.4 Le crédit d'impôt pour la création d'emplois : une mesure à revoir.....	28
3.5 La circulation de l'information.....	29

CHAPITRE IV — LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS AUTONOMES.....	32
4.1 Travailler à son compte ou à salaire? La détermination du statut d'une travailleuse ou d'un travailleur.....	32
4.2 La transformation d'un contrat de travail en contrat de services	34
4.3 Le travail autonome et le projet d'assurance parentale.....	36
4.4 Le travail autonome et la formation professionnelle.....	37
CHAPITRE V — LE TRAVAIL À DOMICILE.....	40
5.1 Travailler chez soi... volontairement.....	40
5.2 Le travail à domicile et le zonage municipal.....	41
5.3 L'équipement, le matériel et les frais d'exploitation.....	42
5.4 Les couturières à domicile.....	43
CHAPITRE VI — LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	46
6.1 Le regroupement sur une base multipatronale	48
6.2 Le regroupement sur une base professionnelle	49
6.3 Les travailleuses et les travailleurs à temps partiel, temporaires et à domicile et la négociation collective.....	51
CONCLUSION.....	54
ANNEXE I — LISTE DES RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME.....	56
ANNEXE II — TABLEAUX.....	60
BIBLIOGRAPHIE.....	64

INTRODUCTION

Le travail rémunéré représente, pour les femmes, la voie privilégiée pour atteindre l'autonomie financière. Pour cette raison, la situation des femmes sur le marché du travail est au centre des préoccupations du Conseil du statut de la femme depuis sa création.

À maintes reprises, le Conseil a émis des opinions et a proposé des modifications aux lois et règlements touchant le travail, que ce soit en matière de normes du travail, d'accès à la syndicalisation, de santé et de sécurité au travail, d'équité en emploi ou de conciliation travail-famille pour les parents. Il a aussi été amené à prendre part aux principales consultations que le gouvernement a faites sur les questions entourant le travail, dont la Commission consultative sur le travail (commission Beaudry), la révision de la Loi sur les normes du travail et l'adoption de la Loi sur l'équité salariale.

Le Conseil du statut de la femme est appelé à se pencher à nouveau sur la situation des femmes en emploi et à donner son avis pour les raisons qui suivent. D'abord, les effets de la mondialisation de l'économie se sont accentués au cours des dernières décennies, sous la poussée de la réduction du protectionnisme et des progrès technologiques. La concurrence effrénée qui s'ensuit non seulement exerce des pressions sur la détermination des conditions de travail elles-mêmes dans les sociétés industrialisées, mais elle tend à remettre en question la façon de le faire. À titre d'exemple, les entreprises cherchent, par différents moyens, à transiger avec les travailleuses et les travailleurs sur une base individuelle et à se libérer des contraintes qu'imposent les lois ou les régimes de négociation collective. Aux yeux de plusieurs, les lois encadrant le travail et assurant différentes protections à la main-d'œuvre ne sont que de simples entraves au libre marché.

Ensuite, d'une étude effectuée par le Conseil du statut de la femme sur les formes d'emploi dites atypiques, se dégagent l'importance de la progression de celles-ci ainsi que l'érosion des garanties et des avantages normalement rattachés au travail salarié et censés s'appliquer à la majorité de la main-d'œuvre. De fait, un nombre de plus en plus grand de travailleuses et de travailleurs participent de façon régulière au marché du travail sans en retirer les bénéfices auxquels ils sont en droit de s'attendre : revenus décents, avantages sociaux et sécurité minimale que leur garantissent les lois.

Enfin, le gouvernement du Québec a annoncé son intention de revoir les lois sur le travail¹. Comme par le passé, nous profitons de l'occasion pour formuler certaines propositions adaptées à la conjoncture actuelle et qui, nous l'espérons, permettront d'améliorer les conditions de vie des femmes au travail.

¹ Lucien BOUCHARD. *Discours inaugural du premier ministre du Québec, M. Lucien Bouchard, lors de l'ouverture de la 36^e législature à l'Assemblée nationale, Québec, le mercredi 3 mars 1999*, (page consultée le 14 avril 1999), [en ligne], adresse URL : <http://www.premier.gouv.qc.ca/discours/990303.htm>

Après avoir fait un survol de la situation du marché du travail au Québec et avoir exposé la nécessité de renforcer certaines dispositions législatives, nous formulons une série de recommandations en vue de combattre la précarisation de l'emploi, d'améliorer les conditions de travail des travailleuses et des travailleurs autonomes et d'ouvrir le champ de la négociation collective des conditions de travail.

Dans le présent avis, l'expression *travail atypique* renvoie à certaines réalités qu'il convient de préciser dès maintenant. Bien qu'elle ne soit pas des plus adéquates, cette expression nous semble satisfaisante. En outre, elle est la plus répandue à l'heure actuelle pour désigner la réalité que nous voulons circonscrire.

Le travail atypique se définit en opposition à la forme de travail qui, avec l'expansion du salariat, s'est généralisée avec l'avènement de l'industrialisation. Cette forme « typique » de travail demeure la plus courante; c'est donc en se basant sur celui-ci que les lois encadrant le travail ont été faites, notamment celles qui édictent des normes minimales de travail et qui précisent les rapports collectifs de travail. Par ailleurs, c'est autour de ce modèle dominant que s'est organisée petit à petit une grande partie de la vie familiale et sociale.

D'une façon générale, un emploi est considéré comme typique s'il réunit les conditions suivantes :

- Les tâches sont exécutées par une seule personne contre un salaire, en vertu d'un contrat de travail;
- la salariée ou le salarié n'occupe qu'un seul emploi;
- le lieu de travail est indiqué par l'employeur; il s'agit le plus souvent de sa place d'affaires;
- la durée du contrat de travail est indéterminée;
- il s'exerce à temps plein, toute l'année, le plus souvent selon une durée hebdomadaire variant de 35 à 45 heures;
- des régimes d'avantages sociaux publics s'appliquent².

Le travail atypique désigne donc tout ce qui s'éloigne de la forme dominante d'emploi, qu'il s'agisse de lien d'emploi, de durée du travail, de contrat de travail ou de lieu de travail. Dans cet avis, les formes d'emploi énumérées ci-après sont considérées comme atypiques :

² Grant SCHELLENBERG et Christopher CLARK. *Temporary Employment in Canada : Profiles, Patterns and Policy Considerations*, Ottawa, Conseil canadien de développement social, janvier 1996, p. 2, (Collection sur la recherche sociale, n° 1); Diane-Gabrielle TREMBLAY. *L'emploi en devenir*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1990, p. 15, (Collection Diagnostic); Québec (Gouvernement). *L'économie du Québec : revue des changements structurels*, [produit par le ministère des Finances, coordination du Secrétariat du comité des priorités, ministère du Conseil exécutif], Québec, Les Publications du Québec, 1996, p. 23, (Collection Fiscalité et financement des services publics).

- le travail à temps partiel;
- le travail autonome;
- le travail temporaire (contrat de travail à durée déterminée, occasionnel ou saisonnier);
- le travail à domicile et le télétravail³.

³ Il existe plusieurs définitions du télétravail. La définition la plus large renvoie simplement au travail à distance. Pour certaines auteures et certains auteurs, il y a télétravail quand il y a utilisation de moyens électroniques de communication alors que pour d'autres, ce terme ne s'emploie que s'il s'agit d'une relation entre une salariée ou un salarié et un employeur. Dans cet avis, nous adoptons une définition restrictive du télétravail, **c'est-à-dire qu'il doit comporter les trois éléments suivants : 1) la travailleuse ou le travailleur est salarié de l'organisation qui l'embauche; 2) il y a usage courant des technologies de l'information dans l'exécution des tâches et un lien électronique entre l'employeur et la salariée ou le salarié; 3) l'exécution du travail n'est pas assujettie aux contraintes habituelles de temps ou d'espace, il peut s'effectuer à partir du domicile, d'un centre de télétravail, d'une automobile, du lieu d'affaires d'une cliente ou d'un client, etc.**

Page blanche

CHAPITRE PREMIER — UN SURVOL DU MARCHÉ DE L'EMPLOI AU QUÉBEC

1.1 Une égalité à atteindre

L'époque où la légitimité et la pertinence de la présence des femmes sur le marché du travail soulevaient des débats est révolue, et les activités rémunérées de celles-ci constituent désormais une composante capitale et durable de l'économie.

Le taux d'activité des femmes suit une courbe ascendante. Au début des années 60, 28 % d'entre elles faisaient partie de la population active. Dix ans plus tard, la proportion était de 34 %; puis, en 1976, une forte augmentation est notée : 41,5 %. En 1998, le taux d'activité des femmes et des hommes s'élève respectivement à 54,3 % et à 70,5 %⁴.

La participation des femmes au marché du travail a toujours été et continue d'être différente de celle des hommes sur plusieurs points. Les unes et les autres ne se répartissent pas équitablement dans les différents secteurs d'activité. Bien que la proportion des hommes dans le secteur des services soit en hausse, il reste que ce secteur demeure la terre d'élection de l'activité rémunérée des femmes. Or, ce secteur offre généralement des conditions de travail inférieures à celles du secteur manufacturier.

En outre, même si des femmes exercent en plus grand nombre qu'autrefois des professions et des métiers traditionnellement réservés aux hommes, le marché de l'emploi s'avère encore très marqué par la division sexuelle des tâches. Cette situation a des conséquences négatives sur les conditions de travail des femmes et elle fausse l'interprétation de leur présence sur le marché du travail et de leur attachement à celui-ci.

D'autre part, notamment en raison de la ségrégation professionnelle et de la discrimination systémique qui perdurent dans les systèmes de rémunération, l'écart entre les revenus d'emploi des femmes et des hommes demeure très important. En 1996, les Québécoises ayant travaillé à temps plein toute l'année n'ont gagné que 75,7 % des revenus d'emploi des hommes, soit en moyenne 29 823 \$ comparativement à 39 390 \$. Les différences observées dans la durée du travail des femmes et des hommes accentuent cet écart. En fait, sans tenir compte de la durée du travail, les femmes en emploi n'ont touché, en 1996, que 68,1 % du revenu des hommes⁵. L'application progressive de la Loi sur l'équité salariale devrait contribuer à réduire les écarts en supprimant la partie attribuable à la discrimination sexuelle. Cependant, seule une véritable diversification des choix de carrière des filles et des garçons pourra venir à bout de cette dernière.

Les femmes ont fait des progrès considérables sur le plan de la scolarité au cours des dernières décennies. Toutefois, ces progrès n'ont pas toujours produit les bénéfices

⁴ Québec (Gouvernement). Conseil du statut de la femme. *Les Québécoises déchiffrées : portrait statistique*, [recherche et rédaction : Louise Motard et Lucie Desrochers], Québec, Les Publications du Québec, 1995, tableau 43, p. 89; Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active*, CD-ROM, n° 71F0004XCB au catalogue, Ottawa, 1998, Tab01an.

⁵ Statistique Canada. *Gains des hommes et des femmes 1996*, catalogue 13-217-XPB, Ottawa, mars 1998, tableau 2.

économiques et sociaux escomptés. Les résultats d'une étude que le ministère de l'Éducation a menée auprès des diplômées et diplômés des universités québécoises en 1995 révèlent effectivement que, même si les femmes sont majoritaires parmi les titulaires d'un baccalauréat et d'une maîtrise, elles occupent moins souvent que leurs collègues masculins un emploi avantageux et synonyme d'intégration au marché du travail⁶, deux ans après l'obtention de leur diplôme. En outre, seules les deux tiers des bachelières ont la chance de travailler dans leur domaine d'études⁷.

Enfin, la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles continue de préoccuper un très grand nombre de parents, les mères surtout. Si les congés de maternité et parentaux sont, en principe, accessibles à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, certaines catégories ne sont pas encore assurées de toucher des prestations en vertu du régime d'assurance-emploi. Ainsi, des personnes qui ont un emploi à temps partiel et temporaire ne réussissent pas toujours à accumuler suffisamment d'heures de travail pour bénéficier de ce régime, bien qu'elles versent des cotisations dès la première heure de travail. En outre, dans l'état actuel des choses, les travailleuses autonomes ne peuvent compter que sur leurs propres moyens pour combler le manque à gagner à l'occasion d'une grossesse ou pour passer quelque temps avec leur nouveau-né, y compris les pères dans ce dernier cas.

La problématique de la conciliation travail-famille prend une nouvelle dimension dans un contexte où un nombre croissant de personnes en emploi, des femmes surtout, sont appelées à s'occuper de proches parents âgés ou malades. Le marché du travail n'est pas organisé en conséquence, bien que, à l'heure actuelle, le nombre de femmes en emploi soit très élevé et qu'augmente celui des personnes âgées qui nécessitent un soutien. Cette évolution sociodémographique s'accompagne d'un désengagement de l'État en matière de services de santé et de services sociaux.

1.2 La reconfiguration du marché du travail : l'éclatement des formes d'emploi

Par ailleurs, la configuration du marché du travail se modifie. L'emploi salarié à temps plein toute l'année et à durée indéterminée demeure, bien sûr, la forme de travail la plus répandue. Toutefois, parallèlement à cette forme d'emploi typique, le travail dit atypique progresse, c'est-à-dire les emplois qui s'éloignent du salariat classique : le travail à temps partiel, le travail autonome, les contrats de travail à durée déterminée et, dans une certaine mesure, le travail à domicile, y compris dans sa forme moderne, le télétravail.

Le travail atypique s'est considérablement accru depuis vingt ans. Alors qu'en 1976, 16,7 % des emplois correspondaient à du travail atypique (autonome et à temps partiel), en 1995, la proportion atteignait 29,3 %, soit près d'un emploi sur trois. Au cours de la

⁶ Il s'agit d'un emploi à temps plein, permanent et lié au programme d'études qu'elles ont suivi.

⁷ Isabel BERNIER. *Tendances relatives à l'intégration des femmes diplômées des universités au marché du travail*, Québec, ministère de l'Éducation, Coordination à la condition féminine, 1999, p. 57.

même période, l'emploi total croissait de 25,5 % et le travail atypique, 135 %. Pour sa part, le salariat classique n'augmentait que de 6,6 %⁸.

Cette tendance vers l'éclatement des formes d'emploi semble solidement établie. À preuve, des 670 000 emplois créés au Québec depuis 1976, 26,7 % sont des emplois salariés à temps plein, 38,9 % des emplois à temps partiel, dont 25,8 % bien involontairement, et 34,4 % des emplois autonomes. Des extrapolations faites à partir du taux de croissance moyen depuis 1976 indiquent que, si le même rythme se maintient, les emplois atypiques dépasseront en importance les emplois typiques en 2017⁹. À titre d'employeur dans la fonction publique ainsi que dans les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux, l'État a largement contribué à l'accroissement du travail atypique en multipliant les postes à temps partiel et occasionnels et en recourant à la sous-traitance.

Il faut se garder d'associer trop rapidement travail atypique et travail précaire; ces notions ne sont pas synonymes. Toutefois, l'analyse que le Conseil du statut de la femme a effectuée¹⁰ démontre que le travail atypique signifie souvent des conditions de travail inférieures à celles que procurent des emplois salariés classiques. Le travail à temps partiel involontaire, qui est le lot des femmes surtout, illustre sans contredit la précarisation de l'emploi, car non seulement les personnes visées retirent de leur emploi un revenu souvent insuffisant, mais les conditions de travail qui leur sont offertes se comparent désavantageusement à celles des travailleuses et des travailleurs à temps plein. En outre, le travail à temps partiel involontaire est la forme d'emploi atypique qui a augmenté le plus en vingt ans, soit de 524,2 %¹¹.

Un autre indice de la précarisation de l'emploi issue de l'éclatement des formes de travail est la forte hausse du nombre de travailleuses et de travailleurs autonomes. Le travail autonome n'est pas en soi une source de précarité. Toutefois, une bonne part de la croissance de ce type de travail ne se traduit pas par la multiplication d'entrepreneures et d'entrepreneurs. Il s'agit plutôt de travailleuses et de travailleurs qui exécutent, à titre de pigistes ou à forfait, des tâches qui, il y a peu de temps encore, l'étaient sans questionnement par le personnel salarié des entreprises à des conditions de travail plus avantageuses. Malheureusement, un nombre croissant d'entre eux se trouve en situation de précarité. Leur peu d'autonomie et leur lien de dépendance économique et de subordination avec un nombre très restreint de donneurs d'ouvrage — parfois un seul — font en sorte que leur situation s'apparente beaucoup à celle des salariées et des salariés, sauf en matière de protections diverses. Souvent, leur « employeur » choisit cette façon de faire effectuer le travail pour éviter d'assumer les coûts liés au personnel salarié, tant en ce qui a trait aux conditions de travail qu'à la participation obligatoire aux programmes publics de sécurité sociale. Que cette réalité soit associée à l'émergence de

⁸ Denis MATTE, Domenico BALDINO et Réjean COURCHESNE. « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », *Le Marché du travail* [encart], vol. 19, n° 5, mai 1998, p. 25.

⁹ *Idem*, p. 25 et 27.

¹⁰ Lucie DESROCHERS. *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? Les femmes et le travail atypique*, Québec, Conseil du statut de la femme, 2000, 213 p.

¹¹ Denis MATTE, Domenico BALDINO et Réjean COURCHESNE. *Op. cit.*, graphique 8, p. 22.

« micro-entreprises » dans une optique de valorisation du travail autonome ne change rien à l'insécurité et aux piètres conditions de travail que subissent une grande partie de ces nouveaux autonomes, « dépendants » ou non.

1.2.1 Le travail atypique touche les femmes au premier chef

La progression du travail atypique ne touche pas que les femmes; les hommes essuient également les contrecoups de l'éclatement des formes d'emploi. En effet, des données indiquent parfois des taux de croissance considérables chez ces derniers. Néanmoins, toutes proportions gardées, les femmes étaient et demeurent les plus visées par l'augmentation du travail atypique qui peut être qualifié de précaire.

À titre d'exemple, de 1975 à 1996, le pourcentage des hommes ayant un emploi à temps partiel a bondi de 178 % et celui des femmes, de 97 %. Malgré une évolution apparemment favorable à ces dernières, ce type d'emploi demeure un phénomène très féminin. Depuis au moins vingt ans, les femmes composent les deux tiers de la main-d'œuvre à temps partiel, même un peu plus. En 1975 déjà, 13,6 % d'entre elles en faisaient partie comparativement à seulement 3,6 % des hommes. En 1998, les proportions sont respectivement de 26,8 % et de 10 %, soit plus de deux fois moins¹².

Les hommes sont proportionnellement plus nombreux à désirer travailler à temps plein que les femmes, soit 37 % par comparaison avec 32 %. Cependant, comme les femmes occupent beaucoup plus que les hommes un emploi à temps partiel, ce type d'emploi, fréquemment involontaire, touchait en 1998 125 900 femmes comparativement à 67 300 hommes, soit presque deux fois plus¹³.

Le nombre de travailleuses et de travailleurs autonomes a lui aussi beaucoup augmenté en vingt ans : de 5,8 % de la population en emploi en 1975, il est passé à 15,7 % en 1998. La hausse a été particulièrement forte pour les femmes, leur proportion passant de 3,4 % à 11,5 %¹⁴.

Ces données seraient sans importance, voire réjouissantes, si la progression du travail autonome se traduisait par une nette amélioration des conditions de travail, d'un nombre plus élevé de personnes, par de véritables occasions pour elles de réaliser leurs projets sur le plan professionnel. Or, ce n'est pas le cas. Il est impossible, bien sûr, d'établir une « échelle objective de la précarité » en ce qui concerne les travailleuses et les travailleurs autonomes. Cependant, le recoupement de certaines données avec la tendance de plus en plus marquée de confier en sous-traitance des tâches traditionnellement exécutées par le personnel salarié des entreprises nous amènent à penser que des conditions de travail précaires sont le lot d'une fraction croissante de travailleuses et de travailleurs autonomes.

¹² Statistique Canada. *Moyennes annuelles de la population active : 1975-1983*, Ottawa, 1985, tableau 29 et Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active*, op. cit., Tab12an.

¹³ *Idem*, tableau 32.

¹⁴ *Idem*, tableau 19.

Bien que l'exercice soit hasardeux, nous avons tenté de partager les travailleuses et les travailleurs autonomes entre ceux qui risquent d'être dans une situation précaire et ceux qui jouissent vraisemblablement de conditions de travail avantageuses. Pour y arriver, nous avons posé l'hypothèse que les travailleuses et les travailleurs autonomes qui n'embauchent pas de personnel **et** qui ne sont pas constitués en entreprise peuvent plus que d'autres connaître la précarité d'emploi. De la sorte, 49 % des travailleuses et des travailleurs autonomes seraient dans une situation plutôt précaire, soit, plus précisément, 65 % de femmes en comparaison de 41 % d'hommes¹⁵.

C'est certainement en matière de revenus que la précarité des travailleuses autonomes se révèle avec le plus d'acuité. En 1993, 70 % d'entre elles gagnaient moins de 10 000 \$ contre 35 % des salariées. En contrepartie, 28 % des travailleurs autonomes et 21 % des salariés percevaient un si faible revenu¹⁶.

En outre, tout comme le travail à temps partiel, le travail autonome n'est pas toujours un choix librement exercé. De fait, les résultats d'un sondage effectué auprès de 250 travailleuses et travailleurs autonomes dans la région de Montréal montrent que 28 % d'entre eux se trouvent dans cette situation à cause de la perte d'un emploi salarié, de la persistance du chômage ou de la transformation de leur lien d'emploi. Les femmes sont touchées dans une plus large mesure que les hommes, soit 30 %¹⁷.

Le travail temporaire est en baisse chez les femmes, mais en nette progression chez les hommes. Les premières occupent surtout des emplois occasionnels, alors que les seconds sont la plupart du temps des travailleurs saisonniers¹⁸. Par ailleurs, les deux groupes sont plus âgés maintenant qu'à la fin des années 80¹⁹.

Il est difficile de dresser un portrait exact du travail exécuté à domicile, y compris du télétravail, car il recouvre des situations très diverses. Ainsi, des personnes qui travaillent chez elles sont salariées, tandis que d'autres sont établies à leur compte. En outre, l'augmentation du travail à domicile, en raison des progrès réalisés dans le domaine des technologies de l'information et des communications notamment, ne doit pas faire oublier que des personnes, probablement des femmes en grande partie, continuent d'y faire du travail traditionnel, telles les travailleuses du vêtement. De plus, le sentiment de satisfaction que dévoilent les résultats des études menées auprès des télétravailleuses et des télétravailleurs doit être mis en parallèle avec le fait que, présentement, les expériences en cours dans les entreprises sont volontaires et réversibles et que les personnes visées s'estiment en général privilégiées de pouvoir travailler à la maison.

¹⁵ Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active*, op. cit., Tab12an.

¹⁶ Statistique Canada. *L'enquête dynamique sur le travail et le revenu*, dans Denis MATTE. *Évolution de l'emploi à temps partiel au Québec 1976-1995*, ministère du Travail, Direction des études et politiques, mai 1997, p. 16.

¹⁷ Québec (Gouvernement). Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre. *Diagnostic sur le travail autonome: version synthèse*, [recherche et rédaction : Gilles Roy], Montréal, SQDM, Direction des affaires publiques, 1997, p. 72.

¹⁸ Statistique Canada. *Le point sur la population active : un aperçu du marché du travail en 1997*, catalogue n° 71-005-XPB, Ottawa, hiver 1998, tableau 12.

¹⁹ Denis MATTE, Domenico BALDINO et Réjean COURCHESNE. « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », op. cit., tableaux 47 et 48, p. 76.

Le travail à domicile soulève aussi de nombreux enjeux pour les femmes, tant en ce qui concerne leurs conditions de travail que la fragile harmonie à établir entre leurs responsabilités familiales et professionnelles. Quel sera l'effet de la présence à la maison d'un nombre croissant de femmes qui ont par ailleurs déjà résolument intégré le marché de l'emploi? Comment évoluera la recherche des femmes d'un meilleur partage entre les responsabilités familiales et les tâches domestiques? L'équilibre délicat atteint dans certaines familles sera-t-il compromis par la présence quasi continue de la femme, surtout de la mère, au foyer, lieu de l'accomplissement de ses « tâches traditionnelles »?

En définitive, même si le travail atypique n'est pas synonyme de précarité, il reste que, dans les faits, les personnes en cause bénéficient très souvent de conditions de travail inférieures à celles qui occupent des emplois salariés classiques. L'une des formes de précarité se trouve dans l'inapplication des lois sur le travail ou encore dans la difficulté de les appliquer. À titre d'exemple, les travailleuses et les travailleurs autonomes ne peuvent compter sur des prestations du régime d'assurance-emploi lorsqu'ils manquent de travail ou à l'occasion de la naissance d'un enfant. En outre, les dispositions de la Loi sur les normes du travail touchant le paiement des heures supplémentaires sont inadéquates pour reconnaître le dépassement des heures habituelles chez les travailleuses et les travailleurs à temps partiel. De même, il peut s'avérer difficile — mais non impossible — d'établir les heures de travail d'une salariée ou d'un salarié qui exécute celui-ci à domicile.

1.2.2 Le travail atypique : des différences générationnelles

Le portrait du travail atypique montre par ailleurs qu'il existe des différences entre les travailleuses et les travailleurs selon l'âge qu'ils ont. Des données indiquent que le travail atypique a augmenté d'une façon générale au Canada de 1989 à 1994, qu'il touche beaucoup les 15 à 24 ans et les femmes particulièrement²⁰.

Pour ce qui est du travail à temps partiel, l'écart se creuse entre les femmes et les hommes à mesure qu'ils vieillissent. En effet, tandis que chez les 15-19 ans, 75 % des femmes et 61 % des hommes en emploi travaillent à temps partiel, la proportion atteint chez les 30-34 ans 20 % des femmes, mais seulement 5 % des hommes²¹.

Les deux tiers des travailleuses et des travailleurs âgés de 15 à 24 ans sont dans cette situation parce qu'ils étudient tout en occupant un emploi rémunéré. Il faut donc se garder de tirer des conclusions définitives à leur sujet quant aux effets négatifs du travail à temps partiel sur leurs conditions de travail à long terme. À vrai dire, le fait que ces personnes poursuivent leurs études est plutôt réjouissant. Il reste toutefois que, dans ce groupe d'âge, le travail à temps partiel involontaire afflige le quart d'entre eux²².

²⁰ Harvey KRAHN. « Accroissement des régimes de travail atypiques », *L'Emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, Ottawa, Statistique Canada, hiver 1995, p. 39-45.

²¹ Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active*, op. cit., tableau TAB43AN.

²² *Idem*, tableau TAB14AN.

La fréquence du travail autonome augmente avec l'âge. Au Canada, en 1994, seulement 6 % des personnes en emploi âgées de 15-24 ans étaient touchées. En revanche, la proportion était de 10 % chez les 25-44 ans, de 18 % chez les 45-54 ans et de 48 % chez les 65 ans et plus. Bien qu'elles affichent des pourcentages plus faibles dans chacun des groupes d'âge, les femmes reproduisent le même modèle; la proportion varie en effet de 7 % chez les 15-24 ans à 34 % chez les 65 ans et plus. Cet état de fait est tout à fait normal, puisqu'un grand nombre d'activités en cause nécessitent de l'expérience ou un certain investissement de fonds que les 15-24 ans peuvent rarement fournir. La forte proportion de travailleuses et de travailleurs autonomes parmi la population active la plus âgée résulte *a contrario* des facteurs qui touchent les jeunes, mais aussi des personnes à la retraite qui poursuivent de telles activités rémunérées²³. Elle peut aussi, en partie, faire état de la précarité qui touche une partie des travailleuses et des travailleurs autonomes tout au long de leur vie active, ce qui les oblige à demeurer au travail plus longtemps qu'ils ne le désireraient ou que ne le font les salariées et salariés.

Le travail autonome est en effet répandu chez les personnes retraitées qui désirent continuer de travailler. Même si seulement 13 % d'entre elles étaient déjà établies à leur compte, beaucoup d'anciens salariées et salariés (29 %) optent pour cette forme de travail lorsqu'ils se joignent de nouveau à la population active²⁴.

Au Québec, l'âge moyen des travailleuses et des travailleurs autonomes se situait, en 1993, au milieu de la quarantaine, ce qui est plus élevé que celui des salariées et salariés (35 ans). La répartition des femmes dans les groupes d'âge diffère de celle des hommes : en vieillissant, ils se dirigent plus qu'elles vers le travail autonome. Ainsi, en 1993, les femmes étaient nettement majoritaires dans le groupe des 20-24 ans (84 %), alors que la proportion était complètement inversée chez les 25-29 ans (13 %). À l'exception des 35-39 ans, chez qui le nombre de femmes est égal à celui des hommes, et des 60-64 ans où elles sont très minoritaires, les femmes représentent plus ou moins le tiers des personnes qui travaillent à leur compte chez les 40-59 ans, proportion qui correspond à leur présence parmi ce type de travailleuses et de travailleurs²⁵.

En 1993, les travailleuses autonomes, du moins celles qui n'avaient pas constitué une entreprise, étaient plus jeunes que leurs collègues masculins. En effet, la moitié d'entre elles avaient moins de 40 ans comparativement à 39,6 % des hommes, et c'est dans les professions libérales qu'elles sont surtout présentes : 16,2 % chez les 29 ans et moins et 42 % chez les 30-39 ans. De fait, 58,2 % des professionnelles autonomes avaient moins de 40 ans en comparaison de 36,2 % chez les professionnels²⁶.

²³ Gary L. COHEN. « L'entrepreneuriat au féminin », *L'Emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, vol. 8, n° 1, catalogue 75-001-XPF, printemps 1996, p. 26-27.

²⁴ Manon MONETTE. « La retraite durant les années 90 : retour au travail des retraités », *Tendances sociales canadiennes*, n° 11-008-XPF au catalogue, Ottawa, Statistique Canada, automne 1996, p. 16.

²⁵ Denis MATTE. *Portrait de l'emploi autonome au Québec*, Québec, ministère du Travail, Direction des études et politiques, 5 mai 1997, p. 9-10 (Document de travail).

²⁶ Québec (Gouvernement). Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie. *Les PME au Québec : état de la situation 1996*, [analyse et rédaction : Marc Alarie, Daniel Gagné et Gilles Lévesque], sous la direction de Guy Lassonde, Québec, le Ministère, 1996, tableau A.36, p. 168.

1.3 Des lois sur le travail à revoir

Les lois qui déterminent les conditions minimales de travail, qui régissent les relations de travail et qui assurent une protection sociale à la main-d'œuvre ont été adoptées dans un contexte où le salariat à temps plein toute l'année était la norme et l'indice de référence.

Les personnes qui dérogeaient à ce modèle étaient réputées pour n'avoir pas besoin d'une telle protection ou encore pour ne démontrer qu'un faible attachement au marché du travail. Ainsi, les travailleuses et les travailleurs autonomes étaient-ils censés avoir un revenu suffisant pour se protéger contre l'adversité. De plus, l'idée même d'encadrer leur travail semblait contradictoire avec leur statut. L'existence, ou plutôt la conscience, d'un nombre croissant de travailleuses et de travailleurs autonomes dépendants et en situation de précarité est en effet relativement nouvelle dans notre société.

Quant à la main-d'œuvre composée par-dessus tout de femmes et de jeunes, elle était considérée comme en voie d'insertion sur le marché de l'emploi, et donc temporairement en situation plus ou moins vulnérable ou désavantageuse, ou encore à la charge d'autres personnes, c'est-à-dire du conjoint ou des parents, ce qui rendait, selon toute apparence, leur précarité « moins injuste » ou moins choquante.

Ces prétentions ne tiennent plus dans la conjoncture actuelle. En effet, les femmes ne sont pas que des travailleuses de passage, puisqu'elles continuent de mener leurs activités rémunérées indépendamment de la présence d'enfants. Malgré tout, elles sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois mal protégés. Pour ce qui est des jeunes, beaucoup occupent de surcroît un emploi rémunéré, tout en ayant des charges familiales. En outre, les personnes qui ont des emplois précaires (à temps partiel et temporaires) sont plus âgées aujourd'hui qu'il y a une vingtaine d'années. Il n'est donc plus exact de qualifier « d'emplois d'insertion » les postes précaires qu'un nombre croissant de personnes sont forcées d'occuper.

C'est en gardant à l'esprit ce portrait de la main-d'œuvre québécoise et en étant conscientes des faiblesses que comporte l'encadrement législatif actuel que nous avons rédigé cet avis.

CHAPITRE II — LE RENFORCEMENT DES LOIS DU TRAVAIL : UNE QUESTION DE JUSTICE

Devant l'intensification de la mondialisation de l'économie et ses effets, le Québec, comme toutes les sociétés industrialisées, voit certains de ses fondements remis en cause par un discours dominant qui place la capacité concurrentielle des entreprises au premier rang des objectifs d'ordre économique, ce qui en fait s'estomper d'autres d'ordre social ou politique. Par conséquent, tous les choix, toutes les politiques et toutes les actions du gouvernement québécois sont d'abord appréciés à travers ce prisme. Pour les « intégristes » de cette école de pensée, le marché doit être laissé tout à fait libre et chacun tirerait avantage de cette liberté; toute intervention étatique dans l'économie est une faute, voire une hérésie.

L'inégalité des règles en vigueur dans les différents pays incite le milieu des affaires, principalement là où des lois sur le travail sont développées, à faire des pressions en vue de supprimer ce qu'il perçoit comme des rigidités ou des entraves au libre marché. Les revendications portent au premier chef sur les lois et règlements relatifs au travail, puis sur les lois sur la protection de l'environnement et le régime fiscal. D'ailleurs, l'augmentation du travail atypique résulte en bonne partie des stratégies mise en œuvre par des employeurs à la recherche de flexibilité.

Le Québec ne fait pas exception à la règle; cette dynamique s'incarne dans les structures mêmes du gouvernement, plus précisément dans celles du Secrétariat à l'allégement réglementaire. Partant de l'idée que « la réglementation, tout comme la fiscalité, peut jouer un rôle important dans la compétitivité des entreprises, le niveau d'entrepreneurs chez le (sic) PME et la création d'emplois²⁷ », le gouvernement du Québec a décidé de réviser la réglementation qui s'applique particulièrement aux PME en vue de « ne pas leur imposer de charges réglementaires et administratives indues, susceptibles de mettre en péril leur croissance ainsi que leur compétitivité et, partant, la création d'emplois au Québec²⁸ ». Pour ce qui est des lois et règlements actuels et à venir, la révision s'effectue dans cette perspective. Seules la sécurité des personnes, des travailleuses et des travailleurs et la protection de l'environnement ne sont pas soumises au crible de cette analyse. Des conditions de travail équitables et la justice sociale ne s'avèrent donc pas des critères pertinents dont il faut tenir compte.

Le Groupe conseil sur l'allégement réglementaire, mandaté par le gouvernement, dresse une liste des appréhensions du milieu des affaires et des contraintes au regard des lois et règlements encadrant le travail au Québec. De toute évidence, la comparaison avec les provinces ou États voisins constitue l'élément central de l'analyse²⁹ et, en conséquence,

²⁷ Québec (Gouvernement). Conseil exécutif. Secrétariat à l'allégement réglementaire. *Contexte*, 16 juin 1999, (page consultée le 15 octobre 1999), [en ligne], adresse URL : <http://www.cex.gouv.qc.ca/sareg/orientat.htm>

²⁸ *Idem*.

²⁹ Québec (Gouvernement). Conseil exécutif. Secrétariat à l'allégement réglementaire. *Règles de l'allégement des normes de nature législative ou réglementaire*, art. 3, 14 avril 1999, (page consultée le 15 octobre 1999), [en ligne], adresse URL : <http://www.cex.gouv.qc.ca/sareg/orientat.htm>

de la formulation des recommandations du groupe. Les particularités qui distinguent avantageusement le Québec des autres provinces ou États sont toujours considérées comme des entraves supplémentaires³⁰. Au nombre des mesures propres au Québec ayant une incidence sur les femmes, mentionnons le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, le financement de certains recours en vertu de la Loi sur les normes du travail pour le personnel non syndiqué, la Loi sur les décrets de convention collective, pour le secteur du vêtement notamment, et la Loi sur l'équité salariale. Donc, ce qui « irrite » le milieu des affaires, ce sont bien souvent des acquis et des protections de premier ordre pour les travailleuses.

Il est par ailleurs sous-entendu, tant dans le rapport du Groupe conseil sur l'allègement réglementaire que dans les règles gouvernementales, que les comparaisons établies avec les provinces ou États voisins ne s'avèrent pertinentes que si elles permettent de réviser les lois et règlements québécois à la baisse. Il ne semble pas, par exemple, y avoir un effort de volonté de s'inspirer de certaines normes du travail présentement supérieures à celles du Québec dans le Code canadien du travail ou dans les lois d'autres provinces à cet égard.

L'encadrement législatif du travail ne peut être analysé séparément des contextes social, économique et démocratique dans lesquels il a vu le jour et doit continuer d'évoluer. Les lois sur le travail ont, les unes après les autres, été adoptées au terme de luttes, souvent longues et difficiles, menées par des travailleuses et des travailleurs qui réclamaient leur juste part des fruits de leur labeur. Ces lois ainsi que certains programmes de sécurité sociale imposent un équilibre entre les intérêts de la main-d'œuvre et ceux des employeurs, d'une part, et entre la possibilité de faire des profits et l'intérêt général de la population, d'autre part. La configuration actuelle du marché du travail, qui remet en cause certaines structures traditionnelles de l'emploi, n'élimine pas pour autant les inégalités qui existent entre le capital et le travail.

Nombre de règles en vigueur, qui constituent un véritable contrat social, ont été fixées durant la période d'après-guerre, donc dans un contexte qualifié de « fordiste ». Bien que certaines d'entre elles aient été adoptées en pleine période de croissance économique, elles correspondent à l'idée que se fait la société québécoise de la justice sociale, exprimée par ses instances démocratiques. La raison de leur entrée en vigueur était la recherche de la justice sociale, et leur maintien repose sur le même principe. L'équité ne constitue pas un luxe qu'une société peut se payer ou rejeter au gré des fluctuations économiques. Nous ne croyons pas, par ailleurs, que le marché seul puisse se porter garant d'un partage équitable des fruits du travail.

En outre, l'idée que des normes élevées en matière de sécurité sociale et de travail nuisent à la compétitivité des entreprises et à la création d'emplois est très largement répandue. Les sociétés seraient donc forcées de faire un choix entre un plus grand nombre

³⁰ Québec (Gouvernement). Ministère du Conseil exécutif, Groupe conseil sur l'allègement réglementaire. *Rapport du Groupe conseil sur l'allègement réglementaire au premier ministre du Québec*, Québec, le Ministère, 1998, p. v et 10.

d'emplois et de bons emplois assortis de mesures collectives pour amortir les aléas économiques. Cette opinion doit être nuancée.

Ainsi, l'Organisation internationale du travail (OIT), s'appuyant sur un ensemble d'études menées récemment, estime qu'il y a peu ou pas de preuves que la création d'emplois est minée par la présence de normes du travail strictes et par celle des syndicats. Dans le *Rapport mondial de l'emploi* de l'OIT pour l'année 1995, il est dit que le taux de chômage élevé en Europe, comme au Canada, est dû en grande partie aux politiques macroéconomiques très restrictives, tels des taux d'intérêt élevés, et aux réductions des emplois dans le secteur public en vue de réduire le déficit et les dettes des gouvernements. La faiblesse de la croissance contribue aussi à expliquer l'augmentation phénoménale des emplois précaires et très mal rémunérés, comme ce fut le cas aux États-Unis au cours des dernières années.

L'OIT remet aussi en question l'idée selon laquelle les « rigidités » ont été une source importante de chômage en Europe et insiste sur les nombreux effets négatifs des marchés du travail « flexibles » de type américain sur la main-d'œuvre³¹.

« L'OIT s'appuie sur les travaux détaillés de plusieurs économistes renommés du travail pour infirmer la thèse que le salaire minimum, les bonnes prestations de chômage, les clauses de sécurité d'emploi ou les niveaux élevés de syndicalisation et de négociations collectives centralisées sont les principaux responsables du taux de chômage élevé et croissant. Le rapport de l'OIT déclare explicitement que le chômage et les emplois de style américain, temporaires, précaires et à bas salaires, sont deux facettes du même problème et non une alternative³². »

Il ne faut pas oublier par ailleurs que la stabilité et la qualité des emplois entraînent des effets positifs à l'échelle macroéconomique. Ainsi, selon la perspective keynésienne, « la baisse des salaires réels et le retrait de l'État providence ne peuvent que limiter la consommation et, par conséquent, la production des entreprises et l'emploi³³ ». L'idée selon laquelle une baisse des salaires se répercute sur la création d'emplois peut donc être remise en cause, puisque la détérioration des conditions de travail de bien des travailleuses et des travailleurs placerait le Québec sur la voie du plein emploi, ce qui de toute évidence n'est pas le cas.

Le discours dominant laisse également entendre que la concurrence internationale gouverne l'ensemble des secteurs de l'activité économique et qu'il est inutile de tenter d'y échapper. En réalité, les entreprises québécoises ne sont pas toutes sujettes à la concurrence internationale. De fait, des pans entiers du secteur des services, qui

³¹ Alexandra DAGG. « La représentation et la protection des travailleurs dans la "nouvelle économie" », dans Canada. Développement des ressources humaines Canada. *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution. Rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution*, [Ottawa], juin 1997, p. 95-96.

³² *Idem*, p. 96.

³³ Diane-Gabrielle TREMBLAY. « L'apport des économistes institutionnalistes à l'analyse des institutions du travail et du rôle de l'État », *La réinvention des institutions et le rôle de l'État : congrès 1996*, sous la direction de Serge Coulombe et Gilles Paquet, Montréal, Association des économistes québécois, 1996, p. 246.

regroupent une proportion importante des femmes en emploi, limitent leur activité presque exclusivement à l'espace économique québécois ou canadien. Cependant, l'idée profondément ancrée que la concurrence à l'échelle mondiale influe sur tous les secteurs de l'activité économique rend, à toutes fins utiles, caduque toute tentative de vouloir nuancer les conséquences de la mondialisation sur l'économie locale.

Certains effets de la mondialisation sont bien réels; d'autres ne sont qu'appréhendés ou imaginaires. Quoi qu'il en soit, il faut se demander jusqu'où les citoyennes et les citoyens ainsi que les travailleuses et les travailleurs sont prêts à aller pour s'adapter à un contexte sur lequel ils ont si peu de prise. La mondialisation résulte en bonne partie de choix politiques et économiques; or, d'autres choix qui tiennent compte de l'équité et de la justice sociales sont possibles, comme en fait foi le courant de pensée institutionnaliste en économie. Pour les économistes qui s'en inspirent, les institutions ont un rôle déterminant à jouer dans l'économie; ils considèrent par ailleurs le chômage, le sous-emploi, la pauvreté ainsi que la segmentation sexuelle du marché du travail comme des échecs du marché³⁴.

À l'heure actuelle, l'équité et la justice sociale commandent une révision des lois sur le travail, pas tellement parce que, telles qu'elles sont formulées, elles auraient perdu de leur pertinence, mais parce qu'un nombre croissant de travailleuses et de travailleurs ne peuvent en bénéficier d'une manière satisfaisante. En 1976, 94,2 % des personnes en emploi étaient des salariées et salariés. Vingt ans plus tard, il n'y en a plus que 85,1 % dans cette situation. Par ailleurs, l'augmentation du travail à temps partiel fait en sorte qu'une proportion de ces personnes ne bénéficient pas pleinement des avantages qu'offrent les lois sur le travail et le régime d'assurance-emploi.

Or, la diminution du salariat et la montée du travail atypique découlent en partie des stratégies mises en œuvre par des entreprises en vue d'apporter plus de flexibilité dans la production.

D'aucuns estiment que le salut des sociétés industrielles dans un contexte d'économie globalisée se trouve dans la promotion de la formation générale et professionnelle des jeunes et dans le développement des compétences et des capacités d'adaptabilité des personnes déjà en emploi³⁵. Les sociétés auraient tort de faire face au mouvement actuel en abaissant les normes d'emploi et en affaiblissant les mécanismes de protection collective comme le réclame le milieu des affaires et dont le régime d'assurance-emploi a déjà fait les frais.

³⁴ *Idem*, p. 243-261.

³⁵ Voir notamment Alexandra DAGG. « La représentation et la protection des travailleurs dans la "nouvelle économie" », *op. cit.*, p. 97; Harry ARTHURS. « Les priorités de l'État : les thèmes d'un programme d'action », *Les stratégies relatives au milieu de travail en évolution : améliorer les résultats pour les entreprises, les travailleurs et la société. Rapport de la Conférence internationale organisée par le gouvernement du Canada et l'Organisation de coopération et de développement économiques, Ottawa, Canada, 2-3 décembre 1996*, (page consultée le 20 juillet 1998), [en ligne], adresse URL : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/hrdc/corp/stratpol/arbsite/research/change/toc_f.html et Werner SENGENBERGER. « La flexibilité au second degré », *Travail. Le magazine de l'OIT*, décembre 1992, [s.p.].

En Amérique du Nord, en favorisant un mouvement de déréglementation, les gouvernements semblent avoir eu tendance à porter une attention plus grande aux doléances du milieu des affaires qu'aux revendications des travailleuses et des travailleurs. Toutefois, bien qu'il tienne un discours semblable à celui de ses voisins, le gouvernement du Québec offre, en matière de travail, un bilan législatif qui ne pourrait être qualifié de négatif. En effet, au cours de la dernière décennie, ses interventions législatives sur les points suivants ont été plutôt positives pour les travailleuses et les travailleurs et, à vrai dire, à contre-courant :

- adoption de la Loi sur l'équité salariale;
- adoption de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre;
- adoption de modifications à la Loi sur les normes du travail, notamment en matière de congé de maternité et de congé parental, et timide avancée vers l'égalité de traitement entre les salariées et salariés à temps partiel et ceux qui travaillent à temps plein;
- adoption de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement qui interdit d'offrir des conditions de travail différentes en fonction de la date d'embauche.

Cependant, le Conseil s'inquiète de l'évaluation systématique des lois et règlements à l'aune étroite de leurs effets sur la compétitivité des PME et des suites qui pourraient être apportées aux recommandations du Groupe conseil sur l'allègement réglementaire dont le mandat a été renouvelé en mai 1999.

Le gouvernement du Québec se montre indiscutablement en faveur de la création d'emplois. Toutefois, la lutte au taux officiel de chômage ne doit pas se faire au prix de piètres conditions de travail pour un nombre grandissant de personnes. Il nous semble en effet anormal que des personnes qui participent sur une base régulière au marché du travail ne puissent en retirer une sécurité financière et sociale suffisante pour s'assurer un niveau de vie décent et élaborer des projets d'avenir.

Dans cet esprit, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 1. Que le gouvernement du Québec intègre dans son discours, ses politiques et ses projets, en plus de son ferme engagement déjà exprimé à l'égard de la création d'emplois, une plus grande sensibilité à la qualité des conditions de travail et des droits des travailleuses et des travailleurs québécois.**

Nous sommes tout à fait conscientes que le gouvernement du Québec ne maîtrise pas tous les leviers qui lui permettraient d'agir sur le plan macroéconomique. Néanmoins, il a le pouvoir de déterminer sa propre législation en matière de travail et de l'adapter aux besoins actuels de la main-d'œuvre québécoise, comme il l'a déjà fait dans le passé.

Les lois sur le travail et divers programmes de sécurité sociale ont été mis en œuvre pour assurer un bon équilibre entre les intérêts des différents acteurs économiques dans un esprit d'équité. Cet objectif est toujours valable. Les recommandations que le Conseil du

statut de la femme formule dans cet avis visent surtout à renforcer les lois existantes en tentant, notamment, d'enrayer leur érosion. En effet, avec la montée du travail atypique, un nombre important de travailleuses et de travailleurs ne trouvent plus dans les lois ou les programmes publics la protection à laquelle ils ont droit. De toute évidence, des brèches doivent être colmatées; c'est là une question de justice.

Nous aurions pu aborder la question par la voie du respect des droits fondamentaux, tels le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, le droit à l'égalité et le droit d'être protégé contre toute discrimination. Quelques-uns des problèmes que nous soulevons auraient en effet mérité d'être traités sous cet angle; nous aurions pu, par exemple, examiner la possibilité d'introduire de nouveaux motifs de discrimination dans la Charte des droits et libertés se rapportant aux différents statuts d'emploi. Nous savons également que le Code civil offre des avenues intéressantes, mais moins utilisées, pour assurer la protection des droits des travailleuses et des travailleurs. Il nous a cependant semblé préférable de nous intéresser ici, d'une manière directe et efficace, principalement aux lois qui régissent les relations de travail.

CHAPITRE III — COMBATTRE LA PRÉCARISATION DE L'EMPLOI

Dans le présent chapitre, nous proposons des améliorations à certaines lois en vue d'assurer une meilleure protection aux travailleuses et aux travailleurs que celle dont ils bénéficient dans un contexte où le nombre d'emplois à statut précaire tend à se multiplier. Sans être notre perspective exclusive dans l'élaboration de cet avis, la situation des personnes ayant un emploi atypique nous préoccupe tout particulièrement.

Des travailleuses et des travailleurs autonomes, notamment s'ils se trouvent dans un état de dépendance, risquent aussi de connaître la précarité d'emploi. Cependant, pour des raisons pratiques, nous avons choisi de traiter de ce sujet dans le chapitre IV. De même, comme la précarité semble pour l'instant plus souvent potentielle ou appréhendée que réelle pour les personnes qui travaillent à domicile, il nous a paru opportun d'aborder quelques-unes des difficultés qu'elle éprouvent dans un chapitre distinct.

3.1 Le personnel permanent à temps plein et le personnel à temps partiel, temporaire ou à domicile : un traitement égal

Ni la Loi sur les normes du travail ni aucune autre loi d'ailleurs ne précisent les circonstances qui justifient le recours au travail à temps partiel ou à la conclusion de contrats de travail à durée déterminée. Les employeurs ont donc la totale liberté d'utiliser les ressources humaines comme bon leur semble, à l'exception des clauses d'une convention collective auxquelles ils ont souscrit à cet égard. Il n'existe pas non plus de dispositions législatives qui garantiraient le statut de salariée ou salarié à temps plein toute l'année une fois celui-ci acquis.

En outre, pour beaucoup de personnes, le fait d'occuper un emploi atypique et souvent précaire résulte bien plus des stratégies mises en œuvre par des employeurs pour réduire notamment les coûts de main-d'œuvre que de choix librement consentis. Nous savons aussi que, d'une façon générale, les travailleuses et les travailleurs à temps partiel et temporaires obtiennent des conditions de travail inférieures aux salariées et salariés qui travaillent à temps plein toute l'année. Étant donné l'importance du travail à temps partiel parmi les femmes en emploi, cet écart prend des allures de discrimination fondée sur le sexe.

Le Conseil du statut de la femme est d'avis que la Loi sur les normes du travail devrait prévoir l'égalité de traitement entre le personnel permanent à temps plein et le personnel temporaire ou à temps partiel dans une même entreprise.

Déjà, en 1990, des amendements à cette loi interdisaient d'offrir des conditions inférieures (salaire et vacances payées) aux salariées et salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement pour la seule raison qu'ils travaillent moins d'heures

par semaine que d'autres. Toutefois, cette parité ne touche que les salariées et salariés qui gagnent moins du double du salaire minimum³⁶. De plus, la Loi sur les régimes complémentaires de retraite interdit aux employeurs d'empêcher les travailleuses et les travailleurs à temps partiel et temporaires de participer à un régime de retraite si un tel régime est offert à la catégorie de personnel à laquelle ils appartiennent et s'ils remplissent certaines conditions liées à un minimum d'heures travaillées dans une année ou à une rémunération minimale³⁷. Puis, en décembre 1999, l'Assemblée nationale adoptait la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement qui a pour but d'empêcher des conditions de travail différentes en fonction de la date d'embauche³⁸.

La logique devrait être poussée plus loin. L'État devrait exiger qu'un traitement similaire, pour ce qui est de l'ensemble des conditions de travail et des avantages sociaux, s'applique à tous les salariés et salariées qui accomplissent les mêmes tâches dans un même établissement, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, qu'ils soient permanents ou temporaires. Une mesure de ce genre permettrait, par exemple, à ces personnes de participer aux régimes d'assurances collectives offerts dans l'entreprise, d'avoir accès à la formation en emploi et de pouvoir être promues, indépendamment des clauses de leur contrat de travail.

Quant au travail salarié à domicile, il est sans doute appelé à augmenter vu les possibilités de télétravail. On sait que 6,5 % de la population en emploi au Québec travaille habituellement à domicile³⁹. Parmi ces personnes, les femmes sont plus souvent susceptibles d'être salariées que les hommes. En effet, à l'échelle canadienne, 43,6 % des travailleuses à domicile, dans les professions non agricoles, sont salariées comparativement à 30,1 % des hommes⁴⁰.

Il nous semble donc important de préciser que les conditions de travail existantes dans une entreprise doivent continuer de s'appliquer lorsque la salariée ou le salarié accomplit ses tâches à domicile ou dans un autre lieu.

En conséquence, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 2. Que la Loi sur les normes du travail oblige l'employeur à offrir les mêmes conditions de travail aux salariées et salariés à temps partiel et temporaires (contrat de travail à durée déterminée, emploi occasionnel, emploi saisonnier) que celles qui sont offertes aux salariées et salariés permanents à temps plein qui effectuent les mêmes tâches et quel que soit le lieu de travail. Les conditions de travail en cause comprennent notamment le salaire, les congés de toute nature, les vacances annuelles, la formation professionnelle et l'accès aux promotions;**

³⁶ Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1, art. 41.1 et 74.1.

³⁷ Loi sur les régimes complémentaires de retraite, L.R.Q., c. R-15.1, art. 34.

³⁸ Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement, L.Q., 1999, ch. 85.

³⁹ Statistique Canada. *Recensement 1996. Série Le Pays*, tableau 93F0027XDB96017, (page consultée le 6 juillet 1999), [en ligne], adresse URL : http://www.statcan.ca/francais/census96/mar17/place/home_f.htm

⁴⁰ Statistique Canada. *Recensement 1996. Série Le Pays*, tableau 93F0027XDB96000, (page consultée le 30 mars 1998), [en ligne], adresse URL : http://www.statcan.ca/francais/census96/mar17/place/home_f.htm

Que cette disposition s'applique peu importe que la salariée ou le salarié ait été embauché directement par l'entreprise ou par l'entremise d'une agence de placement temporaire;

Que des conditions de travail puissent différer si elles sont fondées sur des critères objectifs autres que le statut d'emploi, telles l'ancienneté, la scolarité ou l'expérience, pourvu que ces critères soient communs à tout le personnel;

Que les avantages sociaux offerts dans l'entreprise, tels les régimes de retraite et d'assurances collectives, soient accordés aux mêmes conditions au personnel à temps partiel, temporaire et à domicile qu'au personnel permanent à temps plein travaillant sur les lieux de l'entreprise;

Que la participation à ces avantages sociaux se fasse au prorata des heures travaillées;

Que, si l'accès aux avantages sociaux s'avère impossible ou peu profitable aux travailleuses et aux travailleurs à temps partiel ou temporaires, l'employeur leur verse une compensation financière équivalente;

Que les règles ou politiques de l'entreprise relatives à la promotion et à la formation s'appliquent aux mêmes conditions à tout le personnel, peu importe le statut des salariées et salariés ou leur lieu de travail.

3.2 La stabilité du contrat de travail

Quelles que soient les conditions initiales d'un contrat de travail, un employeur peut unilatéralement modifier la durée du travail d'une salariée ou d'un salarié, que ce soit sur une base hebdomadaire ou mensuelle. D'autre part, nous savons qu'en 1998, 33,2 % des travailleuses et des travailleurs à temps partiel n'avaient pu trouver un emploi à temps plein⁴¹ et qu'en 1994, 76 % des personnes qui occupaient un emploi temporaire au Québec auraient préféré occuper un emploi permanent⁴². Dans quelle proportion ces emplois permanents à temps plein ont-ils été transformés? Nous ne disposons d'aucune donnée qui nous permettrait de répondre à cette question. Cependant, le phénomène de transformation des emplois existe et nous craignons qu'il ne prenne de l'ampleur. Dans certains cas, les modifications aux conditions de travail sont telles qu'elles peuvent être assimilées à un congédiement déguisé qui peut ouvrir le droit à des recours.

Par ailleurs, rien ne doit entraver les ententes négociées librement entre l'employeur et son personnel, que ce soit sur une base individuelle ou par l'entremise des instances syndicales, en ce qui a trait à la réduction ou l'aménagement du temps de travail.

⁴¹ Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active*, op. cit., tableau Tab14an.

⁴² Denis MATTE, Domenico BALDINO et Réjean COURCHESNE. « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », op. cit., p. 75.

Il nous semble souhaitable que la Loi sur les normes du travail contienne des dispositions qui assurent une certaine stabilité dans l'emploi après un certain état de service continu. **Le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 3. Que la Loi sur les normes du travail soit amendée de manière que, en présence d'un contrat de travail à durée indéterminée, un employeur ne puisse réduire la durée habituelle du travail sur une base hebdomadaire ou mensuelle sans avoir au préalable donné un avis écrit à la salariée ou au salarié en cause;**

Que, peu importe la durée prévue de la réduction du temps de travail, les délais prévus pour remettre un avis de cessation d'emploi ou de mise à pied s'appliquent dans ce cas;

Que, à défaut de remettre un tel avis, l'employeur continue de verser le salaire habituel pour une période correspondant aux délais prévus;

Que la réduction de la durée habituelle du travail soit interdite dans le cas des contrats à durée déterminée.

3.3 Les agences de placement temporaire

Un certain nombre d'entreprises font appel à des agences de placement temporaire pour combler leurs besoins de personnel temporaire; ce mode de dotation les exempte d'assumer elles-mêmes les frais liés à l'embauche et à la gestion de ce personnel.

Selon différentes estimations, le personnel qui transite par ces agences est composé de femmes dans des proportions variant de 67 à 75 %. Dans le secteur du travail de bureau où ce mode de dotation est particulièrement répandu, la proportion se situe entre 70 et 90 %.⁴³ De nombreuses personnes trouvent avantageux de participer au marché du travail de cette manière. Elles peuvent ainsi demeurer sur le marché du travail, tout en n'acceptant des affectations qu'en fonction de leur disponibilité; d'autres apprécient vivre des expériences de travail dans des milieux variés ou encore prennent ce moyen dans l'espoir d'obtenir un emploi permanent.

Pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, les désavantages sont par ailleurs importants. D'une façon générale, les conditions de travail offertes aux travailleuses envoyées par une agence de placement temporaire sont inférieures à celles qu'obtient le personnel permanent de l'entreprise-cliente. En matière de rémunération, par exemple, l'écart varie de 20 à 30 %; pour le personnel non qualifié et le personnel de bureau, il peut atteindre 40 %⁴⁴. L'application de la parité des conditions de travail, dans

⁴³ Grant SCHELLENBERG et Christopher CLARK. *Temporary Employment in Canada : Profiles, Patterns and Policy Considerations*, op. cit., tableau A-1, p. 39.

⁴⁴ Québec (Gouvernement). Commission des normes du travail. *Les agences de placement temporaire et la Loi sur les normes du travail. Document de travail présenté à des fins de discussion au conseil d'administration de la Commission des normes du travail*, Québec, la Commission, janvier 1996, p. 14.

l'entreprise, entre les salariées et salariés temporaires et permanents, y compris ceux qui viennent d'une agence de placement temporaire, réglerait ce problème.

3.3.1 Qui est le véritable employeur?

Par ailleurs, un autre problème de taille est celui de la désignation du véritable employeur dans ce type de relation : l'agence de placement temporaire ou l'entreprise-cliente. La présence de l'agence de placement temporaire transforme une relation classique bipartite employeur/salariée ou salarié en une relation triangulaire, ce qui n'est pas sans causer certaines difficultés aux travailleuses et aux travailleurs visés. La désignation de l'une des parties patronales, à l'exclusion de l'autre, comme employeur entraîne toujours des désavantages pour la main-d'œuvre.

C'est pourquoi la travailleuse ou le travailleur a intérêt à ce que l'agence soit désignée comme l'employeur aux fins d'application de la Loi sur les normes du travail. Un service continu permet en effet de déterminer la durée des congés annuels et l'indemnité à verser, l'accès aux jours fériés et à certains congés familiaux, l'envoi d'un avis écrit de licenciement et le droit de déposer une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante, le cas échéant. La désignation de l'entreprise-cliente comme employeur serait au contraire très désavantageuse sur ce plan, puisque le calcul du service continu recommencerait à chaque affectation.

En revanche, la reconnaissance exclusive de l'agence de placement temporaire comme employeur peut faire perdre des avantages importants à la travailleuse ou au travailleur s'il se retrouve dans une entreprise où s'applique une convention collective. De fait, la désignation de l'agence comme employeur exclusif pourrait avoir comme effet d'exclure la travailleuse ou le travailleur de l'unité d'accréditation à laquelle il devrait normalement appartenir et l'empêcher de bénéficier des avantages qu'il devrait en tirer sur le plan des conditions de travail, de la représentation et des recours éventuels.

Pour savoir qui est l'employeur, les tribunaux ont établi une jurisprudence qui favorise la protection des salariées et salariés. Lorsque la question en litige a porté sur l'accréditation syndicale, le droit d'association ou l'application des clauses d'une convention collective, les juges ont eu tendance à considérer l'entreprise-cliente comme employeur. En revanche, bien que la jurisprudence soit moins volumineuse sur ce plan, les tribunaux ont, dans la plupart des cas, désigné l'agence de placement temporaire comme l'employeur pour ce qui est de l'application de la Loi sur les normes du travail⁴⁵.

L'orientation jurisprudentielle a donc évolué dans l'intérêt des salariées et salariés. Il semble, en effet, que les tribunaux aient cherché à atteindre les objectifs de chacune de ces lois, soit favoriser l'accès à la négociation et à la convention collective et accorder les avantages minimaux prévus par la Loi sur les normes du travail.

⁴⁵ Michel GRANT et Ghyslaine MARCOTTE. *Le travail temporaire et les bureaux de louage de main-d'oeuvre*, Montréal, Université de Montréal, 1986, p. 223-233.

Malgré tout, l'idée qu'une salariée ou un salarié puisse avoir simultanément deux employeurs a longtemps semblé défier toute logique. Ce verrou, la Cour suprême du Canada l'a levé en rendant un jugement partagé en 1997. Depuis, une salariée ou un salarié peut avoir deux employeurs distincts pour un seul et même travail : l'un aux fins de la législation relative aux relations industrielles, l'autre aux fins de l'application des normes du travail. Ce jugement reconnaît que la législation actuelle présente des lacunes sérieuses au regard d'une relation de travail tripartite et qu'une clarification serait souhaitable⁴⁶.

La reconnaissance, dans les lois, du partage des responsabilités entre les employeurs visés par une relation tripartite serait profitable aux travailleuses et aux travailleurs — comme l'admet déjà la jurisprudence — et susceptible d'éviter à l'avenir des contestations.

En vue de clarifier définitivement la question de la désignation de l'employeur lorsqu'intervient une agence de placement temporaire, nous estimons souhaitable que le législateur québécois saisisse l'occasion que lui offre le jugement de la Cour suprême du Canada et amende ses lois en conséquence. Plus précisément, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 4. Que, dans le cas d'une relation de travail mettant en présence une salariée ou un salarié, une agence de placement temporaire et une entreprise-cliente, l'agence de placement temporaire soit clairement désignée comme l'employeur aux fins d'application de la Loi sur les normes du travail et que l'entreprise-cliente soit clairement désignée comme l'employeur aux fins de l'application du Code du travail.**

3.3.2 Favoriser l'accès à un emploi permanent

Par ailleurs, il arrive que les travailleuses et les travailleurs embauchés par l'entremise d'une agence de placement temporaire soient contraints à vivre l'instabilité dans l'emploi.

Étant donné que le personnel temporaire tente habituellement d'obtenir un emploi permanent, il est raisonnable de penser qu'une partie de celui-ci espère que l'agence de placement temporaire se révèle un moyen d'y avoir accès.

Or, les contrats liant l'agence de placement temporaire et l'entreprise-cliente contiennent souvent des clauses qui limitent l'embauche par cette dernière, sur une base permanente, de la salariée ou du salarié envoyé par l'agence de placement. Ces clauses peuvent, entre autres choses, prévoir le versement de frais payés à l'agence lorsqu'une personne est effectivement embauchée par l'entreprise-cliente, non seulement durant la durée du

⁴⁶ Pointe-Claire (Ville de) c. le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 (S.E.P.B.-U.I.E.P.B.-C.T.C.-F.T.Q.) et Tribunal du travail, jugement encore non rapporté de la Cour suprême du Canada, Dossier n° 24845, 24 avril 1997; Serge BRAULT, [sans titre], dans Canada. Développement des ressources humaines Canada. *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution. Rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution*, op. cit., p. 64.

contrat qui les lie, mais parfois pour des périodes allant de douze à dix-huit mois après la fin de celui-ci⁴⁷. De telles obligations contractuelles nuisent à l'accès à des postes permanents et contribuent à maintenir des travailleuses et des travailleurs dans des emplois instables dont ils cherchent à s'affranchir.

Notre intention n'est pas d'exiger la transformation des agences de placement temporaire en agences de placement tout court. Toutefois, certaines clauses limitatives, comme celles qui prolongent l'interdiction d'embaucher dans le temps, nous paraissent préjudiciables aux travailleuses et aux travailleurs et parfois même abusives.

En vue de favoriser l'accès à des postes permanents à temps plein pour les travailleuses et les travailleurs qui le souhaitent, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

5. **Que la Loi sur les normes du travail institue une présomption de nullité des clauses contraires au maintien ou à l'amélioration des conditions de travail des travailleuses et des travailleurs, conclues entre une agence de placement temporaire et une entreprise-cliente, notamment celles qui stipulent que des pénalités s'appliquent lorsque, à l'expiration d'un contrat, l'entreprise-cliente embauche sur une base permanente une salariée ou un salarié envoyé par l'agence de placement temporaire.**

3.4 Le crédit d'impôt pour la création d'emplois : une mesure à revoir

Le gouvernement du Québec a mis en œuvre différents programmes d'aide aux entreprises, dont certains soutiennent la création ou le maintien d'emplois. Nous n'entendons pas discuter de la pertinence des programmes existants ni ne prétendons les avoir tous analysés. D'après nos observations sommaires, la politique actuelle serait de favoriser la création d'emplois permanents à temps plein.

Une mesure a toutefois retenu notre attention et semble faire exception : le crédit d'impôt pour la création d'emplois. Ainsi donc, une entreprise qui, au cours de l'année d'imposition, a créé des emplois **à temps plein** peut bénéficier d'un crédit d'impôt de 1 200 \$ par emploi, jusqu'à concurrence de 36 000 \$. En contrepartie, l'entreprise qui compte plus de 25 employées ou employés doit avoir fait la promotion du partage volontaire du temps de travail auprès de son personnel.

L'entrée en vigueur de cette mesure découle du Sommet sur l'économie et l'emploi de l'automne 1996 au cours duquel les syndicats et le patronat ont convenu que la réduction du temps de travail pouvait favoriser la création de nouveaux emplois. Toutefois, nous avons constaté que la notion de travail à temps plein s'est altérée entre le moment de l'annonce de la mesure par le ministre d'État à l'Économie et aux Finances le 31 octobre

⁴⁷ Québec (Gouvernement). Commission des normes du travail. *Les agences de placement temporaire et la Loi sur les normes du travail. Document de travail présenté à des fins de discussion au conseil d'administration de la Commission des normes du travail*, op. cit., p. 19.

1996⁴⁸, puis le 19 décembre 1996⁴⁹, et la mise en œuvre du programme en 1997. En effet, dans ses propos, le ministre entendait par emploi à temps plein un emploi requérant 30 heures et plus de travail par semaine. Or, le programme en vigueur définit ainsi un emploi à temps plein :

« L'expression *emploi à temps plein* signifie un emploi occupé par le même employé pendant une période d'au moins 40 semaines (qui se termine dans l'année et qui est comprise à l'intérieur d'une période de 52 semaines continues) et que le contrat de travail prévoit que cet employé doit avoir travaillé au moins 26 heures par semaine⁵⁰. »

Statistique Canada spécifie qu'un emploi à temps partiel exige moins de 30 heures de travail par semaine, ce qui, à toutes fins utiles, est devenu la norme. En favorisant la création d'emplois d'au moins 26 heures par semaine, le gouvernement encourage de fait celle d'emplois à temps partiel, même si son intention était au départ d'en créer à temps plein.

En conséquence, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 6. Que le programme de crédit d'impôt pour la création d'emplois soit modifié de façon que le crédit d'impôt ne soit accordé qu'aux entreprises qui créent des emplois à temps plein, c'est-à-dire des emplois dont la durée est de 30 heures et plus par semaine.**

3.5 La circulation de l'information

Comme nous l'avons déjà indiqué, les lois sur le travail, notamment la Loi sur les normes du travail, sont souvent inadaptées aux emplois à temps partiel, temporaires ou à domicile ou encore à la situation des travailleuses et des travailleurs autonomes «dépendants». Toutefois, le fait d'occuper de tels emplois ne laisse pas pour autant ces personnes sans protection. La Loi sur les normes du travail est assez mal connue des travailleuses et des travailleurs en général, mais il semble que ceux qui ont un emploi atypique sont particulièrement mal informés de leurs droits. Effectivement, en 1987-1988 (est-ce bien différent aujourd'hui?), 12 % des travailleuses et des travailleurs à temps partiel des régions de Québec et de Montréal s'étaient laissé dire par leur employeur — et croyaient — qu'ils n'avaient pas droit aux vacances annuelles, et 19 % avaient obtenu le même renseignement en ce qui concerne les jours fériés. En outre, au moins 43 % estimaient ne pas avoir accès aux congés sociaux (mariage ou décès dans la famille) du seul fait qu'ils occupaient un emploi à temps partiel⁵¹.

⁴⁸ Sommet sur l'économie et l'emploi. Bernard Landry annonce un allègement des taxes sur la masse salariale pour la création de nouveaux emplois, communiqué de presse, 31 octobre 1996.

⁴⁹ Bernard LANDRY. Débats de l'Assemblée nationale. Le jeudi 19 décembre 1996, déclaration ministérielle.

⁵⁰ Québec (Gouvernement). Ministère du Revenu. *Demande de crédit d'impôt pour la création d'emplois*, formulaire CO-1029.8.36.63, 1998-02.

⁵¹ Normande LEWIS. « Le travail à temps partiel au Québec dans le commerce de détail et les services privés : résultats d'enquête, 2^e partie », *Le Marché du travail*, vol. 13, n° 1, janvier 1992, p. 87-88.

Or, même si l'application de la Loi sur les normes du travail n'est pas optimale dans un contexte de travail atypique, cette loi demeure à la base de la relation établie entre la salariée ou le salarié et son employeur et lui accorde des droits importants.

En vue que les travailleuses et les travailleurs reçoivent de l'information juste et pertinente sur leur situation, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 7. Que la Commission des normes du travail, ayant mandat de renseigner les travailleuses, les travailleurs et les employeurs, diffuse largement de l'information adaptée à tous les contextes de travail, en insistant sur l'application des normes du travail pour les travailleuses et les travailleurs à temps partiel, temporaires ou à domicile ainsi que pour les travailleuses et les travailleurs autonomes en situation de dépendance.**

Page blanche

CHAPITRE IV — LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS AUTONOMES

Par définition, la travailleuse ou le travailleur autonome est une personne qui s'installe à son compte, donc qui n'a pas d'employeur au sens strict du terme. Par rapport aux lois sur le travail, ce statut s'oppose à celui de salariée ou salarié. Alors qu'entre l'employeur et la salariée ou le salarié s'établit une relation de travail, sur la base d'un contrat de travail, entre la travailleuse ou le travailleur autonome, il se crée une relation d'affaires en vertu d'un contrat de services.

Il faut rappeler que le travail autonome touche autant les personnes les mieux nanties de la société que celles qui vivent avec un revenu insuffisant, qui connaissent l'insécurité et qui bénéficient de peu de protection sociales.

Dans le premier chapitre, nous avons fait état de l'évolution du travail autonome, tant du point de vue du nombre de personnes visées que des conditions de travail médiocres qui sont trop souvent les leurs.

Dans le présent chapitre, nous proposons une série de mesures qui, si elles étaient appliquées, amélioreraient les conditions de travail de cette catégorie de travailleuses et de travailleurs, principalement de ceux qu'on qualifie « d'entrepreneurs dépendants ». À notre avis, ce type de travail devrait également être encadré, de sorte que les obligations des employeurs à l'égard des conditions de travail et de la participation aux programmes publics de sécurité soient satisfaites autant que possible lorsqu'ils font appel à des individus à l'extérieur de l'entreprise.

4.1 Travailler à son compte ou à salaire? La détermination du statut d'une travailleuse ou d'un travailleur

La frontière entre le salariat et le travail autonome n'est pas toujours évidente. Au contraire, les zones grises sont nombreuses et le demeureront. Il nous semble en effet illusoire de penser qu'une définition, aussi complète soit-elle, puisse un jour convenir à toutes les situations.

Pourtant, la reconnaissance de l'un ou l'autre statut importe plus que tout pour les travailleuses et les travailleurs. En réalité, du statut de salariée ou salarié ou encore de travailleuse ou de travailleur autonome dépend l'application — ou l'inapplication — des principales lois sur le travail ainsi que la participation aux programmes de sécurité sociale à frais partagés avec l'employeur.

En ce qui a trait à l'application des lois sur le travail du moins, les travailleuses et les travailleurs autonomes dépendants ont intérêt à être reconnus comme des salariés. En effet, parce que certains ont décidé de recourir de plus en plus fréquemment à du travail à forfait pour faire exécuter des tâches qu'accomplit d'habitude le personnel salarié, une

grande partie de la main-d'œuvre, qui a pourtant une relation de subordination et de dépendance économique parfois avec un nombre limité de donneurs d'ouvrage, est privée des avantages et des garanties normalement accordés aux personnes en emploi. En outre, les piètres conditions de travail qu'obtiennent les travailleuses et les travailleurs autonomes en situation de précarité les empêchent souvent de constituer par leurs propres moyens une protection efficace pour eux-mêmes. La préoccupation relativement récente pour leur situation de la part des organisations vouées à la défense des travailleuses et des travailleurs provient de cet état de fait.

Depuis 1990, la Loi sur les normes du travail tient compte, jusqu'à un certain point, de la réalité des entrepreneures et entrepreneurs dépendants. En effet, la définition du « salarié » qui s'y trouve tente de cerner le lien de subordination qui peut exister entre le donneur d'ouvrage et la travailleuse et le travailleur⁵². Cette précision est très pertinente, puisque ce lien est un des facteurs déterminants dans la reconnaissance du statut.

Le contrôle immédiat du travail n'est toutefois pas le seul point important à retenir pour distinguer le salariat du travail autonome. De nombreuses autres considérations doivent être soupesées, mais elles n'ont pas toutes la même valeur. Il ne faut pas par ailleurs espérer concevoir une grille qui s'appliquerait à tous les cas. La jurisprudence établit déjà une série de critères qui aident à définir les statuts. En plus du lien de subordination, de la dépendance économique et de l'intégration à l'entreprise, les faits suivants permettent de reconnaître le statut de salariée ou salarié :

- le fait que la travailleuse ou le travailleur n'embauche pas du personnel;
- le fait que la travailleuse ou le travailleur fasse en règle générale affaire avec un seul donneur d'ouvrage;
- le fait que des tâches semblables à celles qui sont confiées à la travailleuse ou au travailleur concerné sont exécutées au sein de l'entreprise.

Selon nous, des caractéristiques semblables peuvent se retrouver chez les entrepreneures et entrepreneurs dépendants et précaires. À vrai dire, le fait de travailler seul suppose un faible volume de travail alors que le lien avec un seul donneur d'ouvrage indique une forte dépendance économique qui rappelle celle des salariées et salariés. En outre, l'accomplissement de tâches semblables à celles qui s'effectuent par les salariés de l'entreprise — ou qui s'y effectuaient — révèle une stratégie dont l'un des objectifs est souvent d'éviter les contraintes que représente aux yeux de plusieurs employeurs l'application des lois sur le travail.

Le statut de travailleuse ou de travailleur autonome procure de toute évidence des avantages sur le plan fiscal, notamment. Toutefois, même si des travailleuses et des travailleurs autonomes y gagneraient à être considérés comme des salariés, nous sommes convaincues que certains n'entreprennent pas les démarches nécessaires par manque d'information ou parce que le résultat escompté leur semble trop aléatoire compte tenu

⁵² Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1, art. 1, 10°.

des ressources à investir dans une telle affaire. Préciser la loi et l'assortir d'une diffusion efficace de l'information auprès des personnes visées seraient sans doute des plus favorables pour certains d'entre eux.

Pour l'instant, la loi ne présume pas du statut de salariée ou salarié. Dans la pratique, même si le statut n'est pas clair, la Commission des normes du travail reçoit la plainte et la traite comme si elle provenait d'une salariée ou d'un salarié jusqu'à preuve contraire.

De l'avis du Conseil, il y aurait lieu d'accorder un fondement juridique à cette pratique et même de la renforcer. En effet, dès lors que le statut de salariée ou salarié est contesté, les arguments qu'apportent les parties en cause se valent en quelque sorte. D'après nous, il serait souhaitable d'affirmer qu'il appartient à l'employeur de prouver que la travailleuse ou le travailleur est vraiment une personne établie à son compte.

Aussi, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 8. Que la Loi sur les normes du travail précise qu'une personne qui porte plainte en vertu de cette loi est présumée salariée;**

Que, en cas de contestation du statut de salariée ou salarié, l'employeur ait le fardeau de démontrer que la personne qui fait l'objet du litige est véritablement une entrepreneure ou un entrepreneur indépendant.

La désignation comme salariée ou salarié prend une importance tout aussi grande dans le Code du travail. C'est en effet la détermination de ce statut qui fera en sorte qu'une personne sera intégrée ou non dans l'unité d'accréditation. Nous croyons qu'il y aurait lieu d'introduire la même présomption dans le Code du travail.

En vue de permettre à un plus grand nombre de travailleuses et de travailleurs autonomes dépendants de bénéficier de la représentation syndicale et des avantages de la négociation collective, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 9. Que le Code du travail précise qu'une personne est présumée salariée en vertu de celui-ci;**

Que, en cas de contestation du statut de salariée ou salarié, l'employeur ait le fardeau de démontrer que la personne qui fait l'objet du litige est véritablement une entrepreneure ou un entrepreneur indépendant.

4.2 La transformation d'un contrat de travail en contrat de services

Les résultats d'un sondage effectué pour le compte de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) auprès de 250 travailleuses et travailleurs autonomes de la région de Montréal permettent de cerner les facteurs qui les ont amenés à s'établir à leur compte. Pour la grande majorité, il s'agit d'un choix personnel ou d'un

mode d'organisation naturel de leur profession. Les autres, soit 28 % des sondées et sondés, ont emprunté cette voie à cause de la perte d'un emploi, du chômage ou de la transformation de leur lien d'emploi⁵³.

Bien qu'ayant peu d'indication sur l'ampleur du phénomène, nous savons que, dans certains cas, l'emploi qu'occupent des salariées et salariés est transformé unilatéralement en contrat de services. Souvent, l'alternative est la suivante : un contrat de services ou pas de contrat du tout. Cet aspect du sondage de la SQDM est particulièrement préoccupant, puisqu'il indique que, même si la proportion des travailleuses et des travailleurs autonomes ayant été victimes d'une telle manœuvre est limitée, cette dernière a tout de même touché trois fois plus souvent les femmes que les hommes (5,4 % comparativement à 1,9 %) ⁵⁴.

Selon l'organisme Au bas de l'échelle, voué à la défense des travailleuses et des travailleurs non syndiqués, les cas où un employeur modifie unilatéralement le statut d'une salariée ou d'un salarié en celui de travailleuse ou de travailleur autonome, tout en lui confiant les mêmes tâches aux mêmes conditions, se multiplient ⁵⁵. Par conséquent, les travailleuses et les travailleurs ainsi visés doivent payer les frais liés à la fourniture et à la réparation d'instruments de travail qui étaient avant entièrement supportés par l'employeur.

Par ailleurs, la perspective d'une augmentation du télétravail s'avère un sujet d'inquiétude. En effet, des employeurs pourraient être tentés d'assimiler le télétravail au travail exécuté en sous-traitance et, ce faisant, de transformer unilatéralement un emploi salarié. En outre, il est connu que l'un des enjeux du succès du télétravail est la capacité des entreprises de transformer leurs modes de gestion basés sur la surveillance des tâches à accomplir sur les lieux du travail en d'autres modes fondés sur la détermination claire d'objectifs à atteindre et l'évaluation des résultats. Or, des échecs sur ce plan peuvent amener des employeurs à considérer les télétravailleuses et les télétravailleurs comme des personnes établies à leur compte.

Évidemment, bien des contrats de services ainsi conclus ne résisteraient pas à une contestation devant la Commission des normes du travail. Toutefois, l'initiative d'une telle démarche appartient à la travailleuse ou au travailleur qui n'a pas nécessairement l'énergie et les ressources financières pour la prendre.

En vue de préserver la qualité des emplois existants et d'empêcher l'érosion des avantages et des garanties normalement rattachés à l'occupation d'un emploi salarié, il apparaît nécessaire d'empêcher la transformation unilatérale d'un contrat de travail en contrat de services. Il nous semble en effet que des pressions peuvent être exercées sur une salariée ou un salarié pour obtenir son consentement à cet égard. Le résultat d'une

⁵³ Québec (Gouvernement). Société québécoise de développement de la main-d'œuvre. *Diagnostic sur le travail autonome : version synthèse, op. cit.*, tableau 17, p. 72.

⁵⁴ *Idem.*

⁵⁵ Au bas de l'échelle. *Attention! Travail précaire. Des normes pour sortir de la précarité*, Montréal, Au Bas de l'échelle, 1996, p. 25-26.

telle pratique peut souvent être assimilé à un congédiement déguisé. La Loi sur les normes du travail devrait, selon nous, comporter une clause pour décourager des tentatives de ce genre.

Par conséquent, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

10. Que toutes pressions ou représailles exercées à l'endroit d'une salariée ou d'un salarié qui résiste à la transformation de son contrat de travail en contrat de services proposée par l'employeur soient considérées comme une pratique interdite et inscrite comme telle à l'article 122 de la Loi sur les normes du travail.

4.3 Le travail autonome et le projet d'assurance parentale

À l'heure actuelle, les travailleuses autonomes qui donnent naissance à un enfant et les nouveaux parents qui sont établis à leur compte ne peuvent toucher des prestations d'assurance-emploi.

En janvier 1997, le gouvernement du Québec rendait public son projet de politique familiale comprenant, entre autres dispositions, l'instauration d'un régime d'assurance parentale. Les travailleuses et les travailleurs autonomes qui ont un revenu annuel net d'au moins 2 000 \$ y auraient accès. Il y a donc lieu de se réjouir, car une protection du revenu à laquelle elles n'ont pas encore droit sera accordée à ces personnes à l'arrivée d'un enfant. Ce régime n'est toutefois pas encore en vigueur parce qu'il nécessite un accord avec le gouvernement fédéral sur le transfert du volet parental du régime d'assurance-emploi ou encore la mise sur pied par le gouvernement du Québec d'un régime de rechange. Entre-temps, le gouvernement fédéral a fait connaître son intention de faire passer la durée du congé parental prévu par le régime d'assurance-emploi de six mois à un an au plus tard le 1^{er} janvier 2001⁵⁶.

Aux fins de représentation de cet avis, l'intérêt que nous portons au régime à venir a trait à la participation financière de toutes les parties en cause, soit celles des travailleuses et des travailleurs, salariés et autonomes, et des employeurs. Il convient de s'assurer que chacune y contribue d'une manière juste.

Dans cet esprit et en vue de répartir équitablement le coût de l'assurance parentale, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

11. Que des cotisations patronales au régime d'assurance parentale qui sera un jour en vigueur soient prélevées sur les sommes versées par un donneur d'ouvrage à titre de rémunération à des travailleuses et à des travailleurs autonomes sans aide et non constitués en entreprise.

⁵⁶ Manon CORNELLIER. « Des congés parentaux d'un an. Ottawa entend assouplir et élargir le programme d'assurance-emploi », *Le Devoir*, Montréal, 14 octobre 1999, p. A1 et A8.

4.4 Le travail autonome et la formation professionnelle

Comme les personnes qui ont un emploi salarié, les travailleuses et les travailleurs autonomes ont besoin de mettre à jour leurs compétences professionnelles. L'autonomie, véritable ou factice, des personnes établies à leur compte fait en sorte qu'elles doivent plus que les salariées et les salariés permanents des entreprises prendre en charge leur formation professionnelle et, surtout, payer les frais qui en découlent.

Des travailleuses et des travailleurs autonomes peuvent par ailleurs compter sur des sessions de formation structurée qu'offrent des ordres professionnels ou encore suivre une formation spécialisée dispensée par leur association professionnelle.

Emploi-Québec, qui fournit des services à l'ensemble de la main-d'œuvre, considère les travailleuses et les travailleurs autonomes sous deux aspects :

- comme des entrepreneures et des entrepreneurs à qui un soutien est offert pour démarrer leur entreprise et la gérer, notamment grâce au programme Soutien au travail autonome;
- comme des individus admissibles aux programmes de formation destinés à la main-d'œuvre en général. Toutefois, compte tenu de l'inadéquation de la forte demande de formation avec la faible disponibilité des activités proposées, les travailleuses et les travailleurs autonomes font rarement partie des groupes visés en priorité.

La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, qui oblige les employeurs à consacrer l'équivalent de 1 % de leur masse salariale à la formation, ne répond pas non plus aux attentes des travailleuses et des travailleurs autonomes, même en tant qu'employeurs. En effet, seuls les employeurs dont la masse salariale atteint annuellement 250 000 \$ sont assujettis à cette loi. Les personnes établies à leur compte ayant un tel revenu sont en mesure, il va sans dire, de s'offrir la formation dont elles ont besoin.

Quant aux employeurs assujettis à cette loi, ils doivent s'acquitter de leur obligation en dépensant la somme requise aux fins de formation de leur personnel ou en versant l'équivalent de cette somme au Fonds national de formation de la main-d'œuvre. L'argent accumulé dans ce fonds est dépensé en priorité à l'avantage des entreprises qui doivent y contribuer.

Donc, une travailleuse ou un travailleur autonome qui désire maintenir ou hausser ses compétences dans son domaine d'activité doit compter plus que les salariées et salariés sur ses propres moyens. Pourtant, comme nous l'avons déjà indiqué, 65 % des travailleuses autonomes n'embauchent pas de personnel et n'ont pas constitué une société⁵⁷. Un grand nombre d'entre elles ont par ailleurs des relations de travail avec un donneur d'ouvrage qui s'apparentent à une relation employeur/employée. Pour cette

⁵⁷ Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active*, op. cit., Tab12an.

raison, les travailleuses et les travailleurs autonomes devraient pouvoir bénéficier des avantages prévus par la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.

Actuellement, la rémunération ou les honoraires versés à des travailleuses et à des travailleurs autonomes sont exclus du calcul de la masse salariale sur laquelle est établie la contribution de l'employeur pour l'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Cette « économie » dont bénéficie l'employeur s'ajoute aux autres « économies » qu'il réalise sur un ensemble de régimes d'assurances collectives en faisant appel à des travailleuses et à des travailleurs à l'externe, mais dont un certain nombre entretiennent avec l'entreprise un lien de dépendance. Pour améliorer l'accès des travailleuses et des travailleurs autonomes à la formation professionnelle, nous croyons que cette façon de calculer la masse salariale doit être révisée pour y inclure la rémunération versée à ceux et celles qui sont les plus susceptibles d'être dépendants, donc qui n'embauchent pas de personnel.

À cette fin, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

12. Que la rémunération versée à une travailleuse ou à un travailleur autonome sans aide soit calculée dans la masse salariale de l'entreprise donneuse d'ouvrage aux fins d'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre;

Que les sommes prélevées à la suite de ce calcul soient versées au Fonds national de formation de la main-d'œuvre;

Que les sommes en question soient particulièrement allouées à des activités de formation visant au maintien et au développement des compétences des travailleuses et des travailleurs autonomes sans aide dans leur domaine d'activité.

Page blanche

CHAPITRE V — LE TRAVAIL À DOMICILE

Le travail à domicile est en progression. Comme nous l'avons indiqué, en 1996, 6,5 % de la population en emploi au Québec travaillait habituellement à domicile⁵⁸. À l'échelle canadienne, l'augmentation est importante depuis une quinzaine d'années; cette proportion est passée de 3 % à 8,2 % de 1981 à 1996⁵⁹.

Le travail à domicile touche aussi bien une enseignante qui corrige les travaux de ses élèves et un journaliste pigiste qui accomplit l'essentiel de ses tâches chez lui, qu'une travailleuse à l'emploi d'une entreprise de télémarketing à qui on ne paie que le temps où elle est « branchée » et la couturière qui passe 40 heures par semaine devant sa machine à coudre. Certaines personnes exercent la totalité de leurs activités rémunérées à domicile, tandis que d'autres y travaillent à temps partiel ou occasionnellement. En 1995, 16 % des personnes en emploi au Canada effectuaient au moins une partie de leurs heures de travail habituelles à la maison, y compris les heures supplémentaires; la première moitié d'entre elles étaient des salariées et salariés et la seconde, des travailleuses et des travailleurs autonomes⁶⁰. En outre, 78 % des Canadiennes et des Canadiens qui cumulaient des emplois en 1995 exerçaient leurs activités secondaires à partir de leur domicile⁶¹.

Deux facteurs expliquent en partie la progression du travail à domicile. En premier lieu, les progrès technologiques dans le domaine de l'information et des communications permettent maintenant d'exécuter à distance des tâches qui jusqu'ici ne pouvaient l'être que chez l'employeur. En second lieu, l'augmentation du travail autonome y est pour quelque chose, puisque la moitié des personnes visées exercent leurs activités professionnelles à partir de leur domicile, souvent dans le but de réduire leurs coûts d'exploitation.

Il est raisonnable de penser que l'ordinateur sera désormais au centre de la majorité des activités professionnelles exercées à domicile. Toutefois, le travail à domicile de type plus traditionnel continuera d'exister. À preuve : un nombre indéterminé de femmes gardent des enfants chez elles, font des travaux de couture, assemblent et emballent divers objets, etc.

5.1 Travailler chez soi... volontairement

À l'heure actuelle, selon les indications que nous avons, le travail salarié à domicile, principalement le télétravail, s'effectue, la plupart du temps, à la suite d'une entente conclue entre un employeur et une travailleuse ou un travailleur. De plus, faisant partie de

⁵⁸ Statistique Canada. *Recensement 1996. Série Le Pays*, tableau 93F0027XDB96017, *op. cit.*

⁵⁹ Statistique Canada. *Recensement 1996. Série Le Pays*, tableau 93F0027XDB96000, *op. cit.*

⁶⁰ Dominique PÉRUSSE. « Travailler chez soi », *L'Emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPf au catalogue, Statistique Canada, été 1998, p. 18.

⁶¹ Ernest B. AKYEAMPONG. « Aperçu des conditions de travail, 1995 », *L'Emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPf au catalogue, Statistique Canada, vol. 9, n° 1, printemps 1997, p. 58.

projets pilotes, les ententes relatives au travail à domicile sont généralement révocables. Selon nous, le caractère volontaire du travail à domicile explique en partie le haut niveau de satisfaction exprimée par les personnes visées.

En sera-t-il toujours ainsi? Il est fort possible que, dans un avenir plus ou moins rapproché, des travailleuses et des travailleurs subiront des pressions de la part de leur employeur qui, désirant réduire les coûts liés au maintien de sa place d'affaires, leur proposera de travailler à partir de leur domicile. Or, bien des personnes en emploi ne disposent pas de l'espace requis ni d'un aménagement propice pour installer un poste de travail à leur domicile, même si les coûts étaient assumés par l'employeur. En outre, le domicile est un espace privé que partagent généralement les autres membres de la famille; ces derniers ne sont pas toujours heureux de voir leur milieu de vie transformé en lieu de travail. C'est là une question de respect de la vie privée.

Les salariées et salariés doivent être en mesure de résister à toutes pressions. En vue de prévenir une évolution du travail à domicile qui serait préjudiciable aux salariées et salariés et à leur vie professionnelle, personnelle ou familiale, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 13. Que la Loi sur les normes du travail stipule qu'un employeur ne peut obliger une salariée ou un salarié qui exécute déjà ses tâches à la place d'affaires de l'employeur ou dans un lieu désigné par lui à le faire à l'avenir à partir de son domicile.**
- 14. Que toutes pressions ou représailles exercées à l'endroit d'une salariée ou d'un salarié qui refuse de travailler à domicile soient considérées comme une pratique interdite et inscrite comme telle à l'article 122 de la Loi sur les normes du travail.**

5.2 Le travail à domicile et le zonage municipal

Les travailleuses et les travailleurs à domicile doivent composer avec les règlements municipaux en matière de zonage et de permis. Des municipalités interdisent, par exemple, le travail à domicile, alors que d'autres permettent d'exercer seulement certaines activités ou encore exigent des permis.

Nous ne remettons pas en question le pouvoir des municipalités de réglementer le travail rémunéré à domicile au moyen du zonage ou de la délivrance d'un permis. Au contraire, il nous semble légitime et nécessaire qu'une municipalité puisse assurer la cohabitation harmonieuse des différentes fonctions résidentielles, commerciales ou industrielles. Toutefois, des règlements trop restrictifs peuvent empêcher des personnes de gagner leur vie ou les forcer à être inutilement à la limite de la légalité. L'interdiction d'exercer des activités rémunérées à domicile nous semble donc exagérée.

De l'avis du Conseil, la réglementation municipale en matière de travail à domicile ne devrait pas interdire de façon générale le travail rémunéré, autonome ou salarié, dans un logement. En effet, les activités exercées par la majorité des travailleuses à domicile sont en général imperceptibles de l'extérieur. Néanmoins, toute municipalité devrait conserver son pouvoir de réglementer en cette matière pour qu'aucun effet du travail à domicile n'indispose le voisinage ou ne menace sa sécurité. Mentionnons notamment l'affichage extérieur, la circulation de la clientèle et des fournisseurs, le stationnement, la manipulation et l'entreposage de produits dangereux, le bruit, les odeurs et la production abondante de déchets.

En vue de permettre aux travailleuses et aux travailleurs d'exercer librement des activités lucratives n'ayant pas de manifestations extérieures, tout en offrant aux municipalités la possibilité d'assurer l'harmonie entre les différentes fonctions dans la municipalité, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

15. Que le Code municipal et la Loi des cités et villes précisent les pouvoirs des municipalités en matière de zonage de façon qu'aucune d'entre elles ne puisse, de façon générale, interdire les activités rémunérées dans un logement, mais qu'elles conservent intact leur pouvoir de réglementer les conséquences extérieures potentiellement nuisibles du travail à domicile.

5.3 L'équipement, le matériel et les frais d'exploitation

Les travailleuses et les travailleurs autonomes qui exercent leurs activités à domicile assument eux-mêmes les frais liés à la gestion de celles-ci et à l'équipement; ils peuvent cependant obtenir des déductions d'impôt proportionnelles à leurs dépenses. La situation est différente et plus ambiguë dans le cas des salariées et salariés.

Lorsque la salariée ou le salarié travaille dans les locaux de l'employeur, ce dernier fournit non seulement l'espace requis, mais aussi l'équipement et le matériel, sans compter qu'il assume les frais liés à leur utilisation et à leur entretien. Le même principe devrait s'appliquer lorsque cette personne travaille à partir de son domicile. Selon les résultats de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995, au Canada, seulement 38 % de la main-d'œuvre salariée travaillant à domicile le fait en se servant de l'équipement que l'employeur lui fournit ou bien reçoit un remboursement des frais inhérents à leur profession⁶². Ces données indiquent donc qu'une grande partie des salariées et salariés à domicile doivent couvrir des frais normalement assumés par l'employeur. Les déductions d'impôt qu'ils peuvent obtenir ne touchent qu'une partie de leurs frais.

Devant l'augmentation du travail à domicile qui, semble-t-il, n'a pas encore atteint les limites de sa popularité, en particulier à cause du télétravail, il importe que soit clarifiée

⁶² Il est vrai que certains emplois ne nécessitent ni équipement ni matériel en particulier.

cette question pour préserver la valeur du travail des salariées et salariés. Pour cette raison, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

16. Que la Loi sur les normes du travail et ses règlements précisent que, lorsqu'une salariée ou un salarié exécute ses tâches à son domicile, les frais liés à l'achat, à l'utilisation et à l'entretien de l'équipement et du matériel dont il a besoin ainsi que les frais supplémentaires liés à l'utilisation du logement occupé, tels les frais d'éclairage, d'interurbains ou d'assurances, sont à la charge complète de l'employeur.

5.4 Les couturières à domicile

Le 11 novembre 1999, l'Assemblée nationale adoptait la Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail. Cette loi prévoit l'abolition, à compter du 30 juin 2000, des décrets dans le secteur du vêtement et leur remplacement par des conditions minimales d'emploi édictées par règlement en vertu de la Loi sur les normes du travail.

Nous avons exprimé nos réserves à la ministre au sujet de cette loi et nos craintes quant au maintien des conditions de travail dans cette industrie où la main-d'œuvre est composée en majorité de femmes. L'industrie du vêtement embauche en effet entre 20 000 et 30 000 personnes dont les trois quarts sont des femmes. Elle se caractérise également par une très forte présence de travailleuses immigrantes. Environ la moitié des femmes qui y travaillent sont nées à l'extérieur du Canada, et près du tiers sont membres d'une minorité visible. Selon certaines extrapolations, la proportion des immigrantes parmi les opératrices de machines à coudre à Montréal pourrait atteindre 80 %. En outre, un nombre de plus en plus élevé d'ouvrières travaillent à domicile, et le travail au noir prend de l'ampleur.

Nous n'avons pas l'intention de reprendre ici nos commentaires sur les choix du gouvernement. Toutefois, nous désirons attirer l'attention de celui-ci sur une catégorie de travailleuses du vêtement particulièrement vulnérables, les couturières à domicile, et sur leur statut.

Présentement, le Décret sur l'industrie de la confection pour dames stipule d'une manière très claire que ces travailleuses et ces travailleurs à domicile sont des salariés et que, de ce fait, ils y sont soumis. Il nous semble essentiel que ce statut leur soit garanti dans la Loi sur les normes du travail.

En réalité, les travailleuses à domicile se trouvent dans une situation vulnérable à cet égard. Comme la ligne est souvent difficile à tracer entre une salariée et une travailleuse autonome, les textes législatifs et les règlements doivent être clairs lorsque la situation le permet. Or, dans ce cas-ci, des efforts de clarification s'imposent et la détermination du statut ne doit donner prise à aucune contestation. Déjà, en dépit de l'existence de cette précision dans le décret, des entrepreneurs tentent de considérer les couturières à

domicile comme des travailleuses autonomes et réussissent parfois à imposer leur volonté.

Les modifications que nous proposons d'apporter à la définition de travailleuse ou de travailleur autonome dépendant obligerait sans doute l'employeur à leur reconnaître le statut de salariée ou salarié. Toutefois, puisque le gouvernement entend réglementer d'une manière particulière cette industrie, il nous semble approprié d'inscrire une mention expresse à cette fin en vue de lever toute ambiguïté possible.

Pour assurer la protection de ces travailleuses particulièrement vulnérables, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

17. Que la Loi sur les normes du travail stipule clairement que les travailleuses de l'industrie du vêtement qui exercent leurs activités à domicile sont des salariées.

Page blanche

CHAPITRE VI — LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La travailleuse ou le travailleur, en tant qu'individu, se trouve démuni devant un employeur. Particulièrement pendant les périodes où le taux de chômage est élevé, le rapport de force ne lui est pas favorable. C'est pourquoi les personnes en emploi ont cherché à se regrouper pour obtenir de meilleures conditions de travail et réduire les interventions arbitraires par la voie de la négociation collective.

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec énonce par ailleurs que « toute personne est titulaire [...] de la liberté d'association⁶³ ». Dans le monde du travail, cette liberté se concrétise généralement par l'appartenance à un syndicat ou à une association dont l'objectif est de conclure une entente collective sur les conditions de travail.

Toutefois, au Québec, seule une minorité de travailleuses et de travailleurs sont liés par une convention collective. En 1998, 40 % des salariées et salariés l'étaient et, dans l'ensemble, les femmes moins que les hommes (37,5 % en regard de 42,2 %).

Le taux général de syndicalisation cache en outre des inégalités importantes entre les secteurs d'activité. Ainsi, le taux de syndicalisation des femmes plus élevé que la moyenne dans le secteur des services (39,6 %) dévoile une réalité très différente lorsque le secteur privé est isolé des secteurs public et parapublic. En effet, il baisse alors à 12,4 % dans l'hébergement et la restauration, à 15,3 % dans le commerce et à 23,7 % dans les finances, les assurances et l'immobilier. En contrepartie, dans les secteurs public et parapublic, le taux de syndicalisation des femmes varie de 65,6 % dans le domaine de la santé et des services sociaux à 81,2 % dans celui de l'enseignement⁶⁴.

De plus, il y a une diminution marquée du taux de présence syndicale⁶⁵, puisqu'il était de 49,7 % chez les salariées et salariés en 1992 et de 40 % en 1998⁶⁶. Cette baisse tient surtout à des facteurs structurels. Les règles du syndicalisme nord-américain conviennent assez bien aux grandes entreprises manufacturières, car les relations de travail y sont stables et les tâches nettement découpées. Elles s'avèrent cependant moins bien adaptées aux types d'emploi qui sont créés actuellement à la suite d'un glissement des emplois des secteurs primaire et secondaire vers celui des services. Le secteur des services se caractérise par l'éclosion d'une multitude de petites entreprises, alors que l'emploi salarié permanent à temps plein, archétype de l'emploi syndiqué, s'effrite au profit du travail autonome et des emplois à temps partiel et occasionnels.

⁶³ Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. 12, art. 3.

⁶⁴ Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active*, op. cit., Tab46an.

⁶⁵ Le taux de présence syndicale représente le rapport entre les salariées et salariés assujettis à une convention collective et l'ensemble des salariées et salariés à une période donnée. Cette mesure de la participation syndicale est retenue par le ministère du Travail du Québec; l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada en utilise une semblable.

⁶⁶ Roger SHAWL. « La présence syndicale au Québec en 1997 », *Le Marché du travail*, vol. 19, n° 9, septembre 1998, tableau 4, p. 9; Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active*, op. cit., Tab46an.

D'autre part, la faible syndicalisation des femmes résulte en partie de la façon dont sont structurées les unités de négociation. Habituellement, ces unités sont découpées en fonction de la communauté d'intérêts des membres et de l'homogénéité des fonctions. Ces critères font en sorte qu'au Québec les cols blancs et les cols bleus se trouvent rarement dans la même unité⁶⁷. Étant présentes beaucoup plus dans les tâches à caractère administratif que dans la production, les femmes voient leur pouvoir de négociation décroître. En effet, soit à cause de leur faible nombre ou des tâches considérées comme accessoires qu'elles accomplissent, elles sont souvent des laissées-pour-compte dans le mouvement de syndicalisation d'une entreprise. En outre, la tendance a été longtemps d'exclure des unités d'accréditation les travailleuses et les travailleurs à temps partiel et temporaires. Les syndicats commencent à modifier leur attitude envers eux, mais il peut subsister une impression, chez les travailleuses à temps partiel entre autres qu'un syndicat n'est pas une organisation qui prend leurs intérêts à cœur.

Certains expliquent la régression de la syndicalisation par un manque d'intérêt de la part du personnel non syndiqué, comme les cols blancs, les salariées et salariés ayant un haut niveau de scolarité et les femmes. Pourtant, des études menées au Canada et aux États-Unis depuis une vingtaine d'années convergent sur un point : une forte proportion des non-syndiqués désire joindre les rangs d'un syndicat. À preuve, les résultats d'un sondage effectué auprès de salariées et salariés du secteur privé des services à Montréal et à Toronto révèlent que 40 % des personnes interrogées souhaitent se syndiquer et que le fait d'appartenir à une entreprise de quinze employés et employés ou moins raffermirait ce désir. Les femmes seraient cependant moins enclines que les hommes à rechercher la représentation syndicale⁶⁸. Les organisations syndicales auraient donc à déployer certains efforts pour les convaincre qu'elles représentent un instrument propre à promouvoir leurs intérêts.

Toutefois, il semble que les syndicats ont fait le plein de membres, tout en laissant une large partie de la main-d'œuvre sans mécanisme de représentation collective. Cette saturation de la syndicalisation provient en grande partie des règles édictées par le Code du travail qui ne reconnaît la syndicalisation que sur la base d'unités de négociation restreintes à des salariées et salariés ayant une communauté d'intérêts et effectuant les mêmes tâches et limitées à l'entreprise, sinon à l'établissement. Telles qu'elles sont rédigées, ces règles ne remplissent plus leur rôle d'une manière optimale.

Deux constatations nous amènent à conclure à une certaine saturation de la syndicalisation d'après les règles actuelles. D'abord, les travailleuses sont concentrées dans le secteur des services. Or, ce secteur, morcelé en une multitude de petites entreprises, est plus difficile à syndiquer que la grande entreprise. En effet, les relations de travail y sont personnalisées la plupart du temps, et les ressources humaines et financières nécessaires à la mise sur pied d'un syndicat s'avèrent élevées par comparaison avec les bénéfices escomptés. De plus, pour une partie croissante de la

⁶⁷ Gérard HÉBERT. *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, 1992, p. 622.

⁶⁸ Gilles TRUDEAU et Diane VEILLEUX. « Le monopole nord-américain de représentation syndicale à la croisée des chemins », *Relations industrielles*, vol. 50, n° 1, 1995, p. 9-38; Jean-Guy BERGERON. « Les facteurs explicatifs de la propension à se syndiquer dans les services privés », *Relations industrielles*, vol. 49, n° 4, 1994, p. 779.

main-d'œuvre, la participation à l'emploi prend la forme de relations successives, mais éphémères, avec plusieurs employeurs.

C'est donc en vue de favoriser l'exercice de la liberté d'association et d'étendre l'accès à la négociation collective à davantage de travailleuses et de travailleurs que nous formulons des propositions dans le présent chapitre.

6.1 Le regroupement sur une base multipatronale

Pour donner un véritable accès à la représentation syndicale et à la négociation collective à un nombre plus élevé de travailleuses et de travailleurs, il nous semble nécessaire de revoir les règles de reconnaissance d'une unité de négociation. En effet, la reconnaissance d'une unité limitée à un établissement risque de décourager les initiatives de regroupement de travailleuses et de travailleurs qui, par ailleurs, partagent des intérêts communs.

Pour permettre de tels regroupements, le Code du travail devrait reconnaître, lorsqu'elle est démontrée, l'adhésion majoritaire à une organisation syndicale des salariées et salariés venant de différentes entreprises, mais travaillant dans un domaine d'activité commun, aux fins de négociation d'une convention collective. Une fois cette étape franchie, le Code du travail devrait obliger les employeurs à nommer, selon des critères à définir, un porte-parole unique pour négocier en leur nom.

Les regroupements pourraient réunir un nombre limité d'entreprises ou éventuellement s'étendre à l'ensemble d'un secteur d'activité, à l'échelle régionale ou nationale. De cette façon, la négociation collective pourrait devenir accessible aux employées et employés des magasins et boutiques d'un centre commercial ou d'une rue commerçante, ou encore à l'ensemble du personnel travaillant dans la restauration dans un quartier ou une municipalité. Il serait même possible d'atteindre des travailleuses isolées, telles les aides familiales.

Nous sommes par ailleurs conscientes qu'un tel mouvement peut déboucher sur des négociations à très grande échelle et avoir des effets sur la démocratie syndicale, sur l'importance des conflits de travail, sur le respect des services à la population durant les grèves et, par conséquent, sur la multiplication potentielle des interventions de l'État dans le règlement des conflits de travail. À cet égard, le législateur conserve le pouvoir de délimiter les contours de telles négociations.

Nous savons aussi que des arbitrages devront être faits sur l'étendue du secteur visé, tant du point de vue géographique que pour cerner le champ d'activité commun, ainsi que sur les sujets de négociation. Sur ce dernier point, il nous semble que les critères actuels de reconnaissance demeurent pertinents. Néanmoins, la loi devrait clairement favoriser l'accès à l'expression de la liberté d'association au plus grand nombre possible de travailleuses et de travailleurs.

Les avantages de regrouper plusieurs entreprises pour négocier des conditions de travail sont de taille et nous semblent supérieurs aux inconvénients déjà mentionnés. Les employées et employés bénéficieraient vraisemblablement de la négociation collective pour obtenir de meilleures conditions de travail et pour avoir la possibilité de mettre en commun leur participation à un régime d'avantages sociaux, ce qui serait impensable dans de très petites entreprises. En outre, les conditions de travail négociées en commun cesseraient d'être un élément de concurrence entre les entreprises d'un même secteur, du moins dans l'espace géographique ou sectoriel touché par la négociation.

Il existe déjà, dans les lois québécoises, des exemples de négociations collectives conclues en dehors des règles du Code du travail. Dans le secteur de la construction où la main-d'œuvre est plutôt rattachée à une industrie qu'à un employeur stable, un régime de négociation convenant mieux au type de relations de travail que les règles générales a été mis sur pied. Les secteurs public et parapublic ont aussi un régime particulier dans lequel les aspects les plus importants de la négociation — ceux qui portent sur les salaires notamment — sont centralisés, malgré la multitude d'employeurs.

Enfin, la Loi sur les décrets de convention collective, d'inspiration européenne mais unique au Québec en Amérique du Nord, permet d'appliquer, à l'échelle régionale ou nationale, certaines clauses d'une convention collective à l'ensemble de l'industrie visée. Le gouvernement a toutefois décidé de démanteler ce régime, même si, pour l'industrie du vêtement du moins, il fait l'envie d'auteurs et auteurs canadiens que la défense des travailleuses intéresse⁶⁹.

En vue de favoriser l'exercice de la liberté d'association et l'accès à la négociation collective, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

18. Que le Code du travail soit amendé de façon à permettre le regroupement, dans une même unité d'accréditation, des salariées et salariés relevant de différents employeurs, mais travaillant dans un même domaine d'activité.

6.2 Le regroupement sur une base professionnelle

Dans le cadre législatif actuel, la représentation des salariées et salariés n'existe qu'exceptionnellement en dehors du syndicalisme qui regroupe ceux qui travaillent dans une même entreprise. En outre, ce même cadre législatif n'est pas conçu pour accueillir l'expression d'autres types de solidarité. Cette situation fait en sorte que beaucoup de travailleuses et de travailleurs, à cause du contexte dans lequel ils se trouvent, se voient privés de toute possibilité d'être représentés d'une manière efficace dans leurs relations avec leurs employeurs ou leurs donneurs d'ouvrage.

⁶⁹ Alexandra DAGG, « La représentation et la protection des travailleurs dans la “nouvelle économie” », *op. cit.*, p. 110; Linda YANZ, Bob JEFFCOTT, Deena LADD et Joan ATLIN. *Options politiques pour améliorer les normes applicables aux travailleuses du vêtement au Canada et à l'étranger*, Ottawa, Condition féminine Canada, 1998, p. 35-36.

C'est le cas, entre autres, des travailleuses et des travailleurs autonomes dont le statut s'oppose à celui des salariées et salariés et pour qui, par conséquent, la voie du Code du travail reste fermée. Les personnes qui exercent le même métier, la même profession ou des activités de même nature ont néanmoins des intérêts communs. Leur attachement au marché du travail passe davantage par un lien avec leur métier ou leur profession que par une relation stable avec un employeur. Pensons, par exemple, aux pigistes dans différents domaines comme le journalisme, les communications, la recherche ou l'édition. Présentement, ces personnes peuvent se regrouper en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels pour former une association vouée à « l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux⁷⁰ » de ses membres.

Par l'entremise d'un tel organisme, les membres peuvent s'offrir en commun une gamme de services; ils peuvent même conclure des contrats portant sur leurs conditions de travail⁷¹. S'ils en arrivent à un tel résultat, ce ne sera que sur la foi de leur force morale et sur une base volontaire, jamais sur le résultat d'une quelconque contrainte légale. De fait, contrairement au syndicalisme que reconnaît par le Code du travail, aucun mécanisme n'est prévu pour accorder à un syndicat professionnel la reconnaissance d'intervenant unique et obligé dans une négociation ni pour imposer la constitution d'une association interlocutrice représentative du côté des employeurs ou donneurs d'ouvrage.

Nous ne sommes pas en mesure de déterminer si, dans un secteur donné occupé par les femmes, il existe des regroupements suffisamment larges pour prétendre représenter la majorité des personnes exerçant la même activité; nous ne connaissons pas non plus les objectifs qu'ils pourraient viser. Il n'est cependant pas exclu que des solidarités professionnelles ou de métier s'expriment à travers les syndicats professionnels ou en dehors de ceux-ci à un point tel qu'une organisation en vienne justement à représenter la majorité des personnes qui exercent une activité professionnelle donnée et à vouloir lancer des négociations au nom du groupe. Les artistes constituent sans doute l'exemple le plus éloquent de cette dynamique, de sorte que le législateur a reconnu dans des lois particulières⁷² la représentativité d'un syndicat professionnel et ses conséquences sur le plan de la négociation collective.

La solidarité ne se décrète pas, mais la loi devrait la reconnaître lorsqu'elle s'exprime. C'est pourquoi nous croyons qu'il y aurait lieu d'établir un cadre juridique général prévoyant les conditions de reconnaissance d'associations représentant un groupe de travailleuses et de travailleurs d'un même domaine d'activité. Une telle loi générale pourrait s'inspirer des mécanismes de reconnaissance des associations représentatives prévus par la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma. De cette façon, dès lors qu'un regroupement de travailleuses et de travailleurs exerçant la même activité représente la majorité des personnes exerçant le même métier ou la même profession, l'association serait reconnue

⁷⁰ Loi sur les syndicats professionnels, L.R.Q., c. S-40, a. 6.

⁷¹ Loi sur les syndicats professionnels, L.R.Q., c. S-40, a.9, 10° et 23.

⁷² Voir la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma, L.R.Q., c. S-32.1, et la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs, L.R.Q., c. S-32.01.

aux fins de négociations collectives. Il pourrait sans doute être difficile, dans certains cas, de repérer un groupe de donneurs d'ouvrage relativement homogène qui retient les services des membres de l'association reconnue. Néanmoins, il nous semble que cette difficulté pourrait être résolue en élargissant la notion de représentativité aux associations qui regroupent déjà les employeurs selon divers critères.

En vue de rendre des plus efficaces l'exercice de la liberté d'association, en particulier pour les travailleuses et les travailleurs autonomes, **le Conseil du statut de la femme recommande :**

19. Que l'Assemblée nationale adopte une loi prévoyant des mécanismes de reconnaissance d'associations ou de syndicats professionnels et de regroupements d'employeurs et de donneurs d'ouvrage, dans un domaine d'activité déterminé, aux fins de négociation collective des conditions de travail.

6.3 Les travailleuses et les travailleurs à temps partiel, temporaires et à domicile et la négociation collective

Pendant longtemps, la tendance a été d'exclure les salariées et salariés à temps partiel et temporaires de l'unité d'accréditation. Les syndicats croyaient que ces personnes faisaient preuve d'un faible attachement au marché du travail ou encore que leur inclusion viendrait fausser le jeu de la démocratie syndicale. Ces attitudes sont par ailleurs apparues à l'époque où les syndicats estimaient encore pouvoir freiner ces emplois atypiques à l'avantage d'emplois salariés typiques. Devant l'augmentation du travail à temps partiel, très souvent involontaire, et du travail occasionnel sous toutes ses formes, ils ont revu leurs positions et s'intéressent un peu plus maintenant à ces catégories de travailleuses et de travailleurs qu'ils cherchent d'ailleurs à représenter. L'action des comités de condition féminine au sein des grands syndicats n'est sans doute pas étrangère à cette évolution.

Il est donc admis, d'une façon générale, que les travailleuses et les travailleurs à temps partiel ou temporaires partagent des intérêts avec le personnel permanent à temps plein. Toutefois, il est encore possible de les exclure de l'unité d'accréditation et, par conséquent, des avantages que procure une convention collective. Les femmes risquent plus que les hommes d'être touchées par une telle pratique.

L'orientation générale de cet avis sous-tend la réduction, autant que possible, des occasions de multiplier les disparités de traitement entre le personnel permanent à temps plein et les autres travailleuses et travailleurs. En ce sens, l'exclusion d'une unité d'accréditation pour la seule raison que la durée du travail et du contrat de travail diffère nous paraît injustifiée.

En outre, devant une possible expansion du travail salarié à domicile, est-il légitime de s'interroger sur l'inclusion ou le maintien de ces travailleuses et travailleurs dans l'unité

d'accréditation? Aussi, de la même façon que pour la durée du travail, l'exclusion fondée sur le lieu de travail nous semble inacceptable.

Il nous semblerait par ailleurs malavisé de créer des unités d'accréditation propres à chacun des groupes sur la base du type de contrat ou du lieu de travail; une telle approche ne ferait qu'accentuer les inégalités déjà observées entre les deux catégories de travailleuses et de travailleurs.

C'est pourquoi **le Conseil du statut de la femme recommande :**

- 20. Que le Code du travail stipule clairement que les travailleuses et les travailleurs à temps partiel, temporaires (occasionnels, saisonniers, etc.) ou à domicile ne peuvent être exclus d'une unité d'accréditation pour la seule raison que la durée de la semaine ou de la journée de travail ou encore la durée du contrat de travail est réduite ou que leur lieu de travail est différent;**

Que les instances appelées à statuer sur une telle question fondent leur décision, au premier chef, sur les critères généralement admis, soit la communauté d'intérêts et l'homogénéité des fonctions.

- 21. Que, dans leur contenu, les conventions collectives ne puissent faire de distinctions dans les conditions de travail des salariées et salariés fondées sur la durée du travail, la durée du contrat de travail ou le lieu de travail.**

Page blanche

CONCLUSION

Depuis une trentaine d'années, les femmes ont fait des progrès remarquables sur le marché de l'emploi et sur le plan de la scolarité. Parallèlement, le marché du travail s'est modifié, si bien que, en dépit d'une meilleure préparation qu'autrefois, elles se contentent trop souvent d'emplois qui ne correspondent ni à leurs compétences ni à leurs attentes ou qui ne leur apportent pas l'autonomie recherchée.

La décision de présenter cet avis fait suite à l'analyse de la situation des femmes en emploi, au regard surtout de l'importance de la montée des formes de travail dites atypiques qui touchent plus les femmes que les hommes. La conjoncture actuelle laisse en effet un trop grand nombre de travailleuses et de travailleurs en marge de l'application des lois du travail qui devraient accorder à tous une garantie du respect de normes minimales quant aux conditions de travail et leur donner accès à un régime d'assurances collectives en matière de chômage, de maternité, de maladie et de retraite.

En faisant les recommandations réunies dans cet avis, le Conseil du statut de la femme invite le gouvernement du Québec à revoir une partie des lois du travail en vue de les adapter au contexte actuel.

Nous assistons présentement à une véritable érosion du salariat et des avantages et garanties qui doivent l'accompagner en temps normal. Les modifications que nous proposons d'apporter à certaines lois visent d'abord à limiter cette érosion et la dégradation des conditions de travail qui s'ensuit. Nos propositions tendent également à faciliter l'accès à la négociation collective au plus grand nombre possible de travailleuses et de travailleurs. En les appliquant, le gouvernement du Québec améliorerait sans doute les conditions de travail d'une bonne partie d'entre eux et leur garantirait un accès plus juste aux fruits de leur travail.

Page blanche

ANNEXE I — LISTE DES RECOMMANDATIONS DU CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME

1. Que le gouvernement du Québec intègre dans son discours, ses politiques et ses projets, en plus de son ferme engagement déjà exprimé à l'égard de la création d'emplois, une plus grande sensibilité à la qualité des conditions de travail et des droits des travailleuses et des travailleurs québécois.
2. Que la Loi sur les normes du travail oblige l'employeur à offrir les mêmes conditions de travail aux salariées et salariés à temps partiel et temporaires (contrat de travail à durée déterminée, emploi occasionnel, emploi saisonnier) que celles qui sont offertes aux salariées et salariés permanents à temps plein qui effectuent les mêmes tâches et quel que soit le lieu de travail. Les conditions de travail en cause comprennent notamment le salaire, les congés de toute nature, les vacances annuelles, la formation professionnelle et l'accès aux promotions;

Que cette disposition s'applique peu importe que la salariée ou le salarié ait été embauché directement par l'entreprise ou par l'entremise d'une agence de placement temporaire;

Que des conditions de travail puissent différer si elles sont fondées sur des critères objectifs autres que le statut d'emploi, telles l'ancienneté, la scolarité ou l'expérience, pourvu que ces critères soient communs à tout le personnel;

Que les avantages sociaux offerts dans l'entreprise, tels les régimes de retraite et d'assurances collectives, soient accordés aux mêmes conditions au personnel à temps partiel, temporaire et à domicile qu'au personnel permanent à temps plein travaillant sur les lieux de l'entreprise;

Que la participation à ces avantages sociaux se fasse au prorata des heures travaillées;

Que, si l'accès aux avantages sociaux s'avère impossible ou peu profitable aux travailleuses et aux travailleurs à temps partiel ou temporaires, l'employeur leur verse une compensation financière équivalente;

Que les règles ou politiques de l'entreprise relatives à la promotion et à la formation s'appliquent aux mêmes conditions à tout le personnel, peu importe le statut des salariées et salariés ou leur lieu de travail.

3. Que la Loi sur les normes du travail soit amendée de manière que, en présence d'un contrat de travail à durée indéterminée, un employeur ne puisse réduire la durée habituelle du travail sur une base hebdomadaire ou mensuelle sans avoir au préalable donné un avis écrit à la salariée ou au salarié en cause;

Que, peu importe la durée prévue de la réduction du temps de travail, les délais prévus pour remettre un avis de cessation d'emploi ou de mise à pied s'appliquent dans ce cas;

Que, à défaut de remettre un tel avis, l'employeur continue de verser le salaire habituel pour une période correspondant aux délais prévus;

Que la réduction de la durée habituelle du travail soit interdite dans le cas des contrats à durée déterminée.

4. Que, dans le cas d'une relation de travail mettant en présence une salariée ou un salarié, une agence de placement temporaire et une entreprise-cliente, l'agence de placement temporaire soit clairement désignée comme l'employeur aux fins d'application de la Loi sur les normes du travail et que l'entreprise-cliente soit clairement désignée comme l'employeur aux fins de l'application du Code du travail.
5. Que la Loi sur les normes du travail institue une présomption de nullité des clauses contraires au maintien ou à l'amélioration des conditions de travail des travailleuses et des travailleurs, conclues entre une agence de placement temporaire et une entreprise-cliente, notamment celles qui stipulent que des pénalités s'appliquent lorsque, à l'expiration d'un contrat, l'entreprise-cliente embauche sur une base permanente une salariée ou un salarié envoyé par l'agence de placement temporaire.
6. Que le programme de crédit d'impôt pour la création d'emplois soit modifié de façon que le crédit d'impôt ne soit accordé qu'aux entreprises qui créent des emplois à temps plein, c'est-à-dire des emplois dont la durée est de 30 heures et plus par semaine.
7. Que la Commission des normes du travail, ayant mandat de renseigner les travailleuses, les travailleurs et les employeurs, diffuse largement de l'information adaptée à tous les contextes de travail, en insistant sur l'application des normes du travail pour les travailleuses et les travailleurs à temps partiel, temporaires ou à domicile ainsi que pour les travailleuses et les travailleurs autonomes en situation de dépendance.
8. Que la Loi sur les normes du travail précise qu'une personne qui porte plainte en vertu de cette loi est présumée salariée;

Que, en cas de contestation du statut de salariée ou salarié, l'employeur ait le fardeau de démontrer que la personne qui fait l'objet du litige est véritablement une entrepreneure ou un entrepreneur indépendant.

9. Que le Code du travail précise qu'une personne est présumée salariée en vertu de celui-ci.

Que, en cas de contestation du statut de salariée ou salarié, l'employeur ait le fardeau de démontrer que la personne est véritablement une entrepreneure ou un entrepreneur indépendant.

10. Que toutes pressions ou représailles exercées à l'endroit d'une salariée ou d'un salarié qui résiste à la transformation de son contrat de travail en contrat de services proposée par l'employeur soient considérées comme une pratique interdite et inscrite comme telle à l'article 122 de la Loi sur les normes du travail.

11. Que des cotisations patronales au régime d'assurance parentale qui sera un jour en vigueur soient prélevées sur les sommes versées par un donneur d'ouvrage à titre de rémunération à des travailleuses et à des travailleurs autonomes sans aide et non constitués en entreprise.

12. Que la rémunération versée à une travailleuse ou à un travailleur autonome sans aide soit calculée dans la masse salariale de l'entreprise donneuse d'ouvrage aux fins d'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre;

Que les sommes prélevées à la suite de ce calcul soient versées au Fonds national de formation de la main-d'œuvre;

Que les sommes en question soient particulièrement allouées à des activités de formation visant au maintien et au développement des compétences des travailleuses et des travailleurs autonomes sans aide dans leur domaine d'activité.

13. Que la Loi sur les normes du travail stipule qu'un employeur ne peut obliger une salariée ou un salarié qui exécute déjà ses tâches à la place d'affaires de l'employeur ou dans un lieu désigné par lui à le faire à l'avenir à partir de son domicile.

14. Que toutes pressions ou représailles exercées à l'endroit d'une salariée ou d'un salarié qui refuse de travailler à domicile soient considérées comme une pratique interdite et inscrite comme telle à l'article 122 de la Loi sur les normes du travail.

15. Que le Code municipal et la Loi des cités et villes précisent les pouvoirs des municipalités en matière de zonage de façon qu'aucune d'entre elles ne puisse, de façon générale, interdire les activités rémunérées dans un logement, mais qu'elles conservent intact leur pouvoir de réglementer les conséquences extérieures potentiellement nuisibles du travail à domicile.
16. Que la Loi sur les normes du travail et ses règlements précisent que, lorsqu'une salariée ou un salarié effectue ses tâches à son domicile, les frais liés à l'achat, à l'utilisation et à l'entretien de l'équipement et du matériel dont il a besoin ainsi que le frais supplémentaires liés à l'utilisation du logement occupé, tels les frais d'éclairage, d'interurbain ou d'assurances, sont à la charge complète de l'employeur.
17. Que la Loi sur les normes du travail stipule clairement que les travailleuses de l'industrie du vêtement qui exercent leurs activités à domicile sont des salariées.
18. Que le Code du travail soit amendé de façon à permettre le regroupement, dans une même unité d'accréditation, des salariées et salariés relevant de différents employeurs, mais travaillant dans un même domaine d'activité.
19. Que l'Assemblée nationale adopte une loi prévoyant des mécanismes de reconnaissance d'associations ou de syndicats professionnels et de regroupements d'employeurs et de donneurs d'ouvrage, dans un domaine d'activité déterminé, aux fins de négociation collective des conditions de travail.
20. Que le Code du travail stipule clairement que les travailleuses et les travailleurs à temps partiel, temporaires (occasionnels, saisonniers, etc.) ou à domicile ne peuvent être exclus d'une unité d'accréditation pour la seule raison que la durée de la semaine ou de la journée de travail ou encore la durée du contrat de travail est réduite ou que leur lieu de travail est différent;

Que les instances appelées à statuer sur une telle question fondent leur décision, au premier chef, sur les critères généralement admis, soit la communauté d'intérêts et l'homogénéité des fonctions.
21. Que, dans leur contenu, les conventions collectives ne puissent faire de distinctions dans les conditions de travail des salariées et salariés fondées sur la durée du travail, la durée du contrat de travail ou le lieu de travail.

ANNEXE II — TABLEAUX

TABLEAU 1 — Les femmes et les hommes dans la population active, Québec, 1976-1998

Les femmes et les hommes dans la population active, Québec, 1976-1998			
	1976	1998	Variation 1976- 1998 %
	(en milliers)		
Nombre de femmes dans la population active	1 001 300	1 655 900	65,4
Nombre d'hommes dans la population active	1 796 300	2 057 300	14,5
Population active totale	2 797 600	3 713 200	32,7
Taux d'activité des femmes de 15 ans et plus	41,5	54,3	30,8
Taux d'activité des hommes de 15 ans et plus	76,6	70,2	-8,4
Taux d'activité de la population de 15 ans et plus	58,8	62,2	5,8

Source - Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active*, CD-ROM, no 71F0004XCB au catalogue, 1998, tableau TAB34AN.

Définitions :

Population active : population de 15 ans et plus occupée ou en chômage.

Taux d'activité : pourcentage de la population active par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe donné (par exemple les femmes de 25 ans et plus) correspond au pourcentage de la population active dans ce groupe par rapport à l'effectif total du groupe.

TABLEAU 2 — Évolution des types d'emploi selon le sexe, Québec, 1975-1998

	1975	1998	Variations 1976-1998
	(en milliers)		%
Population en emploi	2 434,0	3 327,5	36,7
Femmes	843,0	1 485,9	76,3
Hommes	1 591,0	1 841,6	15,8
Emploi à temps partiel	173,0	581,9	236,4
Femmes	115,0	397,7	245,8
Hommes	58,0	184,2	217,6
% emplois à temps partiel /emploi total	7,1%	17%	146,0
% femmes à temps partiel/emploi total	13,6%	27%	96,2
% hommes à temps partiel/emploi total	3,6%	10%	174,4
Emploi salarié	2 291,00	2 806,70	22,5
Femmes	814,00	1 314,70	61,5
Hommes	1 477,00	1 492,00	1,0
% emplois salariés/emploi total	94,2%	84%	-10,4
% salariées/femmes en emploi	96,6%	88%	-8,4
% salariés/hommes en emploi	92,9%	81%	-12,8
Travail autonome	142,0	520,8	266,8
Femmes	29,0	171,2	490,3
Hommes	113,0	349,6	209,4
% travail autonome/emploi total	5,8%	15,7%	168,2
% travailleuses autonomes/femmes en emploi	3,4%	11,5%	234,9
% travailleurs autonomes/hommes en emploi	7,1%	19,0%	167,1

Source - Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active*, CD-ROM, n° 71F0004XCB au catalogue, 1998, tableaux TAB12AN et TAB14AN; Statistique Canada. *Moyennes annuelles de la population active*, 1975-1983, tableau 29.

TABLEAU 3 — Population active selon l'âge et le sexe, Québec, 1976-1998

Groupes d'âge	1976		1998		Variation 1976-1998		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Variation Femmes	Variation Hommes	Variation Population active
	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)	%	%	%
15-19 ans	134,6	154,8	96,4	105,2	-28,4	-32,0	-30,3
20-24 ans	217,1	269,7	169,9	193,4	-21,7	-28,3	-25,4
25-29 ans	156,4	273,1	186,9	219,2	19,5	-19,7	-5,4
30-34 ans	110,4	237,1	219,1	269,5	98,5	13,7	40,6
35-44ans	169,9	352,2	497,8	597,1	193,0	69,5	109,7
45-54 ans	137,4	300,9	366,7	460,1	166,9	52,9	88,6
55-59 ans	41,9	107,5	80,7	122,9	92,6	14,3	36,3
60-64 ans	22,9	73,5	27,5	59,2	20,1	-19,5	-10,1
65 ans et plus	10,5	27,6	11,3	30,6	7,6	10,9	10,0
Total	1 001,10	1 796,40	1 656,30	2 057,20	65,4	14,5	32,7

Source - Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active*, CD-ROM, n° 71F0004XCB au catalogue, 1998, tableau TAB01AN.

TABLEAU 4 — Répartition de la population active selon l'âge et le sexe. Québec, 1976-1998

Groupes d'âge	1976				1998			
	Femmes	Répartition femmes	Hommes	Répartition hommes	Femmes	Répartition femmes	Hommes	Répartition hommes
	(en milliers)	%	(en milliers)	%	(en milliers)	%	(en milliers)	%
15-19 ans	134,6	13,4	154,8	8,6	96,4	5,8	105,2	5,1
20-24 ans	217,1	21,7	269,7	15,0	169,9	10,3	193,4	9,4
25-29 ans	156,4	0,2	273,1	15,2	186,9	11,3	219,2	10,7
30-34 ans	110,4	0,1	237,1	13,2	219,1	13,2	269,5	13,1
35-44ans	169,9	0,2	352,2	19,6	497,8	30,1	597,1	29,0
45-54 ans	137,4	0,1	300,9	16,8	366,7	22,1	460,1	22,4
55-59 ans	41,9	0,0	107,5	6,0	80,7	4,9	122,9	6,0
60-64 ans	22,9	0,0	73,5	4,1	27,5	1,7	59,2	2,9
65 ans et plus	10,5	0,0	27,6	1,5	11,3	0,7	30,6	1,5
Total	1 001,10	100	1 796,40	100,0	1 656,30	100,0	2 057,20	100,0

Source - Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active*, CD-ROM, n° 71F0004XCB au catalogue, 1998, tableau TAB01AN.

BIBLIOGRAPHIE

AKYEAMPONG, Ernest B. « Aperçu des conditions de travail, 1995 », *L'Emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, Statistique Canada, vol. 9, n° 1, printemps 1997, p. 55-60.

ARTHURS, Harry. « Les priorités de l'État : les thèmes d'un programme d'action », *Les stratégies relatives au milieu de travail en évolution : améliorer les résultats pour les entreprises, les travailleurs et la société. Rapport de la Conférence internationale organisée par le gouvernement du Canada et l'Organisation de coopération et de développement économiques*, Ottawa, Canada, 2-3 décembre 1996, (page consultée le 20 juillet 1998), [en ligne], adresse URL :

http://www.hrdc-drhc.gc.ca/hrdc/corp/stratpol/arbsite/research/change/toc_f.html

AU BAS DE L'ÉCHELLE. *Attention! Travail précaire. Des normes pour sortir de la précarité*, Montréal, Au Bas de l'échelle, 1996, 36 p.

BERGERON, Jean-Guy. « La syndicalisation dans le secteur des services privés », conférence prononcée dans le cadre du Colloque sur les relations de travail, organisé par la CSN, Mont Saint-Hilaire, octobre 1991, 45 p.

BERGERON, Jean-Guy. « Les facteurs explicatifs de la propension à se syndiquer dans les services privés », *Relations industrielles*, vol. 49, n° 4, 1994, p. 776-792.

BERNIER, Isabel. *Tendances relatives à l'intégration des femmes diplômées des universités au marché du travail*, Québec, ministère de l'Éducation, Coordination à la condition féminine, 1999, 62 p.

BERNIER, Jean, Georges MARCEAU et Michel TOWNER. *Comité d'experts sur le statut des camionneurs-propriétaires. Rapport*, [Québec, ministère des Transports et ministère du Travail], 1999, 181 p. et 24 p.

BOUCHARD, Lucien. *Discours inaugural du premier ministre du Québec, M. Lucien Bouchard, lors de l'ouverture de la 36^e législature à l'Assemblée nationale*, Québec, le mercredi 3 mars 1999, (page consultée le 14 avril 1999), [en ligne], adresse URL : <http://www.premier.gouv.qc.ca/discours/990303.htm>

BRAULT, Serge. [sans titre], dans CANADA. DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution. Rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution*, [Ottawa], juin 1997, p. 81-132.

CANADA. DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution. Rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution*, [Ottawa], juin 1997, p. 81-132.

COHEN, Gary L. « L'entrepreneuriat au féminin », *L'Emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, vol. 8, n° 1, catalogue 75-001-XPF, printemps 1996, p. 25-31.

CORNELLIER, Manon. « Des congés parentaux d'un an. Ottawa entend assouplir et élargir le programme d'assurance-emploi », *Le Devoir*, Montréal, 14 octobre 1999, p. A1 et A8.

DAGG, Alexandra. « La représentation et la protection des travailleurs dans la "nouvelle économie" », dans CANADA. DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution. Rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution*, [Ottawa], juin 1997, p. 81-132.

DESROCHERS, Lucie. *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? Les femmes et le travail atypique*, Québec, Conseil du statut de la femme, 2000, 213 p.

GRANT, Michel et Ghyslaine MARCOTTE. *Le travail temporaire et les bureaux de louage de main-d'œuvre*, Montréal, Université de Montréal, 1986, 272 p.

HÉBERT, Gérard. *Traité de négociation collective*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, 1992, 1242 p.

KRAHN, Harvey. « Accroissement des régimes de travail atypique », *L'Emploi et le revenu en perspective*, 75-001F au catalogue, Ottawa, Statistique Canada, hiver 1995, p. 39-45.

LANDRY, Bernard. *Débats de l'Assemblée nationale. Le jeudi 19 décembre 1996*, déclaration ministérielle.

LEWIS, Normande. « Le travail à temps partiel au Québec dans le commerce de détail et les services privés : résultats d'enquête, 2^e partie », *Le Marché du travail*, vol. 13, n° 1, janvier 1992, p. 87-88.

MATTE, Denis. *Évolution de l'emploi à temps partiel au Québec 1976-1995*, Québec, ministère du Travail, Direction des études et politiques, mai 1997, 24 p.

MATTE, Denis. *Portrait de l'emploi autonome au Québec*, Québec, ministère du Travail, Direction des études et politiques, 5 mai 1997, 24 p. (Document de travail).

MATTE, Denis, Domenico BALDINO et Réjean COURCHESNE. « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », *Le Marché du travail* [encart], vol. 19, n° 5, mai 1998, 88 p.

MONETTE, Manon. « La retraite durant les années 90 : retour au travail des retraités », *Tendances sociales canadiennes*, n° 11-008-XPF au catalogue, Ottawa, Statistique Canada, automne 1996, p. 14-16.

PÉRUSSE, Dominique. « Travailler chez soi », *l'Emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, Statistique Canada, été 1998, p. 17-24.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT). COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL. *Les agences de placement temporaire et la Loi sur les normes du travail. Document de travail présenté à des fins de discussion au conseil d'administration de la Commission des normes du travail*, Québec, la Commission, janvier 1996, 34 p.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT). CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Les Québécoises déchiffrées : portrait statistique*, [recherche et rédaction : Louise Motard et Lucie Desrochers], Québec, Les Publications du Québec, 1995, 181 p.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT). CONSEIL EXÉCUTIF. SECRÉTARIAT À L'ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE. *Contexte*, 16 juin 1999, (page consultée le 15 octobre 1999), [en ligne], adresse URL : <http://www.cex.gouv.qc.ca/sareg/orientat.htm>

QUÉBEC (GOUVERNEMENT). CONSEIL EXÉCUTIF. SECRÉTARIAT À L'ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE. *Règles de l'allégement des normes de nature législative ou réglementaire*, art. 3, 14 avril 1999, (page consultée le 15 octobre 1999), [en ligne], adresse URL : <http://www.cex.gouv.qc.ca/sareg/orientat.htm>

QUÉBEC (GOUVERNEMENT). *L'économie du Québec : revue des changements structurels*, [produit par le ministère des Finances, coordination du Secrétariat du comité des priorités, ministère du Conseil exécutif], Québec, Les Publications du Québec, 1996, 67 p. (Collection Fiscalité et financement des services publics).

QUÉBEC (GOUVERNEMENT). MINISTÈRE DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE, DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNOLOGIE. *Les PME au Québec : état de la situation 1996*, [analyse et rédaction : Marc Alarie, Daniel Gagné et Gilles Lévesque], sous la direction de Guy Lassonde, Québec, le Ministère, 1996, 195 p.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT). MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF, GROUPE CONSEIL SUR L'ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE. *Rapport du Groupe conseil sur l'allégement réglementaire au premier ministre du Québec*, Québec, le Ministère, 1998, 59 p.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT). MINISTÈRE DU REVENU. *Demande de crédit d'impôt pour la création d'emplois*, formulaire CO-1029.8.36.63, 1998-02.

QUÉBEC (GOUVERNEMENT). SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Diagnostic sur le travail autonome : version synthèse*, [recherche et rédaction : Gilles Roy], Montréal, SQDM, Direction des affaires publiques, 1997, 81 p.

SCHELLENBERG, Grant et Christopher CLARK. *Temporary Employment in Canada : Profiles, Patterns and Policy Considerations*, Ottawa, Conseil canadien de développement social, janvier 1996, 47 p. (Collection sur la recherche sociale, n° 1).

SENGENBERGER, Werner. « La flexibilité au second degré », *Travail. Le magazine de l'OIT*, décembre 1992, [s.p.].

SHAWL, Roger. « La présence syndicale au Québec en 1997 », *Le Marché du travail*, vol. 19, n° 9, septembre 1998, p. 6-10.

SOMMET SUR L'ÉCONOMIE ET L'EMPLOI. *Bernard Landry annonce un allègement des taxes sur la masse salariale pour la création de nouveaux emplois*, communiqué de presse, 31 octobre 1996.

STATISTIQUE CANADA. *Gains des hommes et des femmes 1996*, catalogue 13-217-XPB, Ottawa, mars 1998.

STATISTIQUE CANADA. *L'enquête dynamique sur le travail et le revenu*, dans Denis MATTE. *Évolution de l'emploi à temps partiel au Québec 1976-1995*, ministère du Travail, Direction des études et politiques, mai 1997, 24 p.

STATISTIQUE Canada. *Le point sur la population active : un aperçu du marché du travail en 1997*, catalogue n° 71-005-XPB, Ottawa, hiver 1998.

STATISTIQUE Canada. *Moyennes annuelles de la population active : 1975-1983*, Ottawa, 1985.

STATISTIQUE CANADA. *Recensement 1996. Série Le Pays*, tableau 93-F0027XDB96000, (page consultée le 30 mars 1998), [en ligne], adresse URL : http://www.statcan.ca/francais/census96/mar17/place/home_f.htm

STATISTIQUE CANADA. *Recensement 1996. Série Le Pays*, tableau 93F0027XDB96017, (page consultée le 6 juillet 1999), [en ligne], adresse URL : http://www.statcan.ca/francais/census96/mar17/place/home_f.htm

STATISTIQUE CANADA. *Revue chronologique de la population active*, CD-ROM, n° 71F0004XCB au catalogue, Ottawa, 1998.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. « L'apport des économistes institutionnalistes à l'analyse des institutions du travail et du rôle de l'État », *La réinvention des institutions et le rôle de l'État : congrès 1996*, sous la direction de Serge Coulombe et Gilles Paquet, Montréal, Association des économistes québécois, p. 243-262.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. *L'emploi en devenir*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1990, 121 p. (Collection Diagnostic).

TRUDEAU, Gilles et Diane VEILLEUX. « Le monopole nord-américain de représentation syndicale à la croisée des chemins », *Relations industrielles*, vol. 50, n° 1, 1995, p. 9-38.

VALLÉE, Guylaine. « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne : quel rôle pour le droit du travail? », *Nouvelles formes de travail : Les droits ont-ils un avenir? Actes du 2^e forum Droits et libertés. 10 décembre 1997*, [Montréal], Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, novembre 1998, p. 45-83.

YANZ, Linda, Bob JEFFCOTT, Deena LADD et Joan ATLIN. *Options politiques pour améliorer les normes applicables aux travailleuses du vêtement au Canada et à l'étranger*, Ottawa, Condition féminine Canada, 1998, 163 p.