

**LES MODES DE TRAVAIL « NON CONVENTIONNEL » :  
RISQUES ET DÉFIS D'UNE TENDANCE LOURDE**

Lucie France Dagenais, Ph. D.

Direction de la recherche et de la planification

Communication présentée le 10 février 2000  
à Agriculture et Agroalimentaire Canada  
au Centre de recherche et de développement sur les aliments (CRDA) à Saint-Hyacinthe.

(Les opinions exprimées dans ce document  
n'engagent que l'auteur.)

## PLAN DE PRÉSENTATION

---

INTRODUCTION.....	1
1 Les modes de travail non conventionnel : éléments de définition .....	1
1.1 Des formes particulières d'emploi qui se distinguent de l'emploi type par les critères de lien et de durée.....	2
1.2 Des modes de travail plus ou moins conventionnel.....	2
2 Les modes de travail plus ou moins conventionnel, du temps partiel au télé-travail : indices d'une tendance lourde .....	3
2.1 Croissance de ces formes d'emploi au Québec.....	3
2.2 Des emplois à temps partiel (choisis et non choisis) plutôt qu' à temps plein. ....	5
2.3 Du travail autonome plutôt que salarié.....	8
2.4 Des emplois temporaires ou occasionnels plutôt que permanents....	10
2.5 Le télé-travail : un mode de travail non conventionnel spécifique. ....	11
3 Des revenus et des conditions de travail à la baisse.....	13
3.1 Des revenus de travail en baisse .....	14
3.2 Des conditions de travail en baisse.....	15
CONCLUSION.....	17

## **INTRODUCTION**

On m'a demandé de venir vous parler des modes de travail non conventionnel, phénomène sur lequel je réfléchis depuis quelques années.

J'aimerais ici faire ressortir ce phénomène d'abord par rapport à sa croissance, à ses manifestations pour les catégories plus particulières que sont les femmes et les jeunes et au fait que les modes de travail non conventionnel sont parfois non choisis par ceux et celles qui les pratiquent.

Je signalerai ensuite l'impact de ces modes de travail en terme de revenu et de conditions de travail pour les travailleurs, avant de conclure sur les défis posés à nos institutions.

Je commencerai cet exposé en présentant quelques éléments de définition du phénomène pour distinguer les modes de travail plus ou moins conventionnel.

### **1 LES MODES DE TRAVAIL NON CONVENTIONNEL : ÉLÉMENTS DE DÉFINITION**

Qu'entend-on au juste par « modes de travail non conventionnel »?

Dans quelle mesure les formes particulières d'emploi ou emplois atypiques impliquent-elles de nouvelles modalités de travail?

Bref, sous quel angle peut-on considérer que des modes de travail sont non-conventionnels?

## 1.1 Des formes particulières d'emploi qui se distinguent de l'emploi type par les critères de lien et de durée

Certaines formes d'emploi (temporaires, autonomes, à temps partiel, en télé-travail) se distinguent de l'emploi standard ou emploi type, i.e. un emploi occupé à temps plein toute l'année pour un seul et même employeur. On les définit selon deux critères principaux :

- le lien avec un employeur;
- la durée de l'emploi (une durée indéterminée) et du travail (à temps plein).

Ce sont ces mêmes critères - *de lien et de durée*- qui permettent de définir les formes d'emploi atypiques, en rupture sur l'un ou l'autre de ces critères, avec l'emploi typique.

## 1.2 Des modes de travail plus ou moins conventionnel

A Exemples de modes de travail en rupture avec le modèle de base par rapport au **lien** d'emploi :

- le travail autonome : la personne s'embauche elle-même et n'a pas de lien d'emploi avec un employeur;
- autre exemple, le télé-travail : la personne travaille à domicile avec ses propres outils de travail.

B Exemples de modes de travail en rupture avec le modèle de base par rapport au critère de la **durée** :

- l'emploi temporaire ou occasionnel dont la durée est déterminée le temps d'un contrat;
- autre exemple : le travail à temps partiel dont la durée est réduite en regard d'un poste à temps plein.

C Quelques remarques

- Autrement dit, les formes atypiques d'activité sont une catégorie résiduelle qui rassemble tout ce qui ne correspond pas à l'emploi salarié à temps plein régulier.

- Cependant, le **travail à temps partiel** constitue la modalité de travail atypique la plus conventionnelle, du fait qu'elle est pratiquée depuis longtemps et en grand nombre.
- Par contre, le **télé-travail**, surtout s'il s'exerce au moyen des nouvelles technologies de communications, est une forme plus récente et vraiment non conventionnelle tributaire de l'évolution technologique et qui s'inscrit dans un cadre où le lien avec l'employeur et la durée sont variables.
- La nouveauté des modes de travail non conventionnel réside surtout dans l'expansion qu'ils ont prise depuis la décennie 1970 donnant lieu à une tendance lourde. Cette tendance fait en sorte que les personnes qui les pratiquent le font de façon plus ou moins choisie.

## **2 LES MODES DE TRAVAIL PLUS OU MOINS CONVENTIONNEL, DU TEMPS PARTIEL AU TÉLÉ-TRAVAIL : INDICES D'UNE TENDANCE LOURDE**

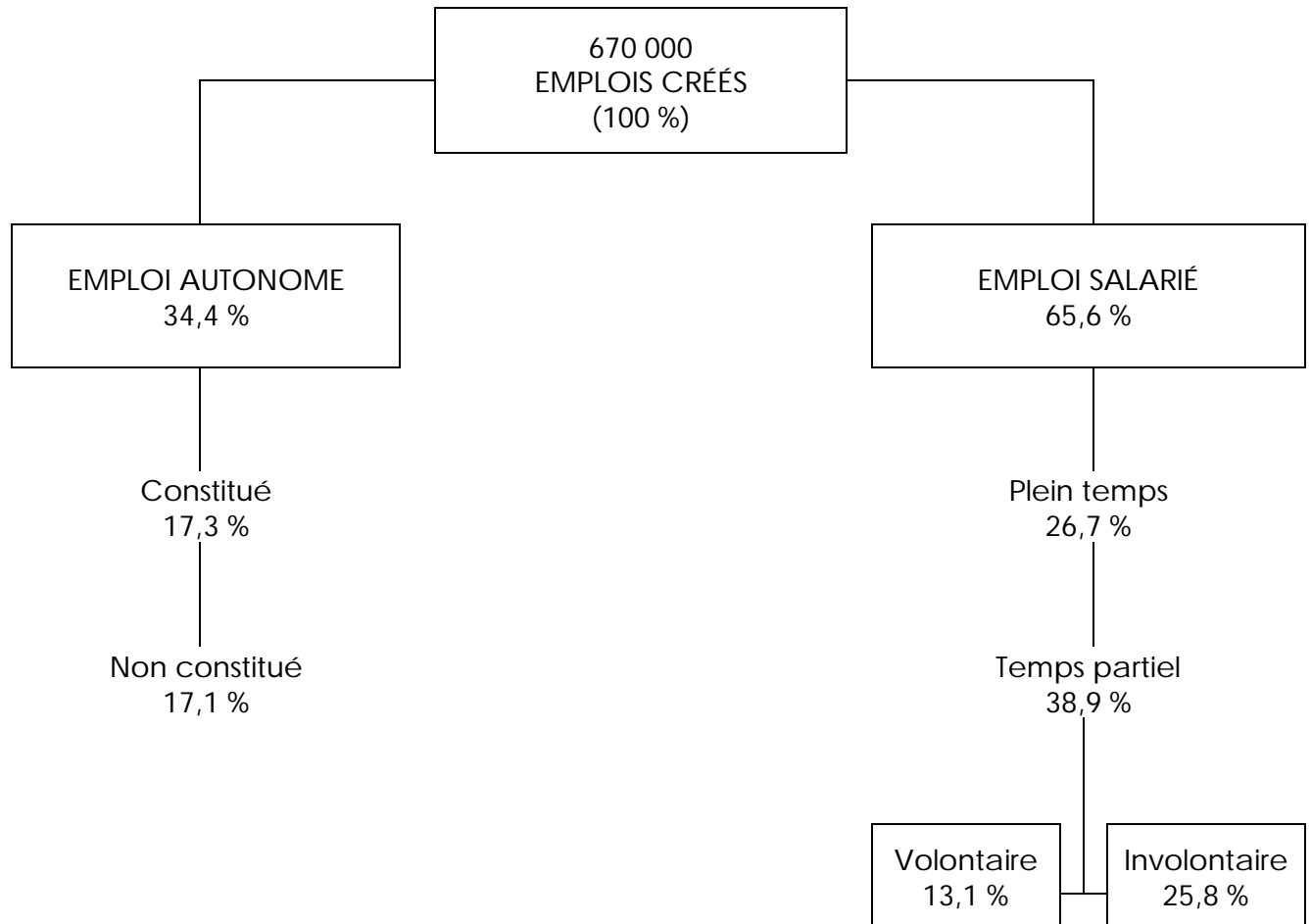
### **2.1 Croissance de ces formes d'emploi au Québec**

Voici quelques indices de cette tendance lourde observée au Québec dans la croissance des formes d'emplois atypiques ou non conventionnelles :

- 670 000 emplois ont été créés entre 1976 et 1995, soit une croissance de 25,5% de l'emploi total;
- Près des trois quarts (73,3%) de ces emplois créés l'ont été dans les formes dominantes d'emploi non conventionnels ou atypiques, soit l'emploi salarié à temps partiel (38,9% des emplois créés) et le travail autonome (34,4% des emplois créés) [voir **GRAPHIQUE 15**].

Graphique 15<sup>1</sup>

LA CRÉATION D'EMPLOIS AU QUÉBEC DE 1976 À 1995



Source : *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*, Graphique 15, 1998 : 27.

1 *La création d'emploi au Québec*, in *Le marché du travail, L'évolution de l'emploi atypique au Québec*, 1998 : 27.

Pour les travailleurs et travailleuses impliqués, cette tendance lourde se traduit par :

- des emplois à temps partiel, souvent choisis mais parfois non choisis, plutôt qu'à temps plein;
- du travail autonome plutôt que salarié;
- des emplois temporaires ou occasionnels plutôt que des postes permanents;
- ainsi que du télé-travail ou travail à domicile.

## **2.2 Des emplois à temps partiel (choisis et non choisis) plutôt qu'à temps plein**

A Croissance et répartition des emplois à temps partiel par rapport au temps plein :

- La croissance des emplois à temps partiel comparés au temps plein :

L'emploi à temps partiel est une modalité de travail en constante et forte progression depuis plus de vingt ans<sup>2</sup>. En effet, depuis 1976, tandis que l'emploi à temps partiel a augmenté de 126,7%, l'emploi à temps plein ne s'est accru que de 8,6%<sup>3</sup>;

- La répartition du temps partiel dans les diverses formes d'emploi :

Dans la répartition des différentes formes d'emploi au Québec, alors que l'emploi à temps plein a décliné depuis deux décennies, l'emploi à temps partiel augmentait :

- l'emploi temps plein représentait en 1976 : 83,3% contre 70,7% en 1995;
- l'emploi à temps partiel représentait en 1976 : 7,8% contre 14,9% en 1995.<sup>4</sup>

---

2 L'évolution de l'emploi atypique au Québec, 1998 : 35.

3 Idem, Graphique 8 : 22.

4 « Répartition des différentes formes d'emploi au Québec en 1976 et 1995 », Graphique 5 in *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*, 1998 : 20.

## B Les femmes plus touchées que les hommes par l'emploi à temps partiel

Le volume de l'emploi à temps partiel a plus que doublé entre 1976 et 1995 tant chez les hommes (72 200 à 175 000) que chez les femmes (157 400 à 372 900). Mais, le nombre d'emplois à temps partiel est deux fois plus élevé chez les femmes au cours de cette période, même si la progression a été un peu plus forte pour les hommes (142%) que pour les femmes (137%)<sup>5</sup>.

La part du temps partiel représentait en 1976 17,9% des emplois féminins contre 4,4% des emplois masculins; en 1995 ces proportions s'établissaient à 26,7% chez les femmes et 9,9% chez les hommes.

## C Un jeune sur trois entre 15 et 29 ans travaille à temps partiel

Parmi les jeunes de 15 à 29 ans qui occupent un emploi en 1998, les deux tiers (68,8%) le font à temps plein contre le tiers à temps partiel. Cette proportion était plus faible auparavant soit de 22,9% en 1990 et de 16,9% en 1981<sup>6</sup>.

Toutefois, par rapport à 1981, la proportion des jeunes parmi l'ensemble des travailleurs à temps partiel a diminué vu la baisse démographique de ce groupe d'âge dans la population. En 1998, 44,6% des emplois à temps partiel sont occupés par les jeunes contre plus de la moitié (51,2%) en 1981.

## D Du temps partiel parfois non choisi

La part du travail à temps partiel non choisi a plus que doublé entre 1976 et 1995. En nombre toutefois, cette modalité d'emploi dite involontaire qui touchait quelque 30 000 personnes au Québec en 1976, a connu une croissance considérable atteignant plus de 200 000 personnes en 1995.

---

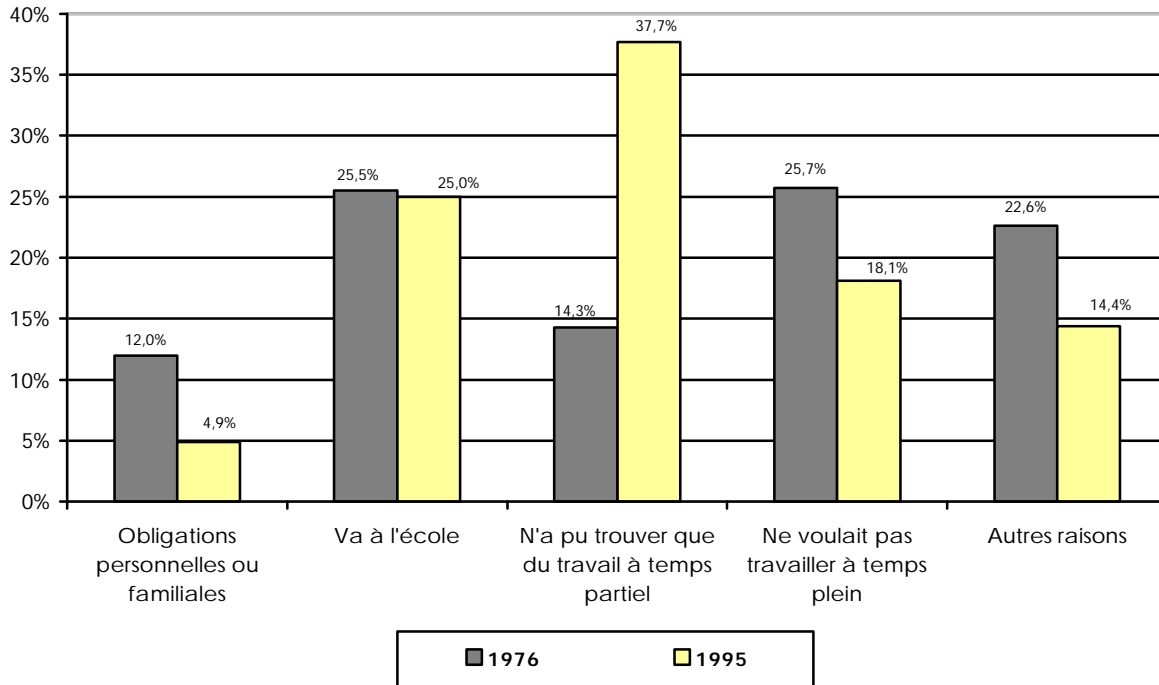
5 *L'évolution de l'emploi atypique au Québec, 1998* : 35.

6 *Sommet du Québec et de la jeunesse, Faits et chiffres 1999* : 40.

Les principales raisons qui motivent le recours au travail à temps partiel ont aussi fortement évolué entre 1976 et 1995 [voir GRAPHIQUE 26].

**Graphique 26**

**Raisons du travail à temps partiel au Québec en 1976 et 1995  
en pourcentage de l'emploi à temps partiel**



Source : *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*, Graphique 26, 1998 : 45

- Les obligations familiales, comme raison de travailler à temps partiel a connu une chute marquée, passant de 12% à 4,9% des employés à temps partiel;
- de même, les personnes qui ne voulaient pas travailler à temps plein ont vu leur part chute pour passer de 25,7% à 18,1% de ces employés.
- Par contre, la fréquentation scolaire s'est maintenue dans l'ordre de 25% de ces travailleurs;
- tandis que la proportion des personnes qui n'ont pu trouver que du travail à temps partiel a plus que doublé passant de 14,3% à 37,7%.
- Les « autres raisons » ont quant à elles diminué à 14,4% des employés à temps partiel en 1995 comparé à 22,6% en 1976.

### **2.3 Du travail autonome plutôt que salarié**

#### **A Croissance du travail autonome par rapport à l'emploi salarié**

Si la part de l'emploi salarié sur l'emploi total a décliné au Québec entre 1976 et 1995, le volume de l'emploi autonome, de 229 000 personnes qu'il était, a pour sa part doublé atteignant 477 000 personnes. Ainsi, alors que les emplois autonomes sont passés de 9% à 14,3% sur l'emploi total pour cette période, la part des emplois salariés s'est réduite de 91% à 85,7%<sup>8</sup>.

Dans la décennie 1990, la plupart des nouveaux travailleurs indépendants travaillent seuls i.e. n'embauchent pas d'employés, contrairement à la situation de la décennie 1980 où les nouveaux indépendants étaient surtout des employeurs. En effet, 90% de la croissance du travail indépendant en 1997 est le fait des entrepreneurs à compte propre travaillant seuls<sup>9</sup>. La majorité des femmes (75%) et des hommes (59%) dans le travail autonome aujourd'hui sont donc des travailleurs à compte propre<sup>10</sup>.

#### **B Le travail autonome chez les femmes**

---

8 *L'évolution de l'emploi atypique au Québec, 1998* : 57.

9 Le point sur la population active. Les travailleurs indépendants, Statistique Canada, automne 1997 : 8.

10 Karen D. Hughes, *Gender and Self-employment in Canada : Assessing Trends and Policy Implications*, Canadian Policy Research Network Study No. WI04, Changing Relationships Series, 1999 : vi.

Entre 1991 et 1996, ce sont les femmes qui sont venues grossir les rangs de ces travailleurs avec un taux de croissance de 35% comparé à 12% pour les hommes<sup>11</sup>. À la faveur de cette croissance des autonomes qui pratiquent seuls, la composition de ce mode de travail s'est donc modifiée de façon importante entre les catégories de sexes.

### C Le travail autonome chez les jeunes

L'incidence de l'emploi autonome chez les jeunes a connu une évolution à la hausse alors que les 15 à 29 ans y représentaient 4,3% en 1976, contre 7,7% en 1995.

Malgré la baisse démographique de ce groupe d'âge pendant cette période, le secteur des services (services aux particuliers et services aux entreprises) a vu une croissance du nombre des emplois autonomes occupés par des jeunes. Ils travaillent davantage dans les secteurs de services traditionnels le moins prometteurs (commerce et services aux personnes) par opposition aux nouveaux services aux entreprises (professionnels, techniciens) pouvant offrir plus de perspectives.

### D Le travail autonome, une activité pas toujours choisie

Le recours à une activité autonome constitue pour bon nombre de personnes une réponse à la difficulté d'accéder aux bons emplois salariés. Au plan individuel, le recours au travail autonome n'est donc pas toujours un véritable choix et peut constituer la création d'une opportunité personnelle faute de mieux et parfois après avoir perdu un emploi. En effet, la perte d'emploi ou le transfert du lien d'emploi est identifié comme un des premiers motifs pour devenir travailleur autonome, selon les données d'un sondage.<sup>12</sup>

## 2.4 Des emplois temporaires ou occasionnels plutôt que permanents

---

11 Chiffres du CIRETA, cités dans *Le Soleil*, 21-11-1999.

12 Voir Dagenais, L.F., *Travail éclaté : protection sociale et égalité*, Yvon Blais éditeur, 1998 : 139.

A Croissance de l'emploi temporaire par rapport à l'emploi permanent

Selon les données disponibles, 286 000 personnes détenaient un emploi temporaire au Québec en 1994, soit 10,4% de l'emploi total. Entre 1989 et 1994, la croissance de l'emploi temporaire qui a été de 16,0%, a été plus élevée que celle de l'emploi permanent qui n'a été que de 3,8%<sup>13</sup>.

B Le cumul de l'emploi temporaire chez les femmes

Depuis 1976, le cumul d'emplois au Québec comme ailleurs au Canada est à la hausse. Le nombre de personnes cumulant les emplois a triplé passant de 38,100 à 107,200, une proportion somme toute assez faible sur l'ensemble de la main-d'œuvre, variant de 1,5% en 1976 à 3,3% en 1996.<sup>14</sup>

Par contre, le phénomène de cumul d'emploi apparaît plus fortement en tenant compte de la situation des femmes en particulier, alors qu'elles forment la majorité des personnes ayant plus d'un emploi. La proportion de la main-d'œuvre féminine qui cumule des emplois est aujourd'hui supérieure à celle de la main-d'œuvre masculine.

C Le recul de l'emploi temporaire chez les jeunes

Les jeunes de 15 à 24 ans sont proportionnellement plus nombreux à cumuler des emplois alors qu'en 1996 ils représentent 20% des personnes ayant plus d'un emploi et comptaient pour 15% de la main-d'œuvre totale<sup>15</sup>.

Mentionnons de plus que la baisse de l'emploi total chez les jeunes s'est répercutée dans toutes les formes d'emploi atypique déjà examinées. Ainsi, le recul de l'emploi temporaire au profit des groupes plus âgés s'est effectué chez les jeunes à l'instar du recul de l'emploi à temps partiel.

---

13 *L'évolution de l'emploi atypique au Québec, 1998* : 75.

14 *L'évolution de l'emploi atypique au Québec, 1998* : 80.

15 *L'évolution de l'emploi atypique au Québec, 1998* : 80.

## D Des emplois temporaires souvent non choisis

Plus des trois quarts (76% ou plus de 200 000 personnes)<sup>16</sup> des travailleurs temporaires déclarent qu'ils auraient préféré détenir un poste régulier permanent.

En outre on doit mentionner que la proportion des emplois temporaires conduisant à un poste permanent est faible. À en juger par les données consultées pour 1989 et 1994, seulement un tiers des employés contractuels sont embauchés par la suite comme employés réguliers permanents.

### 2.5 Le télé-travail : le mode d'activité le moins conventionnel

#### A Croissance et pratique du télé-travail

En ce qui concerne le télé-travail ou travail à domicile, il constitue un mode de travail qui a fortement progressé au Canada. Les employés (3,8% ou 122 100 personnes) qui œuvrent à domicile, ils le font dans des proportions moins élevées que les autonomes pratiquant seuls (30,0% ou 84 434 personnes).<sup>17</sup>

Une étude a évalué des employés fédéraux effectuant du télé-travail en faisant ressortir les avantages et désavantages de cette pratique. Ce que ces travaux ont montré c'est que les employés avaient tendance à accroître le temps de travail à domicile en augmentant leurs tâches, dans une volonté de produire plus pour l'employeur. On a observé aussi des problèmes d'isolement, dus à une diminution des échanges avec les collègues de travail, ainsi que des problèmes d'empiétement entre le lieu de travail (à domicile) et la vie privée (famille).<sup>18</sup>

---

16 Selon les données de l'Enquête sociale générale 1994, Statistique Canada, cité in DRHC, *Flexible Work Arrangements*, juin 1997 : 28, note 31.

17 Données 1991. Voir Dagenais, *Travail éclaté : protection sociale et égalité*, Yvon Blais éditeur, 1998 : 31.

18 Industrie Canada, *Projet travail à domicile, Emploi et immigration Canada*, Rapport final d'évaluation, 1er mars 1994.

## B Les femmes et le télé-travail

Parmi les raisons d'effectuer du télé-travail à domicile, on compte des raisons reliées tantôt au travail, tantôt à la famille, telles que les soins à donner aux enfants et aux autres membres de la famille, des facteurs qui touchent plus souvent les femmes que les hommes [voir GRAPHIQUE 13].

**Graphique 13**<sup>19</sup>

### **RAISONS DU TRAVAIL À DOMICILE POUR LES EMPLOYÉS, 1995(%)**

Requis par le travail, aucun choix possible	44,3
Soins des enfants	4,1
Soins des autres membres de la famille	**
Autres responsabilités personnelles ou familiales	2,9
La maison comme lieu habituel de travail	8,1
Meilleures conditions de travail	14,5
Économie de temps et d'argent	7,8
Autres raisons reliées au travail	12,9
Autres raisons personnelles	4,7

Note : Changes to the survey question in 1995 make comparisons with the 1991 Survey of Work Arrangements invalid.

\*\* denotes insufficient cell size for publication purposes.

Source : Développement et ressources humaines Canada, *Flexible Work Arrangements Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements R-97-10E*, (Brenda Lipsett and Mark Reesor), June 1997 : 21.

## C Les jeunes et le télé-travail

Il n'existe pas de données évaluant la pratique du télé-travail en fonction de l'âge des personnes. Cependant, les travailleurs occasionnels sont ceux qui œuvrent le plus à domicile parmi l'ensemble des travailleurs (tant autonomes que salariés)<sup>20</sup>. Les travailleurs occasionnels

---

19 DRHC, *Flexible Work Arrangements*, june 1997 : 28.

20 Dagenais, *Travail éclaté : protection sociale et égalité*, Yvon Blais éditeur, 1998 : 31.

étant souvent des jeunes, il est plausible qu'un bon nombre font du télé-travail au moyen de nouvelles technologies sur des périodes plus ou moins prolongées à domicile.

## D Du télé-travail parfois non choisi

Une analyse des tendances et des faits relatifs à certains régimes de travail non conventionnel, comme le télé-travail, a montré que près de la moitié des employés œuvrant à domicile le font parce qu'il s'agit d'une pratique exigée par leur poste. Autrement dit, ils n'ont pas la possibilité de choisir de travailler ou non à leur domicile.

## 3 DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REVENU À LA BAISSÉ

Les analyses portant sur les modes de travail non conventionnel montrent qu'avec la croissance de ces formes d'emploi, la proportion de travailleurs mal rémunérés et mal protégés tend à s'accroître. Certaines données font ressortir l'importance des questions relatives aux risques et à la vulnérabilité des travailleurs, en ce qui touche les revenus et les conditions de travail à la baisse de certaines catégories comme les femmes et les jeunes.

Dans le nouveau marché du travail où se développent les modes de travail non-conventionnel, tant la catégorie de sexe que la catégorie d'âge demeurent des critères de différenciation sociale déterminants.

La catégorie de sexe reste un critère central de différenciation entre hommes et femmes dans les modes de travail atypique, au sens où, ces modes de travail laissent une plus large place aux femmes dans l'emploi à temps partiel, occasionnel, autonome exercé seul, ainsi que dans les avantages sociaux et les conditions de travail (faibles rémunérations et insécurité) qui les caractérisent.

Quant à l'âge, il demeure un facteur supplémentaire de différenciation sociale dans les restructurations de l'emploi qui s'exercent. C'est ainsi que l'on constate une plus forte dépendance des jeunes adultes qui résulte de revenus insuffisants, d'un accès restreint aux bons emplois et de transferts sociaux en régression.

### 3.1 Des revenus de travail en baisse

Parmi les facteurs permettant d'observer la détérioration de la rémunération des travailleurs dans les modes de travail non conventionnel comparés aux postes réguliers, notons simplement les trois données suivantes :

- D'abord, les travailleurs contractuels non permanents représentent une catégorie qui gagne moins que les travailleurs réguliers. En effet, presque 50% des travailleurs non permanents gagnent moins de \$10.00 l'heure alors que seulement un quart des travailleurs permanents gagnent ce montant. De surcroit, plus de 25% des travailleurs permanents gagnent plus de \$20.00 l'heure comparé à 14% seulement des travailleurs non permanents.<sup>21</sup>
- Ensuite, si l'on prend les autonomes qui travaillent seuls plus spécifiquement, une catégorie à la hausse comme nous l'avons vu, ils sont plus susceptibles que les employés réguliers, mais surtout que les employeurs, d'avoir des revenus annuels polarisés, soit très bas, soit très élevés. Ainsi, en 1995, plus de la moitié (55,7%) de ces autonomes à compte propre n'embauchant qu'eux-mêmes, avaient gagné moins de \$20 000., comparé à 31,4% des employeurs. Par contre, 8,6% de ces derniers avaient gagné plus de \$80 000. comparé à seulement 2,2% des travailleurs à leur compte.<sup>22</sup>
- Enfin, mentionnons pour terminer à ce chapitre que les femmes ont des revenus d'emploi plus faibles que les hommes. En terme de gains, l'écart de revenu entre les femmes et les hommes est plus grand chez les travailleurs autonomes que parmi les employés rémunérés : en effet, en 1996, tandis que les femmes travailleuses à compte propre gagnaient 67,3% du revenu masculin d'un travail autonome, l'employée (femme) rémunérée gagnait jusqu'à 72,8% de ses collègues masculins.

### **3.2 Des conditions de travail en baisse**

D'autres facteurs permettent d'observer la baisse des conditions de travail pour les travailleurs qui pratiquent des modes de travail non conventionnel comparés aux employés des postes réguliers.

#### **A Un accès réduit aux avantages sociaux**

---

21 DRHC, *Flexible Work Arrangements*, june 1997 : 36.

22 Karen D. Hughes, *Gender and Self-employment in Canada : Assessing Trends and Policy Implications*, Canadian Policy Research Network Study No. WI04, Changing Relationships Series, 1999 : vii.

Par exemple, l'accès aux avantages sociaux reste un problème déterminant pour une bonne partie des travailleurs non réguliers à en juger notamment par les données suivantes<sup>23</sup> :

- Moins de 20% des travailleurs non réguliers sont inscrits à un régime collectif de retraite ou à un régime de rentes; à un plan collectif de santé et à un plan dentaire; ainsi qu'à un régime de congés de maladie.
- Moins de 40% des travailleurs non réguliers peuvent bénéficier d'au moins un de ces régimes d'avantages sociaux alors que c'est le cas pour près de 85% des travailleurs réguliers.

## B Une réduction des conditions de travail

Parmi les facteurs indiquant une réduction des conditions de travail des travailleurs non réguliers par rapport aux employés réguliers, mentionnons :

- les difficultés d'accès au régime public d'indemnisation des congés maternité et parentaux, ce qui affecte en particulier les jeunes femmes;
- les difficultés d'accès au régime public de prestation d'assurance-emploi en cas de perte d'emploi et de chômage;
- les problèmes d'autonomie économique lors d'aller et retour répétés entre des emplois de courte durée et des périodes de chômage ou d'inactivité;
- les difficultés d'accès à un régime d'indemnisation et de protection en cas de maladie et d'accidents professionnels.

---

23 DRHC, *Flexible Work Arrangements*, june 1997 : 37.

## CONCLUSION

### Quelques défis posés aux institutions

L'expansion des modes de travail non conventionnels ou atypiques entraînent des impacts majeurs sur les conditions de travail et de revenus des personnes. La prolifération des emplois non standard, l'écart grandissant entre les "bons" et les "mauvais" emplois, la réforme des programmes de soutien du revenu au Canada, les avancées fulgurante de la technologie et la mondialisation de l'économie, constituent des éléments de cette vague de fond qui se répercutent tant sur les habitudes de travail que sur le marché du travail lui-même. Les changements structurels en cours dans les modes de travail non conventionnel (contractuel, temporaire, autonome, en télé-travail) suscitent donc des répercussions majeures sur les relations en matière d'emploi.

Cette tendance lourde représente de nouveaux défis tant pour les gouvernements, les associations patronales, les syndicats que pour les travailleurs eux-mêmes. Elle pousse à s'interroger entre autres sur les moyens d'adapter les conventions collectives et les stratégies organisationnelles aux nouvelles relations en matière d'emploi qui découlent des modes de travail non-conventionnel.

Plusieurs, y compris moi-même, ont déjà constaté la nécessité d'une action en faveur de lois et de règlements protégeant le travail atypique jusqu'ici très mal couvert.<sup>24</sup> La structure des lois existantes, destinée aux personnes protégé avant tout les travailleurs dans les emplois typiques. De plus, les droits collectifs, définis dans le code du travail, ne peuvent être intégralement transposés aux non syndiqués. Les lois du travail, la fiscalité, les relations de travail, le développement de la formation de la main-d'œuvre, le système de protection sociale et les régimes d'avantages sociaux constituent différentes sphères pouvant être adaptées aux nouvelles exigences posées par les modes de travail non conventionnel.

Un principe directeur peut guider ces défis celui de réaffirmer les droits de la personne reconnus dans la Charte québécoise, et plus particulièrement

---

24 Pour plus de détails sur les défis à relever par nos institutions voir Dagenais, *Travail éclaté : protection sociale et égalité*, Yvon Blais éditeur, 1998 : 190 et sq.

- le droit à l'égalité : un traitement égal pour un travail équivalent (article 19); et lutter contre la discrimination dans l'embauche, la formation, les conditions de travail d'une personne, etc (article 16);
- ou encore, les droits économiques et sociaux tels que le droit à des mesures financières et à des mesures sociales pour assurer un niveau de vie décent (article 45) et le droit à des conditions de travail justes et raisonnables (article 46).

/dd