

**DIFFÉRENCIATION DES STATUTS D'EMPLOI:
INCIDENCES SUR LA CHARTE**

ÉTUDE

Décembre 1993

Note

Ce document a été publié par la Commission des droits de la personne. Le 29 novembre 1995, cette Commission a été fusionnée avec la Commission de protection des droits de la jeunesse. Le nom du nouvel organisme est **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.**

Recherche et rédaction :

Lucie France Dagenais, Ph.D.

Direction de la recherche et de la planification

Traitement de texte :

Chantal Légaré

TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION	1
1.1	Incidences sur la Charte	2
2.	TYPOLOGIE	9
2.1	Effritement des standards dans l'emploi: des indices	9
2.2	Expansion des formes d'emploi différenciées	12
2.2.1	L'emploi à temps partiel	14
2.2.2	L'emploi temporaire et occasionnel	15
	2.2.2.1 Emplois temporaires et agences privées de placement	16
	2.2.2.2 Emplois occasionnels de moins de six mois	20
2.2.3	L'activité indépendante	21
2.3	Différenciation des formes d'emploi versus érosion des statuts	26
3.	RECOMPOSITION DU MARCHÉ DU TRAVAIL	28
3.1	Expansion de l'emploi tertiaire et difficultés de mesure	28
3.2	Problème de fond: l'émergence de nouvelles formes d'activités de services	30
3.3	Problème de méthode: prévalence d'une catégorisation ambiguë	35
3.3.1	Travailleurs autonomes et services aux entreprises	37

4.	DE LA PRÉCARITÉ À LA MULTIPLICATION DES ACTIVITÉS HORS STATUT	40
4.1	La question de précarité et l'éclatement des standards d'emploi	40
4.2	Multiplication des activités hors statuts et difficultés de classement	43
4.3	Dispersion du lien d'emploi.....	46
4.4	Vers quels nouveaux rapports de travail?	50
4.5	Conclusion	55
5.	BIBLIOGRAPHIE	59

1. INTRODUCTION

Le présent texte découle de l'une des priorités 1991 à 1993 de la CDP, visant à "étudier la pertinence des dispositions de la Charte face à la restructuration économique et en dégager des pistes de solutions"¹. Cette priorité de recherche était annoncée depuis déjà 1991 étant donné l'ampleur du mouvement de recomposition dans le marché du travail et ses incidences possibles sur la Charte des droits et libertés de la personne.

Inscrite dans le cadre des orientations stratégiques de la Direction de la recherche, l'actuelle réalisation constitue un projet en développement qui en est au tout début. Avant que des recommandations plus spécifiques reliées aux dispositions de la Charte puissent être précisées, il faudra approfondir les objets de recherche.

Le texte qui suit se présente donc comme un "document de discussion" préparé en vue de la poursuite du plan de travail dans le traitement des priorités que s'est données la CDP. En traitant du phénomène général de recomposition du marché du travail, cette recherche est l'occasion de poser des constats et déjà d'en anticiper les incidences sur des dispositions de la Charte.

Dans la démarche de recherche empruntée jusqu'ici, il était essentiel de procéder, avant tout, à un état de la question par une recension documentaire et par des indices chiffrés. L'objet de l'étude jointe, est alors de faire le point sur le phénomène de différenciation des statuts dans l'emploi et sur la multiplication dans notre société, des activités de travail non standard.

1.1 Incidences sur la Charte

Dès maintenant nous présentons les aspects de ce phénomène en regard du questionnement posé aux articles de la Charte. Les articles 16, 46, 19, 45 ainsi que la Partie III, sont les dispositions de la Charte concernées par les incidences de la recomposition du marché de l'emploi.

L'article 16

L'expansion des formes différenciées d'emploi (que nous analysons plus loin), soulève d'abord des questions qui touchent **l'article 16**² de la Charte des droits et libertés, lequel fonde sa légitimité sur le modèle type d'emploi régulier (emploi à temps complet, à l'année). Il y est question d'employeur (nul), d'embauche, d'apprentissage, de durée d'emploi... Tout ce qui s'inscrit dans la continuité. Garant, depuis l'après guerre, des standards d'emploi, ce modèle s'appuie sur un lien d'emploi stable, issu de

¹ *Objectifs 1991-1993. Direction de la recherche. Document adopté par le Comité de gestion, le 13 février 1991, page 17.*

² *Article 16. "Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi."*

standards collectifs et des politiques internes de ressources humaines homogènes, se voulant justes et équitables. Or, dans un contexte où une masse de travailleurs de plus en plus atomisée apparaît, le modèle type de l'emploi est menacé.

Face à de nouveaux modèles en émergence et à l'affaiblissement des liens d'emploi, comment se pose alors l'application de l'article 16 de la Charte, sensé prémunir les individus contre la discrimination dans l'emploi? Dans la masse toujours plus grande de travailleurs atomisés, les victimes de discrimination dans l'emploi ne risquent-elles pas de se poser en nombre croissant?

- Une masse de travailleurs de plus en plus atomisée:

Avec l'emploi "normal", à travail continu, malgré l'accès des femmes au marché du travail, le salarié type était un homme blanc, chef de famille, dont la retraite était prévue à 65 ans. Devenu souvent cadre moyen au fil des ans, cet employé depuis 10 ou 20 ans, dans la quarantaine avancée, est maintenant licencié ou menacé de l'être pour devenir jeune pré-retraité, chômeur, consultant ou travailleur à la pige.

La globalisation des marchés et l'exportation de la production des biens, assurée de plus en plus en périphérie par les pays moins développés, ont fait disparaître nombre d'emplois productifs syndiqués. En outre, la flexibilisation de l'économie et l'expansion des emplois de services font apparaître les activités de travail par intermittence pour un nombre croissant de travailleurs. Certaines formes d'activités différenciées de l'emploi régulier, - l'activité occasionnelle référée par agence de placement, les activités de pigistes et de contractuels en tout genre, le travail des petits indépendants à compte propre, etc..., - sont rarement régies dans le cadre strict d'une relation d'emploi régulier. Ces activités touchent un nombre varié de modèles de travail et de types de travailleurs, des femmes, des membres de groupes ethniques, des jeunes, des pré-retraités et des retraités, impliqués dans des projets familiaux, éducatifs et sociaux variables.

Se poser en victimes de discrimination dans l'emploi, peut paraître incongru aux personnes n'estimant pas détenir un véritable emploi -mais bien plutôt, pratiquer ponctuellement une activité de travail ou réaliser un contrat. Il en est aussi de même lorsque la responsabilité d'employeur est hasardeuse à établir - ex. relation triangulaire avec agence de placement; ou relation multipatronale pour les petits sous-traitants; etc...

Parler de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, etc... i.e. en regard des caractéristiques d'emploi précises établies à l'article 16, ne revient-il pas pour ces personnes à démontrer la "quadrature du cercle"?

En effet, le modèle type de l'emploi régulier désigne clairement la responsabilité de l'employeur. Mais dans nombre d'activités contractuelles non salariées cette responsabilité est plus floue, le travailleur n'étant pas toujours directement assujéti au contrôle d'un "employeur", à proprement parler. Le travailleur pourra par exemple être évalué sur sa "compétence" plutôt que sur des standards uniformes et réglementaires bien établis. Lorsque les liens d'emploi sont diffus ou plus ténus, les obligations traditionnelles de l'employeur face à son employé, sont amoindries. Pour les travailleurs, celles-ci font

naître de nouveaux conflits, vécus sur un mode individuel plutôt que collectif, où se multiplient les tensions. Et l'on peut craindre à juste titre que les contractuels de tout acabit, gaspillent leur compétence dans une société qui a troqué selon certains "l'idéal normatif de l'obligation dure et du juste engagement pour la promotion de droits individuels" parfaitement abstraits³.

- Des liens d'emploi diffus:

Si l'emploi salarié standard supposait un lien implicite assuré, solide et à long terme de subordination à un même employeur, les formes différenciées d'activités supposent plutôt un lien d'"emploi" faible, pour une durée de travail limitée et variable, ce qui remet en cause le modèle de lien d'emploi stable et les standards de l'emploi régulier.

- Des standards collectifs à la baisse:

L'emploi salarié régulier pouvait promouvoir des standards collectifs établis par négociation entre travailleurs et superviseurs tandis que les formes d'activités différenciées favorisant plutôt liberté, risque et diversité à évaluer par chacun, atomisent les individus au détriment des processus collectifs.

- Des réaffectations plus risquées:

Si l'emploi salarié en est venu à restreindre la réaffectation des ressources humaines, les autres formes d'emploi tout en favorisant la diversité et des possibilités d'activités variées pour le travailleur, accroissent les risques. L'insécurité individuelle plus forte et la vulnérabilité de certaines catégories de travailleurs, résultent ainsi d'une remise en cause des politiques de ressources humaines homogènes, se voulant collectivement justes et équitables.

L'article 46

Ces incidences de la recomposition du marché de l'emploi, ne questionnent-elles pas, au chapitre même des droits économiques et sociaux prévus par la Charte, les dispositions prévues à **l'article 46**⁴? En effet, atomisés, les travailleurs sont plus vulnérables que regroupés en entité. Individuellement, ils sont susceptibles de rencontrer des difficultés particulières à faire reconnaître les droits théoriques de chacun à des "conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique".

L'article 19

³ *Le Devoir*, 30-31 oct. "Ta BM contre mon BS. La "critique globale" est la voie nécessaire de la relève".

⁴ **Article 46.** "Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique."

D'autre part, l'**article 19**⁵ de la Charte soulève aussi des questions eu égard à l'expansion des activités hors statut qui multiplient au sein de la même firme et pour un travail équivalent, les conditions d'emploi des travailleurs. C'est en effet le cas lorsque, pour des tâches semblables, chez une même entreprise, le statut des travailleurs diffère (poste régulier à temps complet versus occasionnel ou temporaire voire même indépendant contractuel hors de la firme). C'est aussi le cas lorsque, pour réaliser un travail équivalent, les règles de la rémunération sont fondées sur la compétence individuelle de chacun (rémunération à la pièce ou encore à la commission dans certains services, comme le télémarketing).

En principe, s'adressant à l'employeur, l'article 19 de la Charte des droits consacre le droit à un "salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit."

En pratique, nombre de travailleurs(euses) à contrat accomplissent un travail équivalent aux salariés, mais ne sont pas 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 du traitement, est inadéquate pour le travailleur dont l'activité, dans les faits, est plutôt assimilée à un contrat d'entreprise.

En effet, dans ce type de contrat individualisé, lorsqu'une rémunération par honoraire ou à la pièce lui est versée, la notion de salaire ne peut s'appliquer au travailleur.

- Des règles de rémunérations de plus en plus individualisées:

Dans l'emploi salarié standard, les règles de rémunération et les tâches suivaient des modèles et des critères fixes établis. Ceux-ci sont moins prépondérants dans les formes différenciées d'emploi, davantage soumises aux aléas des échanges individuels. Conséquemment, le sens de la discrimination, telle que formulée à l'article 19, ne risque-t-il pas de s'avérer trop restreint ou mal adapté?

L'article 45

Que dire enfin, toujours au chapitre des droits économiques et sociaux que prévoient l'**article 45**⁶ de la Charte, des travailleurs en activité, de plus en plus nombreux à n'être pas reconnus comme tels, (pigiste, petit indépendant à son compte, etc...) parce que ne détenant pas d'emploi assurable?

Si le droit théorique à l'emploi n'est pas remis en cause, celui d'accéder à un emploi stable à temps

⁵ Article **19**. "Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel."

⁶ Article **45**. "Toute personne dans le besoin a droit, pour elle et sa famille, à des mesures d'assistance financière et à des mesures sociales, prévues par la loi, susceptibles de lui assurer un niveau de vie décent."

complet semble l'être pour des catégories de plus en plus larges de travailleurs.

La multiplication des statuts d'emploi atypiques (prolifération d'activités à temps partiel, occasionnel, temporaire non choisies touchant davantage certaines catégories comme les femmes ou les jeunes), sous-entend en fait le traitement inférieur accordé à des pans entiers de travailleurs.

Devant la multiplication de cas privés de l'emploi assurable et de ses protections, (par exemple: semaines assurables donnant accès à l'assurance-chômage ou autres protections sociales collectives), l'article 45 ne risque-t-il pas d'être court-circuité, puisque les mesures de protection prévues par la Loi sont des mesures destinées à remédier aux carences de situations d'emplois standards?

Si le “travailleur type” est un modèle en forte réduction pour faire place à des catégories atomisées de travailleurs, soumises à des risques individuels plus grands, la question se pose avec acuité. En d'autres mots, la flexibilité des emplois différenciés deviendra-t-elle le moteur du nouveau modèle de base et quels seront les impacts d'un tel processus d'inversion sur notre société?

La Partie III

La progression des formes différenciées d'emploi remet en question socialement l'ensemble des règles régissant l'organisation de l'emploi et son modèle de base. Elle invite donc inévitablement à revoir 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...”.

Ces programmes sont fondés sur une vision du marché de l'emploi désormais en plein éclatement, où sévit maintenant l'effritement des standards et surtout la multiplication de “victimes” potentielles. La définition et la conception même de ces programmes devra nécessairement être ré-examinée à l'endroit de groupes exclus de l'emploi, qui ne correspondent plus uniquement à ce modèle. La méthodologie d'application d'une telle approche, par analyse de disponibilité, sera nécessairement affectée dans la mesure où apparaissent de nouvelles catégories d'exclus de l'emploi.

Il faudrait donc revoir la pertinence des solutions qui misent sur des standards d'emploi protégés alors même qu'on assiste à la recomposition de l'emploi, thème que nous allons maintenant développer.

2. TYPOLOGIE

La première partie de ce texte fait tout d'abord le point sur les formes différenciées d'emploi qui prolifèrent depuis les années 1980 à l'encontre du modèle de l'emploi salarié stable. En premier, quelques indices sont proposés pour illustrer l'effritement des standards dans l'emploi salarié régulier et à temps plein. Ensuite, au moyen d'éléments de typologie sont présentées les “nouvelles” formes d'emploi qui prolifèrent à côté du salariat, pour illustrer le phénomène de différenciation. La typologie ici esquissée n'est pas exhaustive au sens d'une classification ou d'un inventaire statistique détaillé.

Cette esquisse sert plutôt de support à une réflexion sur le phénomène d'érosion de l'emploi salarié comme catégorie de base, devant l'expansion des formes d'emploi différenciées. Comme ce phénomène est très relié aux mutations du secteur tertiaire, mutations induites sur l'emploi, ainsi que nous aurons l'occasion de l'expliquer, nous y accordons une attention particulière.

2.1 Effritement des standards dans l'emploi: des indices

Depuis les années 1980, le modèle de base de l'emploi salarié, né de l'après-guerre qui a façonné les lois du travail et les conquêtes syndicales, s'effrite. Il s'agissait du modèle de l'emploi à l'année longue et permanent, fondé généralement sur un lien de dépendance¹ avec le même employeur. L'homogénéité de ce modèle de base avait favorisé le développement des relations de travail collectives grâce au syndicalisme. Ce modèle reste à peu près inchangé jusqu'aux années 1980 environ. Depuis lors, on assiste à l'érosion de ce modèle remettant en question "la présomption de validité" (Cordova, nov.-déc. 1986: 717) de l'emploi y correspondant. En effet, le modèle d'emploi salarié standard⁷ occupé à temps plein toute l'année, se dissipe. En 1951 au Québec cette catégorie représente environ 70% de la main-d'oeuvre tandis qu'en 1981 c'est 50% des employés (40% chez les femmes) qui travaillent à plein temps toute l'année⁸. D'autres données nous apprennent qu'au pays, "En 1967, 66% des salariés travaillaient à plein temps toute l'année, ce qui était le cas pour 62% d'entre eux en 1973 et de 60% en 1981 et en 1986" (Picot et al., 1990: 6).

C'est donc entre autres, sur la durée⁹ de l'emploi régulier que les standards du modèle s'effritent et qu'on trouve moins de travailleurs faire à l'année des heures "normales" à temps plein. Par exemple, la proportion des travailleurs oeuvrant à temps plein, soit plus de 30 heures par semaine, a baissé de 89% à 84% entre 1976 et 1991¹⁰. De plus, la durée hebdomadaire moyenne du travail est passée de 39 heures à 37.8 heures entre 1976 et 1984 (même si divers facteurs peuvent intervenir dans cette baisse), comme l'ont montré Picot et al. (1990: 31).

Sur la même période, un autre indice d'effritement des standards de l'emploi régulier apparaît dans l'augmentation de la polarisation des emplois situés au bas de l'échelle et au sommet (en termes de distribution des gains), tandis que ceux à gains moyens ont diminué.

⁷ *Depuis l'après guerre ce modèle standard au Québec et au Canada est celui d'un contrat de travail à durée indéterminée et d'un horaire à plein temps" (Tremblay, 1990B: 99).*

Du point de vue de l'emploi les standards peuvent se définir par rapport à des variables institutionnelles comme: les normes juridiques; le code du travail; les normes syndicales: conventions collectives; les normes prévalant selon les secteurs de l'activité économique; les normes qu'impose la prédominance statistique d'une forme d'emploi, etc. (voir D.-G. Tremblay, 1990B: 94).

⁸ *D'après le Recensement de 1986.*

⁹ *Outre la durée, des facteurs comme la stabilité de l'emploi, son niveau de salaire, son statut socioprofessionnel, sont d'autres indices qui peuvent indiquer un abaissement ou encore un changement dans la norme.*

¹⁰ *Statistique Canada, Catalogue 71-220, 1992: A-4. Cette tendance à la baisse des heures de travail pour l'ensemble des économies avancées, fait l'objet d'analyses récentes dans un numéro spécial de *Euturibles*, no 165-166, mai-juin 1992.*

Autre indice d'effritement des standards: la disparition des emplois industriels dans les années 1980, ayant eu un impact important sur la diminution du nombre des emplois syndiqués stables. Il faudrait aussi compter les interventions variées - réduction du temps de travail, temps partagé, pré-retraite, polyvalence de poste, - que les milieux du travail ont mis au point, pour empêcher les fermetures d'entreprises mais qui n'en sont pas moins des entorses aux normes des conventions collectives. Des initiatives comme les stages, enfin, mises en place grâce aux aides gouvernementales, brouillent la définition de l'emploi salarié normal rendant floue la démarcation entre emploi et formation.

Ces indices de mutations importantes qui affectent tant les secteurs des services que ceux de la production des biens dans les années 1980, nous signalent que les standards admis dans l'emploi sont en mutation.

2.2 Expansion des formes d'emploi différenciées

Avec l'effritement des normes dans l'emploi on assiste dans les pays industriels avancés comme le Québec ou le Canada, à un phénomène de diversification des formes d'emploi. Face à l'érosion de l'emploi normal, d'autres formes différenciées d'emploi prolifèrent et se multiplient comme morcelées et hétérogènes. Ces catégories sont analysées à travers les caractéristiques des "travailleurs contingents"¹¹, c'est-à-dire ceux occupant les activités d'emploi temporaire ou occasionnel, d'emploi à temps partiel, d'emploi en louage de main-d'oeuvre, de travail indépendant en sous-traitance, etc... Le trait commun entre ces diverses catégories de l'activité rémunérée est l'absence de lien régulier ou à long terme avec l'employeur.

Il n'y a malheureusement pas de chiffres officiels¹² qui permettraient de cerner précisément ce phénomène au Canada comme au Québec. Il est donc difficile d'y mesurer la proportion des emplois différenciés dans l'ensemble total des emplois. Nous disposons néanmoins de certains indices de l'expansion d'activités différenciées pouvant nous permettre d'esquisser les contours du phénomène. Tirées d'une documentation récente (rapports gouvernementaux, analyses de chercheurs), certaines données secondaires¹³ offrent en effet des éléments pour esquisser une typologie. Si celle-ci nous

¹¹ La notion de travailleurs contingents a été apprécié par Richard Belous (1989), à partir de la progression (entre 1980 et 1988) des catégories de travailleurs temporaires, de travailleurs à temps partiel, de travailleurs des services aux entreprises et de travailleurs indépendants; l'auteur en vient à proposer une mesure de la force contingente de travail dans l'emploi total aux États-Unis. De plus, à travers une cinquantaine d'études de cas auprès d'entreprises, Belous fait ressortir, dans la synthèse de ses entretiens, ce qu'il appelle les forces et les faiblesses du travailleur contingent.

¹² Les statistiques fédérales existantes, qui définissent non pas le statut des postes (temps plein, temps partiel), mais les heures de travail hebdomadaires ou annuelles, ne facilitent pas l'identification des différentes formes d'emploi. Comme certains l'ont déjà judicieusement fait remarquer, ces données horaires ne nous offrent pas une différenciation très fine des statuts d'emploi (Tremblay, 1990B: 102), même si elles présentent quand même des indices de dispersion de la norme quant à la durée de l'emploi régulier à temps plein.

¹³ Pour les besoins propres de la présente nomenclature, nous avons recours à des données statistiques déjà publiées, que nous avons assemblées et organisées.

permet d'appréhender l'expansion du phénomène des formes différenciées d'emploi, elle n'a toutefois aucune prétention d'exhaustivité¹⁴. Elle vise avant tout à regrouper quelques éléments en guise de support à une réflexion plus générale qui suivra sur le phénomène.

Comme nous l'avons évoqué plus haut, le principe général à partir duquel se distinguent les formes d'emploi hors-norme, est celui de la *durée*¹⁵. "Toutes ces formes d'emploi ont en commun le fait de présenter certaines limites du point de vue de la *durée*" (Tremblay, 1990B: 96). D'une part, durée hebdomadaire dans les heures de travail réalisées. Et d'autre part, durée dans le temps, de la relation d'emploi employeur-employé. Au Québec la définition des statuts d'emploi se pose toujours en regard de ce facteur temporel prédominant dans les conventions collectives.

Une fois reconnu ce principe général, un tour d'horizon nous permet de distinguer trois formes principales¹⁶ d'activités se démarquant de la norme temporelle de l'emploi à temps plein à durée indéterminée. Ces trois formes d'emploi sont:

- **L'emploi régulier à temps partiel** (30 heures par semaine et moins) qui se distingue de l'emploi salarié à temps plein par sa durée hebdomadaire plus courte.
- **L'emploi temporaire et occasionnel**, déterminé par un lien d'emploi à courte durée, qui se distingue de l'emploi salarié à durée indéterminée.
- Enfin, **l'activité indépendante** exercée de façon autonome sans durée ou lien d'emploi déterminés.

Sans détailler en profondeur les caractéristiques de ces trois catégories d'activité, nous proposons plutôt quelques indices d'augmentation de leur nombre depuis les années 1980 par rapport à l'emploi salarié régulier, dans le contexte plus précis de croissance des services.

2.2.1 L'emploi à temps partiel

L'emploi à temps partiel (30 heures et moins par semaine)¹⁷ est une forme d'emploi en forte croissance qui s'est nettement consolidée par rapport à l'emploi à temps plein. Au Canada 50% des emplois créés sont à temps partiel. Sur le total des emplois au Canada, les postes à temps partiel sont passés de 4% en 1953 à 15% en 1986 (CEC, 1990: 13). Plus récemment ce type d'emploi a encore augmenté de 15% entre 1990 et 1992, soit de 286 000 emplois à temps partiel. Cette progression se fait au

¹⁴ Voir aussi pour d'autres nomenclatures existantes: Tremblay (1990A: chap. 4); (1990B: 93-114); Brosseau (1990); CEC (1990: 13-14); Murray (1990). D'autres nomenclatures pour l'Europe: Bihr (mars 1991); Cordova (novembre-décembre 1986); Schiray (1988).

¹⁵ Ce principe général a été clairement énoncé par Tremblay (1990B: 95-102).

¹⁶ Nous choisissons d'exclure volontairement de cette typologie, le "travail au noir" et le "travail à domicile", catégories connues empiriquement, mais impossibles à chiffrer avec certitude. Récemment Pierre Fréchette de l'Université Laval estimait à environ 700 000, le nombre de travailleurs au noir au Québec.

¹⁷ Tel que défini par Statistique Canada.

détriment des emplois à temps plein qui ont chuté de 4,3% pour la même période récente de trois ans, soit de 455 000, d'après les derniers chiffres disponibles de Statistique Canada. Ces emplois à temps partiel sont souvent détenus par des femmes et des jeunes. Par exemple les travailleuses à temps partiel au Canada en 1991 représentaient 2 millions de femmes alors qu'on comptait 980 000 hommes. En 1981 ces chiffres étaient inférieurs avec 1 million 611 000 femmes contre 807 000 hommes. De plus, si 75% des travailleurs à temps partiel choisissent cette situation, le quart restant voudrait un emploi à temps plein et régulier, comme différentes études l'ont montré depuis dix ans. Soulignons que le salaire des employés à temps partiel est souvent, en proportion, moindre que celui des employés réguliers, sur la base horaire par exemple¹⁸.

Une proportion de 40% des travailleurs à temps partiel n'ont pas accès à l'assurance-chômage au Canada, ne possédant pas les 15 heures minimales réglementaires à cet effet. Dans la progression des formes d'emploi différenciées, depuis la décennie 1980, le phénomène du temps partiel reste celui qui est le mieux connu. Pour cette raison il ne fera pas l'objet de développement plus à fond dans ce texte.

2.2.2 L'emploi temporaire et occasionnel

Étant donné que les statistiques disponibles au Canada livrent des données² qui se rapportent à la durée de l'activité, soit en heures hebdomadaires et semaines annuelles travaillées, il est difficile de distinguer les postes de courte durée de nature occasionnelle (moins de six mois) ou temporaire (plus de six mois).

2.2.2.1 Emplois temporaires et agences privées de placement

Tout d'abord les employés temporaires ne sont pas des salariés réguliers d'une organisation. Cette sous-catégorie d'emploi, sans être exhaustive, se mesure habituellement à partir des postes offerts via les entreprises privées de services en personnel temporaire. Ce calcul laisse de côté les personnes directement embauchées par les entreprises elles-mêmes aussi sur une base temporaire¹⁹.

Si les entreprises ont toujours eu recours à l'emploi temporaire (tâches saisonnières, retards à rattraper, remplacement d'employés malades ou en vacances) aujourd'hui ce qui est nouveau c'est que contrairement aux grandes firmes qui gèrent elles-mêmes leur banque de personnel temporaire (CN, Hydro-Québec, Alcan, etc.) nombre de petites et moyennes entreprises, préfèrent recourir à des agences de placement. Elles jugent moins onéreux d'avoir accès à des banques de candidats que de

¹⁸ Soulignons à ce sujet que l'article 13 du Projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail, recommande d'interdire cette pratique. Cependant le premier alinéa de l'article 13 qui ne s'applique pas à un salarié gagnant un taux de plus de deux fois le salaire minimum, élimine ce faisant tous les contractuels "professionnels" eu égard à cette rémunération plus élevée.

¹⁹ Ce facteur est responsable des chiffres qui sous-estiment souvent l'emploi temporaire, en particulier les occupations de courte durée chez les professionnels des services (comptables, architectes, informaticiens, analystes financiers, etc.).

gérer celles-ci au sein même de l'entreprise. C'est ainsi que ces compagnies utilisent de plus en plus la sous-traitance de services pour effectuer l'embauche d'un personnel temporaire.

Le nombre d'employés temporaires placés dans des entreprises par les firmes privées de personnel atteignait 500 000 personnes au Canada en 1986 dont 350 000 sont des femmes, soit 43% de plus qu'en 1984, où l'on comptait 200 000 femmes ainsi embauchées. Selon la Fédération canadienne des entreprises d'aide temporaire²⁰, depuis le début des années 1980, les gestionnaires recourent moins à l'embauche permanente, préférant employer du personnel temporaire.

Au Québec, les agences de placement temporaire sont en forte croissance. En 1986, elles représentaient dans la seule région de Montréal, une cinquantaine d'entreprises.

Au Canada, d'après certaines sources, la majorité - 75% - des travailleurs temporaires référés par des agences, sont des femmes occupant en général des postes reliés au soutien administratif: commis, dactylos, réceptionnistes, secrétaires, opératrices de traitement de texte, etc.²¹

Selon une enquête canadienne menée en 1988, 41% des employés temporaires référés par une agence, comptant une forte majorité de femmes, n'ont pu trouver de poste à temps plein (CEC, 1990: 14).

Enfin, les emplois temporaires offrent des salaires qui sont moindres, comparés à ceux des emplois réguliers, même si les niveaux de qualifications et de scolarité fournis peuvent être plus ou aussi élevés. Par exemple, selon Statistique Canada d'après l'Enquête sur l'activité de 1986, (Akyeampong, Été 1989: 51), pour l'ensemble des secteurs d'activité la rémunération horaire moyenne des travailleurs temporaires était de 8,17 \$ comparée à 10,26 \$. Toujours en 1986, mais selon d'autres sources, le montant horaire moyen au Canada versé à l'employé temporaire qui est secrétaire était de 7,00 \$ l'heure. Au Québec, à titre de comparaison, la secrétaire (sténo), employée régulière avait un salaire horaire de 10,40 \$ (si elle était syndiquée) et de 9,47 \$ (non syndiquée)²².

Donc, généralement moins bien rémunérés que les employés à temps plein, les travailleurs (euses) temporaires ne bénéficient pas des avantages sociaux des premiers, outre la paye des vacances et les sept congés statutaires (lorsque les jours minimums de travail chez le même employeur le rendent possible seulement) prévus par la Loi sur les normes du travail. Par contre, les retenues à la source du salaire sont presque les mêmes que celles des employés réguliers soit: assurance-chômage, régime des rentes du Québec et impôt (fédéral et provincial).

Pour ce qui est des prestations d'assurance-chômage, perçues par les travailleurs temporaires, 17% de ceux-ci déclaraient en avoir retiré au cours de l'année 1986, soit la même proportion que chez les autres travailleurs, d'après l'étude d'Akyeampong (Été 1989: 53-54).

²⁰ *La Presse*, 7 avril 1986.

²¹ "Le travail temporaire à plein temps", *Châtelaine*, Décembre 1985, vol. 26, no 12: 162.

²² Selon le ministère québécois de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu cité dans *La Presse*, 7 avril 1986.

Le phénomène du travail temporaire et des agences privées de placement est peu connu malgré son expansion depuis la dernière décennie. Mais ce recours offre des avantages à l'employeur surtout par la réduction des coûts de main-d'oeuvre et l'utilisation maximale des effectifs: d'une part, les employés temporaires présentent des coûts réduits du seul fait qu'ils n'ont pas droit aux avantages sociaux des employés réguliers (fonds de pension, plans d'assurance-santé, etc...); d'autre part, les entreprises retirent de l'embauche temporaire une plus forte productivité, puisque dès que le travail diminue l'employé temporaire - évidemment non syndiqué - est renvoyé.

Pour "l'employé", ce dernier désavantage serait par contre compensé par des avantages, selon l'étude de Statistique Canada. Les raisons motivant les travailleurs à recourir aux agences privées pour trouver du travail temporaire sont entre autres: la souplesse de ce régime de travail qui permet d'avoir de longs congés ou d'autres occupations; la possibilité de trouver éventuellement un emploi régulier dans l'entreprise d'accueil ou ailleurs; la mise à jour ou l'acquisition de compétences; l'élimination des démarches, tracas et dépenses liés à la recherche d'emploi (Statistique Canada, Akyeampong, Été 1989: 50). L'inefficacité et la difficulté des autres sources en placement, pourraient aussi être signalées, même si l'étude n'en fait pas mention.

Par ailleurs, certaines études ont recueilli des données spécifiques aux postes offerts aux travailleuses temporaires par des agences de placement. L'une de ces études a examiné les bureaux de louage de main-d'oeuvre²³ et le phénomène des services privés de personnel temporaire. Cette étude a mis en lumière de façon éloquente, la relation d'emploi triangulaire²⁴ (souvent source d'ambiguïté) qui caractérise les postes temporaires dans le contexte des agences privées de placement. Cette relation de courte durée dans le temps, maintient l'employée dans l'instabilité, voire dans la précarité.

Des études américaines prétendent que, parce que les agences de louage de main-d'oeuvre "embauchent" désormais des milliers de personnes, elles peuvent offrir un éventail d'excellents avantages sociaux à moindres coûts (cent pour cent de couverture sur frais dentaires, assurance-vie gratuite, remboursement de frais de scolarité et l'attribution immédiate d'un plan de pension) (voir Belous, 1989: 60).

Dans le cas de l'analyse du travail temporaire (mais aussi occasionnel), nous n'insisterons jamais assez sur les limites et particularités de l'appareil statistique canadien. Certains auteurs ont déjà souligné l'incertitude des données jugées habituellement significatives (voir Tremblay, 1990B: 94). En effet, si l'on considère souvent que les études sur la différenciation des formes d'emploi visent à évaluer certaines inégalités entre les travailleurs, il est difficile de fonder le choix de "la" variable discriminante qui permettrait une mesure objective de ce phénomène à partir d'une opérationnalisation de la précarité. Les variables socio-économiques habituellement retenues (la durée, la stabilité d'emploi, etc.), n'assurent pas forcément des oppositions évidentes entre l'emploi salarié normal et l'emploi temporaire, dit atypique (ou précaire) à caractériser. De plus, les choix individuels de certaines situations d'emplois temporaires, compliquent l'identification des facettes positives et négatives de ce phénomène. Il

²³ Voir à ce propos: Grant, Marcotte. *Le travail temporaire et les bureaux de louage de main-d'oeuvre*, UQAM, novembre 1986.

²⁴ Relation entre le travailleur, l'agence et l'employeur.

faudrait pouvoir concentrer les études sur les travailleurs qui se voient forcés d'accepter un tel statut étant donné que selon certains chiffres de 1988 (Tremblay, 1990A: 88), 40% de ceux travaillant pour des agences, voudraient un poste régulier.

Enfin, en plus de souligner ces limites, on peut noter la difficulté de conduire directement auprès des populations concernées, l'analyse des formes d'emploi temporaires étant donné leur fluidité.

2.2.2.2 Emplois occasionnels de moins de six mois

Précisons maintenant quelques données sur les emplois au Canada qui concernent les travailleurs occasionnels embauchés pour moins de six mois.

Selon le Conseil économique du Canada (1990: 13), ce groupe de travailleurs s'est accru de façon sensible entre 1978 et 1988.

D'après le Conseil (1990: 13) bon nombre des postes occasionnels sont occupés par des jeunes, les étudiants qui travaillent à temps partiel, comme on peut s'y attendre, et aussi les femmes.

Selon Statistique Canada, en 1986, plus d'un emploi sur dix au Canada (10.7% de l'ensemble des postes) était occupé pendant un à trois mois. Les emplois occupés pendant un à six mois représentaient alors 17.5% de l'ensemble des postes, soit deux millions de canadiens.

Enfin, selon Emploi et Immigration²⁵ qui a fait réaliser un sondage en 1986, la majorité de ces emplois de courte durée sont dans le domaine des services et du commerce (sans compter une proportion de 13% concentrée dans le secteur manufacturier). D'après le sondage, ces emplois se partagent également entre hommes et femmes et sont occupés en moyenne pendant quatorze semaines (3 mois et demi) à raison de 35 heures de travail par semaine. Les données plus récentes du dernier recensement dénombreraient au Canada en 1991, 1 million 544 milles femmes contre 1 million 483 milles hommes qui travaillent 6 mois ou moins.

La croissance de l'emploi temporaire est une manifestation de l'érosion des statuts dans l'emploi pour accroître les formes d'instabilité dans le marché du travail. Ce type d'emploi à fort taux de féminité, à salaires moins élevés, sans avantages sociaux et sécurité d'emploi est donc moins valorisé que l'emploi régulier et sa croissance est préoccupante, si la progression de cette forme d'embauche touche principalement les femmes.

2.2.3 L'activité indépendante

Délaissions maintenant ces formes occasionnelles ou temporaires d'emploi, pour aborder une autre composante du phénomène de différenciation des emplois, l'activité indépendante. À côté de l'augmentation du travail à temps partiel et temporaire, l'activité indépendante a aussi pris de l'ampleur. Elle suscite un intérêt nouveau par son rôle dans la création d'emplois. La majeure partie de la

²⁵

La Presse, 7 avril 1986.

croissance de l'emploi au Canada est attribuée aux entreprises qui sont propriétés de travailleurs autonomes. La part des travailleurs indépendants dans l'économie est passée de 3% en 1976 à 6% en 1991²⁶. Les études générales sur ceux-ci tant au Canada qu'à l'étranger sont peu nombreuses²⁷ conséquemment les données sur les formes de cette activité, sont des plus sommaires (BIT, 1990: 1).

Au Canada, Statistique Canada définit le travailleur indépendant ou autonome comme étant la personne qui possède une entreprise, une ferme ou un cabinet, opérés avec ou sans employés (Cohen, 1988: 92). Au Québec, pour les fins d'impôt, le travailleur autonome est une personne dont le revenu provient d'un travail à son compte et non pas d'un emploi salarié.

Si la grande majorité des travailleurs sont soit salariés (ou employés), soit indépendants, il n'est pas toujours facile de les distinguer les uns des autres. "Toute une gamme de situations séparent en effet le travailleur véritablement indépendant du salarié entièrement dépendant et protégé" (BIT, 1990: 1).

Le travail indépendant ou autonome recouvre en effet des situations fort différentes. C'est pourquoi dans les domaines où la contribution des travailleurs indépendants est moins bien reconnue, cette réalité reste mal définie. Ceci est d'autant plus vrai dans un contexte d'expansion des services et de tertiarisation des économies avancées, où le travail indépendant progresse. Il s'agit d'une réalité qui est encore rarement prise en compte dans les études traitant de l'évolution du marché du travail (Macredie, juillet 1985: 5), en particulier parce qu'elle est plus ou moins difficile à cerner. Le phénomène des consultants, par exemple, agissant en sous-contrat dans les services aux entreprises, semble avoir progressé dans la décennie 1980²⁸ mais il est difficile à mesurer. Au Canada et au Québec, les hypothèses à ce sujet ne peuvent être confirmées par des données nationales touchant l'utilisation de contrats dans les services.

L'activité indépendante désigne traditionnellement les professions libérales, les agriculteurs ou les artisans de la construction et du transport. Mais dans la décennie 1980, l'activité indépendante dans les services s'est répandue chez diverses catégories socioprofessionnelles comme chez les travailleurs des sciences sociales, des domaines artistiques, littéraires ou récréatifs, de même que dans les métiers reliés à la vente, dans les commerces et les services (Cohen, octobre 1988: 10, 34). Aujourd'hui le travail autonome ne concerne donc pas seulement les professions libérales classiques (médecins, avocats, notaires) mais de nouveaux secteurs de services (relations publiques, traduction, publicité, informatique, etc...) offerts en consultation et liés à la tertiarisation des économies avancées. Sauf pour quelques professionnels bien établis, l'activité indépendante pour bon nombre de travailleurs des services signifie souvent perte de revenu et insécurité, deux manifestations de la précarité. Cette force de travail regroupe donc tous ceux qui cherchent à en sortir en se "mettant à leur compte".

²⁶ Statistique Canada, catalogue 71-220, 1992.

²⁷ Au Canada, quelques études de Statistique Canada, portent sur des aspects spécifiques du phénomène des travailleurs autonomes voir Cohen (février, 1988); (octobre, 1988); (février, 1989); Lévesque (février, 1985); Macredie (mars, 1985).

²⁸ C'est en effet ce que montre l'étude empirique de Belous (1989) conduite aux États-Unis auprès de cinquante entreprises.

Par rapport à l'emploi salarié rémunéré qui regroupe au Canada autour de 85% des travailleurs, cette catégorie des travailleurs indépendants, représente environ 15% du total de l'emploi (BIT, 1990). D'après les données de Statistique Canada (voir Tableau I) la progression des travailleurs autonomes s'est consolidée entre 1975 et 1986 face aux autres travailleurs rémunérés, les premiers ont augmenté deux fois plus vite (soit de 50%) que les travailleurs salariés (soit de 23%) (Cohen, octobre 1988: 9). Alors que les travailleurs autonomes représentent un segment croissant du marché du travail, on estime que cette catégorie compte pour 10% de la croissance totale de l'emploi de la décennie 1980. "Au cours de la décennie, l'emploi total s'est accru d'un peu plus de 14% tandis que la croissance de l'emploi autonome était plus de deux fois supérieure (29%)"²⁹. Depuis 10 ans qu'on fait face à l'emploi salarié en baisse, on note avec la hausse du chômage, la montée de l'entrepreneurship. Mais, la notion de travail autonome n'est pas toujours synonyme d'entreprise reconnue, en termes économiques, étant donné des activités souvent aléatoires que l'indépendance professionnelle peut comporter. Le chômage élevé de cette dernière décennie a pu pousser des chercheurs d'emploi bien malgré eux, vers l'activité indépendante, qui a progressé au Canada comme au Québec et ce particulièrement chez les femmes. Celles-ci y ont accru d'une fois et demi le nombre des entreprises non constituées en société entre 1981 et 1992³⁰.

TABLEAU I

Répartition en pourcentage du total* de l'emploi au Canada
entre travailleurs autonomes et travailleurs rémunérés

	1975	1978	1981	1984	1986
Travailleurs autonomes	12%	14%	14%	16%	16%
Travailleurs rémunérés**	88%	87%	86%	84%	84%

²⁹ Source: *Perspective*, Hiver 1991: 53.

³⁰ Source: *Enquête sur l'activité*, Statistique Canada, catalogue 71-529 (1981-88) et 71-720 (1990-1991-1992).

* Incluant les travailleurs familiaux non-rémunérés.

** DÉFINITION

Les “travailleurs rémunérés” sont ceux qui “reçoivent un salaire de l'entreprise, la ferme, le ministère du gouvernement, etc. qui les emploie.” (Cohen, octobre 1988: 5).

SOURCE: Calcul de l'auteure d'après les chiffres de Statistique
Canada, Cohen (février 1988: 93).

Les activités indépendantes ont augmenté dans les services traditionnels (déménageur à son compte, entrepreneur d'un casse-croûte mobile, etc.) où des personnes travaillent à leur compte sans avoir d'employés (CEC, 1990: 4). Mais ce type d'activités a aussi augmenté dans les secteurs de services en expansion comme les services aux entreprises via la croissance des nouvelles catégories professionnelles.

Non seulement l'emploi indépendant au Canada s'est accru en nombre comme dans d'autres pays depuis 1975, mais cette forme d'activité a connu un renouveau de vigueur. L'une des caractéristiques de ce phénomène³¹ est son accroissement considérable chez les femmes travailleuses autonomes comme professionnelles. Leur progression de 118% entre 1975 à 1986 dépasse celle de 39% chez les hommes (Cohen, février 1988: 89). C'est toutefois dans les services, où les salaires sont inférieurs à ceux de la production, que l'activité féminine indépendante tend à se répandre.

Diverses caractéristiques distinguent salarié et travailleur indépendant et au premier chef, le revenu de travail. En 1986, en comparant salariés et indépendants des mêmes catégories professionnelles, les données du Conseil économique du Canada indiquent que plus de la moitié des travailleurs autonomes ont gagné moins de 10,000 dollars, à comparer à 27% dans le cas des travailleurs salariés (CEC, 1990)³². Statistique Canada note aussi en 1986, que “les gains des travailleurs à leur compte étaient de 30% inférieur à ceux des travailleurs rémunérés dans le cas des hommes et de 50% dans le cas des femmes” (Cohen, février 1988: 89). Si l'on admet que les revenus de certains indépendants sont plus faibles que ceux des salariés, cela dépend par contre des secteurs d'occupations socioprofessionnelles. Les travailleurs(euses) autonomes qui ont des employés rémunérés, ont des gains 20% plus élevés que des salariés ordinaires (Statistique Canada, Cohen, février 1988: 89). De plus, l'introduction de femmes entrepreneures dans le travail autonome semble s'accompagner d'un nombre croissant d'entre elles à des niveaux de salaires plus élevés (Tremblay, 1990A: 95 selon certaines données de l'OCDE).

³¹ En excluant le secteur agricole.

³² Dans le contexte de la tertiarisation des emplois, les études en ce qui touche les gains salariaux, ne sont pas unanimes quant à savoir si certains secteurs de services progressent plus vite que d'autres. (Entretien de D.G. Tremblay avec Mario Polèse, dans une émission de L'économie du Québec, Télé-université, 1991).

2.3 Différenciation des formes d'emploi versus érosion des statuts

La différenciation des formes d'activité (temps partiel, temporaire, occasionnelle, indépendante et leurs sous-catégories) marque l'ampleur des écarts face au modèle de base de l'emploi dit normal. On est en présence d'une nébuleuse d'activités en croissance qui érode de plus en plus la sphère de l'emploi type. Les nouvelles contingences d'emploi qui se multiplient, s'opposent ainsi à la pérennité des normes et statuts d'emploi pour constituer des éléments de flexibilité dans l'utilisation des ressources humaines.

S'il est inapproprié de placer dans le même sac ces formes d'activités différenciées comme le temps partiel, l'emploi temporaire ou occasionnel, le travail indépendant et le travail au noir, elles témoignent toutes des "contraintes particulières de temps" liées aux formes d'emploi non standard (Alaluf, in Michon, Segrestin, 1990: 283). Et face au recul de l'emploi standard, la progression de ces formes d'emploi différenciées semble poser de façon plus fondamentale le problème d'une redistribution sociale du travail dans notre société, eu égard particulièrement à la valeur centrale du travail³³. S'il est vrai que les individus veulent travailler autrement, les nouvelles formes sociales qui prennent place dans le travail sont encore floues.

L'impact de la redistribution du travail dans notre société est un thème qui porte à controverse vu l'absence de données exhaustives sur les formes d'activités différenciées. Les facteurs favorisant la progression de celles-ci de même que les incidences en termes d'inégalités sociales selon l'âge, le sexe, etc... sont à l'heure actuelles encore mal définies. Il est difficile de départager avantages et inconvénients de l'effritement des normes de l'emploi salarié à vie, sous l'effet conjugué des difficultés de la structure économique actuelle, du chômage, d'une éthique du travail en évolution et de mouvements sociaux en affirmation. Mais la tendance de l'économie prête peu à l'optimisme devant la part des nouveaux emplois offrant plan de pension et protections diverses qui est tombée de 35% depuis les années 1970 aux États-Unis³⁴.

Le phénomène de différenciation des normes d'emploi suscite des préoccupations importantes au niveau des instruments de protection sociale et de la défense des acquis face aux individus perdants et vulnérables du marché de l'emploi en recomposition.

3. RECOMPOSITION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La recomposition du marché du travail qui s'effectue, et dont nous allons parler dans les deux prochaines sections, laisse prévoir une catégorie de perdants de l'ancien modèle en effritement d'une part et d'autre part, une catégorie de personnes vulnérables des nouveaux modèles en émergence.

La croissance des services, qui génère des enjeux encore mal discernés pour l'emploi, ainsi que nous

³³ Voir à ce propos la série d'articles du *Monde Diplomatique* de mars 1993 sur la valeur travail en crise et le partage de l'emploi.

³⁴ Selon une récente étude de James MEDOFF, *The New Unemployment*, économiste à Harvard citée dans *U.S. News and World Report*, june 28, 1983: 44.

l'abordons maintenant, peut constituer l'un des motifs expliquant ce phénomène de recomposition.

3.1 Expansion de l'emploi tertiaire et difficultés de mesure

Divers facteurs contribuent à expliquer le phénomène de différenciation des formes d'emploi par rapport au modèle standard, lui-même en voie d'effritement. Parmi ces facteurs la montée des services d'où s'opère une recomposition de la main-d'oeuvre dans le marché du travail, est d'importance. La croissance de l'emploi dans les services remet en cause les repères normatifs traditionnels par lesquels se faisaient auparavant le classement et la prise en charge collective de ces catégories. Ceci ne manque pas de se répercuter sur les individus et les structures socioprofessionnelles, en tant que catégories d'analyse.

On peut parler d'un nouveau marché du travail au sens où les formes différenciées d'emploi se distancient des standards de l'emploi normal tant en terme de nombre d'emplois créés que sur le plan "de leur création des compétences qu'ils requièrent ou de leur mode de rémunération" (CEC, 1990: IX). Si les mutations socio-culturelles apparaissent dans le processus de croissance des services à travers, par exemple, la progression d'emplois professionnels et techniques ou encore le développement des connaissances et de l'information (Morin, cité dans Tremblay, 1990B: 77), l'adoption des nouvelles technologies et des nouvelles méthodes d'organisation du travail favorisent aussi la recomposition du nouveau marché du travail. Tant et si bien que la question centrale du débat sur la recomposition du marché du travail est celle de l'éclatement des divisions traditionnelles entre les secteurs économiques.

Ce qui sépare théoriquement le tertiaire des autres secteurs de l'activité sont des frontières diffuses et les instruments de mesures sont inadéquats. Ceci rend difficile l'analyse de la recomposition des secteurs d'emploi vers les activités de services. Vu ces particularités théoriques et méthodologiques à définir le tertiaire, il est souhaitable de distinguer pour des fins d'analyse, à quelle branche de celui-ci on s'intéresse plus particulièrement.

3.2 Problème de fond: l'émergence de nouvelles formes d'activités de services

La branche des services appelée "services aux entreprises"³⁵ (SAE) est devenue l'une des composantes

³⁵

Les services aux entreprises se composent des catégories suivantes:

- Bureaux de placement
- Services de publicité
- Bureaux d'architectes, services d'études et services scientifiques et services d'informatique
- Études d'avocats et de notaires
- Bureaux de conseil en gestion et en organisation (CEC, 1990: 3).

indispensable à la production des biens. Cette branche concerne tous les services qui sont associés, d'une manière ou d'une autre, à la production de biens et de services.

Les auteurs qui se sont penchés sur l'augmentation récente de l'emploi attribuée à la petite entreprise au Canada, voient dans ce phénomène le fait que certaines des anciennes fonctions intégrées aux grandes entreprises sont désormais confiées à des firmes spécialisées sous forme contractuelle, entraînant l'augmentation d'emplois dans la branche des services aux entreprises.

La part de cette branche dans l'emploi total étant passée de 1.9% en 1967 à 5.1% en 1988, fait de celle-ci, l'une des plus dynamiques du secteur tertiaire (CEC, 1990: 5 tableau). Cette tendance résulte en partie des stratégies d'externalisation de services hors des entreprises, notamment avec la sous-traitance. La composition professionnelle des services aux entreprises exige bien souvent des compétences et une formation plus élevées que dans certains secteurs des biens. L'expansion de ces services, touche l'un des aspects du profil changeant des compétences, vu l'importance accrue accordée aux tâches liées à l'information.

Mais au-delà de ces quelques aspects d'intérêt, pourquoi se pencher davantage sur les services aux entreprises plutôt que sur une autre branche des services?

L'entrée des services dans les agendas des négociations internationales (Libre échange, Aléna), a brutalement changé les images qu'on avait des services et surtout l'attention qu'on leur porte en regard des emplois. Comme aspect plus diffus ayant aussi conduit à des questions sur les services, il faut citer leur montée qui a fini par faire prendre conscience de leur poids, bien que celle-ci soit encore relative.

Les facteurs de progression du travail indépendant dans les services aux entreprises, se conjuguent avec des changements importants dans les pratiques d'entreprises en ce qui touche les ressources humaines. Dans ce contexte on assiste à un redéploiement des entreprises, au profit des branches d'activités de services à fort taux d'emploi indépendant. Cette réorganisation de l'activité se déploie pour faire face à la concurrence. L'activité indépendante a pu progresser suivant une organisation d'entreprise se voulant flexible et en fonction de l'externalisation de certains besoins de services. Aux États-Unis on connaît le cas de nombreuses sociétés qui ont décidé de sous-traiter à des indépendants toute une série de tâches qu'elles faisaient exécuter jusqu'aux années 1980 par leur propre personnel (voir Belous, 1989). Ces fonctions de techniciens ou de professionnels concernent des tâches qualifiées, qui requièrent une formation élevée. La pratique qui se répand avec l'informatique, permet à l'employeur de réduire ses coûts.

Le sous-traitant indépendant de son côté y gagne en commodité en réduisant ses frais de déplacements notamment. Mais il ne jouit pas d'une sécurité occupationnelle assurée, même si des avantages fiscaux peuvent exister.

L'économie classique, qui étudie le processus industriel, s'intéresse aux activités de services dans la mesure où ceux-ci sont intégrés à ce processus. Mais les économies avancées se transforment via le processus de conception et d'utilisation des services qui devient prépondérant dans la production.

L'analyse conduit donc à des remises en cause essentielle lorsque les services sont au centre des transformations profondes s'opérant sous nos yeux en ce qui concerne l'“ordre” des choses.

Le modèle de croissance de même que la question de la valorisation des services en termes des répercussions sur l'emploi, font partie de ces remises en cause. Si dans l'analyse statistique classique des évolutions, services- croissance- emploi semblaient se cumuler comme catégories, un certain doute sur leur articulation a émergé, face à un régime de croissance qui semble au ralenti ou momentanément instable.

L'hypothèse actuelle au centre des réflexions qui se développent est que “la montée des services aux entreprises correspond à de nouvelles manières de produire”³⁶ et à de nouvelles normes de production. Les services aux entreprises, qui selon cette hypothèse sont considérés comme des activités de services intermédiaires, sont analysés en tant que révélant les transformations du système productif permettant de dégager les enjeux pour l'avenir.

À considérer les services - en particulier les SAE - non plus en eux-mêmes, mais comme des composantes du système productif, ils jouent un rôle essentiel dans la complexité croissante des systèmes économiques. Les services sont alors envisagés comme les descripteurs des transformations du système productif.

Au plan conceptuel l'évolution des services peut alors être interprétée comme témoignant d'un nouveau partage de la croissance (entre demande intermédiaire et demande finale). Certaines analyses (dont celles sur la complémentarité biens-services, la gestion de la complexité technique et sociale de la production sur la gestion du risque, etc...), offrent une interprétation en termes d'émergence de rapports sociaux de services qui intègrent rapports de production (et de consommation)³⁷.

Alors que la distinction classique entre biens et services s'appuyait auparavant sur la prépondérance du secteur productif, cette distinction tend maintenant à s'atténuer, ayant des répercussions sur la définition même à donner aux “services”. La recomposition qui s'opère parallèlement à la croissance de l'emploi dans le secteur tertiaire (services, commerce,...) suppose donc une prépondérance nouvelle de ce secteur comme catégorie d'analyse de l'emploi.

Par exemple, entre 1983 et 1987, à comparer aux secteurs de production des biens, le secteur des services aux entreprises est identifié comme l'un des sources prépondérantes de nouveaux emplois dans les services (CCMTP, juillet 1988: 4).

Dans l'expansion de l'emploi, les services sont à considérer comme catégorie prépondérante par rapport

³⁶ BONAMY, J. et al., “Présentation”, *Revue d'économie industrielle*, numéro spécial, *Le dynamisme des services aux entreprises*, C.N.R.S., no 43, 1988: 2.

³⁷ Certains travaux de J. GADREY, spécialiste du domaine des services, vont en ce sens; voir en particulier: “Des facteurs de croissance des services aux rapports sociaux de services”, *Revue d'économie industrielle*, numéro spécial, *Le dynamisme des services aux entreprises*, C.N.R.S., no 43 1988: 34-49.

à la catégorie des biens, vu la tertiarisation de l'économie. Au Canada à la fin des années 1940, le secteur des biens regroupait 60% de la population active alors qu'aujourd'hui plus de 70% de celle-ci travaille dans les services (CEC, 1990: 2). Le Canada, avec les États-unis, sont considérés comme des pays à forte tertiarisation, étant donné le rythme élevé de création d'emplois tertiaires. Ce processus de tertiarisation, nettement plus avancé en Amérique du Nord, serait en partie relié au développement de la sous-traitance (Tremblay, 1990B: 71; CEC, 1990: 6). Le recours de plus en plus fréquent aux services en dehors de l'entreprise accroît cette pratique. Malgré la progression des emplois de services (professionnels, consultants,...) cette réalité est mal connue, notamment en raison de l'inadéquation des notions et des mesures habituelles servant à comprendre les phénomènes économiques. Par exemple, les notions définissant les traits distinctifs du secteur productif, comme des biens "stockables" et "transférables", ne sont plus exclusives à ceux-ci. Elles peuvent aussi s'appliquer aux services dont la production basée sur l'information devient transférable par les réseaux de communication³⁸. De même, la production des biens acquiert elle aussi certains traits supposés propres aux services non stockables. C'est le cas par exemple, avec le contact direct entre producteur et consommateur via des consultations personnalisées et permanentes que prévoient les stratégies novatrices dans le "juste à temps". On intègre donc ici la contribution de plus en plus poussée des services à la production des biens (IRES, 1985: 7).

Certaines thèses mettent de plus en plus en valeur le rôle primordial des services comme induits par la production et donc leur dépendance mutuelle au lieu de les opposer (IRES, 1985: 7-9). Aujourd'hui comme l'emploi tertiaire s'est considérablement développé, on assiste à un changement dans la façon de produire et l'acte de production est devenu quasi marginal comparé aux activités de services induites dans le processus productif (recherche, publicité, finances, commerce, etc.). Ce qui n'est pas sans poser des problèmes tant conceptuels que méthodologiques pour circonscrire le tertiaire comme objet d'étude. En fait cette difficulté provient en partie du caractère résiduel de sa définition classique, étant donné que tout ce qui jadis n'était pas primaire (ressources naturelles) ou secondaire (manufacturier) se classait dans le secteur tertiaire.

3.3 Problème de méthode: prévalence d'une catégorisation ambiguë

Le caractère résiduel de la définition classique des services est lié à leur intangibilité, contrairement à la tangibilité des biens produits. L'une des particularités de la notion de tertiaire, est qu'elle désigne à la fois des secteurs de l'activité économique (par exemple les services aux entreprises, le commerce de détail), et des catégories d'occupation socioprofessionnelles (par exemple, architectes, informaticiens, etc.) (Brabant, cité dans l'IRES, 1985: 9).

Comme activité économique le tertiaire se définit par rapport au produit "immatériel" qu'il fournit - le service - soit une catégorie résiduelle, un solde obtenu après le retranchement des biens produits stockables (agricoles, miniers, industriels). Mais en tant que catégorie socioprofessionnelle le tertiaire désigne à la fois des emplois non reliés à l'acte productif. Il s'agit des professions non manuelles renvoyant à la distinction classique entre cols blancs-cols bleus. Pour illustrer cette situation on peut

³⁸

On parle même d'un secteur quaternaire qui regrouperait l'ensemble des activités reliées aux communications, à l'édition, à la recherche, à l'informatique, etc. (Voir Tremblay, 1990B: 73).

donner l'exemple de l'architecte qui, à l'emploi d'une entreprise de fabrication, sera classé dans la production ou secteur manufacturier (secondaire), tandis que le même architecte exerçant un travail analogue à son compte ou dans un cabinet-conseil sera plutôt classé dans les services ou secteur tertiaire (Polèse, 1988: 19). Dans le premier cas nulle trace de l'activité de services enfouie dans la production manufacturière; les services aux entreprises de l'architecte restent invisibles malgré sa contribution à la production de ces biens. Aucune mesure de sa compétence et de ses connaissances concourant à la production, n'est prise en compte. Ceci diffèrera s'il travaille en indépendant ou dans le cabinet conseil puisque la contribution de son service sera comptabilisée en tant que telle mais de manière séparée des biens produits.

À cet égard, le manque de données sur les services crée une difficulté particulière pour l'analyse des aspects quantitatifs et qualitatifs qui permettraient de distinguer les formes d'emploi non-standard des emplois réguliers (CEC, 1990: 14).

Les différentes sous-catégories de services aux entreprises témoignent toutes de l'hétérogénéité de cette branche de l'activité économique. Les activités professionnelles dans ces services ne pouvant pas être homogènes donnent lieu à des contingences variables (telles que déjà définies) encore mal connues au niveau des emplois.

Dans la réflexion sur les services, l'on introduit habituellement l'idée d'un investissement immatériel, (i.e. l'information, donnée intangible, par opposition au bien, produit tangible) où l'effet temps des services est complexe. L'état actuel des données et des recherches sur les services n'a pas encore permis de mettre au point des outils méthodologiques qui permettraient de mesurer cette complexité.

Jusqu'aux milieux des années 1970 peu d'études s'intéressaient aux services; ces activités "résiduelles" qui présentaient peu d'intérêt, étaient laissées pour compte. Mais certaines recherches³⁹ sur les services ayant commencé à faire prendre conscience de l'extrême hétérogénéité de ces activités, font même éclater les notions de "service" ou de "tertiaire", remettant alors en cause les catégories et nomenclatures.

Tant et si bien que l'on en est venu à se demander si l'outil d'observation statistique permet le repérage adéquat même à un premier niveau, de ces évolutions. De façon générale il faut déplorer les comparaisons internationales déficientes sur les services reflétant simplement la faiblesse des statistiques nationales. Au Canada les recherches du Conseil économique ont signalé les problèmes liés au manque de données sur les services. "Par exemple, les indicateurs servant à suivre le cycle économique... doivent être redéfinis pour refléter de façon plus précise une économie dans laquelle le secteur

³⁹ Le numéro spécial (43) de la *Revue d'économie industrielle*, 1988, *Le dynamisme des services aux entreprises*, est l'aboutissement d'un ensemble d'initiatives et de programmes de recherche (recherche-actions) sur les services menés depuis 1979. Les initiatives en ce domaine ont conduit au développement en France du CEDES - Centre de documentation et d'Échange sur les activités de services - en plus d'une fondation pour les services. C'est dire la préoccupation que soulève pour la recherche le fait que nous soyons déjà largement plongés dans la "société de service" étant donné que les connaissances à ce sujet soient encore bien minces.

des services est devenu si important” (CEC, 1990: 3C). Ainsi, les méthodes d'estimation des taux de croissance de la productivité par secteur économique doivent être modifiées pour ne plus sous-évaluer les gains des services par rapport à ceux des biens qui sont gonflés. De plus, si aucune mesure objective de la notion de compétence n'existe à l'heure actuelle, malgré son importance pour les services, on ne peut que préconiser un examen de la base statistique nationale pour améliorer la mesure du secteur des services.

3.3.1 Travailleurs autonomes et services aux entreprises

Suivant les déficiences statistiques et conceptuelles maintenant précisées, à première vue, l'activité indépendante peut apparaître comme une composante mineure du marché de l'emploi au Canada. Mais il est acquis de plus en plus que son importance s'accroît avec les services. Selon le BIT en effet, au Canada comme aux États-Unis, l'activité indépendante a progressé plus vite dans des secteurs comme les services aux entreprises et aussi dans le secteur des banques que dans l'économie en général. Ceci a vraisemblablement permis à ce type d'activité, d'élargir sa place au sein de l'économie (BIT, 1990: 20).

Si l'on se penche sur le secteur des services aux entreprises⁴⁰ en particulier, entre 1976 et 1991, Statistique Canada⁴¹ note la tendance à la croissance importante de travailleurs autonomes dans ce même secteur passé de 297,000 à 711,000. Les services aux entreprises sont la branche comprenant la plus forte proportion de travailleurs indépendants parmi toutes les branches d'activités des services, conférant encore à ce sous-secteur un intérêt particulier. Les travailleurs qu'il regroupe sur l'ensemble de ces branches, sont passés de 16% en 1976 à 27% en 1991.

Pour Statistique Canada, l'indice de l'augmentation du nombre de travailleurs indépendants dans les services fournis aux entreprises, laisse supposer la création des nouvelles petites entreprises dans ce secteur (Statistique Canada, février 1986: 83-84).

D'autres auteurs avancent la même hypothèse en soutenant que l'augmentation du travail indépendant est reliée en partie à cette nouvelle vogue de l'entrepreneuriat et de création d'entreprises. Ils suggèrent que le travail autonome, concernant les nouvelles catégories socioprofessionnelles (relations publiques, marketing, communication, services conseil, etc.) prennent différentes formes pour offrir des services ponctuels en sous-traitance (Tremblay, 1990A: 90).

Si l'activité indépendante commence à susciter de l'intérêt à l'heure actuelle, c'est que les bons emplois salariés permanents, contrairement à il y a une quinzaine d'années, se font rares. L'État et les entreprises n'offrent plus autant d'emplois comme ceux-là convenablement rémunérés et protégés (BIT, 1990: 1). C'est pourquoi certaines institutions (telle l'Organisation internationale du travail) commencent à se demander si l'emploi indépendant correspond vraiment à un libre choix de la part du travailleur. Étudier ainsi l'activité indépendante devient utile à différentes fins, notamment pour analyser les mécanismes de

⁴⁰ Rappelons que ces services comprennent notamment les activités des bureaux de publicité, de comptables, d'experts en gestion, en informatique et en sécurité, réalisées par bon nombre de travailleurs à leur compte avec ou sans employés.

⁴¹ Catalogue 71-220, 1992.

création d'emploi par les individus eux-mêmes, face aux politiques, institutions et entreprises dont dépend ce mécanisme.

L'activité indépendante doit être évaluée comme moyen de survivance. Par exemple, certains indépendants, peuvent être dans une situation précaire parce qu'ils échappent à la législation du travail. Dispersés et souvent isolés, leur prise est limitée sur le marché ou dans la négociation. Ne pouvant pas compter sur une "véritable relation de sous-traitance" (BIT, 1990: 2), nombreux sont les travailleurs indépendants qui dépendent, pour écouler leur travail, d'un ou plusieurs acheteurs de leurs services. Si au mieux, l'activité indépendante peut assurer une autonomie appréciable, l'occasion de se réaliser et un revenu sans doute proportionné à l'effort fourni, la concurrence pour se faire valoir fait de certains indépendants des services, des éléments vulnérables des nouveaux modèles d'emploi en émergence.

L'activité indépendante qui se développe dans un contexte d'expansion du tertiaire, tient soit au choix des individus soit à la rationalité de l'entreprise. Confrontés à la prévalence d'une catégorisation ambiguë il devient difficile de départager ces deux ordres d'aspects dans l'analyse. Ce constat, nous l'avons vu, tient autant à un problème de méthode qu'à un problème de fond devant l'émergence de nouvelles formes d'activités de services et sa mesure. Et si certaines de ces formes d'emplois ou d'activités recèlent des éléments de précarité, ceux-ci doivent être reconsidérés selon de nouveaux paramètres et non pas selon les caractéristiques et mesures liées à l'ancien système d'emplois, ainsi que nous avons tenté de le préciser.

4. DE LA PRÉCARITÉ À LA MULTIPLICATION DES ACTIVITÉS HORS STATUT

La prolifération des activités d'emploi différenciées amène un débordement du cadre traditionnel des relations de travail. L'apparition de nouvelles règles du jeu dans ces activités d'emploi correspond de moins en moins aux principes collectifs déjà admis, en particulier pour les syndicats.

Parfois assimilé à l'idée de précarité, le phénomène global de recomposition du marché du travail est difficile à préciser parce qu'il est encore flou. S'il induit à la dispersion (voire la dispersion certaine?) du lien d'emploi de l'ancien modèle, comme nous allons le voir, il faut surtout se demander comment l'éclatement des standards d'emploi et la multiplication des activités hors statut risquent de créer des individus vulnérables voire même des perdants.

4.1 La question de précarité et l'éclatement des standards d'emploi

Le côté provisoire et instable de certaines formes d'emploi limite la protection assurée aux travailleurs concernés. Il faut toutefois refuser de voir dans la diversification des formes d'emploi le synonyme de précarité. De fait, la durée, le revenu, etc... sont des indices qui peuvent être moindres comparés aux catégories de salariés réguliers. Les protections sociales collectives (assurance-chômage, protection d'invalidité et de vieillesse, accident du travail) sont aussi souvent plus aléatoires. Au Canada l'assurance-chômage est conçue principalement sur le modèle de l'emploi salarié régulier et non pas pour toutes les catégories de travailleurs. De nombreux travailleurs n'ont pas accès à cette protection s'ils

sont occasionnels sans parler de bon nombre de travailleurs indépendants pour qui toute notion de chômage, ne s'applique pas. Dans le cas spécifique des accidents du travail, des problèmes particuliers se posent aux travailleurs temporaires s'ils sont référés par une agence par exemple. Une certaine confusion règne alors sur la détermination de la responsabilité de l'employeur face aux remboursements à l'employé.

Ce genre de problèmes qui concernent les employés sans statut, constituent des éléments de vulnérabilité et d'instabilité pour bon nombre d'entre eux. Néanmoins, la nébuleuse en expansion hors de la sphère de l'emploi typique salarié stable, ne peut être globalement confondue avec l'idée de précarité. Pour les salariés permanents de l'entreprise, les choses aussi sont en mutation en créant de nouvelles contingences. On peut en effet parler de mutation quand les travailleurs sont mis en pré-retraite; que les salariés de la production les plus qualifiés voient réorienter leurs compétences au rythme des réorganisations technologiques; et que les systèmes de classification des ressources humaines éclatent. Recherchant la flexibilité, les entreprises sont conduites à différencier l'ensemble des catégories d'employés et à bouleverser les normes fixées.

Le marché effectue des sélections dans la population active, tandis que les pouvoirs publics, avec les interventions dans l'emploi (programmes de lutte ou de gestion du chômage, de soutien à l'emploi ou à la formation, etc...) codifient de nouvelles différences ainsi produites. "Il s'agit là moins de précarisation d'une main-d'oeuvre (qui a toujours existé) que de la codification des différenciations internes à l'emploi" (Michon, Segrestin, 1990: 282). La difficulté de parler de précarisation simple en distinguant cette notion du "processus d'insertion", pour en faire des situations identifiables à des activités précaires a d'ailleurs été discutée chez différents auteurs⁴².

Ainsi la recomposition en cours ne correspond pas à un simple phénomène de dualisation du marché, dont les formes d'emploi différenciées seraient globalement précaires face à un mythe: la présomption de validité permanente de l'emploi standard. La conception dualiste, opposant les emplois cumulant tous les avantages à des formes d'emploi cumulant tous les désavantages (Stankiewicz, 1988: 170) est dépassée! Et ce parce que le modèle d'emploi standard lui-même s'ébrèche dans les destructions massives d'emplois industriels stables et syndiqués parachutant les travailleurs dans des activités plus aléatoires. L'idée de dualisme supposait l'étanchéité entre deux pôles du marché du travail alors que se développe plutôt une fluidité et un passage entre les formes différentes d'occupations. Aujourd'hui, les formes différenciées d'emploi fonctionnent de moins en moins en tant que compléments au noyau de l'emploi type, comme au début de ce mouvement où elles étaient une infime minorité. Elles agissent de plus en plus comme substituts à des standards homogènes, dans un mouvement global de

⁴² C. Dubar pour la France et G. Dussault pour le Québec, ont dans leurs travaux, illustré l'impossible séparation entre ces deux notions. Ils ont démontré plus particulièrement que les stages en emploi pour les jeunes, loin de ne constituer que des formes d'emplois précaires pour les salariés du marché secondaire, constituent des itinéraires de socialisation professionnelle non détachés des systèmes d'insertion.

Dubar, C. et al. (1987), *L'autre jeunesse. Jeunes sans diplômes dans un dispositif de socialisation*, Presses universitaires de Lille. Dussault, G. (mai 1990), *Étude sur les processus d'intégration au marché du travail*, Dossier no 4, IRAT.

recomposition des catégories d'activité. Il nous paraît ainsi plus juste de parler d'éclatement de la population active et de recomposition en de multiples segments plus ou moins protégés.

D'ailleurs si une certaine documentation a beaucoup traité la précarité dans l'optique des inconvénients qu'elle présente pour les travailleurs et travailleuses, par rapport aux salariés mieux protégés, plus récemment un glissement du thème s'est fait sentir. D'une question posée par rapport aux employés d'abord, la notion de précarité s'est élargie pour englober peu à peu différentes répercussions, sociales et économiques plus larges du phénomène. Quand on recense sur une décennie les textes sur ce thème, on comprend que la notion n'a pu conduire à identifier et dénombrer de façon exhaustive, pour l'ensemble des secteurs d'activité, des catégories d'emploi précises avec leurs conditions de travail. On retient en fait "qu'il n'y a pas de correspondance absolue entre la forme de l'emploi et la vulnérabilité ou la précarité de la relation de travail" (BIT, 1990: 2). La problématique de la précarité a permis de rendre compte des difficultés qui ne sont sans doute que le reflet d'une réalité elle-même disparate comme nous l'avons fait ressortir à travers notre typologie, dans la première partie de ce texte.

4.2 Multiplication des activités hors statuts et difficultés de classement

En cherchant à saisir les mutations récentes dans l'emploi par l'idée de précarité, on est confronté à la façon de dénombrer un tel phénomène. Les typologies d'emplois dits précaires, illustrent sans contredit, la disparité conceptuelle que revêt cette notion dans la perspective syndicale en particulier.

Historiquement, l'idée de précarité pour désigner des phénomènes de différenciation dans l'emploi n'est pas nouvelle et remonte à la naissance des syndicats. Les oppositions entre différentes catégories de travailleurs au XIX^e siècle, - les mieux nantis et les autres - concernaient la différenciation des protections dans l'emploi (Murray, 1990).

Aujourd'hui avec l'effritement des standards d'emploi, on assiste à un phénomène où les travailleurs, sont de plus en plus différenciés face à l'emploi, ce qui dépasse le cadre des conventions collectives. Sans compter que suivant la recomposition des catégories d'emploi, les mutations techniques, l'évolution du style de vie et l'attitude devant le travail, sont autant de considérations sociale et culturelles d'effritement du modèle de l'emploi standard qui vont au-delà des seules considérations syndicales.

Dans la documentation syndicale⁴³, la notion de précarité est généralement définie par rapport au statut d'emploi dans un secteur d'activité économique donné. La démonstration est alors limitée aux conventions collectives dans ce secteur. Les définitions syndicales du travail précaire ont fait ressortir une multitude de catégories de main-d'oeuvre selon le secteur. Par exemple, une étude de la CSN dénombre dans le secteur des communications, non moins de quatorze catégories différentes de main-d'oeuvre précaires. C'est ainsi que l'on y retrouve les catégories de: surnuméraire, temps partiel, collaborateur, correspondant, pigiste, temporaire, occasionnel, chroniqueur, invité, contractuel, substitut, saisonnier, sur appel (CSN FNC, 1988: 11).

⁴³

Voir par exemple *Vie ouvrière*, août 1987; CSNFNC, 1988; Brosseau, 1990.

Le terme “atypique” remplace parfois l'idée de précarité pour qualifier les statuts différenciés d'emploi par rapport au poste salarié (syndiqué) typique. C'est ainsi qu'un rapport du congrès de la société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale, en 1985, faisait état d'une trentaine de formules atypiques telles que signalées dans les rapports des pays (Cordova, 1986: 719).

De telles catégorisations rendent bien compte aujourd'hui de l'hétérogénéité des nouvelles formes d'emploi et de la multiplication des statuts en expansion qui débordent les textes des conventions collectives. Une analyse qui voudrait caractériser systématiquement et globalement le phénomène de la précarité en soi et selon le principe qui la gouverne, est difficile à ce qu'il semble. Toutefois, il est vrai qu'en répartissant certaines caractéristiques entre travailleurs d'un même secteur d'activité économique, on en vient à extraire des points de comparaison (ancienneté, heures de travail, durée de l'emploi, salaires et avantages sociaux, etc...). On peut ainsi y ramener côte à côte certains travailleurs de la frange avec des salariés stables pour noter que les premiers diffèrent des seconds sur la nature du contrat avec l'employeur.

Sur ce point, le discours syndical en est venu au constat qu'il fallait réduire l'écart entre les conditions des salariés permanents et celles des autres types de travailleurs. Dans la pratique on reconnaît plutôt le nivellement à la baisse et une coexistence difficile entre les diverses catégories. On a cherché cependant à aller dans le sens de réduire l'écart lorsque certaines négociations s'y prêtent notamment avec le temps partiel. Différents exemples ont montré au plan syndical la difficulté d'intégrer les préoccupations des catégories d'emploi dites précaires, aux revendications des travailleurs les mieux qualifiés. De surcroît la grande “fluidité” (voire instabilité ou invisibilité) qui caractérise souvent les activités différenciées des travailleurs sans statut, confirmant leur dispersion, semble repousser toute forme d'intégration syndicale. L'hétérogénéité des emplois sans statut excède le champ polarisé des stricts enjeux syndicaux.

Conséquemment, il n'est pas fortuit que dans le cadre de recherches syndicales l'identification et le dénombrement des catégories d'emploi sans statut soient restés limités. La fluidité et la dispersion réelles des catégories d'emploi différenciées rendent d'autant plus improbable un dénombrement exhaustif.

4.3 Dispersion du lien d'emploi

Au plan conceptuel, c'est par comparaison à la notion de lien d'emploi standard que les disparités d'emploi sont perceptibles. Certaines composantes diversifiées d'emplois ont un lien s'inscrivant dans le cadre traditionnel des contrats de travail (certaines conventions collectives définissent en effet parfois l'emploi à temps partiel, ou l'emploi temporaire). Mais d'autres variantes relèvent davantage de “relations de fait” dans le travail (Cordova, 1986: 715). C'est le cas par exemple de certains emplois occasionnels ou encore d'activités indépendantes qui prolifèrent hors d'un lien d'emploi classique avec un employeur.

Une relation de fait prévaut en effet souvent dans le cadre d'un lien triangulaire, travailleur, entreprise et agence privée de main-d'oeuvre. L'absence d'une réglementation précise sur ce type de travail et

l'ambiguïté liée aux rapports triangulaires limitent les formes collectives de protection de ces travailleurs. Depuis l'expansion, avec le milieu des années 1980, des formes privées de louage de main-d'oeuvre, les syndicats ont été conduits à se demander quels mécanismes collectifs pourraient dans ce contexte regrouper les travailleurs temporaires ou occasionnels? Comment orienter les négociations syndicales dans le cas d'employés en situations multi-patronales? Il semble évident que la diversité des activités d'emploi hors statut "rend plus difficile l'organisation d'une intervention syndicale" sous le mode collectif connu (Murray, 1990: 197).

Le renouveau multiforme du travail indépendant qui s'inscrit, au cours des années 1980 et 1990, dans le phénomène de dispersion du lien d'emploi, correspond à une relation de fait dans l'activité. Assimilé à un simple rapport marchand, le travail indépendant va au-delà du champ d'application du droit du travail, parce qu'il ne concerne pas la relation employeur-salarié, mais celle client-fournisseur. À cet égard, il faudrait se pencher sur les politiques d'entreprises conduisant à pousser certains de leurs salariés, professionnels ou autres techniciens à s'installer à leur compte en maintenant un lien diffus avec elles. De telles pratiques se développent avec la sous-traitance des services, souvent utilisée comme "bouclier protecteur" pour diminuer la pression du marché (Piotet, mars 1987: 319). Les anciens salariés voient alors transformés leur contrat de travail en contrat de services plus ou moins commercial, permettant à l'entreprise "d'externaliser" ses besoins et d'adapter en conséquence sa masse salariale au volume des commandes. Ne faut-il pas alors s'inquiéter des plus petits sous-traitants en se demandant s'ils ne sont pas la nouvelle chair à canon d'une guerre économique? Si cette hypothèse reste à voir, il est évident par ailleurs, que l'accroissement des services privés dans nos économies nous fait assister à une expansion de nouvelles activités professionnelles pratiquées par de plus en plus d'individus sur une base autonome plus ou moins aléatoire⁴⁴.

Tant pour certains travailleurs occasionnels ou temporaires que pour certains travailleurs indépendants, le lien d'emploi combinatoire direct à durée indéterminée entre l'employé et son employeur comme dans le modèle salarié standard est absent. Dans ces cas, le travailleur n'est plus face à un employeur, mais à plusieurs et selon des moments déterminés mais non plus pour des périodes indéterminées.

Avec la multiplication des activités hors statut dans le travail, le lien de fait substitué au lien d'emploi standard ne constitue donc pas un problème de droit au sens classique des relations de travail et du droit du travail. La multiplicité des statuts qui résulte de l'éclatement en une multitude de durées, de lieux de travail et de modalités de contrats, bien qu'elle puisse "fournir des points d'appui à des formes positives d'action syndicale" (Stankiewicz, 1988: 174), ne fournit que des lieux d'expérimentation pour des relations différenciées. Devant la multiplication des activités hors statut, on ne peut que s'étonner de la stagnation depuis 25 ans, du Code du travail du Québec, stagnation déplorée par les analystes⁴⁵.

⁴⁴ Les données à cet égard restant limitées, seule une enquête de terrain pourrait nous apprendre sur ce phénomène. Déjà nos résultats d'étude exploratoire sur l'activité indépendante et les pratiques de sous-traitance dans les services aux entreprises, nous renseignent sur ce phénomène. Voir Lucie France Dagenais, (juillet 1993) *La sous-traitance de services et l'activité indépendante*, notes de recherche, Université du Québec, Télé-Université, 140 pages.

⁴⁵ Voir à ce propos un article de J. Francoeur dans *Le Devoir* du 15 juillet 1991 "Le syndicalisme à l'heure du donnant-donnant". L'auteur note que le *Code du travail* reste inchangé depuis 25 ans, ne prévoyant aucun changement en ce qui touche l'accréditation multipatronale. Quels changements est-on en droit

Avec la montée de formes différenciées d'activités hors statut, la notion sociologique de rapport à l'emploi ("c'est-à-dire... des positions sociales rencontrées sur le marché du travail") (Michon, Segrestin, 1991: 10) est remise en cause au profit de celle de "contrat". De ces relations différenciées vécues par les travailleurs, émerge toute la difficulté d'application d'un mode de revendication conçu pour un modèle organisé d'emploi. Et ce d'autant plus parce que la dispersion du lien d'emploi est confrontée à une autre dimension: dans le contexte des services où prolifèrent de petites unités de travail, ce problème est en effet lié à l'adhésion des travailleurs aux objectifs de l'entreprise. Avec l'expansion de la très petite entreprise (TPE), le lien employeur-salariés qui fondait le rapport à l'emploi régulier stable se dissout devant des modes plus diversifiés d'utilisation de la main-d'oeuvre. Et à cet égard, "le syndicalisme peut trouver ici un élément décisif pour fonder un nouveau type de rapport salarial: le rapport de subordination, élément constitutif de la définition du contrat de travail est potentiellement remis en question lorsque l'entreprise doit obtenir un certain degré d'adhésion des travailleurs à ses objectifs... l'enjeu des rapports sociaux dans l'entreprise est qualitativement transformé" (Stankiewicz, 1988: 173).

La dispersion du lien d'emploi remet donc en cause l'ancien objet de la législation du travail alors que prolifèrent les nouvelles couches de travailleurs. Ceci est particulièrement vrai dans certains secteurs du tertiaire, où l'exigence de scolarité est élevée et où se concentrent de plus en plus de femmes. Ces aspects ont conduit les syndicats à déborder le champ habituel de leurs revendications (traditionnellement asexuées), pour prendre en compte les préoccupations de travail qui touchent les femmes⁴⁶. Devant la dispersion du lien d'emploi régulier les syndicats ont réagi en tentant de rallier les catégories qui échappent; mais les tentatives de créer de nouvelles formes syndicales restent limitées. Comme le note en effet la conclusion d'une étude de l'OCDE sur la syndicalisation dans le monde, c'est en organisant davantage les femmes mais aussi les employés de services (commerce, etc.) que les syndicats pourront commencer à enrayer leur déclin⁴⁷.

Avec la recomposition de l'emploi, l'approche syndicale comme porteuse centrale de revendications collectives homogènes, est confrontée à de nouvelles perspectives. Devant de nouvelles préoccupations qui s'actualisent, la dispersion du lien d'emploi pousse en fait à dépasser des préoccupations qui deviennent obsolètes, parce qu'elles concernent de moins en moins de travailleurs.

4.4 Vers quels nouveaux rapports de travail?

de s'attendre alors que le 20 mai 1993, dans la présentation du budget Gérard D. Lévesque annonçait des modifications au Code du travail?

⁴⁶ Voir J. FREYSSINET, "Méfiances des syndicats européens" *Le monde diplomatique*, mars 1993: 15. Dans cet article, Freyssinet souligne de façon très à propos que la montée des activités hors statut a confronté les syndicats européens (mais il en va de même dans la plupart des économies avancées) avec la croissance de l'emploi féminin et celle des activités de services, parce que l'action syndicale a peu de moyens de s'opposer à cette croissance. Celle-là doit donc mettre l'accent sur la protection des droits des travailleurs (en fait, des travailleuses) faute de pouvoir freiner ce type de "salarial".

⁴⁷ Voir l'article du *Monde*, 23 juillet 1991, "La France a le plus faible taux de syndicalisation des pays de l'OCDE".

La différenciation des formes d'emploi comme phénomène a donc d'abord été concentrée sur l'analyse de la thématique de la précarité. Mais devant le “constat de recodification générale des rapports entre les employeurs et les salariés” (Michon, Segrestin, 1990: 21), de plus en plus les analystes prennent en compte les nouvelles modalités de gestion des ressources humaines⁴⁸. L'hypothèse d'une “transaction nouvelle” (Michon, Segrestin 1990: 22) à propos du marché du travail émerge des travaux récents analysant les formes de flexibilité. L'universalité de la référence à la norme du lien d'emploi se trouvant dépassée au sens d'une relation statutaire univoque employeur/salarié est remplacée par un certain pouvoir de la règle du contrat (Stankiewicz 1988). Dans ce contexte les règles d'arrangements négociées plus individuellement et à la pièce, prennent place aujourd'hui, suivant des liens contractuels qui s'insinuent au détriment des liens statutaires conquis de haute lutte, du moins dans la plupart des sociétés avancées. Certes, il peut s'agir autant de contrats institués pouvant se maintenir dans la durée, que de contrats implicites (Michon, Segrestin, 1990: 18)⁴⁹.

Des niveaux intermédiaires sont encore à saisir dans cette réalité disparate et peu formalisée et particulièrement dans le marché des services, par une analyse des mécanismes ou processus sociaux de négociation, habitant toute relation d'échange contractuel. Saisir les ramifications de ces relations d'échange, peut amener à expliciter différents comportements stratégiques produisant des construits sociaux i.e. des organisations, règles ou conventions, etc. En parlant d'un contrat défini selon des modes individualisés de règle, on sous-entend un rapport non pas déduit, comme la notion mathématique d'ajustement le suppose, mais laissant plutôt place à des construits sociaux variables (Michon, Segrestin, 1990: 28-29). On peut ainsi appréhender les phénomènes sociaux et économiques du marché du travail, en tant que relations d'échanges, comme “un compromis entre des systèmes multiples d'intérêts et de valeurs”. Celui-ci est en ce sens “indissociable d'un processus de négociation” (Michon, Segrestin, 1990: 19).

Comme ces échanges sont rarement équivalents, il faut craindre l'omnipotence des liens contractuels individualisés tout en reconnaissant leur flexibilité possible. S'il ne faut pas, non plus minimiser l'immobilisme attachés aux liens statutaires, il faut savoir qu’“à chaque fois qu'une règle nouvelle s'installe, des groupes sociaux sont mis hors-jeu...” (Michon, Segrestin, 1990: 25). Tout processus de recodification sociale, provoque ainsi des remises en ordre ne manquant pas de créer l'exclusion et la sélection, mais aussi intégration et promotion dans l'échange.

Ainsi, plutôt que de formuler à nouveau des diagnostics “catastrophes” sur les “problèmes de l'emploi”, les chercheurs s'emploient maintenant à tenter de les dépasser. Ils s'attachent au contraire à mettre en évidence les profils qui sont à l'oeuvre dans le mouvement général de recomposition tout en ne niant pas les fragilités ou vulnérabilités de certains types d'activités. À partir de cette notion de flexibilité interne à la firme, par exemple, certains s'intéressent aux nouvelles formes de contrats de travail en les rapportant à la qualité, à la formation ou à d'autres aspects de la gestion des ressources humaines (polyvalence, temps de travail, etc...). Une très grande variété de situations où peut se créer un lien social relativement stable, semble ressortir peu à peu en dépit d'un contexte économique *a priori*

⁴⁸ Au Québec deux publications témoignent bien de cette tendance: voir Laflamme et al. (1990); Blouin et al. (1990).

⁴⁹ Les contrats verbaux sont souvent des contrats implicites, pouvant être source de conflits.

instable⁵⁰.

Du côté de la flexibilité dite externe à la firme: on commence à s'intéresser, entre autres, aux pratiques de sous-traitance sous le mode de partenariat⁵¹. Ce partenariat, suscite l'attention, en particulier pour vérifier comment il implique des "formes de conventionnement clarifiées, assurées dans la durée et dans les contreparties offertes" (Michon, Segrestin, 1990: 21). Ainsi à la vision de la déréglementation du salariat ou de l'emploi, comme fatalité, se substitue une approche des pratiques d'ententes et d'accords diversifiés, restant encore à observer et à définir selon des coûts/bénéfices propres.

La réflexion doit renvoyer à un niveau d'analyse sociologique des relations d'échange, où les stratégies des acteurs nationaux et internationaux interviennent pour modifier le champ des pratiques.

La transaction nouvelle rejoint la question du changement dans une société. Comme il s'agit de formuler le mieux possible ce qui est en jeu dans la recomposition des formes d'emploi aujourd'hui, ce projet débouche sur quelques recommandations générales formulées à l'intention d'institutions responsables.

C'est donc à dessein qu'on ne peut plus se limiter à parler de précarité simple mais plutôt d'activités hors statut - dans un contexte de tertiarisation déjà exposé - ayant mieux à faire que de porter un jugement roboratif sur l'état global "ébréché" d'un modèle idéal en voie de dépassement. En prêtant attention à la contingence et à la recomposition des types de catégories d'activités, on suppose alors une multiplicité des formes d'échanges possibles. Ceci n'exclut pas la prise en compte des indices tant d'accroissement que de régression possible de la qualité dans les contrats d'échanges. Ceci nous amène à prendre en compte les nouvelles contingences des activités hors statut, parce que liées à la diversité des formes contractuelles selon les coûts/bénéfices (à démontrer) qu'elles présentent pour les parties.

Parmi ces coûts/bénéfices à démontrer on pourrait retrouver, au titre des bénéfices possibles:

- Pour l'employeur: une réduction des coûts de ressources humaines et l'accroissement de la productivité. Éléments non négligeables dans le contexte de concurrence mondiale où la force de la demande nous fait assister à un transfert des industries de production vers les pays à plus faible coût de main-d'oeuvre.
- Pour les travailleurs: un renforcement de l'identité et de l'indépendance professionnelles face non pas à un employeur, mais à l'occupation et, partant, à des opportunités de travail et d'expériences variées.
 - . Des possibilités d'acquérir de nouvelles compétences et de les faire reconnaître dans l'emploi.
 - . Une possibilité plus grande d'être actifs et impliqués, momentanément, dans d'autres champs

⁵⁰ Pour des exemples voir les contributions au texte de Michon, Segrestin (1990).

⁵¹ Voir Michon, Segrestin (1990: 103-115) pour une analyse de ce type de partenariat autour de l'industrie automobile.

d'activités sociales que l'emploi, comme la communauté, la famille, la formation, etc...

- . De meilleures capacités de réemploi, grâce à ces implications, après une période d'inactivité non-choisie vu la diversification des expériences et la présence d'un réseau de contacts.

Au titre des coûts possibles:

- Les niveaux socialement élevés d'insécurité économique pour bon nombre d'individus comme travailleurs avec de faibles avantages sociaux (assurance-chômage, régime de retraite, etc...); (les mesures publiques de protection sociale et de soutien du revenu, doivent être modifiées et adaptées, pour prendre en compte la multiplication des activités hors statut).
- La propension de certains employeurs à favoriser la formation surtout pour les ressources régulières de l'entreprise laissant en marge la formation des catégories d'employés contractuels plus aléatoires; (des mesures de soutien à la formation, au recyclage et à l'apprentissage sont à développer et à adapter en conséquence pour les catégories de travailleurs à la marge de l'entreprise, pour prendre en compte le peu d'emplois réguliers stables).
- Les possibilités de tensions entre le noyau des salariés mieux protégés dans l'entreprise et les travailleurs gravitant autour dans des tâches similaires; mais en même temps un environnement d'interventions plus restreint pour les syndicats (leurs modes d'interventions traditionnelles devraient se diversifier pour mieux prendre en compte la protection des droits des catégories de travailleurs hors statut, faute de pouvoir freiner leur progression).

4.5 Conclusion

Avec la dispersion du lien d'emploi et l'effritement des standards, on s'éloigne vraisemblablement de la relation d'emploi vécue sous le mode combinatoire un à un, pouvant être protégée par un syndicat. On s'oriente vers des formes d'engagement à définir davantage à travers des échanges réciproques entre différents partenaires au gré de stratégies variées. Ces nouvelles configurations qui apparaissent dans l'emploi se traduisent directement au niveau de nouvelles politiques de ressources humaines dans les entreprises. Ce système d'action concret qui construit socialement le marché, en se matérialisant dans les nouvelles stratégies de gestion de main-d'oeuvre, conduit à une réorganisation des rapports à l'emploi.

Même si de telles stratégies ne correspondent pas encore à de nouveaux modèles entièrement en place, il est illusoire de vouloir conserver les références à l'ancien modèle. S'il s'agit bien d'un processus engagé affectant des catégories diverses (de sexe, d'âge, d'origine ethnique,...) de travailleurs, il faut se demander quelles sont les vulnérabilités créées par ce même processus? Et si ces vulnérabilités sont opposables selon des motifs de discrimination interdits, comment le sont-elles (par exemple en regard des classes d'âge: jeunes/vieux; ou des catégories de sexes: femmes/hommes)?

Si on ne peut fournir des réponses complètes à de telles questions pour l'heure, nous avons néanmoins

pu dégager ici quelques-unes des contraintes découlant de liens d'emplois différenciés des standards du salariat et de l'emploi régulier. Les repères utilisés, via une recension documentaire et quelques chiffres, nous ont en effet permis de mettre en lumière ces contraintes par des indices d'érosion de la sphère d'emplois salariés.

Ainsi, nous avons d'abord mis en lumière l'effritement des standards d'emploi par rapport à l'expansion des formes d'activités différenciées.

Ensuite, nous avons pu constater l'ampleur de la recomposition en cours dans le marché du travail au moyen d'un constat d'expansion des activités tertiaires et des formes différenciées d'activités qu'elles induisent dans le travail.

Enfin, devant l'ampleur de la multiplication d'activités hors statut et les difficultés inhérentes de classement au plan méthodologique, nous avons constaté les incertitudes qui demeurent dans la compréhension des incidences réelles de ce phénomène.

Au-delà de l'analyse de ces quelques repères, la progression des formes différenciées d'emploi met en cause au plan social, l'ensemble des règles régissant l'organisation des standards de l'emploi régulier, longtemps vu comme modèle de base dans notre société.

Les objectifs de flexibilité induisent, sur le plan collectif, le déplaçonnement des conventions collectives. Ces orientations dérangent les principes mêmes de notre système collectif réglementaire dans le travail, qui balisait depuis une trentaine d'années, les échanges entre les parties. Sans compter l'accroissement des mises à pied massives ou plus localisées, touchant jusqu'aux catégories de travailleurs se croyant à l'abri, qui sape forcément les bases d'un système de protection fondé sur l'emploi.

Sur le plan des individus, la progression des activités d'emploi hors normes accroît les risques individuels de même que les risques d'affrontement sociaux. Les postes occasionnels ou temporaires, comme activités ne donnant généralement pas accès aux avantages et protections du travail salarié (rémunération horaire plus faible; assurances non accessibles dont l'assurance-chômage; congés non payés; heures supplémentaires non rémunérées; etc.), peuvent affecter certains types d'individus plus que d'autres. Ainsi, le temps partiel non choisi qui ne cesse de gagner du terrain contraindrait surtout les femmes à occuper ce type d'emploi.

L'expansion impressionnante du nombre de petits "indépendants" de toutes sortes, place aussi bon nombre de travailleurs hors des cadres de la protection du travail, parce qu'assimilés à des "entreprises".

Pour l'ensemble de tous ces travailleurs, il n'est donc pas seulement question d'un problème de renégociation à la baisse des conditions collectives du travail concernant strictement la sphère économique. Il s'agit bien plutôt d'une véritable "révolution" qui s'opère dans le travail où plusieurs facteurs interviennent (nouvelles technologies remplaçant les travailleurs de la production; activités de plus en plus individualisées dans certaines sphères de travail; reconversion forcée des ententes collectives; etc...) selon des logiques de flexibilité s'insinuant dans le travail concret qui bascule dans une nébuleuse.

Les standards du salariat et sa puissance syndicale, se voient ainsi évincer par de nouveaux antagonismes sociaux qui polarisent employés et exclus de l'emploi (chômeurs, assistés sociaux, etc...); employés permanents et contractuels; hommes et femmes; jeunes et plus âgés; blancs de souches et minorités visibles.

Le travail “invisible” et l'expansion du nombre des exclus du travail et de ses protections posent donc deux niveaux de questions. D'abord celles du transfert des risques sociaux et économiques du travail, des travailleurs stables vers une masse de travailleurs atomisés et d'individus exclus du travail, sorte d'envers de nos sociétés avancées.

Ensuite, celle de l'inadéquation des législations actuelles du travail (ex. code du travail) et des systèmes de protection sociale fondés sur l'emploi. On doit évaluer les incidences, liées à la survie sociale, des systèmes de rémunération et de protection sociale qui se fondent sur l'emploi comme idéal type. Réduite à des “acquis” sociaux (d'ailleurs de moins en moins acquis), cette protection se transforme en privilèges de classe pour les salariés statutaires.

Inévitablement, ces constats débouchent sur la question de savoir quelles stratégies d'intervention et quels mouvements sociaux se construisent aujourd'hui dans cet invisible envers? Et quelles incidences sont à prévoir eu égard aux dispositions de la Charte des droits et libertés en particulier?

Ces constats et questions conduisent enfin à des inquiétudes partagées au niveau même des institutions internationales³ devant la montée du nombre des travailleurs exclus des droits et des protections du travail comme force de travail vulnérable. La problématique confronte ainsi de plus en plus les institutions publiques, les règles sociales encadrant les activités du travail et sans doute certaines formulations actuelles de la *Charte québécoise des droits et libertés*.

5. BIBLIOGRAPHIE

ALALUF, M., (1990), "L'emploi une relation sociale instable", L'emploi, l'entreprise et la société, Débats économie-sociologie, Paris, Economica.

BELOUS, R.S., (1989), The contingent economy: The growth of the temporary, part-time and subcontract workforce., National Planning Association, Washington D.C.

BLOUIN, R. (dir), (1990), Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec, Les Éditions Yvon Blais Inc.

BIHR, A., (mars 1991), "Régression des droits sociaux, affaiblissement des syndicats. Le prolétariat dans tous ses éclats", Le monde diplomatique.

BORDELEAU, F., (novembre 1986), "Non-renouvellement de contrat = congédiement?", Justice.

BROSSEAU, S., (1990), "Les emplois précaires: oui mais à quelles conditions...", in BLOUIN, R., dir., Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec, Les Éditions Yvon Blais inc.: 1041-1062.

Bureau international du travail (BIT), (1990), Promotion de l'emploi indépendant, Septième question à l'ordre du jour, Rapport VII, Conférence internationale du travail, 77ième Session 1990.

Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP), (1988), La qualité des nouveaux emplois dans les services, Notes de recherche, Direction des ressources du travail, Numéro 2, Ottawa.

Centrale des syndicats nationaux (CSN), (1988), Les défis de l'heure. Le travail précaire, XIIIième Congrès, Québec, 16 au 19 novembre 1988.

Châtelaine, (novembre 1989), "Le nouveau rêve américain. Une vraie job"?

Conseil économique du Canada (CEC), (1990), L'emploi au futur. Tertiariation et polarisation, un rapport de synthèse du Conseil économique du Canada.

CORDOVA, E., (novembre-décembre 1988), "De l'emploi total au travail atypique: vers un virage dans l'évolution des relations du travail?", Revue internationale du travail, Vol. 125, no 6: 715-733.

DESMARAIS, J., (1988), Les salarié-e-s professionnel-le-s et le syndicalisme, une étude soumise au Bureau confédéral de la CSN, Montréal, les 5 et 6 octobre 1988.

DORE, M., (1989), Mieux comprendre, mieux agir sur l'organisation du travail, CSN, service de recherche, 24 novembre.

GAGNON, R.P., al. (1987), Droit du Travail, Presses de l'université Laval, Québec.

Institut de recherches économiques et sociales (IRES), (juillet 1985), "Tertiarisation et emploi tertiaire. Le cas de la France et de quelques autres pays industrialisés", La note de l'IRES, (au service des organisations syndicales représentatives des travailleurs), no 5: 7-22.

LAFLAMME, G. et al. (dir.), (1990), La flexibilité des marchés du travail au Canada et aux Etats-Unis, Série de recherche, Département des relations industrielles de l'Université Laval, Québec et Institut internationale d'études sociales, Genève.

MANZAGOL, C., (1990), La sous-traitance industrielle, nouveaux chantiers de développement régional, collection dossiers de développement régional, Gouvernement du Québec, ministère du Conseil exécutif, OPDQ: 1-59.

MICHON, F., SEGRESTIN, D., (1990), L'emploi, l'entreprise et la société, Débats Economie-Sociologie, Paris, Economica.

MARUANI, N., (1991), "Le commerce du travail à temps partiel", La gestion des ressources humaines dans le commerce et les services, Paris, l'Harmattan, dir. de GAGREY, J. et N.

Le Monde, (octobre 1990), "Marché du travail: la recomposition", Dossiers et documents, no 181.

MURRAY, G., (1990), "Stratégies syndicales face à la précarité", in LAFLAMME et al, dir., La flexibilité des marchés du travail au Canada et aux Etats-Unis, Série de recherche, Département des relations industrielles de l'Université Laval, Québec et Institut international d'études sociales, Genève: 191-207.

NAISBITT, J., ABURDENE, P., (1985), Re-inventing the corporation, Transforming your job and your company for the new information society, Warner Books, New York.

PICOT, G., et al, (1990), Les bons et les mauvais emplois et le déclin de la classe moyenne: 1967-1986, Statistique Canada, no 28.

PIOTET, F., (mars 1987), "Travailler aujourd'hui. Flexibilité et "petits boulots"", Etudes, no 366/3: 317-325.

POLESE, M., (1988), "La transformation des économies urbaines: tertiarisation, délocalisation et croissance économique", Cahiers de recherche sociologique, Vol. 6, no 2, pp. 13-15.

RODGERS, G., J., (dir.), (1990), Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail. La croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest, Institut d'études sociales, Genève.

SCHIRAY, M., (dossier constitué par), (1988), La précarisation du travail, Problèmes économiques et sociaux, La documentation française, no 575, 8 janvier.

ST-PIERRE, C., "Voies nouvelles, Table ronde", Possibles, Vol. 9, no 1, automne 1984, p. 132.

STANKIEWICZ, F., (dir.), (1988), Les stratégies d'entreprises face aux ressources humaines. L'après-Taylorisme, Paris, Economica.

Statistique Canada, (février 1986), "Aperçu de la croissance de l'emploi dans le secteur des services aux entreprises", La population active: 83-102.

Statistique Canada, (AKYEAMPONG, E.B.), (Eté 1989), "Evolution de la main-d'oeuvre temporaire", Perspectives: 49-55.

Statistique Canada, (COHEN, G.L.), (février 1989), Résultats d'une enquête spéciale auprès des employeurs, Rapport analytique sur le travail no 3, Catalogue 71-535, no 3.

Statistique Canada, (COHEN, G.L.), (février 1988), "Travail autonome au Canada", La population active, Catalogue 71-001, Vol. 44, no 2.

Statistique Canada, (COHEN, G.L.), (octobre 1988), Les Canadiens entrepreneurs: travailleurs autonomes au Canada, Division de l'analyse sur les enquêtes et les ménages, Catalogue 71-536.

Statistique Canada, (LEVESQUE, J.M.), (février 1985), "Travail autonome au Canada: un examen plus approfondi", La population active, Catalogue 71-001, Vol. 41, no 2: 91-105.

Statistique Canada, (MACREDIE, I.), (mars 1985), "Travail autonome au Canada: un aperçu", La population active, Catalogue 71-001, Vol. 41, no 2: 83-89.

TREMBLAY, D.-G., (1990 A), L'emploi en devenir, IQRC.

TREMBLAY, D.-G., (1990 B), "Tertiarisation et différenciation des formes d'emploi", Economie du travail. Les réalités et les approches théoriques, Télé-université, Editions St-Martin: 71-124.

TREMBLAY, D.-G., (printemps 1990), "Le visage de l'emploi dans les années 80", Perception, printemps, Vol. 14, no 2: 30-34.

VELT, P., (printemps 1991), "Faut-il parler d'après-Taylorisme?", Revue internationale d'action communautaire, Le travail: autres réalités, autres regards, 25/65: 21-29.

Vie ouvrière, (août 1987), "Les nomades du travail", no 203: 15-21.

LFD/cl

Au Québec ce lien de dépendance du salarié est défini en droit du travail par la notion de "subordination" à laquelle est donné sens très large tant sur le plan juridique qu'économique, en supposant une diversité possible, dans "les formes de rattacher l'entreprise (Voir à ce propos GAGNON et al., 1987: 12-13). Mais la définition du statut de salarié qui en découle, confère surtout l'exclusion des exceptions multiples. Tant et si bien que, unissant les salariés à leur employeur, c'est le lien de dépendance qui, dans la notion même de salarié (ou d'"employé" selon la loi fédérale), "détermine toute la portée possible du régime de rapports collectifs du travail qu'elle comporte" (Gagnon, al. 1987: 357).

Sur les lacunes des données statistiques au Canada, voir Tremblay, 1990B: 102. De plus particulièrement sur les données de l'Enquête sur l'activité, voir Statistique Canada, Akyeampong, Été 1989: 51).

À ce sujet notons que nos préoccupations rencontrent aussi celles d'autres institutions publiques responsables du droit du travail et de la sécurité sociale. En effet, la Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale (SIDTSS), annonce dans son troisième congrès de mai 1995 à Montréal, comme l'un des sujets à l'étude le thème suivant:

"L'avenir de la négociation collective et les nouvelles formes d'emploi". On compte y aborder les "incidences sur l'encadrement juridique et la pratique de la négociation collective de la multiplication des statuts d'emploi: travail à temps partiel, occasionnel, travail pour des agences de travail temporaire, travail à domicile, petit entrepreneurship et autres formes de travail dont la progression s'accroît". SIDTSS, Document de présentation, Montréal, novembre 1992.