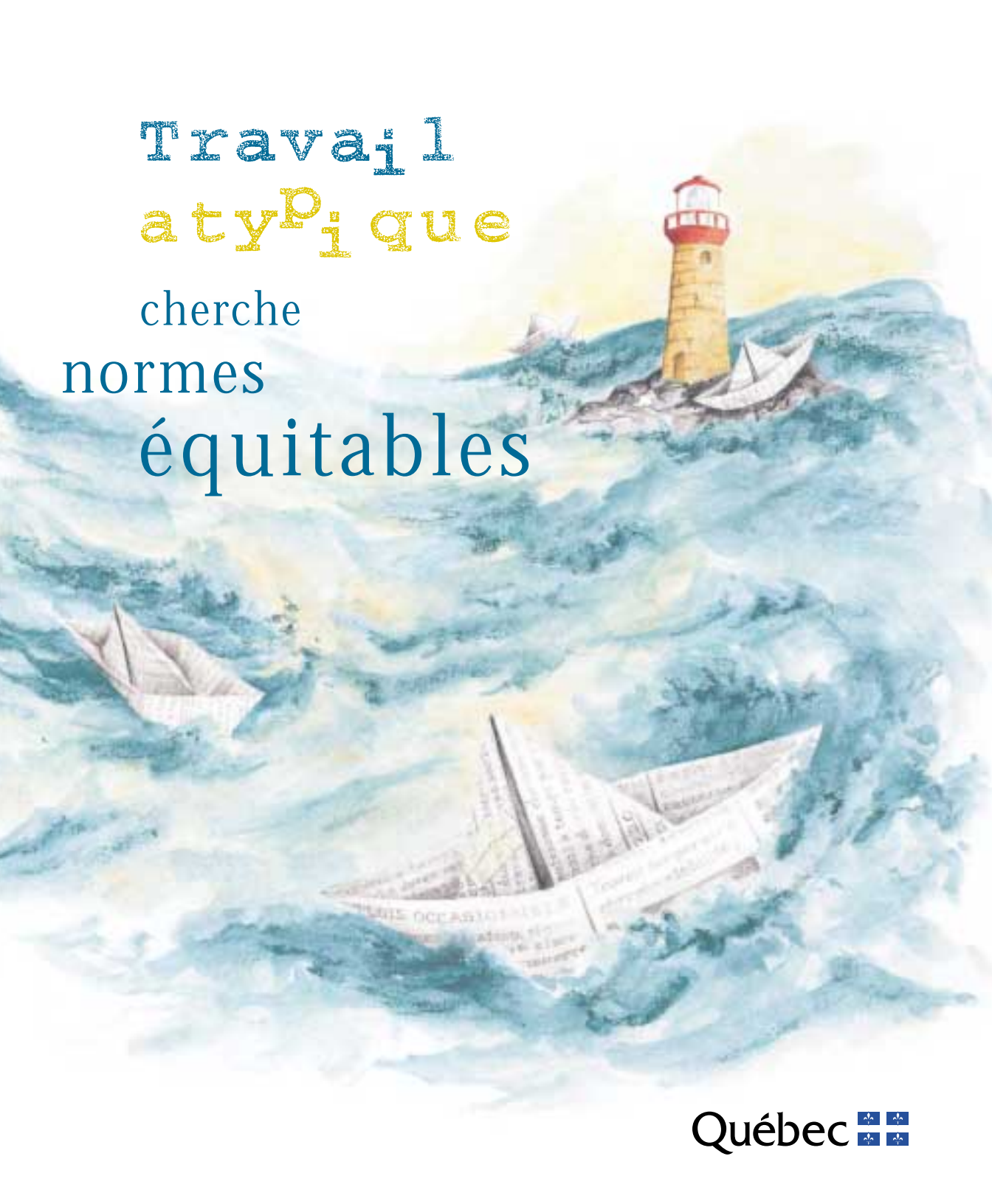


Travail atypique

cherche
normes
équitables



SOMMAIRE

- 2 Travail à temps partiel...
cherche durée raisonnable
- 4 Travail autonome...
cherche compagnie
- 6 Travail temporaire...
cherche stabilité
- 8 Travail à domicile...
cherche place reconnue
- 10 Conséquences du travail atypique
- 12 Colmatons les brèches !
- 14 Pour aller plus loin...
- 16 En attendant de meilleures conditions de travail...

Le contenu de cette brochure est tiré d'une recherche intitulée *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire ? – Les femmes et le travail atypique*, effectuée par **Lucie Desrochers**, chercheuse au *Conseil du statut de la femme*. Le présent document résume également l'avis *Emploi atypique cherche normes équitables*, qui découle du travail de recherche. Les recommandations qui en émanent ont été présentées au gouvernement du Québec au mois d'avril 2000.

Travail atypique

cherche
normes
équitable

Nous vivons à l'heure de la mondialisation, ce qui se traduit par la mobilité accrue des biens, des services, des capitaux et de l'information. Cette circulation dense et souvent ultrarapide

est favorisée par l'abolition des barrières commerciales et la déréglementation. Le phénomène cohabite en outre avec les progrès technologiques et l'émergence de nouveaux pays industrialisés. Si les occasions d'affaires se multiplient pour les entreprises et que ces dernières se libèrent de l'espace économique national, elles doivent faire face à une concurrence qui s'en trouve considérablement avivée.

Dans leur volonté d'adaptation aux conditions sans cesse changeantes du marché, les entreprises recherchent toujours davantage de « flexibilité ». Pour y parvenir, elles revoient leurs structures, fusionnent, font de la réingénierie. Elles essaient également de contourner les lois et la réglementation du travail, qu'elles perçoivent comme des rigidités ou des entraves au libre marché.

Mais surtout, elles essaient d'économiser sur l'ensemble des conditions de travail, en déboursant le minimum pour les salaires et les avantages sociaux. Elles réduisent donc le personnel, ont recours à des employés à temps partiel ou temporaires et à la sous-traitance. Ce faisant, toute la structure de la main-d'œuvre subit de profondes modifications.

Le travail « typique », caractérisé par la sécurité d'emploi, l'ancienneté, les avantages sociaux, les protections contre le chômage et la maladie, les congés de maternité, diminue à vue d'œil. Simultanément, le travail « atypique », générateur d'insécurité, de précarité et de pauvreté, monte en flèche.

Ce sont principalement les femmes et les jeunes qui héritent des emplois atypiques, synonymes de conditions de travail inférieures à celles des emplois salariés classiques (faible rémunération, durée de travail écourtée, peu ou pas d'avantages sociaux).

De façon générale, le travail atypique désigne tout ce qui s'éloigne de la forme dominante de l'emploi dit stable, que ce soit en rapport avec le lien d'emploi, la durée du travail ou du contrat de travail ou du lieu de l'occupation : temps partiel, autonome, temporaire et à domicile.

Ces catégories de travail hors normes ont toutes connu de fortes augmentations au cours des 20 dernières années, de sorte qu'aujourd'hui, elles touchent environ le tiers des personnes en emploi au Québec. Et le phénomène semble non seulement durable, mais il dépassera en importance le travail typique en 2017 si le rythme se maintient.



Travail à temps Partiel cherche durée raisonnable

Suzanne, 41 ans, est vendeuse à temps partiel dans un magasin, depuis dix ans. Détentrice d'un bac en traduction, elle a exercé sa profession durant quelques années au sein d'une grande entreprise, puis a donné naissance à deux filles, à 18 mois d'intervalle. Puisque son conjoint pouvait subvenir aux besoins de la famille, elle a quitté son emploi pour élever les enfants. Quelques années plus tard, son compagnon de vie étant retenu au foyer en raison d'une maladie pulmonaire, Suzanne reprend le travail afin de boucler les fins de mois. L'accès à un poste de traductrice lui étant refusé partout, elle déniché finalement cet emploi de vendeuse. L'an dernier, il lui était fort difficile de subvenir aux besoins du couple, puisqu'elle ne travaillait que 25 heures par semaine et que son revenu atteignait à peine le salaire minimum (commissions comprises). Il y a quelques mois, la situation s'est encore détériorée : sans qu'elle n'en connaisse la raison, son patron a réduit son temps de travail à 15 heures par semaine. Suzanne a toutefois réussi à se trouver un autre emploi à temps partiel, ce qui l'oblige à jongler avec des horaires parfois incompatibles.



FAITS SAILLANTS

Le travail à temps partiel

~ Une personne peut être considérée comme étant employée à temps partiel si elle consacre habituellement moins de 30 heures par semaine à son emploi principal. En 1996, la moyenne des heures travaillées par ce personnel était de 17,7.

~ Le travail à temps partiel peut s'effectuer de trois façons : une durée de travail hebdomadaire ou mensuelle déterminée à l'avance ; une durée de travail hebdomadaire ou mensuelle changeant d'une période à l'autre, mais de façon régulière ; sur appel, selon les besoins de l'entreprise.

~ Alors que le nombre de travailleuses et de travailleurs à temps plein n'augmentait que de 16,9 % entre 1975 et 1996, l'évolution du travail à temps partiel connaissait une hausse spectaculaire de 228,9 %. Cette augmentation est plus forte pour les femmes que pour les hommes. En 1996, 569 000 individus occupent ce type d'emploi, soit 17,7 % de la population active en emploi au Québec.

~ Le travail à temps partiel a été et est encore le lot des femmes surtout. En 1996, le quart des travailleuses occupait ce genre d'emploi, comparativement à un dixième des travailleurs. De façon constante, un peu plus des deux tiers des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.

~ Une des conséquences de la hausse du travail à temps partiel se traduit par la croissance (145 % en 20 ans) du nombre de personnes qui occupent simultanément plus d'un emploi.

~ Le travail à temps partiel involontaire a considérablement augmenté lui aussi. En fait, au moins 40 % des personnes touchées préféreraient travailler à temps plein. Les femmes (44,5 %) sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à subir ce genre de situation.

~ Une rémunération horaire moindre et des avantages sociaux inférieurs sont souvent le lot du personnel à temps partiel, même lorsqu'il exécute des tâches similaires à celles du personnel à temps plein, au sein d'une entreprise.

~ Une idée largement répandue veut que le travail à temps partiel convienne particulièrement aux mères de jeunes enfants, idée que celles-ci ne partagent pas. Ainsi, la proportion des femmes qui invoquent des obligations familiales et personnelles pour travailler à temps partiel est passée de 20,9 % à 7 % en 20 ans.

~ Les travailleuses et les travailleurs à temps partiel ne sont pas nécessairement membres du syndicat lorsqu'il en existe un dans l'entreprise qui les embauche.

~ La présence des travailleuses et des travailleurs à temps partiel est particulièrement marquée dans les services, où les femmes représentent une proportion importante de la main-d'œuvre : services personnels (37,5 %), hébergement et restauration (36,4 %), divertissements et loisirs (33 %) et commerce de détail (27,1 %).

~ Un employeur peut unilatéralement modifier la durée du travail d'une salariée ou d'un salarié, sur une base hebdomadaire ou mensuelle, quelles que soient les conditions du contrat initial.

Travail autonome cherche compagne

Catherine, 24 ans, est graphiste. En 1995, diplômée en main, elle obtient un emploi dans une entreprise spécialisée en arts graphiques. Elle y trouve un salaire convenable, des avantages sociaux intéressants, des défis stimulants, une équipe sympathique : tout en savourant sa chance, elle songe à acquérir une maison et à fonder une famille. Au mois de mai dernier, elle apprend qu'en raison de la restructuration de l'entreprise ses services ne sont plus requis. Durant des mois, elle frappe à plusieurs portes, sans succès. Voyant venir avec appréhension la fin de ses prestations d'assurance-emploi, Catherine n'a plus le choix : elle démarrera sa propre entreprise. Elle procède à l'achat d'équipement, à l'aménagement d'une pièce de travail et, surtout, elle prend la route à la recherche de contrats. Tant bien que mal, elle arrive à joindre les deux bouts en exécutant différents travaux graphiques. Elle apprécie la liberté que lui procure ce mode de travail et la variété des défis à relever. Par contre, elle éprouve occasionnellement des difficultés à être payée, en raison de l'insolvabilité de certains clients ou de leur négligence. De plus, la mauvaise grippe qui l'a immobilisée durant huit jours lui a fait perdre des revenus et peut-être des contrats. Ses économies ont fondu comme neige au soleil. Adieu la maison ! Quant à la famille...



FAITS SAILLANTS

Titre
Sous-titre
L'adresse et le numéro
le numéro de la page

Le travail autonome

Titre
Sous-titre
L'adresse et le numéro
le numéro de la page

~ La travailleuse ou le travailleur autonome, aussi appelé « indépendante » ou « indépendant », n'a donc pas d'employeur. L'individu peut travailler seul ou embaucher d'autres personnes, constituer une entreprise ou non.

Titre
Sous-titre
L'adresse et le numéro
le numéro de la page

~ En 1996, 14,1 % des personnes en emploi au Québec avaient un travail autonome.

~ Depuis 20 ans, le taux des indépendants a bondi de 235 % alors que, durant la même période, le nombre de salariées et de salariés n'augmentait que de 28,1 %.

~ Le tiers des « autonomes » sont des femmes, groupe qui a connu la progression la plus spectaculaire, passant de 3,4 % des femmes en emploi à 10,2 % en 21 ans.

~ Depuis les années 1980, le travail autonome s'est développé rapidement dans de nouveaux secteurs d'activités tels le travail de bureau, la vente, les relations publiques, le marketing, les communications, la traduction, les sciences sociales et les services de conseillers, en informatique notamment.

~ Chez les « autonomes », se retrouvent les mieux nantis de la société aux côtés de ceux qui vivent dans la précarité des revenus, l'insécurité et l'insuffisance des protections sociales. Entre 1981 et 1996, la proportion des « autonomes précaires » a augmenté considérablement, surtout chez les femmes.

~ En 1993, 52,8 % des « autonomes » sans employés ont gagné 10 000 \$ ou moins et 82 % de celles et ceux qui n'ont pas constitué une entreprise ont encaissé un revenu inférieur à 30 000 \$. Durant cette même année, 70,3 % des travailleuses autonomes ont touché moins de 10 000 \$, comparativement à 28 % de leurs homologues masculins.

~ Les travailleuses et les travailleurs autonomes peuvent rarement compter sur des associations professionnelles pour améliorer leurs conditions de travail. Ces personnes ne sont pas salariées, n'ont ni convention collective, ni protection des lois du travail (congés de maternité, assurance-emploi, vacances payées, jours fériés, etc.) et doivent assumer seules les cotisations au Régime des rentes du Québec.

~ Autre indice de précarité, 19 000 « autonomes », soit presque un sur vingt, ont eu recours à la sécurité du revenu. De ce nombre, 60 % sont des femmes.

~ La frontière entre le salariat et le travail autonome n'est pas toujours évidente. S'il y a un fort degré de subordination entre la personne ou l'entreprise qui donne le mandat et la personne qui l'exécute, il se pourrait que cette dernière soit plutôt une employée. C'est ce qu'on appelle les « faux autonomes », une situation assez répandue. Or, ce statut de salariée entraîne l'application des principales lois sur le travail et la participation aux programmes de sécurité sociale à frais partagés avec l'employeur, ce qui serait souvent plus avantageux.

~ Les travailleurs et travailleuses autonomes doivent payer eux-mêmes l'équipement et les outils nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches. Cette question du financement représente pour eux une préoccupation majeure et constante. Les fonds proviennent principalement de l'épargne personnelle.

~ Il arrive parfois que des salariées et des salariés voient leur contrat de travail transformé en contrat de services. L'employeur se libère ainsi des charges sociales reliées au salariat. Selon un sondage réalisé à Montréal pour la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, trois fois plus de femmes que d'hommes sont victimes de cette manœuvre.

Travail temporaire cherche stabilité

Sur le marché du travail depuis une quinzaine d'années, Christine, bibliothécairienne, n'a jamais pu obtenir un poste permanent. Tantôt occasionnelle pour une période de six mois au cégep qu'elle a fréquenté, tantôt à l'emploi du gouvernement durant deux ans, elle se promène de centres de documentation en bibliothèques, en espérant décrocher enfin un travail régulier à temps plein, dont la durée serait indéterminée. Pendant ses périodes de chômage, elle voudrait bien se consacrer entièrement à la recherche d'un emploi permanent. Elle se sent toutefois coupable de laisser sa fille et son fils à la garderie toute la semaine. Alors, petit à petit, ses responsabilités domestiques et familiales empiètent sur son temps de recherche d'emploi. Inquiète de ne pouvoir subvenir à ses besoins, elle décide de faire appel à une agence de placement temporaire, avec l'espoir d'accéder enfin à la permanence. Mais après huit mois, c'est de nouveau le retour au bureau de l'assurance-emploi.



FAITS SAILLANTS

Le travail temporaire

~ Le travail temporaire désigne quatre réalités : les emplois saisonniers, les emplois à durée déterminée ou à forfait, les emplois sur appel ou occasionnels et les emplois obtenus par l'entremise d'une agence de placement temporaire.

~ Le travail temporaire a augmenté de 16 % entre 1989 et 1994, affectant cette année-là 10,4 % de la population en emploi au Québec, soit 286 000 personnes, ce qui est supérieur à la situation observée dans l'ensemble du Canada (8,8 %) et en Ontario (7,6 %).

~ En 1994, au Québec, 118 500 femmes occupaient des emplois temporaires, c'est-à-dire 41,4 % du total de cette forme d'emploi.

~ Sept travailleuses et travailleurs temporaires sur dix oeuvraient dans trois secteurs d'activités : les services personnels et socioculturels (38,8 %), les industries manufacturières (15,6 %) et le commerce (15,4 %).

~ Les travailleuses et les travailleurs temporaires connaissent le plus souvent des conditions de travail inférieures à celles du personnel permanent qui effectue les mêmes tâches : salaire horaire moindre, temps partiel et/ou horaires irréguliers, contrats de travail de moins d'un an, avantages sociaux quasi inexistantes, exclusion fréquente des protections syndicales.

~ En 1995, tandis que les employées et employés permanents recevaient en moyenne 15,33 \$ l'heure, les non-permanents touchaient 13,02 \$. Par rapport à un homme exerçant le même genre d'emploi, l'employée temporaire reçoit toujours un salaire inférieur (340 \$ par semaine en moyenne contre 490 \$).

~ Le travail temporaire est généralement involontaire et engendre fréquemment une insécurité à l'égard de l'importance et de la régularité des

revenus. Ainsi, en 1994, pas moins de 76 % des personnes qui occupaient un emploi temporaire au Québec auraient préféré avoir un emploi permanent.

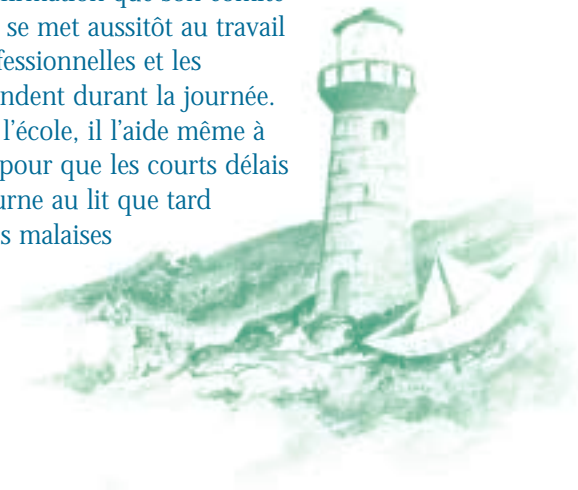
~ En 1998, 24,9 % de l'effectif de la fonction publique québécoise était composé de travailleuses et de travailleurs occasionnels. Cette même année, les femmes représentaient 48,4 % de l'effectif régulier, mais 63,2 % de l'ensemble des occasionnels.

Agences de placement temporaire

Les agences de placement temporaire constituent un cas à part. Une entreprise-cliente qui a besoin de personnel pour une période déterminée délègue à une agence la responsabilité de recruter, d'embaucher et d'administrer la paie. En contrepartie, l'entreprise supervise et contrôle le travail des personnes embauchées. Il s'agit d'une relation à trois, où il est difficile de déterminer qui est le véritable employeur. Le personnel qui transite par des agences est composé surtout de femmes : entre 67 % et 75 %. Dans le secteur du travail de bureau, la présence féminine se situe entre 70 % et 90 %. Les personnes qui y font appel ont généralement des conditions de travail inférieures à celles octroyées au personnel régulier de l'entreprise. L'écart de salaire, par exemple, peut varier de 20 % à 40 %. De plus, les contrats qui lient l'agence et l'entreprise-cliente contiennent souvent des clauses qui limitent l'embauche sur une base régulière et permanente. La désignation de l'agence ou de l'entreprise comme patron véritable a des conséquences majeures pour l'employée et l'employé. Si l'agence est l'employeur, la salariée est exclue du syndicat de l'entreprise, donc ne bénéficie pas des avantages rattachés à la convention collective. Si l'entreprise est l'employeur, l'employée ne peut souvent y cumuler assez de service continu qui lui garantirait des normes minimales de travail (accès à des congés annuels et familiaux, protection contre le congédiement, etc). À cet égard, la jurisprudence a eu tendance à désigner l'employeur le plus favorable aux personnes salariées, dans chaque cas.

Travail à domicile cherche Place reconnue

Originnaire d'Asie, Ying est établie à Montréal depuis 1991, plus précisément au coeur du quartier habité par de nombreux membres de sa communauté culturelle. Mère de trois enfants âgés respectivement de sept, quatre et deux ans, elle fait de la couture à domicile. Son occupation est régie, pour un temps encore, par le Décret sur l'industrie de la confection pour dames, de sorte qu'elle gagne le même salaire que les couturières d'usine. Cependant, depuis quelque temps son patron prétend qu'elle a un statut de travailleuse autonome, ce qui signifierait des conditions de travail inférieures à celles du décret, affirmation que son comité paritaire dément. Levée dès l'aurore, Ying se met aussitôt au travail afin de pouvoir concilier ses activités professionnelles et les nombreuses tâches domestiques qui l'attendent durant la journée. Quand son garçon de sept ans revient de l'école, il l'aide même à couper les fils et à constituer des ballots, pour que les courts délais de livraison soient respectés. Elle ne retourne au lit que tard le soir, souvent mal en point en raison des malaises respiratoires dont souffre toute la famille, causés par les poussières de tissu qui s'infiltrent partout.



FAITS SAILLANTS

Le travail à domicile

~ Au Québec, en 1996, 6,5 % de la population en emploi (principalement des femmes) travaillait habituellement à domicile. Ce phénomène croît parallèlement à celui des technologies de l'information.

~ Deux formes de travail à domicile traditionnel sont directement associées aux femmes : la couture et la garde des enfants. D'autres, comme la vente, les assurances, le courtage immobilier et la tenue d'une auberge se pratiquent également au foyer depuis longtemps.

Aujourd'hui les activités professionnelles exercées à partir du domicile sont très variées, allant de la fabrication d'objets à la pratique d'une profession libérale ou d'un art, en passant par l'enseignement et le journalisme.

~ Jusqu'au 30 juin 2000, les conditions de travail des couturières à domicile sont clairement régies par le Décret sur l'industrie de la confection pour dames. Après cette date, cependant, le décret sera remplacé par un règlement qui précisera les conditions de travail dans l'industrie du vêtement, une situation qui pourrait leur faire perdre leur statut de salariées.

~ L'industrie du vêtement occupe entre 20 000 et 30 000 personnes au Québec, dont les trois quarts sont des femmes. Environ la moitié de celles-ci sont nées à l'extérieur du Canada, et près du tiers appartiennent à une minorité visible. Le pourcentage des immigrantes parmi les opératrices de machines à coudre à Montréal atteindrait 80 %. En outre, elles sont de plus en plus nombreuses à travailler à domicile, fréquemment au noir.

~ Les travailleuses et les travailleurs à domicile sont plus susceptibles que l'ensemble de la main-d'œuvre de travailler à temps partiel. Très souvent, pourtant, le fait de travailler chez-soi entraîne un allongement des heures

d'ouvrage. Ainsi, la durée moyenne de la semaine de travail des couturières à domicile est d'environ 40 heures.

~ Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes persistent, quel que soit le lieu de travail. Par ailleurs, les personnes qui travaillent à l'extérieur de leur domicile ont un revenu annuel plus élevé que celles qui travaillent au foyer.

~ Si le travail à domicile favorise la conciliation du travail et de la famille, il ne peut remplacer le recours aux services de garde. Une enquête menée auprès de mères montréalaises révèle à cet effet que le travail à domicile vient à l'avant-dernier rang des vingt mesures jugées très utiles à la conciliation.

Le télétravail

Le télétravail, né de l'évolution des télécommunications et de l'informatique, est apparu au début des années 1970. Il peut être effectué au domicile, dans un centre électronique, dans un bureau satellite, à bord d'une automobile ou ailleurs. Reliée au bureau par ordinateur, télécopieur et téléphone cellulaire, la personne qui s'adonne au télétravail est salariée, mais elle ne subit pas les contraintes habituelles de temps et d'espace de l'entreprise. Le travail salarié à domicile, principalement le télétravail, résulte le plus souvent d'une entente entre l'employeur et la travailleuse ou le travailleur. Il est cependant plausible que l'employeur, désireux de réduire les coûts liés au maintien de sa place d'affaires, exerce éventuellement des pressions afin d'inciter ses employées et employés à travailler chez eux. Or, ces personnes ne disposent pas toutes de l'espace requis, ni de l'aménagement approprié. En outre, les autres individus qui partagent le domicile ne sont pas tous disposés à ce que leur milieu de vie soit transformé en lieu de travail.

Conséquences du travail atypique



... POUR LA PERSONNE EMPLOYÉE

Les emplois hors normes satisfont parfois certaines mères désireuses d'avoir plus de temps pour s'occuper de l'éducation de leurs jeunes enfants. De même, ils conviennent aux étudiants qui souhaitent une occupation rémunérée pendant leurs études et, plus récemment, à des personnes qui profitent d'une retraite progressive ou hâtive. Mais la plupart du temps, ils constituent un pis-aller.

~ Le travail atypique est synonyme le plus souvent de salaires inférieurs, de durée de travail limitée, d'exclusion de la syndicalisation et des avantages sociaux, de conséquences sur la santé physique et psychologique.

~ Les aspects négatifs du travail atypique touchent davantage les femmes que les hommes. Cette forme d'emploi constitue souvent une sorte de piège pour celles qui y restent prises une bonne partie de leur vie active, sinon pour toute leur vie active.

~ Le travail atypique est souvent imposé : une grande partie des personnes concernées préféreraient un emploi salarié permanent.

~ Dans certains cas, le travail atypique peut entraîner une déqualification. De plus, un nombre important de jeunes diplômés arrivent difficilement à sortir des « emplois d'étudiants ».

~ Les lois encadrent mal le travail atypique, de sorte qu'elles offrent une protection inadéquate contre les abus et le remplacement du revenu lors de périodes de ralentissement, de maladies, de maternité et de retraite.

~ Les diverses formes de travail atypique découragent tout projet à long terme. Ainsi, plusieurs jeunes retardent la formation d'une famille en raison de leur instabilité professionnelle.

~ Non seulement le travail autonome ou effectué à domicile isole-t-il l'individu mais il peut aussi diminuer les chances de promotion et faire surgir des conflits entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

... POUR L'ENTREPRISE

Si le recours aux travailleuses et aux travailleurs atypiques peut comporter, à court terme, des avantages pour les entreprises (souplesse, capacité d'adaptation, coûts inférieurs de la main-d'oeuvre), celles-ci risquent de se buter à de sérieux inconvénients par la suite.

~ La prolifération du personnel atypique peut compromettre à plus long terme les capacités d'adaptation et d'innovation des entreprises. Il est en effet difficile de favoriser la compétence technique et la motivation du personnel lorsque celui-ci est instable et souvent précaire. La productivité et la situation concurrentielle peuvent être affectées.

~ L'entreprise qui n'offre pas de bonnes conditions de travail s'expose à rencontrer des difficultés pour embaucher du personnel de qualité et à perdre ses employés les plus compétents au profit de ses concurrents.

~ La fragmentation des effectifs en personnel typique et en personnel atypique au sein d'une même entreprise peut aussi être désavantageuse s'il en résulte un affaiblissement de la loyauté.

~ La dispersion du personnel risque de perturber la culture de l'entreprise et l'esprit d'équipe. Elle pose aussi des problèmes de contrôle et de surveillance et peut compromettre la sécurité et la protection de données confidentielles.

~ Le personnel régulier qui n'a pas été touché par les restrictions budgétaires massives et par le recours au personnel atypique souffre fréquemment d'insécurité et de démotivation, d'où une démobilisation et une diminution du sentiment de fidélité à l'entreprise, qui s'accordent mal avec les exigences de haut rendement.

... POUR TOUTE LA SOCIÉTÉ

S'il est démontré que les mesures de flexibilité mises de l'avant par les entreprises peuvent contribuer au rendement économique global dans l'immédiat, il n'est prouvé nulle part que ces pratiques entraînent une création nette d'emplois. Dans les faits, en provoquant une précarisation de l'emploi, le travail atypique comporte des effets négatifs pour l'ensemble de la société.

~ L'État doit souvent subvenir aux besoins des travailleuses et travailleurs atypiques incapables d'assurer leur sécurité économique à court et à long termes, ce qui occasionne une ponction dans les fonds publics. L'effritement des conditions de travail et des protections sociales d'une fraction importante de la population active augmente d'autant les risques d'accroissement du nombre de personnes dépendantes de l'État.

~ La progression du travail autonome et des autres formes d'emploi atypique risque d'entraîner une forte diminution des revenus fiscaux.

~ Sur le plan social, la dualité du marché du travail favorise l'émergence et la manifestation de tensions entre les personnes en emploi et celles en chômage, puis entre les travailleuses et les

travailleurs qui bénéficient de bonnes conditions de travail et ceux qui vivent la précarité. Le même phénomène se produit entre les jeunes qui ont de la difficulté à entrer sur le marché du travail et les plus âgés qui donnent l'impression de jouir de privilèges et, enfin, entre les contribuables et les prestataires des différents programmes reliés à la sécurité du revenu. Ces situations sont évidemment peu propices au maintien de la solidarité sociale.

~ L'expansion du travail à domicile et du télétravail soulève de sérieuses questions sur l'avenir du salariat, sur les modes de rétribution (verrons-nous réapparaître la rémunération à la pièce ?) et sur l'exportation des emplois dans des pays où les conditions de travail sont inférieures aux nôtres.

Colmatons les brèches !



La montée des emplois atypiques a fait apparaître de sérieuses brèches dans le filet de protection des lois du travail. Il importe de les colmater afin de protéger les femmes et les hommes qui occupent ces emplois précaires, souvent contre leur gré.

Le Conseil du statut de la femme croit donc que :

~ La Loi sur les normes du travail devrait interdire à l'employeur d'offrir des conditions de travail différentes pour la seule raison que des salariées ou des salariés travaillent sur une base temporaire, à temps partiel ou à domicile.

~ Des mesures doivent être prises afin de protéger les personnes embauchées par l'entremise d'une agence de placement temporaire. Essentiellement, la loi devrait désigner clairement le véritable patron de ces employées et employés, puis interdire les clauses contractuelles qui nuisent à l'accès à un emploi permanent.

~ Le véritable statut de salarié des « faux autonomes dépendants » devrait être clairement présumé dans les lois. L'employeur aurait alors le fardeau de démontrer la condition d'entrepreneure d'une personne.

~ La Loi sur les normes du travail devrait interdire la transformation forcée d'un travail salarié en travail autonome.

~ L'employeur qui fait travailler des employées ou des employés à domicile devrait assumer tous les frais liés à l'équipement et aux outils nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches, ainsi que les coûts supplémentaires découlant de l'utilisation du logement aux fins du travail.

~ La législation actuelle ne reconnaît que le regroupement des salariés, établisement par établissement. La révision du Code du travail devrait déboucher sur une accessibilité accrue à la syndicalisation. Dans le secteur privé des services plus particulièrement, où seulement 15 % des femmes sont protégées par une convention collective, les lois du travail constituent présentement un véritable frein aux associations syndicales, d'autant plus que le personnel féminin y est dispersé dans de nombreuses petites entreprises. Les rassemblements sur une base multipatronale devraient donc être permis par le code.

~ Aux fins de négociations des conditions de travail, le gouvernement du Québec devrait se doter d'un cadre législatif permettant la reconnaissance de regroupements représentatifs de travailleuses et de travailleurs autonomes sur la base des activités d'une part, ainsi que d'employeurs d'autre part. Pour ce faire, on pourrait s'inspirer du modèle des lois sur le statut des artistes.

Somme toute, le Conseil du statut de la femme revendique des normes équitables pour les travailleuses et travailleurs atypiques, des protections minimales contre l'arbitraire, davantage de stabilité et, tout simplement, une place plus enviable sur le marché du travail.

Pour aller plus loin...

Afin de permettre d'approfondir les différentes facettes du travail atypique, ses conséquences et, surtout, d'explorer les diverses avenues que les gens concernés peuvent emprunter en attendant un sort qu'ils espèrent meilleur, voici quelques pistes de réflexion et de questionnement :

- Le taux d'activité des femmes est passé de 33 % en 1970 à 54 % aujourd'hui. Cette progression s'accompagne-t-elle invariablement d'une plus grande équité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail ?

- L'idée est largement répandue que le travail à temps partiel répond aux attentes des femmes qui pourraient, de cette manière, concilier leurs responsabilités familiales et le travail rémunéré. Qu'en est-il de cette affirmation ?

- Le travail à domicile et le télétravail sont en progression. Plusieurs auteures estiment que ces formes de travail posent des enjeux particuliers pour les femmes, autant en ce qui a trait à leurs conditions de travail qu'aux relations entre les membres de la famille. Les avantages supplantent-ils les inconvénients ?

- Un courant de pensée fonde beaucoup d'espoir sur l'évolution du travail à domicile en rapport avec ses

bienfaits pour la société (réduction du flux routier, protection de l'environnement, emplois disponibles dans les régions peu peuplées, etc.). D'autres estiment que les effets bénéfiques anticipés sont exagérés. Si le travail à domicile devait occuper une place importante dans le marché du travail, quels effets pourrait-on en espérer pour l'ensemble de la société ?

- Des travailleuses et des travailleurs autonomes font régulièrement état des mésaventures qui surviennent dans le cadre de leur travail : difficulté, voire impossibilité de percevoir des sommes qui leur sont dues, faillites d'entreprises à la suite desquelles ils ne peuvent toucher leurs honoraires, travail à rabais fréquent, rémunération aléatoire, travaux bénévoles obligatoires au profit du « client », etc. D'autres individus rencontrent-ils des problèmes similaires ? Quelles solutions peut-on suggérer pour contrer certains agissements douteux ?

- Plusieurs analystes constatent que le marché du travail est divisé entre des emplois « typiques », plutôt de bonne qualité, et des emplois « atypiques », plutôt précaires, en nombre croissant. Quelles sont les conséquences de cette dualité sur les individus et sur la société ?

- L'ensemble de la législation sur le travail est le résultat de la recherche d'un équilibre entre les droits des travailleuses et des travailleurs et les profits recherchés par les employeurs. Dans quelle mesure la progression du travail atypique vient-elle compromettre cet équilibre ?



En attendant de meilleures conditions de travail...

Vous croyez avoir un statut d'autonome mais, dans les faits, n'êtes-vous pas une ou un employé d'entreprise ? En tant que travailleuse atypique, avez-vous droit aux vacances payées ou aux congés de maternité ? Êtes-vous victime d'une violation de la Loi sur les normes du travail ? Dans le doute, vous pouvez vous adresser à l'un ou l'autre des bureaux régionaux de la Commission des normes du travail (www.cnt.gouv.qc.ca), responsable de l'application de cette loi et de la diffusion de l'information qui s'y rattache.

De la même façon, si vous êtes travailleuse ou travailleur autonome, il vous est possible dans certains cas, de cotiser à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (www.csst.qc.ca) afin de vous prémunir contre les lésions professionnelles dont vous pourriez être victime. Pour en savoir davantage, veuillez contacter le bureau de la CSST de votre région.

Travaillant à temps partiel ou de façon temporaire depuis un certain temps, vous perdez votre gagne-pain. Peut-être avez-vous droit à des prestations d'assurance-emploi (www.hrhc-drhc.gc.ca). Renseignez-vous auprès de votre bureau régional.

D'autres organismes, tels le *Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail* (www.ciaft.qc.ca), *Au bas de l'échelle* (www.cam.org/~/abe) (groupe populaire qui se porte à la défense des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués), *l'Association des travailleurs et des travailleuses autonomes du Québec* (attaq.iquebec.com/attaq), *l'Association des entreprises à domicile du Québec* (www.aedq.org/index.htm) peuvent aussi informer les personnes aux prises avec des problèmes propres à leurs activités. À cet effet, le réseau Internet constitue une source de renseignements de plus en plus utile.

Direction Thérèse Mailloux
Rédaction Benoit Aubry
Conception graphique Claire Gagnon
Collaboration Suzie Beaulieu, Louise Boissonneault

**Pour commander ou
consulter les publications**

Toutes les publications éditées par le Conseil du statut de la femme peuvent être commandées en écrivant à l'adresse suivante (numéro de téléphone requis avec les coordonnées pour l'expédition) :

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

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

En outre, les publications du Conseil peuvent être consultées dans ses bureaux régionaux. Enfin, la reproduction totale ou partielle des publications du Conseil du statut de la femme est autorisée à condition d'en mentionner la source.

Dépôt légal – 2000
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 2-550-35577-6

© Gouvernement du Québec

Travail atypique

cherche normes équitables

Souvent perçu comme un remède miracle destiné à guérir certains maux des entreprises désireuses de réduire

leurs coûts pour faire face à la concurrence internationale, le travail atypique semble également vu d'un œil bienveillant par les gouvernements, aux prises avec le sous-emploi.

Les femmes et les jeunes, principalement, sont donc incités de toutes parts à se métamorphoser en entrepreneurs à leur corps défendant, ou encore, à accepter des emplois temporaires, à temps partiel ou à domicile. Cette réalité croissante cache cependant son lot d'insécurité, de précarité et d'iniquité.

Ce résumé de l'étude réalisée par le *Conseil du statut de la femme* et de l'avis qu'il a proposé au gouvernement du Québec révèle, sans détour, les conséquences de cette médecine incarnée dans le travail atypique, quand elle est appliquée à trop forte dose. Les travailleuses et les travailleurs, toutes classes comprises, ne sont pas les seuls à en subir les contrecoûts. À plus long terme, les entreprises et la société entière pourraient en payer le prix.