

**NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL ET
PRÉCARISATION DE L'EMPLOI : UN ÉTAT DE LA SITUATION**

Lucie France Dagenais, Ph. D.

Direction de la recherche et de la planification

Communication présentée le 11 septembre 1998 à la journée d'étude sur les droits et libertés de la personne à l'intention des syndicats affiliés à la FTQ.

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

PLAN DE PRÉSENTATION

1	INTRODUCTION	1
1.1	Les perspectives théoriques.....	1
1.1.1	La perspective sociologique de la précarisation de l'emploi.....	1
1.1.2	La perspective juridique : les formes de travail « hors normes ».....	1
1.1.3	Des significations d'ordre culturel et politique	2
1.2	Éléments de problématique.....	2
1.2.1	Une préoccupation centrale au regard des principes de la Charte des droits et libertés	3
1.2.2	Les situations de travail disparates : le temps partiel et les autres	3
1.3	Objectif et méthode	5
1.3.1	Critères de classification des sous-catégories de la population active occupée.....	5
1.3.2	Sources de données.....	6
2	DÉNOMBREMENT DES SOUS-CATÉGORIES DE LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE.....	8
2.1	Croissance des catégories de travailleurs dans la population active occupée de 1976 à 1995.....	8
2.2	Répartition des sous-catégories de travailleurs dans la population active occupée	9
2.2.1	Nombre de travailleurs salariés et de travailleurs indépendants dans la population active occupée.....	9
2.2.2	Répartition des réguliers et des non réguliers chez les salariés et les autonomes (sans aide)	9
2.2.3	Répartition du temps plein et du temps partiel chez les salariés et les autonomes (sans aide), réguliers et non réguliers.....	10
2.2.4	Travailleurs à domicile	11

2.2.5 Données complémentaires sur le travail non régulier.....11

PLAN DE PRÉSENTATION (suite)

3	LE PROBLÈME DE FOND : LES QUESTIONS POSÉES PAR LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEURS À STATUTS DIFFÉRENCIÉS AU REGARD DES PRINCIPES ET DES DROITS RECONNUS DANS LA CHARTE	13
3.1	Les travailleurs à statuts différenciés et les principes de la Charte....	13
3.2	Les questions soulevées en lien avec la Charte.....	15
3.2.1	Droits à l'égalité	15
3.2.1.1	Travail non régulier et inégalité salariale : questions sur l'article 19	16
3.2.1.2	La discrimination dans l'emploi : questions sur l'article 16	17
3.2.2	Droits sociaux et économiques.....	17
3.2.2.1	Travail non régulier et conditions de travail inférieures : questions sur l'article 16.....	17
3.2.2.2	Travail temporaire et barrières dans l'accès à l'emploi régulier.....	18
3.2.2.3	Le droit à un niveau de vie décent : questions sur l'article 45.....	19
3.2.2.4	Les programmes d'accès à l'égalité : questions sur la Partie III de la Charte	19
4	CONCLUSION	19
5	TABLEAUX	21
1.	Croissance des catégories de travailleurs de la population active occupée, 1976-1995.....	21
2.	Les sous-catégories de travailleurs de la population active occupée ..	22
3.	Travailleurs à temps plein et travailleurs à temps partiel.....	23
4.	Travailleurs à domicile.....	24
6	BIBLIOGRAPHIE.....	25

1 INTRODUCTION

Comment peut-on apprécier l'ampleur du phénomène des nouvelles formes de travail sous l'angle de la précarisation de l'emploi pour les travailleurs à statut d'emploi différents? Quel est l'état de la situation? Nous allons ici tenter de faire le point sur cette question en particulier au regard des principes de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

1.1 Les perspectives théoriques

1.1.1 La perspective sociologique de la précarisation de l'emploi

Parmi les perspectives théoriques à partir desquelles on peut aborder l'étude des nouvelles formes de travail il y a la perspective sociologique de la précarisation de l'emploi. Dans cette perspective on explique ce phénomène comme un changement dans les politiques de gestion de la main-d'œuvre. Ces politiques accordaient auparavant des protections aux salariés en termes de sécurité d'emploi et de conditions de travail (niveau de rémunération supérieur au minimum légal; durée du travail déterminée et paiement en temps supplémentaire au-delà; avancement et permanence de l'emploi par ancienneté; ancienneté proportionnelle dans les mises à pied; etc). Dans cette perspective, les formes d'emploi précaires constituent de nouvelles politiques de gestion de la main-d'œuvre de la part des entreprises voulant plus de flexibilité.

1.1.2 La perspective juridique : les formes de travail « hors normes »

Il y a bien sûr aussi la perspective juridique de la régulation du travail. Cette approche conçoit avant tout les formes de travail dans le cadre des normes existantes : codes du travail, Loi sur les normes du travail, etc. Dans cette

perspective, certaines formes d'emploi tel que le travail occasionnel sur liste de rappel, par exemple, une forme d'emploi qui se répand et qui échappe à ce type de cadre conceptuel, peut contribuer à la précarisation.

1.1.3 Des significations d'ordre culturel et politique

Enfin, le phénomène des nouvelles formes de travail a aussi d'autres significations que celle des stratégies des entreprises. Ces significations sont notamment d'ordre culturel : des scénarios de vie personnelle où s'interpénètrent travail à temps partiel ou temporaire et formation, ainsi que d'ordre politique : gestion du chômage, interventions visant certaines catégories particulières dans la population, etc.

1.2 Éléments de problématique

Poser le problème des nouvelles formes de travail uniquement dans des termes d'emplois atypiques ou précaires, c'est se limiter à une différenciation de la composition de la population active, produite au seul niveau du système économique. La précarité n'est pas seulement d'ordre économique (dualisme du marché; niveaux de revenus inférieurs à ceux des emplois réguliers; sécurité d'emploi exclue). Elle est aussi d'ordre social ainsi que juridique au sens où les catégories de travailleurs « périphériques » au marché des postes réguliers, ne sont pas intégrées d'une part socialement aux communautés de travail constituées et, d'autre part, juridiquement, aux régulations du travail. Ceci a pour effet de favoriser, à terme, l'éclatement ou atomisation des formes sociales de mobilisation et de solidarité.

Il ne suffit donc plus de définir les nouvelles formes de travail comme simplement « précaires ». On laisserait alors sous-entendre que les travailleurs qui y sont impliqués ont toujours le choix de ce genre d'emploi alors qu'il est hautement douteux que ces travailleurs, de façon étendue, choisissent délibérément la précarité comme situation de travail et mode de vie.

1.2.1 Une préoccupation centrale au regard des principes de la Charte des droits et libertés

Tout l'effort d'analyse procède donc du constat et de la préoccupation à propos de la croissance, au cours des dernières années, de travailleurs sans statut ou à statut ambigu, ainsi qu'à propos de l'impact de ce phénomène. Dans ce contexte où un nombre important de travailleurs sont sans statut clairement identifié et que, dans l'état actuel des lois sociales et du travail, leur situation de travail ne sont pas encadrée par un type de régime syndical, nous nous demandons d'abord quelles sont ces sous-catégories de travailleurs? Nous nous demandons ensuite quelles sont les protections institutionnelles auxquelles les catégories croissantes de travailleurs sans statut ou à statut ambigu peuvent toujours prétendre au regard des principes égalitaires garantis par la Charte des droits à l'ensemble des travailleurs?

1.2.2 Les situations de travail disparates : le temps partiel et les autres

L'ampleur des situations ou formes de travail autres que l'emploi régulier type n'est en effet pas négligeable. Celles-ci regrouperaient, selon les estimations, environ la moitié de la population active qui se distribue dans des formes différenciées d'emploi.

Si, donc, environ la moitié des travailleurs au Québec ont actuellement une participation pleine et entière à la population active en travaillant de façon régulière, c'est-à-dire à temps plein sur une base hebdomadaire et pendant toute l'année, une autre moitié y participe de façon non régulière. Au sein de celle-ci, il existe une très grande différenciation. Dans ce groupe de travailleurs non réguliers et partiellement actifs, on retrouve les travailleurs temporaires. Il

peut s'agir de travailleurs saisonniers ou encore d'occasionnels non saisonniers qui œuvrent à temps plein ou partiel sous diverses formes, à domicile ou non.

Parmi les autres formes de travail désignées tantôt comme atypiques tantôt comme précaires, le **travail à temps partiel** est considéré comme le moins atypique, étant donné qu'il se distingue sur un seul point de l'emploi régulier stable à 5 jours par semaine pour 35 à 40 heures, c'est-à-dire qu'il s'exerce sur une durée de travail hebdomadaire habituellement moindre.

Dans le cas, par contre, des formes de **travail temporaire, saisonnier ou non**, ou encore du **travail autonome (ou faux autonomes)**, leurs modalités d'exercice s'écartent de l'emploi salarié stable sur plusieurs points, dont le nombre des semaines de travail dans l'année, les conditions de travail (congrés payés, congrés maladie, vacances annuelles, heures supplémentaires), etc.

1.3 Objectif et méthode

Nous partons donc de la « population active occupée » définie comme l'ensemble des personnes au travail¹, pour en faire le pivot de l'analyse et examiner la différenciation de cette population occupée. Il s'agit ici, en plus de mettre de l'ordre dans la situation composite de la population active occupée, de préciser les sous-catégories de travailleurs non réguliers dans cet ensemble. Notre analyse ne se limite donc pas aux salariés en tant que travailleurs réguliers pris comme valeur étalon, mais tente de mettre en évidence plus particulièrement les situations de travail provisoire, mal connues mais bien réelles.

1 La désignation « population active occupée » n'inclue ici que des personnes au travail en excluant les agriculteurs, les travailleurs familiaux non rémunérés ainsi que les sans travail prestataires d'assurance-emploi.

1.3.1 Critères de classification des sous-catégories de la population active occupée

Nous retenons quatre critères prévalant à notre classification:

- Différencier la main-d'œuvre occupée de façon **régulière** de celle ayant un rapport plus **occasionnel** à l'emploi;
- Distinguer les travailleurs **indépendants**, et plus spécialement les autonomes qui n'embauchent qu'eux-mêmes, des travailleurs **salariés (ou rémunérés)**;
- Distinguer la situation de la main-d'œuvre dans la durée de travail à **temps plein** et à **temps partiel**;
- Distinguer, enfin, les travailleurs selon leur lieu de travail, **à domicile** ou non.

1.3.2 Sources de données

Élaborer la problématique des situations de la main-d'œuvre signifie en estimer l'ampleur au moyen des possibilités offertes par les données statistiques disponibles. Deux enquêtes canadiennes existent à cet effet : l'Enquête sur la population active (l'EPA) et le Recensement. En ce qui concerne les problèmes du travail, ces enquêtes ont comme unité d'observation le « travailleur » et non la « forme du travail » ou le « statut d'emploi ». Retenir la notion de population active est donc un avantage au plan des données statistiques disponibles.

Ainsi, les données de l'EPA permettent de mesurer globalement les catégories principales de la population active, telles que : les « travailleurs rémunérés » travaillant pour autrui, ou salariés; les « travailleurs indépendants » oeuvrant à leur compte embauchant ou non du personnel; et, enfin, les travailleurs oeuvrant de façon régulière soit à temps plein (« plus de 29 heures par semaine

à l'emploi principal »), soit à temps partiel (« moins de 30 heures par semaine à son emploi principal »), et ce, de façon choisie ou non choisie.

Les données de l'EPA ont donc comme avantage de mesurer l'importance de ces catégories de travailleurs dans la population active occupée. Au niveau des salariés toutefois, les données de l'EPA tendent à surévaluer² leur nombre parce qu'elles incluent à cette catégorie les indépendants propriétaires salariés de leur entreprise. En conséquence, ces données ont comme désavantage, d'une part, à sous-évaluer³ le nombre réel des travailleurs à leur compte et, d'autre part, à fondre dans la même catégorie, tous ces travailleurs qu'ils soient de véritables ou de faux indépendants.

En outre, ces données ne permettent pas de connaître la durée des emplois occupés, puisque les estimations mensuelles de l'emploi, du chômage et des inactifs de ce sondage, tirées auprès d'un échantillon de personnes, se rapportent uniquement à une semaine de référence. Il n'est alors pas possible de mesurer les sous-catégories de travailleurs oeuvrant de façon non régulière, catégories prioritaires pour notre exposé.

2 En effet, les données de l'EPA surévaluent le nombre des travailleurs rémunérés en incluant à cet ensemble « les travailleurs indépendants avec entreprise constituée en société » parce que, en principe, « ils sont employés par l'entreprise dont ils sont propriétaires ». Il conviendrait mieux d'inclure ces travailleurs propriétaires d'entreprise constituée en société dans la même catégorie que les travailleurs à leur compte, de l'avis de plusieurs (Voir *Guide d'utilisation des données de l'Enquête sur la population active*, Statistique Canada, mars 1992:41).

3 La catégorie « travailleurs à son compte » est sous-évaluée en nombre parce qu'elle exclue, comme nous venons de le noter, « les travailleurs indépendants salariés de leur entreprise », d'une part. D'autre part, en considérant tous les « travailleurs à leur compte sans entreprise et sans personnel » qui n'embauchent qu'eux-mêmes, au même titre que les vrais indépendants qui embauchent du personnel, la qualité réelle des indépendants de cette catégorie est mal appréciée puisque les faux indépendants ne peuvent être identifiés et distingués des vrais indépendants.

Les données de Recensement⁴ nous permettent de connaître la durée des semaines travaillées chez les travailleurs, qu'ils soient salariés ou indépendants. Elles nous permettent en effet de distinguer des sous-catégories spécifiques de travailleurs en fonction du critère du nombre des semaines annuelles travaillées. Nous distinguerons donc les sous-catégories de travailleurs selon qu'ils œuvrent soit de façon **régulière** de 48 à 52 semaines par an, soit **non régulière** de 1 à 47 semaines par an. Cette dernière catégorie est divisée en deux autres sous-catégories pour désigner les personnes travaillant de façon occasionnelle soit **saisonnière**, moins de 26 semaines par an, ou encore **non saisonnière** de 27 à 47 semaines.

2 DÉNOMBREMENT DES SOUS-CATÉGORIES DE LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE

Présentons maintenant quelques chiffres qui permettent d'illustrer certaines tendances dans la population active occupée.

⁴ Le recensement de 1991 est le seul dont les données soient actuellement disponibles. Les données du recensement de 1995 ne seront disponibles qu'au printemps 1998.

2.1 Croissance des catégories de travailleurs dans la population active occupée de 1976 à 1995.

Voyons d'abord les tendances générales en terme de croissance des catégories globales de travailleurs de la population active occupée, tendances observables au cours des vingt dernières années. Selon les données de l'EPA, on peut observer (voir **Tableau I** en annexe) :

- une faible croissance des **travailleurs salariés à temps plein** (5,9%);
- une forte croissance des **travailleurs salariés à temps partiel** (plus de 100%);
- une croissance extrêmement forte des travailleurs salariés à temps partiel **non choisis** (une progression de plus de 500%);
- enfin, une forte croissance chez les **travailleurs indépendants**, dont le nombre a doublé en vingt ans.

Comme nous l'avons déjà dit plus tôt, ces analyses prennent en compte globalement la catégorie des salariés ainsi que celle des indépendants, oeuvrant à temps plein ou à temps partiel. Elles ne concernent pas les catégories spécifiques de travailleurs non réguliers qui nous intéresse ici de manière prioritaire.

2.2 Répartition des sous-catégories de travailleurs dans la population active occupée

2.2.1 Nombre de travailleurs salariés et de travailleurs indépendants dans la population active occupée

Selon les données du Recensement, le nombre total des travailleurs salariés est estimé à 3,218,864 personnes (Voir **Tableau 2** en annexe). Les travailleurs indépendants représentent pour leur part 282,000 personnes, dont plus d'un tiers

(105,000 ou 37%) sont des autonomes qui n'embauchent qu'eux-mêmes et environ deux tiers (176,166 ou 63%) sont des indépendants qui embauchent du personnel. Pour la suite de cette étude et aux fins de comparaison avec les travailleurs salariés, nous retiendrons sur l'ensemble des indépendants, seulement ceux qui n'embauchent pas d'employés et que nous désignons ici d'« autonomes sans aide ».

2.2.2 Répartition des réguliers et des non réguliers chez les salariés et les autonomes (sans aide)

Sur l'ensemble des travailleurs **salariés** on retrouve 58,1% de réguliers (travaillant de 48 à 52 semaines), contre 41,9% de non réguliers (voir **Tableau 2**). Parmi ceux-ci, les occasionnels simples (non saisonniers -27 à 47 semaines-) comptent pour 21,5% et les occasionnels saisonniers (26 semaines ou moins) pour 20,4%.

Chez les **autonomes (sans aide)** on retrouve une plus grande proportion de non réguliers que chez les salariés. Sur l'ensemble de ces autonomes, les non réguliers comptent en effet jusqu'à 44,2% (contre 41,9% de l'ensemble des salariés), alors que les réguliers représentent 55,8% (contre 58,1% des salariés). Les occasionnels non saisonniers représentent à eux seuls jusqu'à 27,4% de ces autonomes, davantage que chez les salariés; par contre, les occasionnels saisonniers, qui comptent pour 16,8% des autonomes, sont moins nombreux que chez les salariés (20,4%).

2.2.3 Répartition du temps plein et du temps partiel chez les salariés et les autonomes (sans aide), réguliers et non réguliers

Présentons maintenant la répartition des travailleurs à temps plein et à temps partiel.

D'abord pour les travailleurs **salariés** :

- la très forte majorité (89,3%) des **réguliers**, œuvrent à temps plein (plus de 30 heures par semaine), comme on peut s'y attendre, contre 10,7% qui travaillent à temps partiel (**Tableau 2**).
- Pour les **occasionnels non saisonniers**, c'est 77,2% qui travaillent à temps plein contre 22,8% à temps partiel.
- Du côté des **occasionnels saisonniers**, seulement 63,9% œuvrent à temps plein contre 36,1% à temps partiel, la catégorie qui travaille le plus à temps partiel parmi les salariés.

Ensuite chez les travailleurs **autonomes (sans aide)**

- une très forte majorité (87,5%) des **réguliers** œuvrent à temps plein, mais moins que chez les salariés, contre 12,5% qui œuvrent à temps partiel, soit un peu plus que chez les salariés.
- Pour les **occasionnels non saisonniers**, 70,9% travaillent à temps plein, beaucoup moins que chez les salariés, contre près d'un tiers (29,1%) qui œuvrent à temps partiel, bien davantage que chez les salariés.
- Enfin, pour les **occasionnels saisonniers** uniquement, jusqu'à 48,6% des autonomes (sans aide) œuvrent à temps partiel contre seulement 51,4% à temps plein, la catégorie œuvrant le plus à temps partiel, tant chez les autonomes que chez les salariés.

Notons, pour finir, qu'il y a davantage d'occasionnels saisonniers chez les salariés que chez les autonomes, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel. Par contre, il y a plus de simples occasionnels (non saisonniers) chez les autonomes que chez les salariés. (Voir **Tableau 3** annexé).

2.2.4 Travailleurs à domicile

En ce qui concerne le travail à domicile, les salariés œuvrent à domicile mais beaucoup moins, en proportion, que les autonomes (sans aide) (Voir **Tableau 4** annexé). Alors que seulement 3,8% (soit 122,101 personnes) de tous les salariés réguliers travaillent à domicile, c'est le cas de 30,0% (soit 84,434 personnes) des autonomes (sans aide).

Ce sont les occasionnels saisonniers qui travaillent le plus à domicile, surtout pour les autonomes (sans aide) dont 41,7% (ou 13,700 personnes) œuvrent à domicile, mais aussi pour les salariés, dont 4,8% (ou 31,267 personnes) travaillent à domicile. Les occasionnels non saisonniers œuvrent à domicile dans une forte proportion de 34,9% des autonomes sans aide (22,167 personnes) contre 3,9% chez les salariés (27,167 personnes).

2.2.5 Données complémentaires sur le travail non régulier

Différentes sources d'informations, complémentaires aux données statistiques déjà fournies, révèlent que la présence grandissante des travailleurs occasionnels est reliée de plus en plus à l'existence de services ou agences de location de personnel⁵. On compte au Québec actuellement 345 agences de placement temporaire⁶ et le nombre de ces agences augmente à chaque année. En effet, d'après un fichier de la Commission des normes du travail, on peut estimer qu'entre 1988 et 1992 il y a eu de 25 à 55 nouvelles agences par

5 Définition des **services ou agences de location de personnel** : ils placent leurs propres employés chez des entreprises clientes, moyennant facturation tenant compte du salaire de l'employé référé, des frais administratifs et d'un profit. Ils offrent davantage des formes d'emploi à durées déterminées (temporaires) ou à temps partiel. On les distingue des **bureaux de placement** (équivalents de centres d'emploi) qui tiennent des listes d'emplois vacants, sélectionnent, réfèrent et placent des candidats auprès d'entreprises clientes moyennant rémunération sous forme d'honoraires. Ceux-ci offrent davantage des formes d'emplois réguliers ou permanents (tiré de MMSRFP, 1993).

6 Selon Statistique Canada, données de l'Enquête sur la population active.

année⁷. Près de 50% des travailleurs placés par les agences ont des affectations de très courte durée, soit de 13 semaines ou moins (MMSRFP, 1993:21).

On note, d'autre part, que les formes de travail non régulier concernent de façon importante la main-d'œuvre féminine dans les occupations peu ou pas qualifiées (infirmières, caissières, danseuses). Une répartition⁸ globale des emplois temporaires par profession et métier dans l'ensemble de l'économie, montre en effet que les postes d'administration, dont près de la moitié sont en secrétariat, un type d'occupations majoritairement féminines, comptent pour 58% de tous les emplois temporaires (MMSRFP, 1993:15). Notons en outre, que l'importance du travail non régulier chez les femmes n'est pas réservée au seul secteur privé de l'économie. Une évaluation effectuée sur le secteur public québécois montre en effet que dans l'effectif total des occasionnels (11 518 personnes) de la fonction publique, les femmes, en 1994, représentent les deux tiers des employés (64,5% soit 7 426 femmes) (Dagenais, 8 août 1995). Des données statistiques supplémentaires seraient sans doute nécessaires pour préciser davantage la part des femmes dans le travail occasionnel. Mais de ces quelques informations complémentaires sur le travail non régulier on peut aisément déduire que cette forme d'activité touche tout particulièrement les femmes.

3 LE PROBLÈME DE FOND : LES QUESTIONS POSÉES PAR LA PRÉSENCE DE TRAVAILLEURS À STATUTS DIFFÉRENCIÉS AU REGARD DES PRINCIPES ET DES DROITS RECONNUS DANS LA CHARTE

7 Cité dans MMSRFP, 1993:22.

8 Tiré de données de l'Enquête sociale générale de 1989.

La question des impacts du phénomène de différenciation des situations de travail est une question de fond car elle représente un enjeu pour l'ensemble de la société. Les statuts de travail différenciés dans la population active occupée, constituent rien de moins qu'un enjeu des rapports sociaux et se pose ici comme un problème de respect des droits et des principes reconnus dans la Charte pour des pans entiers de travailleurs.

3.1 Les travailleurs à statuts différenciés et les principes de la Charte

Depuis quelque temps déjà la Commission a constaté, dans une série d'études⁹ et d'interventions, la disparité des statuts d'emploi et les conséquences de la présence grandissante de sous-catégories précaires de travailleurs, dans la montée de la pauvreté. La Commission a constaté de plus, les limites du filet social destiné aux travailleurs à statut précaire, pour assurer la sécurité économique aux personnes, en particulier à l'occasion de la récente réforme de la sécurité du revenu¹⁰.

9 L.F. Dagenais, *Différenciation des statuts dans l'emploi : incidences sur la Charte*, Commission des droits de la personne du Québec, décembre 1993, 62 pages. L.F. Dagenais, *Des travailleurs autonomes et précaires : éléments d'un diagnostic et pistes pour des solutions à la protection sociale de ces travailleurs*, Étude de la Direction de la recherche, (réalisée avec la collaboration de S. Archambault), Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, décembre 1995, 69 pages. L.F. Dagenais, *Mutations dans les catégories d'emploi et effets sur les personnes : Quelles stratégies possibles?* Commission des droits de la personne du Québec, Communication présentée à la FNEEQ-CSN, 4 novembre 1994, 25 pages. L.F., Dagenais, *Travail autonome et égalité d'accès à la protection sociale. Un examen des législations (lois sociales et du travail) en matière de protection sociale au Québec et dans l'Union européenne*, Étude de la Direction de la recherche, (à paraître), Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 1997, 97 pages (plus annexes).

10 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Mémoire à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale sur la réforme de la sécurité du revenu*, janvier 1997, 35 pages. Cat. 412-66.

Plus récemment, des entreprises ont consulté la Commission dans le but de savoir comment faire de leurs employés, des travailleurs autonomes, soulevant ainsi toute la question de l'accès à la protection sociale en toute égalité des nouvelles catégories de travailleurs précaires.

Devant la restructuration socio-économique et les disparités de plus en plus flagrantes dans les statuts de travail, on peut s'inquiéter des incidences sur l'égalité d'accès à la protection sociale ainsi que sur le respect des droits. Mentionnons par exemple, que le droit aux services de santé, à l'éducation (égalité des chances), à une indemnité en cas de chômage, à une indemnisation lors d'accident de travail, à une indemnisation de maternité, à une sécurité pour la vieillesse, font partie des besoins humains sociaux fondamentaux que l'État doit prendre en charge étant donné ses responsabilités comme principal dépositaire de la solidarité sociale. Les travailleurs à statuts différenciés (temporaires, occasionnels ou saisonniers) n'ont pas tous également accès à l'ensemble des modalités assurant ce type de besoins. Une telle perspective, certes, tend à s'opposer à une vision uniquement entrepreneuriale de la société, atomisant les personnes dans les statuts de travail et voulant que l'État se déresponsabilise du contrat social face à la protection des travailleurs et des travailleuses des aléas de l'existence sociale.

Dans le présent marché du travail en mutation, de plus en plus de travailleurs sont exclus des mesures de protection mises en place par les législations sociales et du travail fondées avant tout sur le travail salarié stable. Ces personnes pourraient en fait devenir de nouvelles victimes et constituent des indices d'une tendance pouvant rendre inopérants les principes de la Charte, ainsi que ses modalités d'application. C'est donc ici que réside toute la pertinence de notre analyse en regard de la Charte, c'est-à-dire dans un contexte où le phénomène d'éclatement des statuts d'emploi tend à s'accroître, comme

nous avons pu l'exposer, on est conduit à se demander comment les principes de la Charte peuvent être respectés et appliqués.

3.2 Les questions soulevées en lien avec la Charte.

Au terme de cet exposé, je voudrais soumettre quelques questions sur les impacts au regard de certains principes reconnus par la Charte des droits et libertés, questions touchant au respect de deux types de droits : droits à l'égalité et droits sociaux et économiques. La Charte comporte, en effet, des articles pertinents à notre réflexion sur les statuts de travail. On pense ici, bien sûr, notamment à la notion d'« égalité » : un « traitement égal pour un travail équivalent » (article 19), ou encore, à celle de « conditions de travail justes et raisonnables » (article 46), mais aussi à d'autres dispositions.

3.2.1.1 Droits à l'égalité

Les droits à l'égalité concernent notamment une modalité particulière énoncée à l'article 19 de la Charte, soit : le droit à un traitement égal pour un travail équivalent.

3.2.1.1 Travail non régulier et inégalité salariale : questions sur l'article 19

On peut se demander quelle est l'étanchéité de l'**article 19** (« traitement égal pour un travail équivalent ») étant donné les travailleurs non réguliers à statuts différenciés ou sans statut d'emploi, qui se multiplient et la présence de règles de rémunérations de plus en plus individualisées, ou à la tâche.

Par exemple, les travailleuses et travailleurs temporaires placés par les agences de location de personnel, ont un salaire inférieur aux employés réguliers pour

effectuer les mêmes tâches. Selon un rapport gouvernemental, ils sont rémunérés « en moyenne 20% en dessous du salaire moyen versé aux travailleurs réguliers effectuant les mêmes tâches » (MMSRFP, 1993:40). Cette inégalité est plus évidente pour des tâches de manutentionnaires, manœuvres, employés d'entretien, employés de bureau, dont les travailleurs doivent se contenter du salaire minimum, subissant une inégalité pouvant dépasser 20% (MMSRFP,1993:41). A cet égard les travailleurs moins scolarisés et peu spécialisés subissent les plus fortes inégalités.

Ainsi, l'application de l'**article 19** de la Charte soulève des questions lorsque, pour des tâches semblables, dans une même entreprise, le statut des travailleurs diffère (indépendant contractuel hors de la firme). En principe, s'adressant à l'employeur, cet article de la Charte consacre le droit à un « salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit. » En pratique sur le plan salarial, on voit apparaître une zone inopérante de la *Loi sur l'équité salariale* qui ne rejoint que les salariés attitrés des entreprises. Plusieurs travailleurs(euses) à contrat accomplissent un travail équivalent aux salariés, sans être considérés comme « membres » du personnel par l'employeur, exerçant leur activité soit temporairement, soit hors du cadre de l'entreprise (à domicile, par exemple). En outre, la notion de « salaire » mentionnée dans l'article pour prescrire l'équité de traitement, est inadéquate pour le travailleur dont l'activité, dans les faits, est plutôt assimilée à un contrat d'entreprise. La notion de salaire ne peut s'appliquer à ce type de travailleur davantage soumis aux aléas des échanges individuels. Conséquemment, le sens de la discrimination, tel que formulé à l'article 19, ne risque-t-il pas de s'avérer trop restreint ou mal adapté?

3.2.1.2 La discrimination dans l'emploi : questions sur l'article 16

De plus, alors que la masse des travailleurs est de plus en plus atomisée, les victimes de discrimination dans l'emploi risquent bien de se poser en nombre croissant malgré l'**article 16** de la Charte des droits. Parler de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, etc... c'est-à-dire en regard des caractéristiques d'emploi établies à l'article 16, ne revient-il pas pour ces personnes qui exécutent un contrat ou pratiquent ponctuellement une activité de travail, à démontrer la « quadrature du cercle »?

3.2.2 Droits sociaux et économiques

Au chapitre des droits sociaux et économiques, le droit à des conditions de travail justes et raisonnables, concerne un type de droit fondamental de la personne garanti par l'article 46 de la Charte.

3.2.2.1 Travail non régulier et conditions de travail inférieures : questions sur l'article 46

On peut se demander quelle est l'étanchéité de l'**article 46** (« Toute personne qui travaille a droit à des conditions de travail justes et raisonnables ») étant donné une masse de travailleurs de plus en plus atomisée, des liens d'emploi plus diffus, des standards collectifs (de protection) à la baisse et des réaffectations plus risquées.

Par exemple, la travailleuse ou le travailleur temporaire ne bénéficient pas des mêmes conditions de travail que l'employé régulier de l'entreprise qui effectue les mêmes tâches : absence de sécurité d'emploi; absence de possibilité d'avancement; peu ou pas d'accès à la formation; progression salariale selon la bonne volonté de l'agence; service continu non reconnu, ce qui peut donner lieu à des congédiements sans cause juste et suffisante (MMSRFP, 1993:28).

Le droit spécifique à **des conditions de travail justes et raisonnables** est d'application malaisée, alors que les travailleurs atomisés sont plus vulnérables que lorsqu'ils sont regroupés en entité : individuellement, ils sont susceptibles de rencontrer des difficultés particulières à faire reconnaître les droits qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique de chacun à des conditions de travail justes et raisonnables.

3.2.2.2 Travail temporaire et barrières dans l'accès à l'emploi régulier

Non seulement les travailleurs (euses) temporaires ou occasionnels, ainsi qu'une part importante de ceux oeuvrant à temps partiel sont privés du droit à des conditions de travail justes et raisonnables, mais divers mécanismes contribuent à les maintenir dans ces situations. Ainsi, des mécanismes érigés par des agences de location de personnel auprès des entreprises clientes rendent difficile l'embauche à titre permanent d'une travailleuse ou d'un travailleur temporaire arrivé au terme de son mandat. Les « pénalités financières » sont imposées par les agences aux entreprises expressément pour contrer cette conversion d'emplois temporaires en postes réguliers (MMSRFP, 1993:57).

3.2.2.3 Le droit à un niveau de vie décent : questions sur l'article 45

Quant au **droit à un niveau de vie décent**, c'est-à-dire le droit à des mesures d'assistance financière et à des mesures sociales, son application risque d'être aussi malaisée, puisque les mesures de protection prévues par la Loi sont destinées à remédier aux carences de situations d'emplois standards. Cependant, l'accès à un emploi stable est manifestement compromis pour des catégories de personnes de plus en plus larges, devant l'apparition des travailleurs en activité (pigiste, petit indépendant à son compte, etc) sans statut

d'emploi assurable. En outre, la multiplication des personnes privées de l'emploi assurable et de ses protections (par exemple : semaines assurables donnant accès à l'assurance-emploi ou autres protections sociales), affecte des catégories de personnes particulièrement touchées par la pauvreté, comme les femmes et les jeunes.

3.2.2.4 Les programmes d'accès à l'égalité : questions sur la Partie III de la Charte

Mentionnons finalement, les dispositions de la **Partie III** de la Charte concernant les programmes d'accès à l'égalité ayant pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi. Elles sont fondées sur une vision du marché de l'emploi désormais en plein éclatement et où sévit maintenant l'effritement des standards et surtout la multiplication de « victimes » potentielles.

4 CONCLUSION

Le travail de dénombrement que nous venons d'effectuer, nous révèle un renversement progressif dans la répartition de la population active occupée entre les types de travailleurs. Nous avons confirmé que les travailleurs non réguliers représentent maintenant plus de 40% de l'ensemble de la main d'oeuvre par rapport aux travailleurs réguliers. Ce renversement est loin d'être négligeable parce qu'il confirme la croissance de catégories de personnes sans statut de travail, qui se trouvent ainsi privées des mesures de protection de base attachées à un statut d'emploi régulier. Mais ce renversement est surtout marquant parce qu'il indique une remise en cause évidente de mesures

conquises de haute lutte dans nos sociétés, pour l'affirmation d'une égalité sociale véritable.

TABLEAU 1.

Croissance des catégories de travailleurs dans la population active occupée, 1976-1995

	1976	1995	Croissance	
			Nombre	%
Population active occupée	2 519 900	3 191 300	671 400	(26,6%)
Travailleurs rémunérés (ou salariés)	2 290 900	2 731 600	440 700	(19,2%)
. temps plein	2 061 300	2 183 700	122 400	(5,9%)
. temps partiel	229 600	547 900	318 300	(138,6%)
- choisi	.196 600	.341 900	.145 300	(73,9%)
- non choisi	.33 000	.206 000	.173 000	(524,2%)
Travailleurs indépendants	229 000	459 700	230 700	(100,7%)

Enquête sur la population active, 1976-1995
(Compilation spéciale du Ministère du travail du Québec).

TABLEAU 2.

Les sous-catégories de travailleurs de la population active occupée

	Travailleurs rémunérés (salariés)		Travailleurs autonomes (sans personnel)		Total des indépendants (en incluant les employeurs)	
	N	(100%) %	N	(100%) %	N	(100%) %
Grand total réguliers et non réguliers	3 218 364	(100%)	105 100	(100%)	281 266	(100%)
Réguliers (48 à 52 sem.)	1 870 532	(58,1)	58 600	(55,8)	184 867	(65,7)
Non réguliers						
. occasionnels non saisonniers (27 à 47 sem.)	691 166	21,5	28 800	27,4	63 533	(22,6)
. occasionnels saisonniers (1 à 26 sem.)	656 666	20,4	17 700	16,8	32 866	(11,7)
Sous-total non réguliers	1 347 832	(41,9)	46 500	(44,2)	96 399	(34,3)

	Travailleurs rémunérés (salariés)	Travailleurs autonomes (sans personnel)
	%	%
	Temps partiel	Temps partiel
Réguliers (48 à 52 sem.)	(10,7)	(12,5)
Non réguliers total	(29,3)	(36,5)
. occasionnels non saisonniers (27 à 47 sem.)	22,8	29,1
	36,1	48,6

. occasionnels saisonniers (1 à 26 sem.)		
--	--	--

Source : Données de Recensement 1991.

TABLEAU 3.

TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN ET TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL Salariés et autonomes (sans aide) : réguliers ou non réguliers			
Travailleurs à temps plein sur le total des salariés :	2,632,464 (81,5%)	Travailleurs autonomes (sans aide) à temps plein sur le total des autonomes (sans aide):	80,833 (76,9%)
Réguliers (+ de 48 semaines/an) :	63,7%	Réguliers (+ de 48 semaines/an) :	63,5%
Non réguliers (de 1 à 47 semaines/an)	36,3%	Non réguliers (de 1 à 47 semaines/an)	36,6%
- occasionnels non saisonniers (de 27 à 47 sem./an) : 20,3%		- occasionnels non saisonniers (de 27 à 47 sem./an) : 25,3%	
- occasionnels saisonniers (de 1 à 26 sem./an) : 16,0%		- occasionnels saisonniers (de 1 à 26 sem./an) : 11,3%	
Travailleurs salariés à temps partiel sur l'ensemble des salariés:	594,900 (18,5%)	Travailleurs autonomes (sans aide) à temps partiel sur l'ensemble des autonomes (sans aide):	24,267 (23,1%)
Réguliers (+ de 48 semaines/an) :	33,7%	Réguliers (+ de 48 semaines/an) :	30,1%
Non réguliers (de 1 à 47 semaines/an)	66,4%	Non réguliers (de 1 à 47 semaines/an)	69,9%
- occasionnels non saisonniers (de 27 à 47 sem./an) : 26,5%		- occasionnels non saisonniers (de 27 à 47 sem./an) : 34,5%	
- occasionnels saisonniers (de 1 à 26 sem./an) : 39,9%		- occasionnels saisonniers (de 1 à 26 sem./an) : 35,4%	

Données de Recensement 1991

TABLEAU 4

TRAVAILLEURS À DOMICILE				
Salariés à domicile			Autonomes (sans aide) à domicile	
	Nombre	%	Nombre	%
Total	122,101	3,8 %	84,434	30,0 %
. Réguliers (+ 48 sem./an)	63,667	3,4 %	48,567	26,3 %
. Occasionnels non saisonniers (27 à 48 sem./an)	27,167	3,9 %	22,167	34,9 %
. Occasionnel saisonniers (1 à 26 sem./an)	31,267	4,8 %	13,700	41,7 %

Source : Recensement 1991. Données comparatives inexistantes pour 1986.

BIBLIOGRAPHIE

BROSSARD, Michel et SIMARD, Marcel. Les statuts de travail une analyse socio-institutionnelle de la population active québécoise, Québec, 1986. 119 pages.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. Le rôle des agences d'emploi privées dans le fonctionnement du marché du travail. Genève, 1994, 95 pages.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. « Les agences de Personnel », Bulletin C.S.N., vol. 7, n° 2, avril 1990.

CYR, Mario. « Qui est le véritable employeur? », Justice, mai 1992.

DAGENAIS, Lucie France. Recherche sur les travailleurs temporaires (dans le secteur public), Direction de la recherche, CDPQ, 8 août 1995, 8 pages.

GAGNON, Jean-Denis. « Employé parfois ou quelquefois : le travail atypique ou précaire; les insuffisances du droit canadien et québécois », Revue du Barreau canadien, vol. LXX, 1991, pp. 71-82.

GAGNON, Jean-Denis. « Les travailleurs recrutés par les agences de placement », Revue du Barreau canadien, vol. LXX, 1991, pp. 88-90.

GIROUX, André. « Travail à temps partiel et discrimination salariale », Justice, décembre 1992.

GRANT, Michel et LAPORTE, Pierre. « Salarié d'accord... mais de qui (à la recherche du véritable employeur) », Revue du Barreau canadien, Tome 47, n°5, novembre-décembre 1987.

GRANT, Michel et MARCOTTE, Ghyslaine. « Le travail temporaire et les bureaux de louage de main-d'œuvre », Université du Québec à Montréal, novembre 1986.

LAFLAMME, Roch et CARRIER, Dany « Droits et conditions de travail des employés des agences de location de main-d'œuvre », Revue Relations Industrielles, vol. 52, n° 1, 1997, pages 162 à 184.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE, DE LA SÉCURITÉ DU REVENU ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (MMSRFP). Les agences de placement temporaire (rapport Tapin), 1993, 88 pages.

Cette bibliographie a été constituée en partie par Nathalie Grégoire étudiante en Relations industrielles, alors stagiaire à la Direction de la recherche de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

[W] C) Dagenais [CDPDJ-FTQ - 500-87] 09-98.doc