

ANNEXE 4

Questionnaire et sondages :

- Questionnaire sur l'Internet
- Sondage omnibus provincial visant à mesurer le taux d'incidence des travailleurs en situation non traditionnelle (Léger Marketing)
- Sondage sur la situation d'emploi et les protections sociales des travailleurs en situation non traditionnelle (Léger Marketing)

Questionnaire sur l'Internet

Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle

QUESTIONNAIRE

1. **Quelles sont, parmi les caractéristiques suivantes, celles qui correspondent à votre situation de travail ?**
 - Je détiens plus d'un emploi
 - Je suis travailleur autonome
 - Je dirige une petite entreprise avec un employé ou plus
 - Je dirige une petite entreprise avec un employé ou plus
 - Je travaille à domicile
 - Je travaille à temps partiel
 - Je travaille sur appel ou comme occasionnel
 - J'ai un contrat à durée déterminée

2. **Quel est votre métier, votre profession ou votre occupation ?**

3. **a) Dans quelles circonstances vous êtes vous retrouvé dans cette situation de travail ?**
b) Avez-vous choisi de travailler dans ces conditions ?
 - Non
 - Oui Si oui, quels avantages en tirez-vous ?

4. **Avez-vous l'impression que votre statut de travailleur dans une situation non traditionnelle vous prive de droits ou de mesures de protection sociale dont peuvent profiter les autres travailleurs ?**
 - Non
 - Oui Lesquels ?

5. **Globalement, quels changements souhaiteriez-vous voir apportés pour améliorer la protection sociale des personnes qui se trouvent comme vous dans une situation de travail non traditionnelle ?**

6. **Est-ce que vous êtes**
Un homme ou une femme?

7. **Dans quel groupe d'âge vous trouvez-vous ?**
 - Moins de 25 ans
 - Entre 25 et 39 ans
 - Entre 40 et 49 ans
 - Entre 50 et 65 ans
 - Plus de 65 ans

Sondage omnibus provincial
visant à mesurer le taux d'incidence des
travailleurs en situation non traditionnelle
(Léger Marketing)

**Taux d'incidence des travailleurs à
situation non traditionnelle**

Ministère du Travail du Québec

Rapport d'analyse

**Taux d'incidence des travailleurs à situation
non traditionnelle**

Sondage omnibus provincial

Shirley Finn, chargée de recherche



70073-002
Date de remise
2 mai 2002

Table des matières

Contexte et objectifs	3
Méthodologie.....	4
1.0 Taux d'incidence des travailleurs à situation non traditionnelle	5
2.0 Profil des travailleurs.....	7
Annexe - Tableaux statistiques	

Contexte et objectifs

En vue de réaliser, dans un deuxième temps, une étude auprès de travailleurs à situation non traditionnelle (travailleurs autonomes, occasionnels, etc.), la firme Léger Marketing a été mandatée par le ministère du Travail du Québec afin de mener une étude préparatoire portant sur le taux d'incidence de ces travailleurs dans la population québécoise.

Afin d'atteindre cet objectif, les éléments suivants ont été mesurés :

- Le taux d'incidence des travailleurs à situation non traditionnelle.
- Le profil de ces travailleurs.

Méthodologie

- La présente étude a été réalisée par la firme Léger Marketing au moyen d'un sondage téléphonique provincial (sondage omnibus hebdomadaire) mené auprès d'un échantillon représentatif de 1 007 Québécois et Québécoises, âgés de 18 ans ou plus et pouvant s'exprimer en français ou en anglais. Nous adressant aux personnes occupant au moins un emploi, l'échantillon qui nous intéresse s'établit à 625 répondants.
- La collecte des données a été entièrement effectuée à partir du central téléphonique de Léger Marketing de Montréal, du 25 au 28 avril 2002. Les numéros de téléphone composant l'échantillon ont été aléatoirement sélectionnés et prélevés à l'aide du logiciel «Échantillonneur Canada».
- L'échantillon est de type stratifié, non proportionnel a priori à la répartition de la population des régions administratives du Québec, la taille échantillonnale de chacun des regroupements régionaux «RMR Montréal», «RMR Québec» et «Ailleurs au Québec» ayant été fixée par quota.
- Afin de redresser les déséquilibres et de rendre l'échantillon le plus représentatif possible de la population étudiée, les données brutes de l'étude ont été pondérées en fonction de la distribution réelle de la population selon la région administrative, l'âge, le sexe et la langue parlée à la maison (source : Statistique Canada, recensement de 1996, projections pour l'année 2002).
- Jusqu'à 10 appels ont été effectués pour rejoindre l'unité échantillonnale sélectionnée.
- Le questionnaire d'enquête avait été prétesté; une vingtaine d'entrevues ont été réalisées lors du prétest.
- Le taux de réponse statistique obtenu se situe à 58,6%.
- Les résultats présentés d'un point de vue global sont statistiquement fiables et peuvent être généralisés à l'ensemble de la population à l'étude. Calculée en tenant compte de l'effet de plan occasionné par les quotas, la marge d'erreur échantillonnale maximale s'appliquant aux résultats portant sur les 1 007 personnes sondées s'établit à $\pm 3,4\%$ dans un intervalle de confiance de 95%.
- Précisons que seuls les écarts statistiquement significatifs sont considérés dans ce rapport au niveau de l'analyse des résultats portant sur les variations observées selon les différents sous-groupes à l'étude.

1.0 Taux d'incidence des travailleurs à situation non traditionnelle

Résultats

- Tel que mentionné dans la section « méthodologie », après redressement des données brutes, 625 des 1007 personnes interrogées étaient des travailleurs, ce qui équivaut à 62% des Québécois et Québécoises interrogés.
- Le tableau suivant fait état des différentes situations de travail évoquées par les répondants interrogés. Le total des répondants s'élevant ici à 130%, on constate qu'un certain pourcentage de gens ont mentionné plus d'une possibilité de réponse. C'est le deuxième tableau qui fait état de l'incidence réelle dans la population des travailleurs à situation non traditionnelle.

Situations de travail décrites par les travailleurs québécois	
9 mentions possibles	TOTAL * (n=625)
Détient un emploi régulier à temps complet	76 %
Est travailleur(euse) autonome	13
Travaille à temps partiel	13
A un contrat à durée déterminée sans garantie de prolongement	7
Dirige une petite entreprise avec un employé ou plus	6
Détient plus d'un emploi	5
Travaille à son domicile	5
Travaille sur appel comme occasionnel	4
Travaille par l'entremise d'une agence de placement de personnel	1

Q3. Parmi les caractéristiques suivantes, dites-moi lesquelles correspondent à votre situation de travail.

* Les répondants pouvant fournir plus d'un élément de réponse, le total excède 100%.

- Ainsi, **les travailleurs à situation non traditionnelle comptent pour le quart des travailleurs québécois**. Nous avons ici retenu tous les répondants ayant évoqué au moins un des éléments de réponse autres que le code « je détiens un emploi régulier à temps complet » sans avoir mentionné ce code.
- Par inférence à l'ensemble de la population, c'est donc dire que **15% des Québécois et Québécoises sont des travailleurs à situation non traditionnelle**.

Taux d'incidence des travailleurs à situation non traditionnelle	
	TOTAL (n=625)
Travailleurs à situation non traditionnelle	24 %
Travailleurs à emploi régulier à temps complet	76

2.0 Profil des travailleurs

Résultats

- Le travailleur québécois type est plus souvent un homme âgé entre 35 et 54 ans, de scolarité collégiale ou universitaire, disposant d'un revenu familial de 40 000 \$ et plus.
- Par rapport à l'ensemble des travailleurs, le travailleur à situation non traditionnelle est plus souvent âgé de 18 à 24 ans (11% contre 7%) ou de 55 à 64 ans (16% contre 9%), réside davantage dans l'est de la province (17% contre 9%) et dispose plus souvent d'un revenu familial inférieur à 40 000\$ (41% contre 32%).

Profil des travailleurs		
	Travailleurs québécois (n=625)	Travailleurs à situation non traditionnelle (n=150)
Sexe		
Hommes	56 %	52 %
Femmes	44	48
Âge		
18-24 ans	7	11
25-34 ans	24	17
35-44 ans	32	28
45-54 ans	26	24
55-64 ans	9	16
65 ans et plus	1	3
Refus	1	0
Langue d'usage		
Francophones	82	88
Non-francophones	18	12
Région		
Mtl RMR	47	36
Québec RMR	10	7
Est du Québec	9	17
Centre du Québec	13	14
Ouest du Québec	21	26
Scolarité		
Primaire / Secondaire	38	47
Collégiale	28	26
Universitaire	33	27
Revenu familial		
Moins de 20 000 \$	9	14
Entre 20 000 \$ et 39 999 \$	23	27
Entre 40 000 \$ et 59 999 \$	27	28
60 000 \$ et plus	33	19
Refus	8	12

Sondage sur la situation d'emploi et
les protections sociales des
travailleurs en situation non traditionnelle
(Léger Marketing)

Ministère du Travail du Québec

Rapport d'analyse

**Situation d'emploi et protections sociales des travailleurs à
situation non traditionnelle**

Shirley Finn, chargée de recherche
Philippe Jolin, analyste



70073-002
Date de remise
14 juin 2002

Table des matières

Contexte et objectifs	4
Méthodologie	5
Faits saillants	7
1.0 Situation de travail	10
1.1 Situations non traditionnelles de travail	11
1.2 Secteurs d'activité	14
1.3 Professions exercées	16
1.4 Expérience de travail à situation non traditionnelle.....	18
1.5 Travailleurs atypiques avec employés	19
1.6 Nombre d'employeurs / clients / donneurs d'ouvrage	21
1.7 Autonomie dans le travail.....	22
2.0 Avantages perçus du travail à situation non traditionnelle	24
2.1 Travailleurs ayant choisi la situation de travail non traditionnelle	25
2.2 Avantages perçus du travail à situation non traditionnelle	26
3.0 Les protections sociales des travailleurs à situation non traditionnelle	28
3.1 Représentation par un syndicat	29
3.1.1 Présence d'un syndicat dans le lieu de travail.....	29
3.1.2 Travailleurs à situation non traditionnelle représentés par le syndicat ou l'association en place	31
3.1.3 Travailleurs à situation non traditionnelle membres du syndicat ou de l'association en place	32
3.1.4 Motifs de non-adhésion au syndicat ou à l'association en place.....	33
3.2 Participation à un ordre professionnel / association / syndicat non accrédité	34
3.2.1 Travailleurs à situation non traditionnelle membres d'un ordre professionnel / association / syndicat non accrédité	34
3.2.2 Type de regroupement.....	35
3.3 Participation à une association de travailleurs autonomes.....	36
3.3.1 Travailleurs à situation non traditionnelle membres d'une association de travailleurs autonomes.....	36
3.3.2 Motifs d'adhésion à une association de travailleurs autonomes	37
3.3.3 Motifs de non-adhésion à une association de travailleurs autonomes	38
3.4 Participation à un régime d'assurance collective	39
3.5 Participation à un régime privé d'assurance	41
3.6 Contribution à un fond de retraite.....	42
3.6.1 Contribution à un REER	42
3.6.2 Contribution à un fond de retraite autre qu'un REER ou qu'un régime public.....	43

Table des matières

4.0	Perceptions à l'égard des protections sociales des travailleurs à situation non traditionnelle	44
4.1	Droits auxquels ont accès les autres travailleurs	45
4.1.1	Perception d'être privé de droits auxquels ont accès les autres travailleurs ...	45
4.1.2	Droits auxquels les travailleurs à situation non traditionnelle n'auraient pas accès	46
4.2	Suffisance perçue des protections dont disposent les travailleurs à situation non traditionnelle	47
4.2.1	Améliorations souhaitées en matière de protections sociales	49
Annexes :	- Questionnaire	
	- Tableaux statistiques	

Contexte et objectifs

Le ministère du Travail a fait appel aux services de Léger Marketing afin de procéder à une étude dont l'objectif était de mieux connaître et cerner la situation d'emploi et les protections sociales des travailleurs à situation non traditionnelle.

Afin d'atteindre cet objectif, les variables suivantes ont été mesurées :

- **Situation de travail**
- **Avantages perçus du travail à situation non traditionnelle**
- **Protections sociales des travailleurs à situation non traditionnelle**
- **Perceptions à l'égard des protections sociales des travailleurs à situation non traditionnelle**

Méthodologie

- La présente étude a été réalisée par la firme Léger Marketing par voie de sondage téléphonique auprès d'un échantillon de 600 travailleurs québécois à situation de travail non traditionnelle, âgés entre 18 et 64 ans. Notons que tous ces travailleurs ont été sélectionnés aléatoirement dans la population.
- La collecte des données a été effectuée à partir de notre central téléphonique de Montréal du 23 mai au 1^{er} juin 2002.
- Jusqu'à 8 appels ont été effectués pour joindre l'unité échantillonnale sélectionnée.
- Le questionnaire, d'une durée moyenne d'environ 11,5 minutes, avait été pré-testé le 23 mai 2002 auprès de 11 personnes.
- La marge d'erreur maximale s'établit à $\pm 4\%$ et ce, pour un intervalle de confiance de 95%.
- Les données brutes de l'étude ont été pondérées en fonction de l'âge et du sexe des travailleurs québécois à situation non traditionnelle.
- Le traitement et l'analyse statistique des résultats ont été effectués à l'aide du logiciel STATXP sur réseau NOVELL.
- Précisons que seuls seront considérés les écarts statistiquement significatifs dans le présent rapport.

Méthodologie

Le tableau suivant présente la composition détaillée de l'échantillon formé dans le cadre de cette étude.

Caractéristiques de l'échantillon	Total (n=600)
Sexe	
Hommes	52 %
Femmes	48
Langue	
Francophones	95
Non-francophones	5
Âge	
18-24 ans	12
25-34 ans	18
35-44 ans	29
45-54 ans	25
55-64 ans	16
Région	
Montréal (RMR)	32
Québec (RMR)	28
Autres régions	40
Scolarité	
Primaire/secondaire	42
Collégiale	29
Universitaire	27
Revenu personnel avant impôt	
Moins de 20 000\$	32
Entre 20 000\$ et 39 999\$	34
Entre 40 000\$ et 59 999\$	15
Entre 60 000\$ et 79 999\$	6
80 000\$ ou plus	5

Faits saillants

Les informations recueillies dans le cadre de la présente étude permettent de dégager les faits saillants suivants :

Situation de travail

- .. Principales sphères d'activité des travailleurs à situation non traditionnelle :
 - Soins de santé et services sociaux
 - Commerce de détail
 - Services aux entreprises
 - Construction
- .. Principales professions exercées par les travailleurs atypiques :
 - Travailleurs spécialisés dans les services
 - Directeurs / gérants / administrateurs / personnels assimilés
 - Employés de bureau / travailleurs assimilés
- .. La plupart des travailleurs à situation non traditionnelle ont mentionné jouir d'un certain niveau d'autonomie par rapport à leurs employeurs / clients / donneurs d'ouvrage. Il semble que cette autonomie s'applique à la plupart des éléments reliés à leur travail. Notons que le profil des travailleurs atypiques jouissant d'une plus grande autonomie correspond à celui des travailleurs autonomes qui vous est présenté ci-dessous.

Travailleurs autonomes

- .. 42% des travailleurs atypiques ont mentionné être travailleurs autonomes. De façon générale, les travailleurs autonomes sont des hommes comptant plusieurs années d'expérience (entre 6 et 15 ans) et disposant d'un revenu personnel élevé (40 000\$ ou plus). De plus, ces hommes auraient choisi être travailleurs atypiques, ils travailleraient pour plusieurs employeurs / clients / donneurs d'ouvrage et ils travailleraient en milieu de travail non-syndiqués.

Faits saillants

Avantages perçus du travail à situation non traditionnelle

- .. Les travailleurs atypiques ayant choisi de travailler dans ces conditions l'auraient fait surtout pour bénéficier de plus de liberté ou pour des considérations monétaires. Voici le profil type des travailleurs ayant choisi la situation de travail non traditionnelle en raison de leur quête de liberté :
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel de 40 000\$ ou plus;
 - les travailleurs autonomes et dirigeants d'une petite entreprise;
 - ceux dont le nombre d'années en tant que travailleurs à situation non traditionnelle se situe entre 6 et 15 ans;
 - ceux n'ayant pas d'employé à leur service.

Participation à un regroupement

- .. Comme on peut le constater dans le tableau ci-dessous, la grande majorité des travailleurs atypiques ne font pas partie de regroupements, quels qu'ils soient.

	Association ou syndicat accrédité (n=600)	Ordre professionnel / association / syndicat non accrédité (n=600)	Association de travailleurs autonomes (n=251)
Oui	32%	21%	15%
Non	65%	78%	85%

- .. De façon générale, les travailleurs atypiques faisant partie d'un regroupement disposent d'un revenu personnel élevé, sont expérimentés et travaillent dans un milieu de travail syndiqué.

Faits saillants

Protections sociales des travailleurs à situation non traditionnelle

- .. Mis à part les REER, on peut constater que la majorité des travailleurs atypiques ne peuvent compter sur les protections sociales de base dont bénéficient les employés réguliers à temps plein.

	Assurance collective (n=600)	Assurance privée (n=600)	REER (n=600)	Fond de retraite de l'employeur (n=600)
Oui	41%	38%	53%	31%
Non	59%	62%	47%	68%

- .. Les travailleurs atypiques pouvant compter sur des protections sociales sont ceux qui disposent d'un revenu élevé (40 000\$ ou plus), cumulent plusieurs années d'expérience et travaillent pour un seul employeur / client / donneur d'ouvrage. De plus, ils travaillent dans un milieu de travail syndiqué et participent à différents regroupements (association non accréditée, association de travailleurs autonomes, etc.).

Perception à l'égard des protections sociales des travailleurs à situation non traditionnelle

- .. La moitié des travailleurs à situation non traditionnelle interrogés jugent ne pas disposer de protections suffisantes. Voici le profil des travailleurs atypiques qui se sentent privés de protections :
 - les 55-64 ans;
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel inférieur à 20 000\$;
 - ceux n'ayant pas choisi cette situation de travail;
 - ceux ayant mentionné qu'il n'y a pas de syndicat accrédité à leur lieu de travail;
 - les répondants ne participant pas à un régime d'assurance;
 - les répondants ne participant pas à un régime privé d'assurance;
 - les travailleurs atypiques ne contribuant pas à un REER.
- .. Les principaux droits revendiqués par les travailleurs atypiques sont l'accès à un régime d'assurance collective, aux revenus de chômage et à des régimes de retraite de l'entreprise.

1.0 Situation de travail

Résultats

1.1 Situations non traditionnelles de travail

- Quatre travailleurs atypiques sur dix (42%) mentionnent être travailleurs autonomes alors que près du tiers (30%) travailleraient à temps partiel. De plus, mis à part la situation selon laquelle une personne travaille par l'entremise d'une agence de placement de personnel, toutes les autres situations présentées ont été évoquées par des proportions de répondants oscillant entre 15% et 21%. C'est donc dire que les situations de travail des travailleurs à situation non traditionnelle sont très variées.

Situations non traditionnelles de travail	
9 mentions possibles	TOTAL (n=600)
Je suis travailleur autonome	42 %
Je travaille à temps partiel	30
Je travaille à mon domicile	21
J'ai un contrat à durée déterminée, sans garantie de prolongement	21
Je dirige une petite entreprise avec un employé ou plus	18
Je travaille sur appel ou comme occasionnel	18
Je cumule plus d'un emploi	15
Je suis travailleur saisonnier	15
Je travaille par l'entremise d'une agence de placement de personnel	3

INT06. Parmi les caractéristiques suivantes, dites-moi lesquelles correspondent à votre situation de travail.

Chaque répondant pouvant mentionner plus d'un élément de réponse, le total excède 100%.

Résultats

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à mentionner être travailleurs autonomes (42% pour l'ensemble des répondants) :
 - les hommes (48% contre 35% des femmes);
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel de 40 000\$ ou plus (52%);
 - ceux dont le nombre d'années en tant que travailleurs à situation non traditionnelle se situe entre 6 et 15 ans (49% contre 34% de ceux étant dans cette situation depuis 1 an ou moins);
 - les travailleurs atypiques ayant choisi cette situation de travail (45% contre 32% de ceux ne l'ayant pas choisie);
 - ceux ayant des employés à leur service (57% contre 38% de ceux n'en ayant pas);
 - ceux travaillant pour plusieurs employeurs / clients / donneurs d'ouvrage (59% contre 29% de ceux travaillant pour un seul);
 - ceux ayant mentionné qu'il n'y a pas de syndicat accrédité à leur lieu de travail (46% contre 33% de ceux ayant souligné la présence d'un syndicat accrédité).
- Les sous-groupes suivants sont ceux comptant proportionnellement plus de répondants ayant mentionné travailler à temps partiel (30% pour l'ensemble des répondants) :
 - les femmes (44% contre 18% des hommes);
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel inférieur à 20 000\$ (49% contre 11% de ceux disposant d'un revenu personnel de 40 000\$ ou plus);
 - les résidents de la région de Québec (38%);
 - ceux étant dans cette situation de travail depuis 1 an ou moins (42% contre 20% de ceux étant dans cette situation depuis plus de 15 ans);
 - ceux étant représentés par le syndicat en place dans leur lieu de travail (38%).
- Les sous-groupes suivants sont ceux où l'on observe proportionnellement plus de répondants ayant indiqué travailler à domicile (21% pour l'ensemble des répondants) :
 - ceux ayant une scolarité de niveau universitaire (27% contre 16% de ceux ayant une scolarité de niveau primaire ou secondaire);
 - les résidents de la région de Montréal (28%);
 - les travailleurs autonomes et ceux dirigeant une petite entreprise (36%);
 - les travailleurs atypiques ayant choisi cette situation de travail (22% contre 14% de ceux ne l'ayant pas choisie);
 - ceux travaillant pour plusieurs employeurs / clients / donneurs d'ouvrage (31% contre 12% de ceux travaillant pour un seul);
 - ceux n'étant pas membres d'une association de travailleurs autonomes (45%).

Résultats

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à mentionner détenir un contrat à durée déterminée, sans garantie de prolongement (21% pour l'ensemble des répondants) :
 - ceux ayant une scolarité de niveau universitaire (35% contre 14% de ceux ayant une scolarité de niveau primaire ou secondaire);
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel se situant entre 20 000\$ et 39 999\$ (27% contre 16% de ceux disposant d'un revenu personnel inférieur à 20 000\$);
 - les résidents de la région de Montréal (29% contre 15% des résidents des régions autres que Québec et Montréal);
 - ceux n'ayant pas choisi cette situation de travail (30% contre 18% de ceux l'ayant choisie);
 - ceux ayant mentionné qu'il y a un syndicat accrédité à leur lieu de travail (27% contre 18% de ceux n'ayant pas souligné la présence d'un syndicat accrédité).
- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à mentionner travailler sur appel ou comme occasionnels (18% pour l'ensemble des répondants) :
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel se situant entre 20 000\$ et 39 999\$ (25% contre 7% de ceux disposant d'un revenu personnel de 40 000\$ ou plus);
 - ceux étant dans cette situation de travail depuis 1 an ou moins (24% contre 8% de ceux étant dans cette situation depuis plus de 15 ans);
 - ceux n'ayant pas choisi cette situation de travail (28% contre 15% de ceux l'ayant choisie);
 - ceux ayant mentionné qu'il y a un syndicat accrédité à leur lieu de travail (25% contre 14% de ceux n'ayant pas souligné la présence d'un syndicat accrédité).
- Par ailleurs, ajoutons que la moitié des travailleurs à situation non traditionnelle interrogés considèrent occuper un emploi régulier à temps complet.

Type d'emploi occupé	
	TOTAL (n=600)
Oui	50 %
Non	50
<i>INT05. Actuellement, détenez-vous un emploi régulier, à temps complet ?</i>	

Résultats

1.2 Secteurs d'activité

- Les principales sphères d'activité des travailleurs à situation non traditionnelle sont les soins de santé et les services sociaux (16%), le commerce de détail (11%), les services aux entreprises (11%) et la construction (9%). Les autres secteurs emploieraient moins de 10% des répondants.

Secteurs d'activité des travailleurs atypiques	
3 mentions possibles	TOTAL (n=600)
Soins de santé et services sociaux	16 %
Commerce de détail	11
Services aux entreprises	11
Construction	9
Services d'enseignement	7
Hébergement et restauration	6
Transport et entreposage	6
Secteur manufacturier	5
Intermédiaires financiers / assurance	4
Domaines des arts et de la littérature	4
Agriculture	4
Communications	4
Industrie forestière	2
Commerce de gros	1
Services immobiliers et d'assurance	1
Autres secteurs	9
Nsp/Nrp	0

Q1. Dans quel secteur d'activité travaillez-vous ?

Chaque répondant pouvant mentionner plus d'un élément de réponse, le total excède 100%.

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à travailler dans le secteur des soins de santé et des services sociaux (16% pour l'ensemble des répondants) :
 - les femmes (28% contre 5% des hommes);
 - les travailleurs atypiques ayant une scolarité de niveau universitaire (25% contre 10% de ceux ayant une scolarité de niveau primaire ou secondaire);
 - ceux ayant mentionné qu'il y a un syndicat accrédité à leur lieu de travail (25% contre 12% de ceux n'ayant pas souligné la présence d'un syndicat accrédité);

Résultats

- les membres d'une association non accréditée (33% contre 11% de ceux ne l'étant pas).

Résultats

1.3 Professions exercées

- Le quart des travailleurs à situation non traditionnelle interrogés (24%) sont des travailleurs spécialisés dans les services. Les deux autres professions le plus souvent mentionnées sont « directeur / gérant / administrateur / personnel assimilé » (16%) et « employé de bureau / travailleurs assimilés » (10%).

Professions des travailleurs atypiques	
3 mentions possibles	TOTAL (n=600)
Travailleur spécialisé dans les services	24 %
Directeur / gérant / administrateur / personnel assimilé	16
Employé de bureau et travailleurs assimilés	10
Enseignant et personnel assimilé	8
Travailleur spécialisé dans la fabrication / le montage / la réparation de produits	7
Médecine et santé	7
Travailleur spécialisé dans la vente	6
Travailleur du bâtiment	6
Professionnel des domaines artistique / littéraire et personnel assimilé	4
Personnel d'exploitation des transports	3
Agriculteur / horticulteur / éleveur	3
Travailleur spécialisé des sciences sociales / domaines connexes	3
Travailleur des sciences naturelles / du génie / des mathématiques	2
Usineur et travailleur des domaines connexes	1
Travailleur des industries de transformation	1
Travailleur forestier / bûcheron	1
Pêcheur	0
Autres	1

Q2. Quel est le métier ou la profession que vous exercez actuellement ?

Chaque répondant pouvant mentionner plus d'un élément de réponse, le total excède 100%.

Résultats

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à être travailleurs spécialisés dans les services (24% pour l'ensemble des répondants) :
 - ceux ayant une scolarité de niveau primaire ou secondaire (30% contre 15% de ceux ayant une scolarité de niveau universitaire);
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel inférieur à 20 000\$ (33% contre 15% de ceux disposant d'un revenu personnel de 40 000\$ ou plus);
 - ceux n'étant pas membres d'une association non accréditée (26% contre 15% de ceux en étant membres).

- Les sous-groupes suivants sont ceux comptant proportionnellement plus de répondants exerçant la profession de directeur / gérant / administrateur / personnel assimilé (16% pour l'ensemble des répondants) :
 - ceux ayant une scolarité de niveau universitaire (23% contre 10% de ceux ayant une scolarité de niveau primaire ou secondaire);
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel de 40 000\$ ou plus (26% contre 9% de ceux disposant d'un revenu personnel inférieur à 20 000\$);
 - les résidents de la région de Montréal (23% contre 11% de ceux résidant dans les régions autres que Québec et Montréal);
 - les travailleurs autonomes et dirigeants d'une petite entreprise (23%);
 - ceux ayant des employés à leur service (43% contre 9% de ceux n'en ayant pas);
 - ceux ayant mentionné qu'il n'y a pas de syndicat accrédité à leur lieu de travail (19% contre 9% de ceux ayant souligné la présence d'un syndicat accrédité).

Résultats

1.4 Expérience de travail à situation non traditionnelle

- Les travailleurs à situation non traditionnelle interrogés vivent cette situation depuis neuf ans en moyenne. Un sur cinq se trouverait dans cette situation depuis plus de 15 ans. La même proportion vivent cette situation depuis 1 an ou moins.

Expérience de travail à situation non traditionnelle	
	TOTAL (n=600)
1 an ou moins	21 %
2 à 5 ans	28
6 à 15 ans	30
Plus de 15 ans	21
Nsp/Nrp	0
Nombre moyen d'années : 9,3	
<i>Q3. Depuis combien de temps travaillez-vous dans cette situation de travail, sans emploi unique régulier à temps complet ou en tant que travailleur autonome ?</i>	

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à avoir accumulé un nombre d'années plus élevé que la moyenne (9 années en moyenne) :
 - les 45-54 ans (14 années en moyenne)
 - ceux ayant une scolarité de niveau primaire ou secondaire (11 années en moyenne);
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel de 40 000\$ ou plus (12 années en moyenne);
 - les résidents des régions autres que Québec et Montréal (10 années en moyenne);
 - ceux ayant des employés à leur service (11 années en moyenne);
 - ceux travaillant pour un seul employeur / client / donneur d'ouvrage (10 années en moyenne);
 - ceux étant représentés par le syndicat en place dans leur lieu de travail (10 années en moyenne);
 - ceux membres du syndicat en place dans leur lieu de travail (11 années en moyenne);
 - ceux membres d'une association non accréditée (11 années en moyenne);
 - ceux membres d'une association de travailleurs autonomes (15 années en moyenne).

Résultats

1.5 Travailleurs atypiques avec employés

- Un travailleur à situation non traditionnelle sur cinq (19%) a au moins un employé à son service.

Travailleurs à situation non traditionnelle avec employé(s)	
	TOTAL (n=600)
Oui	19 %
Non	81
Nsp/Nrp	0

Q6. Avez-vous des employés ?

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à avoir un ou des employés à leur service (19% pour l'ensemble des répondants) :
 - les hommes (23% contre 15% des femmes);
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel de 40 000\$ ou plus (30% contre 13% de ceux disposant d'un revenu personnel inférieur à 20 000\$);
 - ceux étant dans cette situation de travail depuis plus de 15 ans (28% contre 7% de ceux étant dans cette situation depuis 1 an ou moins);
 - les travailleurs atypiques ayant choisi cette situation de travail (22% contre 10% de ceux ne l'ayant pas choisie);
 - ceux travaillant pour plusieurs employeurs / clients / donneurs d'ouvrage (25% contre 15% de ceux travaillant pour un seul);
 - ceux ayant mentionné qu'il n'y a pas de syndicat accrédité à leur lieu de travail (23% contre 12% de ceux ayant souligné la présence d'un syndicat accrédité).

Résultats

- De ceux ayant des employés à leur service, la moitié (51%) auraient un ou deux employés. Par ailleurs, le nombre moyen d'employés compilé pour l'ensemble des répondants à cette question se situe à 7 employés.

Nombre d'employés (parmi ceux ayant des employés à leur service)	
TOTAL (n=115)	
1 à 2	51 %
Plus de 2	46
Nsp/Nrp	3
Nombre moyen d'employés : 6,5	
Q7. Combien ?	

Résultats

1.6 Nombre d'employeurs / clients / donneurs d'ouvrage

- Trois travailleurs atypiques sur cinq (59%) travaillent pour un seul client ou employeur.

Nombre d'employeurs / clients / donneurs d'ouvrage	
	TOTAL (n=600)
Un seul client / employeur	59 %
Plusieurs clients / employeurs	39
Nsp/Nrp	2

Q8. Travaillez-vous pour plusieurs employeurs / clients / donneurs d'ouvrage ou travaillez-vous exclusivement pour un seul ?

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à travailler pour un seul client ou employeur (59% pour l'ensemble des répondants) :
 - les femmes (67% contre 52% des hommes);
 - les travailleurs atypiques n'ayant pas d'employés à leur service (62% contre 46% de ceux ayant des employés).

Résultats

1.7 Autonomie dans le travail

- La plupart des travailleurs à situation non traditionnelle semblent jouir d'un certain niveau d'autonomie par rapport à leurs employeurs / clients / donneurs d'ouvrage. En effet, ils ont soulevé plusieurs éléments liés à leur travail sur lesquels ils estiment avoir de l'autonomie : l'organisation du travail (78%), les méthodes de travail utilisées (69%), les heures de travail (63%), la supervision du travail et le contrôle (61%), les délais pour la réalisation des travaux (50%), etc. En fait, il semble qu'ils aient une certaine autonomie sur la majorité des aspects suggérés.
- Par ailleurs, la très grande majorité d'entre eux n'ont pas été en mesure d'identifier d'autres éléments, mis à part ceux suggérés, leur procurant une certaine liberté ou autonomie.

Niveau d'autonomie par rapport aux employeurs / clients / donneurs d'ouvrage	
8 mentions possibles	TOTAL (n=600)
Organisation du travail (peu importe le moment, pourvu que le travail soit fait)	78 %
Méthodes de travail utilisées	69
Heures de travail	63
Supervision du travail / le contrôle	61
Délais de réalisation des travaux	50
Lieu de travail (à l'extérieur du lieu physique de l'entreprise)	40
Choix des contrats sur lesquels vous travaillerez	37
Choix des vacances et des congés	3
Être son propre patron / autonomie (sans précision)	2
Facture mes propres heures / Propre tarification	2
Liberté (sans précision)	1
Autres éléments	4
Je n'ai aucune autonomie	3
Nsp/Nrp	1

Q9a. Parmi les éléments suivants, dites-moi sur lesquels vous estimez avoir de l'autonomie par rapport à votre (vos) employeur(s) / client(s) / donneur(s) d'ouvrage. + Q9b. Y a-t-il d'autres éléments sur lesquels vous avez une certaine liberté ?

Chaque répondant pouvant mentionner plus d'un élément de réponse, le total excède 100%.

Résultats

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à mentionner avoir de l'autonomie par rapport à leurs employeurs, clients ou donneurs d'ouvrage et ce, peu importe l'élément soulevé (tous les éléments confondus) :
 - les travailleurs autonomes et ceux dirigeants une petite entreprise;
 - les travailleurs atypiques ayant choisi cette situation de travail;
 - ceux ayant des employés à leur service;
 - ceux travaillant pour plusieurs employeurs / clients / donneurs d'ouvrage;
 - ceux ayant mentionné qu'il n'y a pas de syndicat accrédité à leur lieu de travail;
 - les répondants ne participant pas à un régime d'assurance collective.

2.0 Avantages perçus du travail à situation non traditionnelle

Résultats

2.1 Travailleurs ayant choisi la situation de travail non traditionnelle

- Les trois quarts (77%) des travailleurs à situation non traditionnelle interrogés ont mentionné avoir choisi de travailler dans ces conditions.

Travailleurs ayant choisi la situation de travail non traditionnelle	
	TOTAL (n=600)
Oui	77 %
Non	23
Nsp/Nrp	0
Q4. Avez-vous choisi de travailler dans ces conditions ?	

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à avoir choisi de travailler dans ces conditions (77% pour l'ensemble des répondants) :
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel de 40 000\$ ou plus (85%);
 - les travailleurs autonomes et dirigeants d'une petite entreprise (85% contre 74% des autres travailleurs à situation non traditionnelle);
 - ceux ayant des employés à leur service (89% contre 75% de ceux n'en ayant pas).

Résultats

2.2 Avantages perçus du travail à situation non traditionnelle

- Parmi les travailleurs à situation non traditionnelle ayant choisi de travailler dans ces conditions, près du tiers (30%) l'auraient fait pour bénéficier de plus de liberté. Par ailleurs, le quart (23%) d'entre eux auraient choisi de travailler dans ces conditions pour des considérations monétaires (avantages fiscaux).

Avantages perçus du travail à situation non traditionnelle (parmi ceux ayant choisi de travailler dans ces conditions)	
3 mentions possibles	TOTAL (n=463)
Considérations monétaires (avantages fiscaux)	23 %
Liberté quant aux heures de travail	19
Être son propre patron / autonomie	11
Liberté (sans précision)	10
Aime cet emploi / le domaine / par satisfaction personnelle	9
Conciliation travail – famille	8
Pour acquérir de l'expérience et des connaissances	4
Liberté dans l'organisation du travail (peu importe le moment, pourvu que le travail soit fait)	4
Possibilité de travailler de la maison	3
Plus de temps libre / Plus de vacances et de congés	2
Choix des contrats sur lesquels travailler	2
Liberté quant aux méthodes de travail utilisées	1
Liberté quant aux délais de réalisation des travaux	1
Tous ces éléments	1
Autres éléments	21
Aucun de ces éléments	7
Nsp/Nrp	1
Liberté	30
Autres	70
Tous ces éléments	1
Aucun de ces éléments	7

Q5. Dans le but d'en tirer quels avantages ?

Chaque répondant pouvant mentionner plus d'un élément de réponse, le total excède 100%.

Résultats

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à avoir choisi de travailler dans ces conditions pour bénéficier de plus de liberté (30% pour l'ensemble des répondants) :
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel de 40 000\$ ou plus (38%);
 - les travailleurs autonomes et dirigeants d'une petite entreprise (34% contre 26% des autres travailleurs à situation non traditionnelle);
 - ceux dont le nombre d'années en tant que travailleurs à situation non traditionnelle se situe entre 6 et 15 ans (38%);
 - ceux n'ayant pas d'employés à leur service (32% contre 22% de ceux ayant des employés).

- Les sous-groupes suivants sont ceux comptant proportionnellement plus de répondants ayant choisi de travailler dans ces conditions pour des considérations monétaires (23% pour l'ensemble des répondants) :
 - les hommes (27% contre 19% de femmes);
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel de 40 000\$ ou plus (32%);
 - ceux travaillant pour plusieurs employeurs / clients / donneurs d'ouvrage (28% contre 19% de ceux travaillant pour un seul).

3.0 Les protections sociales des travailleurs à situation non traditionnelle

Résultats

3.1 Représentation par un syndicat

3.1.1 Présence d'un syndicat dans le lieu de travail

- Près du tiers des répondants (30%) ont mentionné qu'il y avait, dans leurs lieux de travail, une association ou un syndicat d'employés accrédité représentant les employés faisant le même travail mais à des conditions différentes. Par ailleurs, 2% des répondants ont eux aussi mentionné qu'il y avait une association ou un syndicat mais sans être en mesure de spécifier s'il s'agissait d'un regroupement accrédité.

Présence d'un syndicat dans le lieu de travail	
	TOTAL (n=600)
Oui	30 %
Oui, sans savoir si accrédité ou non	2
Non	65
Nsp/Nrp	2
Oui	32
Non	65

Q10. À votre travail (à l'un de vos emplois), y a-t-il une association ou un syndicat d'employés accrédité qui représente des personnes qui font le même travail que vous mais à des conditions différentes ? (ex : régulier à temps complet) (Note : accrédité en vertu du code du travail)

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à avoir mentionné qu'il y a, dans leurs lieux de travail, une association ou un syndicat d'employés accrédité représentant les employés faisant le même travail mais à des conditions différentes (30% pour l'ensemble des répondants) :
 - les 35-44 ans (36% contre 18% des 55-64 ans);
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel se situant entre 20 000\$ et 39 999\$ (37% contre 23% de ceux disposant d'un revenu personnel inférieur à 20 000\$);
 - les résidents des régions autres que Québec et Montréal (35%);
 - les travailleurs à situation non traditionnelle n'étant pas des travailleurs autonomes ou des dirigeants de petites entreprises (33% contre 21% des travailleurs autonomes et des dirigeants de petites entreprises);
 - ceux n'ayant pas d'employés à leur service (33% contre 17% de ceux ayant des employés);

Résultats

- ceux travaillant pour un seul employeur / client / donneur d'ouvrage (33% contre 26% de ceux travaillant pour plusieurs);
- les membres d'une association non accréditée (43% contre 27% de ceux n'étant pas membres);
- les membres d'une association de travailleurs autonomes (49% contre 19% de ceux n'étant pas membres).

Résultats

3.1.2 Travailleurs à situation non traditionnelle représentés par le syndicat ou l'association en place

- De ceux ayant mentionné qu'il y a, dans leurs lieux de travail, une association ou un syndicat d'employés accrédité, 82% ont indiqué être représentés par ce syndicat ou cette association.

Travailleurs à situation non traditionnelle représentés par le syndicat ou l'association en place (parmi ceux ayant, dans leurs lieux de travail, un regroupement accrédité)	
	TOTAL (n=195)
Oui	82 %
Non	18
Nsp/Nrp	0

Q11. Êtes-vous représenté par cette association ou ce syndicat ?

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à avoir mentionné être représentés par le syndicat ou l'association en place dans leurs lieux de travail (82% pour l'ensemble des répondants) :
 - les travailleurs à situation non traditionnelle n'étant pas des travailleurs autonomes ou des dirigeants de petites entreprises (83% contre 69% des travailleurs autonomes et des dirigeants de petites entreprises);
 - les membres d'une association non accréditée (92% contre 78% de ceux n'étant pas membres).

Résultats

3.1.3 Travailleurs à situation non traditionnelle membres du syndicat ou de l'association en place

- Parmi les répondants ayant mentionné être représentés par le syndicat ou l'association en place dans leurs lieux de travail, 93% ont indiqué être membres de ce syndicat ou de cette association.

Travailleurs à situation non traditionnelle membres du syndicat ou de l'association en place (parmi ceux étant représentés par le regroupement en place dans leurs lieux de travail)	
	TOTAL (n=160)
Oui	93 %
Non	7
Nsp/Nrp	0

Q12. Êtes-vous membre de cette association ou de ce syndicat ?

Résultats

3.1.4 Motifs de non-adhésion au syndicat ou à l'association en place

- Parmi les répondants ayant mentionné ne pas être membres du syndicat ou de l'association les représentant, le tiers (36%) ont allégué que cette situation serait due au fait qu'ils ne veulent simplement pas être membres.
- Un sur cinq a invoqué des motifs qui indiquent qu'ils ne présentent pas les conditions requises pour être membres.

Motifs de non-adhésion au syndicat ou à l'association en place (parmi ceux n'étant pas membres du regroupement les représentant)	
2 mentions possibles	TOTAL (n=11)
Je ne veux pas	36 %
N'est pas un employé régulier	22
Je dois préalablement remplir certaines conditions	18
Autres raisons	17
Nsp/Nrp	7

Q13. Pourquoi n'en faites-vous pas partie ?

Chaque répondant pouvant mentionner plus d'un élément de réponse, le total excède 100%.

Résultats

3.2 Participation à un ordre professionnel / association / syndicat non accrédité

3.2.1 Travailleurs à situation non traditionnelle membres d'un ordre professionnel / association / syndicat non accrédité

- Un travailleur atypique sur cinq (19%) a mentionné être membre d'un ordre professionnel, d'une association ou d'un syndicat non accrédité. Par ailleurs, 2% des répondants ont mentionné être membres d'un tel regroupement mais sans être en mesure de spécifier s'il s'agissait d'un regroupement accrédité ou non.

Travailleurs à situation non traditionnelle membres d'un ordre professionnel / association / syndicat non accrédité	
	TOTAL (n=600)
Oui	19 %
Oui, sans savoir si accrédité ou non	2
Non	78
Nsp/Nrp	0
Oui	21
Non	78

Q14. Êtes-vous membre d'un ordre professionnel ou d'une association ou d'un syndicat non accrédité ? (Au besoin : non accrédité en vertu du code du travail)

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à avoir indiqué être membres d'un ordre professionnel, d'une association ou d'un syndicat non accrédité (21% pour l'ensemble des répondants) :
 - ceux ayant une scolarité de niveau universitaire (38% contre 8% de ceux ayant une scolarité de niveau primaire ou secondaire);
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel de 40 000\$ ou plus (38% contre 10% de ceux disposant d'un revenu personnel inférieur à 20 000\$);
 - ceux étant dans cette situation de travail depuis plus de 15 ans (32% contre 15% de ceux dont le nombre d'années dans cette situation se situe entre 2 et 5 ans);
 - ceux ayant mentionné qu'il y a un syndicat accrédité à leur lieu de travail (29% contre 18% de ceux n'ayant pas souligné la présence d'un syndicat accrédité);
 - les membres d'une association de travailleurs autonomes (57% contre 19% de ceux n'étant pas membres).

Résultats

3.2.2 Type de regroupement

- Parmi les répondants ayant mentionné être membres d'un regroupement non accrédité, plus de la moitié (56%) ont indiqué qu'il s'agissait d'un ordre professionnel. Deux sur cinq sont membres d'une association ou d'un syndicat professionnel.

Type de regroupement (parmi ceux étant membres d'un regroupement non accrédité)	
	TOTAL (n=128)
Ordre professionnel	56 %
Association ou syndicat professionnel	38
Autres	4
Nsp/Nrp	3

Q15. De quel type de regroupement êtes-vous membre ?

Résultats

3.3 Participation à une association de travailleurs autonomes

3.3.1 Travailleurs à situation non traditionnelle membres d'une association de travailleurs autonomes

- 15% des travailleurs autonomes seraient membres d'une association regroupant des travailleurs autonomes.

Travailleurs à situation non traditionnelle membres d'une association de travailleurs autonomes (parmi ceux étant travailleurs autonomes)	
	TOTAL (n=251)
Oui	15 %
Non	84
Nsp/Nrp	1

Q16. Êtes-vous membre d'une association regroupant des travailleurs autonomes ?

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à avoir indiqué **ne pas** être membres d'un regroupement de travailleurs autonomes (84% pour l'ensemble des répondants) :
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel inférieur à 20 000\$ (93% contre 70% de ceux disposant d'un revenu personnel de 40 000\$ ou plus);
 - ceux étant dans cette situation de travail depuis 5 ans ou moins (95% contre 66% de ceux étant dans cette situation depuis plus de 15 ans);
 - ceux n'ayant pas d'employés à leur service (87% contre 76% de ceux ayant des employés);
 - ceux ayant mentionné qu'il n'y a pas de syndicat accrédité à leur lieu de travail (90% contre 67% de ceux ayant souligné la présence d'un syndicat accrédité);
 - ceux n'étant pas membres d'une association non accréditée (90% contre 65% de ceux étant membres).

Résultats

3.3.2 Motifs d'adhésion à une association de travailleurs autonomes

- C'est surtout par obligation en vertu de la loi et pour bénéficier d'une force concertée ayant plus de poids que les travailleurs autonomes adhèrent à une association de travailleurs autonomes. Le réseautage constitue un autre motif d'adhésion à une telle association.

Motifs d'adhésion à une association de travailleurs autonomes (parmi ceux étant membres d'une association de travailleurs autonomes)	
2 mentions possibles	TOTAL (n=38)
Est obligé / Loi gouvernementale / N'a pas le choix	38 %
Pour bénéficier d'une force concertée (union)	36
Pour avoir plus de poids	16
Pour se tenir à jour / informé	13
Pour se tenir en contact avec d'autres personnes qui vivent la même situation	3
Autres raisons	6
Nsp/Nrp	1

Q17a. Pourquoi êtes-vous membre ?

Chaque répondant pouvant mentionner plus d'un élément de réponse, le total excède 100%.

Résultats

3.3.3 Motifs de non-adhésion à une association de travailleurs autonomes

- De ceux ayant mentionné ne pas être membres d'une association de travailleurs autonomes, près de la moitié (45%) ont expliqué qu'ils ne démontrent pas d'intérêt à adhérer à une telle association. D'autre part, un peu moins du tiers ont indiqué ne pas connaître l'existence de ce type d'association.

Motifs de non-adhésion à une association de travailleurs autonomes (parmi ceux n'étant pas membres d'une association de travailleurs autonomes)	
2 mentions possibles	TOTAL (n=211)
Ne l'intéresse pas	45 %
Ne connaît pas l'existence d'aucune association	30
Ne s'applique pas à mon domaine, à mon travail	2
Autres raisons	17
Nsp/Nrp	8

Q17b. Pourquoi n'êtes-vous pas membre ?

Chaque répondant pouvant mentionner plus d'un élément de réponse, le total excède 100%.

Résultats

3.4 Participation à un régime d'assurance collective

- Deux travailleurs atypiques sur cinq (41%) participent à un régime d'assurance collective.

Participation à un régime d'assurance collective	
	TOTAL (n=600)
Oui	41 %
Non	59
Nsp/Nrp	1

Q18. Participez-vous à un régime d'assurance collective ? (Au besoin : assurance salaire, assurance médicaments autre que celle du gouvernement, assurance maladie autre que celle du gouvernement)

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à participer à un régime d'assurance collective (41% pour l'ensemble des répondants) :
 - les 35-44 ans (48%);
 - ceux ayant une scolarité de niveau collégial (47% contre 34% de ceux ayant une scolarité de niveau primaire ou secondaire);
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel supérieur à 20 000\$ (53% contre 21% de ceux disposant d'un revenu personnel inférieur à 20 000\$);
 - les travailleurs à situation non traditionnelle n'étant pas des travailleurs autonomes ou des dirigeants de petites entreprises (43% contre 30% des travailleurs autonomes et des dirigeants de petites entreprises);
 - ceux étant dans cette situation de travail depuis plus de 15 ans (51%);
 - ceux travaillant pour un seul employeur / client / donneur d'ouvrage (49% contre 29% de ceux travaillant pour plusieurs);
 - ceux ayant mentionné qu'il y a un syndicat accrédité à leur lieu de travail (61% contre 30% de ceux n'ayant pas souligné la présence d'un syndicat accrédité);
 - ceux étant représentés par le syndicat en place dans leur lieu de travail (68% contre 29% de ceux ne l'étant pas);
 - les membres d'une association non accréditée (52% contre 37% de ceux n'étant pas membres);
 - les membres d'une association de travailleurs autonomes (54% contre 22% de ceux n'étant pas membres);
 - les répondants participant à un régime privé d'assurance (53% contre 33% de ceux n'y participant pas);

Résultats

- les travailleurs atypiques contribuant à un REER (48% contre 32% de ceux n'y contribuant pas);
- les travailleurs atypiques contribuant à un fond de retraite de l'employeur (58% contre 33% de ceux n'y contribuant pas).

Résultats

3.5 Participation à un régime privé d'assurance

- Deux travailleurs atypiques sur cinq (38%) participent, sur une base individuelle, à un régime privé d'assurance.

Participation à un régime privé d'assurance	
	TOTAL (n=600)
Oui	38 %
Non	62
Nsp/Nrp	0

*Q19. Participez-vous à un régime privé d'assurance, sur une base individuelle ?
(Au besoin : assurance salaire, assurance médicaments, assurance maladie)*

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à participer à un régime privé d'assurance (38% pour l'ensemble des répondants) :
 - les hommes (43% contre 32% des femmes);
 - ceux ayant une scolarité de niveau universitaire (45% contre 30% de ceux ayant une scolarité de niveau collégial);
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel de 40 000\$ ou plus (58% contre 22% de ceux disposant d'un revenu personnel inférieur à 20 000\$);
 - les résidents des régions autres que Québec ou Montréal (43%);
 - ceux étant dans cette situation de travail depuis plus de 15 ans (49% contre 28% de ceux étant dans cette situation depuis 1 an ou moins);
 - les travailleurs atypiques ayant choisi cette situation de travail (41% contre 27% de ceux ne l'ayant pas choisie);
 - ceux ayant des employés à leur service (46% contre 36% de ceux n'en ayant pas);
 - ceux ayant mentionné qu'il y a un syndicat accrédité à leur lieu de travail (45% contre 33% de ceux n'ayant pas souligné la présence d'un syndicat accrédité);
 - les membres d'une association non accréditée (60% contre 31% de ceux n'étant pas membres);
 - les membres d'une association de travailleurs autonomes (63% contre 37% de ceux n'étant pas membres);
 - les répondants participant à un régime d'assurance collective (49% contre 30% de ceux n'y participant pas);
 - les travailleurs atypiques contribuant à un REER (48% contre 26% de ceux n'y contribuant pas);
 - les travailleurs atypiques contribuant à un fond de retraite de l'employeur (47% contre 33% de ceux n'y contribuant pas).

Résultats

3.6 Contribution à un fond de retraite

3.6.1 Contribution à un REER

- La moitié des travailleurs à situation non traditionnelle interrogés contribuent à un REER.

Contribution à un REER	
	TOTAL (n=600)
Oui	53 %
Non	47
Nsp/Nrp	0

Q20. Contribuez-vous à un REER ?

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à contribuer à un REER (53% pour l'ensemble des répondants) :
 - ceux ayant une scolarité de niveau universitaire (69% contre 44% de ceux ayant une scolarité de niveau primaire ou secondaire);
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel de 40 000\$ ou plus (82% contre 24% de ceux disposant d'un revenu personnel inférieur à 20 000\$);
 - ceux étant dans cette situation de travail depuis plus de 6 ans (64% contre 34% de ceux étant dans cette situation depuis 1 an ou moins);
 - ceux ayant mentionné qu'il y a un syndicat accrédité à leur lieu de travail (62% contre 49% de ceux n'ayant pas souligné la présence d'un syndicat accrédité);
 - ceux étant représentés par le syndicat en place dans leur lieu de travail (65% contre 46% de ceux ne l'étant pas);
 - les membres d'une association non accréditée (77% contre 46% de ceux n'étant pas membres);
 - les membres d'une association de travailleurs autonomes (77% contre 53% de ceux n'étant pas membres);
 - les répondants participant à un régime d'assurance collective (63% contre 46% de ceux n'y participant pas);
 - les répondants participant à un régime privé d'assurance (67% contre 44% de ceux n'y participant pas);
 - les travailleurs atypiques contribuant à un fond de retraite de l'employeur (64% contre 48% de ceux n'y contribuant pas).

Résultats

3.6.2 Contribution à un fond de retraite autre qu'un REER ou qu'un régime public

- Le tiers (31%) des travailleurs à situation non traditionnelle interrogés participent à un régime de retraite autre qu'un REER ou qu'un régime public. Ces derniers bénéficient donc de fonds de retraite pouvant prendre la forme d'un fond de retraite fourni par l'employeur ou par l'association professionnelle.

Contribution à un fond de retraite autre qu'un REER ou qu'un régime public	
	TOTAL (n=600)
Oui	31 %
Non	68
Nsp/Nrp	1

Q21. Contribuez-vous à un fond de retraite autre qu'un REER ou qu'un régime public comme les Rentes du Québec et la pension de vieillesse du Canada ? (Au besoin : par exemple, fond de retraite de l'employeur ou d'une association professionnelle)

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à contribuer à un fond de retraite de l'employeur ou d'une association professionnelle (31% pour l'ensemble des répondants) :
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel de 40 000\$ ou plus (40% contre 22% de ceux disposant d'un revenu personnel inférieur à 20 000\$);
 - ceux travaillant pour un seul employeur / client / donneur d'ouvrage (36% contre 24% de ceux travaillant pour plusieurs);
 - ceux ayant mentionné qu'il y a un syndicat accrédité à leur lieu de travail (44% contre 25% de ceux n'ayant pas souligné la présence d'un syndicat accrédité);
 - ceux étant représentés par le syndicat en place dans leur lieu de travail (49% contre 21% de ceux ne l'étant pas);
 - les répondants participant à un régime d'assurance collective (44% contre 22% de ceux n'y participant pas);
 - les répondants participant à un régime privé d'assurance (38% contre 27% de ceux n'y participant pas);
 - les travailleurs atypiques contribuant à un REER (38% contre 24% de ceux ne contribuant pas).

4.0 Perceptions à l'égard des protections sociales des travailleurs à situation non traditionnelle

Résultats

4.1 Droits auxquels ont accès les autres travailleurs

4.1.1 Perception d'être privé de droits auxquels ont accès les autres travailleurs

- Les deux tiers des travailleurs à situation non traditionnelle interrogés **n'ont pas** l'impression d'être privés de droits auxquels les autres travailleurs ont accès.

Perception d'être privé de droits auxquels ont accès les autres travailleurs	
	TOTAL (n=600)
Oui	32 %
Non	67
Nsp/Nrp	1

Q22. Personnellement, avez-vous l'impression que votre situation de travail vous prive de droits auxquels les autres travailleurs ont accès ?

- Les sous-groupes suivants sont ceux comptant proportionnellement plus de répondants **n'ayant pas** l'impression d'être privés de droits auxquels les autres travailleurs ont accès (67% pour l'ensemble des répondants) :
 - les travailleurs atypiques ayant choisi cette situation de travail (72% contre 51% de ceux ne l'ayant pas choisie);
 - ceux qui participent à un régime d'assurance collective (76% contre 62% de ceux n'y participant pas);
 - les travailleurs atypiques contribuant à un fond de retraite de l'employeur (74% contre 65% de ceux ne contribuant pas).

Résultats

4.1.2 Droits auxquels les travailleurs à situation non traditionnelle n'auraient pas accès

- L'accès à des régime d'assurance collective et de retraite (de l'employeur) ainsi que les revenus de chômage sont les principaux droits dont se sentent privés les travailleurs atypiques. Les autres éléments évoqués et faisant partie de ce tableau l'ont tous été pour au moins 5% des répondants.

Droits auxquels les travailleurs à situation non traditionnelle n'auraient pas accès (parmi ceux ayant l'impression d'être privés de droits auxquels les autres travailleurs ont accès)	
3 mentions possibles	TOTAL (n=190)
Accès à un régime d'assurance collective	29 %
Accès à des régimes de retraite de l'entreprise	26
Revenus de chômage	18
Vacances annuelles (n'en n'a pas, à ses frais, période qui n'est pas à son choix)	10
Indemnisation des accidentés du travail et des victimes des maladies professionnelles (Santé et Sécurité au Travail (SST))	8
Le droit d'être représenté par un syndicat	8
Congés parentaux et autres mesures en lien avec la famille	7
Application des normes minimales de travail (Normes du Travail)	7
Aucune protection / sécurité d'emploi	7
Salaires (moins élevés, insuffisants)	6
Congés fériés / Congés payés	5
Difficulté d'obtenir un poste permanent / Ancienneté non reconnue	4
Avantages sociaux	3
Autres raisons	11
Nsp/Nrp	5

Q23. Lesquels ?

Chaque répondant pouvant mentionner plus d'un élément de réponse, le total excède 100%.

Résultats

4.2 Suffisance perçue des protections dont disposent les travailleurs à situation non traditionnelle

- La moitié des travailleurs à situation non traditionnelle interrogés (54%) jugent ne pas disposer de protections suffisantes. En effet, 26% ont mentionné disposer de protections plus ou moins suffisantes alors que 28% ont indiqué disposer de protections insuffisantes.
- Notons que les répondants n'ayant pas l'impression d'être privés de droits auxquels les autres travailleurs ont accès sont proportionnellement plus nombreux à avoir indiqué qu'ils disposent de protections suffisantes.

Suffisance perçue des protections dont disposent les travailleurs à situation non traditionnelle	
	TOTAL (n=600)
Suffisantes	43 %
Plus ou moins suffisantes	26
Insuffisantes	28
Nsp/Nrp	4

Q24. Personnellement, jugez-vous que les protections dont disposent les personnes qui se trouvent comme vous dans une situation de travail non traditionnelle sont suffisantes, plus ou moins suffisantes ou insuffisantes ?

- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à avoir indiqué disposer de protections **suffisantes** (43% pour l'ensemble des répondants) :
 - les 18-24 ans (57%);
 - ceux étant dans cette situation de travail depuis plus de 15 ans (52% contre 34% de ceux dont le nombre d'années dans cette situation se situe entre 6 et 15 ans);
 - les travailleurs atypiques ayant choisi cette situation de travail (47% contre 27% de ceux ne l'ayant pas choisie);
 - ceux travaillant pour un seul employeur / client / donneur d'ouvrage (49% contre 33% de ceux travaillant pour plusieurs);
 - les répondants participant à un régime d'assurance collective (52% contre 37% de ceux n'y participant pas);
 - les répondants participant à un régime privé d'assurance (51% contre 37% de ceux n'y participant pas);

Résultats

- les travailleurs atypiques contribuant à un fond de retraite de l'employeur (50% contre 40% de ceux n'y contribuant pas).
- Les répondants des sous-groupes suivants sont proportionnellement plus nombreux à avoir indiqué disposer de protections **insuffisantes** (28% pour l'ensemble des répondants) :
 - les 55-64 ans (40%);
 - les travailleurs atypiques disposant d'un revenu personnel inférieur à 20 000\$ (37%);
 - ceux n'ayant pas choisi cette situation de travail (43% contre 24% de ceux l'ayant choisie);
 - ceux ayant mentionné qu'il n'y a pas de syndicat accrédité à leur lieu de travail (31% contre 23% de ceux ayant souligné la présence d'un syndicat accrédité);
 - les répondants ne participant pas à un régime d'assurance collective (35% contre 18% de ceux y participant);
 - les répondants ne participant pas à un régime privé d'assurance (31% contre 23% de ceux y participant);
 - les travailleurs atypiques ne contribuant pas à un REER (34% contre 23% de ceux y contribuant).

Résultats

4.2.1 Améliorations souhaitées en matière de protections sociales

- Une fois de plus, les répondants ont insisté davantage sur l'accès à des régimes d'assurance collective, à des régimes de retraite de l'employeur et à des revenus de chômage, droits dont ils se sentent privés.

Améliorations souhaitées en matière de protections sociales (parmi ceux jugeant ne pas disposer de protections suffisantes)	
3 mentions possibles	TOTAL (n=344)
L'accès à un régime d'assurance collective	14 %
Revenus de chômage	12
Accès à des régimes de retraite de l'entreprise	11
Salaire / Augmentation de salaire / Taux horaire	8
Plus de protection / Sécurité d'emploi	8
Application des normes minimales de travail	6
Les avantages de l'assurance collective	6
Indemnisation des accidentés du travail et des victimes des maladies professionnelles (Santé et Sécurité au Travail (SST))	6
Le droit d'être représenté par un syndicat	5
Congés parentaux et autres mesures en lien avec la famille	5
Accumuler l'ancienneté afin d'avoir les mêmes avantages que les permanents / Pouvoir accéder à la permanence d'emploi	4
Amélioration des conditions de travail / Respect de la part des employeurs	3
Vacances annuelles (vacances payées, période au choix) / Congés fériés / Congés payés	2
Heures de travail (garantir un minimum, heures plus régulières, plus de flexibilité)	2
Réduction d'impôts et de taxes	2
Assurance emploi	1
Autres raisons	16
Rien / Il n'y a pas de solution	1
Nsp/Nrp	21

Q25. Quels changements devraient être apportés selon vous ?

Chaque répondant pouvant mentionner plus d'un élément de réponse, le total excède 100%.

Instruments juridiques internationaux

- Convention 175 sur le travail à temps partiel (1994)
- Convention 177 sur le travail à domicile (1996)
- Convention 181 sur les agences d'emploi privées (1997)
- Recommandation 182 sur le travail à temps partiel (1994)
- Recommandation 184 sur le travail à domicile (1996)
- Recommandation 188 sur les agences d'emploi privées (1997)

Convention 175 sur le travail à temps partiel (1994)

C175 Convention sur le travail à temps partiel, 1994

Convention concernant le travail à temps partiel (Note: date de l'entrée en vigueur: 28:02:1998)

Lieu:Genève

Session de la Conference:81

Date d'adoption:24:06:1994

[Afficher les ratifications enregistrées pour cette convention](#)

Afficher le document en: [Anglais](#) [Espagnol](#)

Statut: Instrument à jour

Cette convention a été adoptée depuis 1985 et est considérée à jour.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1994, en sa quatre-vingt-unième session;

Notant la pertinence, pour les travailleurs à temps partiel, des dispositions de la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la convention et de la recommandation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981;

Notant aussi la pertinence, pour ces travailleurs, de la convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, et de la recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984;

Reconnaissant l'importance que revêt pour l'ensemble des travailleurs un emploi productif et librement choisi, l'importance du travail à temps partiel pour l'économie, la nécessité pour les politiques de l'emploi de prendre en compte le rôle que joue le travail à temps partiel dans la création de possibilités d'emploi supplémentaires et la nécessité d'assurer la protection des travailleurs à temps partiel dans les domaines de l'accès à l'emploi, des conditions de travail et de la sécurité sociale;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à temps partiel, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quatorze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail à temps partiel, 1994.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

a) l'expression *travailleur à temps partiel* désigne un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable;

b) la durée normale du travail visée à l'alinéa a) peut être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période d'emploi donnée;

c) l'expression *travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable* se réfère à un

travailleur à plein temps:

i) ayant le même type de relation d'emploi;

ii) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire;

iii) et employé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité,

que le travailleur à temps partiel visé;

d) les travailleurs à plein temps en chômage partiel, c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles, ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel.

Article 2

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs à temps partiel en vertu d'autres conventions internationales du travail.

Article 3

1. La présente convention s'applique à tous les travailleurs à temps partiel, étant entendu qu'un

Membre pourra, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories particulières de travailleurs ou d'établissements lorsque sa mise en oeuvre à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance non négligeable.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention et qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ou d'établissements ainsi exclue et les raisons pour lesquelles cette exclusion a été ou reste jugée nécessaire.

Article 4

Des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne:

- a) le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs;
- b) la sécurité et la santé au travail;
- c) la discrimination dans l'emploi et la profession.

Article 5

Des mesures appropriées à la législation et à la pratique nationales doivent être prises pour que les travailleurs à temps partiel ne perçoivent pas, au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, un salaire de base qui, calculé proportionnellement sur une base horaire, au rendement ou à la pièce, soit inférieur au salaire de base, calculé selon la même méthode, des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

Article 6

Les régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle doivent être adaptés de manière à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable; ces conditions pourront être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains ou par d'autres méthodes conformes à la législation et à la pratique nationales.

Article 7

Des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans les domaines suivants:

- a) la protection de la maternité;
- b) la cessation de la relation de travail;
- c) le congé annuel payé et les jours fériés payés;
- d) le congé de maladie,

étant entendu que les prestations pécuniaires pourront être déterminées à proportion de la durée du travail ou des gains.

Article 8

1. Les travailleurs à temps partiel dont la durée du travail ou les gains sont inférieurs à des seuils déterminés pourront être exclus par un Membre:

- a) du champ d'application de l'un quelconque des régimes légaux de sécurité sociale visés à l'article 6, sauf s'il s'agit des prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles;
- b) du champ d'application de l'une quelconque des mesures adoptées dans les domaines visés à l'article 7, à l'exception des mesures de protection de la maternité autres que celles qui sont prévues par des régimes légaux de sécurité sociale.

2. Les seuils mentionnés au paragraphe 1 doivent être suffisamment bas pour ne pas exclure un pourcentage indûment élevé de travailleurs à temps partiel.

3. Un Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe 1 ci-dessus doit:

- a) revoir périodiquement les seuils en vigueur;
- b) préciser, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les seuils en vigueur et leurs raisons et indiquer s'il est envisagé d'étendre progressivement la protection aux travailleurs exclus.

4. Les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être consultées au sujet de la fixation, du réexamen et de la révision des seuils visés au présent article.

Article 9

1. Des mesures doivent être prises pour faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi qui réponde aux besoins tant des employeurs que des travailleurs sous réserve que la protection visée aux articles 4 à 7 ci-dessus soit assurée.

2. Ces mesures doivent comporter:

- a) le réexamen des dispositions de la législation susceptibles d'empêcher ou de décourager le recours au travail à temps partiel ou l'acceptation de ce type de travail;
- b) l'utilisation des services de l'emploi, lorsqu'il en existe, pour identifier et faire connaître les possibilités de travail à temps partiel au cours de leurs activités d'information et de placement;
- c) une attention spéciale, dans le cadre des politiques de l'emploi, aux besoins et aux préférences de groupes spécifiques tels que les chômeurs, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés et les travailleurs qui étudient ou sont en formation.

3. Ces mesures peuvent comprendre également des recherches et la diffusion d'informations sur la mesure dans laquelle le travail à temps partiel répond aux objectifs économiques et sociaux des employeurs et des travailleurs.

Article 10

Dans les cas appropriés, des mesures doivent être prises afin que le transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, soit volontaire, conformément à la législation et à la pratique nationales.

Article 11

Les dispositions de la présente convention doivent être mises en oeuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il leur est donné effet par voie de conventions collectives ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale. Les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être consultées préalablement à l'adoption d'une telle législation.

DISPFIN Article 12

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 13

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 14

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 15

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 16

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 17

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 18

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 19

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Cross references

[Conventions: C100 Convention sur l'égalité de rémunération, 1951](#)

[Conventions: C111 Convention concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#)

[Conventions: C156 Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#)

[Conventions: C168 Convention sur la promotion de l'emploi et la protection](#) contre le chômage, 1988

[Recommandations: R165 Recommandation sur les travailleurs ayant des](#) responsabilités familiales, 1981

[Recommandations: R169 Recommandation concernant la politique de l'emploi](#) (dispositions complémentaires), 1984

[Constitution: Article 22: article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail](#)

[ILO home](#)

[NORMES home](#)

[ILOLEX home](#)

[Recherche universelle](#)

[NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail et des droits de l'homme (NORMES) au Tél: +41.22.799.7149, Fax: +41.22.799.7139 ou par email: <mailto:infonorm@ilo.org>

Copyright © 2002 Organisation Internationale du Travail (OIT)

[Déni de responsabilité](#)

webinfo@ilo.org

Convention 177 sur le travail à domicile (1996)

C177 Convention sur le travail à domicile, 1996

Convention concernant le travail à domicile ((Note: Date d'entrée en vigueur: VIGUEUR=22:04:2000)

Lieu:Genève

Session de la Conference:83

Date d'adoption:20:06:1996

[Afficher les ratifications enregistrées pour cette convention](#)

Afficher le document en: [Anglais](#) [Espagnol](#)

Statut: Instrument à jour

Cette convention a été adoptée depuis 1985 et est considérée à jour.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1996, en sa quatre-vingt-troisième session;

Rappelant que de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail établissant des normes d'application générale concernant les conditions de travail sont applicables aux travailleurs à domicile;

Notant que les conditions particulières propres au travail à domicile font qu'il est souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations aux travailleurs à domicile et de les compléter par des normes qui tiennent compte des caractéristiques propres audit travail;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à domicile, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-seize, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail à domicile, 1996.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

a) l'expression *travail à domicile* signifie un travail qu'une personne - désignée comme travailleur à domicile - effectue:

i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur;

ii) moyennant rémunération;

iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin,

à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice;

b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente convention par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel;

c) le terme *employeur* signifie toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise.

Article 2

La présente convention s'applique à toute personne effectuant un travail à domicile au sens de l'article 1 ci-dessus.

Article 3

Tout Membre qui ratifie la présente convention doit adopter, mettre en oeuvre et revoir périodiquement une politique nationale sur le travail à domicile visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile, en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs et, lorsqu'elles existent, avec les organisations s'occupant des travailleurs à domicile et celles des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile.

Article 4

1. La politique nationale sur le travail à domicile doit promouvoir, autant que possible, l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés en tenant compte des

caractéristiques particulières du travail à domicile ainsi que, lorsque cela est approprié, des conditions applicables à un type de travail identique ou similaire effectué en entreprise.

2. L'égalité de traitement doit être promue en particulier en ce qui concerne:

- a) le droit des travailleurs à domicile de constituer ou de s'affilier à des organisations de leur choix et de participer à leurs activités;
- b) la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession;
- c) la protection en matière de sécurité et de santé au travail;
- d) la rémunération;
- e) la protection par des régimes légaux de sécurité sociale;
- f) l'accès à la formation;
- g) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail;
- h) la protection de la maternité.

Article 5

La politique nationale sur le travail à domicile doit être mise en oeuvre par voie de législation, de conventions collectives, de sentences arbitrales, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.

Article 6

Des mesures appropriées doivent être prises pour faire en sorte que les statistiques du travail couvrent, dans la mesure du possible, le travail à domicile.

Article 7

La législation nationale en matière de sécurité et de santé au travail doit s'appliquer au travail à domicile en tenant compte de ses caractéristiques propres et doit déterminer les conditions dans lesquelles certains types de travaux et l'utilisation de certaines substances peuvent, pour des raisons de sécurité et de santé, faire l'objet d'une interdiction aux fins du travail à domicile.

Article 8

Lorsqu'il est admis d'avoir recours à des intermédiaires aux fins du travail à domicile, les responsabilités respectives des employeurs et des intermédiaires doivent être fixées, conformément à la pratique nationale, par voie de législation ou de décisions de justice.

Article 9

1. Un système d'inspection compatible avec la législation et la pratique nationales doit assurer le respect de la législation applicable au travail à domicile.

2. Des mesures adéquates, y compris, s'il y a lieu, des sanctions, doivent être prévues et effectivement appliquées en cas de manquement à cette législation.

Article 10

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables qui sont applicables aux travailleurs à domicile en vertu d'autres conventions internationales du travail.

DISPFIN Article 11

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 12

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 13

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 14

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 15

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 16

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 17

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 13 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 18

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

[ILO home](#)

[NORMES home](#)

[ILOLEX home](#)

[Recherche universelle](#)

[NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail et des droits de l'homme (NORMES) au Tél: +41.22.799.7149, Fax: +41.22.799.7139 ou par email: <mailto:infonorm@ilo.org>

Copyright © 2002 Organisation Internationale du Travail (OIT)

[Déni de responsabilité](#)

webinfo@ilo.org

Convention 181 sur les agences d'emploi privées (1997)

C181 Convention sur les agences d'emploi privées, 1997

Convention concernant les agences d'emploi privées (Note: date de l'entrée en vigueur: VIGUEUR=10:05:2000)
Lieu:Genève

Session de la Conference:85

Date d'adoption=19:06:1997

[Afficher les ratifications enregistrées pour cette convention](#)

Afficher le document en: [Anglais](#) [Espagnol](#)

Statut: Instrument à jour

Cette convention a été adoptée depuis 1985 et est considérée à jour.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1997, en sa quatre-vingt-cinquième session;

Notant les dispositions de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949;

Consciente de l'importance de la flexibilité dans le fonctionnement des marchés du travail;

Rappelant que la Conférence internationale du Travail lors de sa 81e session, 1994, a estimé que

l'Organisation internationale du Travail devait procéder à la révision de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949;

Considérant le contexte très différent dans lequel les agences d'emploi privées opèrent, par rapport aux conditions qui prévalaient lors de l'adoption de la convention susmentionnée;

Reconnaissant le rôle que les agences d'emploi privées peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché du travail;

Rappelant la nécessité de protéger les travailleurs contre les abus;

Reconnaissant la nécessité de garantir la liberté syndicale et de promouvoir la négociation collective et le dialogue social, en tant qu'éléments indispensables des bonnes relations professionnelles;

Notant les dispositions de la convention sur le service de l'emploi, 1948;

Rappelant les dispositions de la convention sur le travail forcé, 1930, de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de la convention sur la politique de l'emploi, 1964, de la convention sur l'âge minimum, 1973, de la convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, ainsi que les dispositions relatives au recrutement et au placement de la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et celles de la convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les agences d'emploi privées, 1997:

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, l'expression *agence d'emploi privée* désigne toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail:

- a) des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler;
- b) des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (ci-après désignée comme "l'entreprise utilisatrice"), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution;
- c) d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, qui seront déterminés par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, tels que la fourniture d'informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques.

2. Aux fins de la présente convention, l'expression "travailleurs" comprend les demandeurs d'emploi.

3. Aux fins de la présente convention, l'expression *traitement des données personnelles concernant*

les travailleurs désigne la collecte, le stockage, la combinaison et la communication des données personnelles ou tout autre usage qui pourrait être fait de toute information concernant un travailleur identifié ou identifiable.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les agences d'emploi privées.
2. La présente convention s'applique à toutes les catégories de travailleurs et à toutes les branches d'activité économique. Elle ne s'applique pas au recrutement et au placement des gens de mer.
3. La présente convention a, au nombre de ses objectifs, celui de permettre aux agences d'emploi privées d'opérer et celui de protéger, dans le cadre de ses dispositions, les travailleurs ayant recours à leurs services.
4. Après avoir consulté les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées, un Membre peut:
 - a) interdire, dans des circonstances particulières, aux agences d'emploi privées d'opérer à l'égard de certaines catégories de travailleurs ou dans certaines branches d'activité économique pour fournir un ou plusieurs des services visés à l'article 1, paragraphe 1;
 - b) exclure, dans des circonstances particulières, les travailleurs de certaines branches d'activité économique, ou de parties de celles-ci, du champ d'application de la convention, ou de certaines de ses dispositions, pour autant que les travailleurs intéressés jouissent à un autre titre d'une protection adéquate.
5. Tout Membre qui ratifie la convention doit indiquer dans ses rapports, en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les interdictions ou exclusions éventuelles dont il se prévaut en vertu du paragraphe 4 ci-dessus et en donner les raisons.

Article 3

1. Le statut juridique des agences d'emploi privées sera déterminé conformément à la législation et la pratique nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.
2. Tout Membre doit, par le moyen d'un système d'attribution de licence ou d'agrément, déterminer les conditions d'exercice par les agences d'emploi privées de leurs activités, sauf lorsque lesdites conditions sont réglées, d'une autre manière, par la législation et la pratique nationales.

Article 4

Des mesures doivent être prises afin de veiller à ce que les travailleurs recrutés par les agences d'emploi privées fournissant les services mentionnés à l'article 1 ne soient pas privés de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Article 5

1. Afin de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'accès à l'emploi et aux différentes professions, tout Membre doit veiller à ce que les agences d'emploi privées ne fassent pas subir aux travailleurs de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, ou toute autre forme de discrimination visée par la législation et la pratique nationales, telle que l'âge ou le handicap.
2. Rien dans la mise en oeuvre du paragraphe 1 ci-dessus n'est censé empêcher les agences d'emploi privées de fournir des services spécifiques ou de réaliser des programmes spécialement conçus pour aider les travailleurs les plus défavorisés dans leurs activités de recherche d'emploi.

Article 6

Le traitement des données personnelles concernant les travailleurs par les agences d'emploi privées doit:

- a) être effectué dans des conditions qui protègent lesdites données et respectent la vie privée des travailleurs, conformément à la législation et à la pratique nationales;
- b) être limité aux questions portant sur les qualifications et l'expérience professionnelle des travailleurs concernés et à toute autre information directement pertinente.

Article 7

1. Les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais.
2. Dans l'intérêt des travailleurs concernés, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, autoriser des dérogations aux dispositions du paragraphe 1 ci-dessus pour certaines catégories de travailleurs et pour des services spécifiquement identifiés, fournis par les agences d'emploi privées.

3. Tout Membre qui aura autorisé des dérogations en vertu du paragraphe 2 ci-dessus devra, dans ses rapports au titre de l'article 2 l'Organisation internationale du Travail, fournir des informations sur ces dérogations et en donner les raisons.

Article 8

1. Tout Membre doit, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs migrants recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur rencontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements prévoyant des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et des pratiques frauduleuses.

2. Lorsque des travailleurs sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, les Membres intéressés doivent envisager de conclure des accords bilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi.

Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures pour s'assurer que le travail des enfants ne soit ni utilisé ni fourni par des agences d'emploi privées.

Article 10

L'autorité compétente doit veiller à ce qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés associant, le cas échéant, les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées.

Article 11

Tout Membre doit prendre les mesures nécessaires, conformément à la législation et la pratique nationales, pour garantir une protection adéquate aux travailleurs employés par les agences d'emploi privées, visées au paragraphe 1 b) de l'article 1 en matière de:

- a) liberté syndicale;
- b) négociation collective;
- c) salaires minima;
- d) horaires, durée du travail et autres conditions de travail;
- e) prestations légales de sécurité sociale;
- f) accès à la formation;
- g) sécurité et santé au travail;
- h) réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- i) indemnisation en cas d'insolvabilité et protection des créances des travailleurs;
- j) protection et prestations de maternité, protection et prestations parentales.

Article 12

Tout Membre doit déterminer et répartir, conformément à la législation et la pratique nationales, les responsabilités respectives des agences d'emploi privées fournissant les services visés au paragraphe 1 b) de l'article 1 et des entreprises utilisatrices en matière de:

- a) négociation collective;
- b) salaires minima;
- c) horaires, durée du travail et autres conditions de travail;
- d) prestations légales de sécurité sociale;
- e) accès à la formation;
- f) protection dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail;
- g) réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- h) indemnisation en cas d'insolvabilité et protection des créances des travailleurs;
- i) protection et prestations de maternité, protection et prestations parentales.

Article 13

1. Tout Membre doit, conformément à la législation et à la pratique nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, définir, établir et revoir régulièrement les conditions propres à promouvoir la coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées.

2. Les conditions mentionnées au paragraphe 1 ci-dessus doivent procéder du principe que les

autorités publiques conservent la compétence pour décider en dernier ressort de:

- a) la formulation d'une politique du marché du travail;
- b) l'utilisation et du contrôle de l'utilisation des fonds publics destinés à la mise en oeuvre de cette politique.

3. Les agences d'emploi privées doivent, à des intervalles déterminés par les autorités compétentes, fournir à celles-ci telles informations qu'elles pourront demander, en tenant dûment compte de leur caractère confidentiel:

- a) afin de permettre aux autorités compétentes de connaître la structure et les activités des agences d'emploi privées, conformément aux conditions et aux pratiques nationales;
- b) à des fins statistiques.

4. L'autorité compétente doit compiler et, à intervalles réguliers, mettre ces informations à la disposition du public.

Article 14

1. Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation ou par tous autres moyens conformes à la pratique nationale, tels que décisions de justice, sentences arbitrales ou conventions collectives.

2. Le contrôle de l'application des dispositions visant à donner effet à la présente convention sera assuré par l'inspection du travail ou d'autres autorités publiques compétentes.

3. Des mesures correctives appropriées, y compris des sanctions s'il y a lieu, doivent être prévues en cas d'infraction aux dispositions de cette convention et être effectivement appliquées.

Article 15

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables en vertu d'autres conventions internationales du travail aux travailleurs recrutés, placés ou employés par les agences d'emploi privées.

DISPFIN

Article 16

La présente convention révisé la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, et la convention sur les bureaux de placement payants, 1933.

Article 17

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 18

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 19

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 20 1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et de tous actes de dénonciation qui lui seront communiqués par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 21

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au - Secrétaire général des

Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 22

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 23

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 19 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 24

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Cross references

[Conventions: C029 Convention sur le travail forcé, 1930](#)

[Conventions: C034 Convention sur les bureaux de placement payants, 1933](#)

[Conventions: C087 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948](#)

[Conventions: C088 Convention sur le service de l'emploi, 1948](#)

[Conventions: C096 Convention sur les bureaux de placement payants \(révisée\), 1949](#)

[Conventions: C097 Convention sur les travailleurs migrants \(révisée\), 1949](#)

[Conventions: C098 Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949](#)

[Conventions: C111 Convention concernant la discrimination \(emploi et profession\), 1958](#)

[Conventions: C122 Convention sur la politique de l'emploi, 1964](#)

[Conventions: C138 Convention sur l'âge minimum, 1973](#)

[Conventions: C143 Convention sur les travailleurs migrants \(dispositions complémentaires\), 1975](#)

[Conventions: C168 Convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988](#)

[Revision: C034 Cette convention révisé la Convention sur les bureaux de placement payants, 1933](#)

[Revision: C096 Cette convention révisé la Convention sur les bureaux de placement payants \(révisée\), 1949](#)

[Supplement: C181 Complémenté par la Recommandation sur les agences d'emploi privées, 1997](#)

[Constitution: Article 22:article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail](#)

[ILO home](#)

[NORMES home](#)

[ILOLEX home](#)

[Recherche universelle](#)

[NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail et des droits de l'homme (NORMES) au Tél: +41.22.799.7149, Fax: +41.22.799.7139 ou par email: <mailto:infonorm@ilo.org>

Copyright © 2002 Organisation Internationale du Travail (OIT)

[Déni de responsabilité](#)

webinfo@ilo.org

Recommandation 182 sur le travail à temps partiel (1994)

R182 Recommandation sur le travail à temps partiel, 1994

Recommandation concernant le travail à temps partiel

Lieu:Genève

Session de la Conference:81

Date d'adoption=24:06:1994

Afficher le document en: [Anglais](#) [Espagnol](#)

Statut: Instrument à jour

Cette recommandation a été adoptée depuis 1985 et est considérée à jour.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 7 juin 1994, en sa quatre-vingt-unième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à temps partiel, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur le travail à temps partiel, 1994,

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quatorze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le travail à temps partiel, 1994.

1. Les dispositions de la présente recommandation devraient être considérées concurremment avec celles de la convention sur le travail à temps partiel, 1994 (ci-après dénommée la convention).

2. Aux fins de la présente recommandation:

a) l'expression "travailleur à temps partiel" désigne un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable;

b) la durée normale du travail visée à l'alinéa a) peut être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période d'emploi donnée;

c) l'expression "travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable" se réfère à un travailleur à plein temps:

i) ayant le même type de relation d'emploi;

ii) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire;

iii) et employé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise' dans la même branche d'activité,

que le travailleur à temps partiel visé;

d) les travailleurs à plein temps en chômage partiel, c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles, ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel.

3. La présente recommandation s'applique à tous les travailleurs à temps partiel.

4. Conformément à la législation et à la pratique nationales, l'employeur devrait consulter les représentants des travailleurs concernés au sujet de l'introduction ou de l'extension, sur une large échelle, du travail à temps partiel, au sujet des règles et procédures applicables à ce type de travail ainsi qu'au sujet des mesures protectrices et promotionnelles qui peuvent être appropriées.

5. Les travailleurs à temps partiel devraient être informés de leurs conditions d'emploi spécifiques par écrit ou par tout autre moyen conforme à la législation et à la pratique nationales.

6. Les adaptations à apporter, conformément à l'article 6 de la convention, aux régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle devraient tendre à:

a) abaisser progressivement, s'il y a lieu, les exigences relatives aux seuils de gains ou de durée du travail qui permettent l'accès à ces régimes;

b) assurer aux travailleurs à temps partiel, s'il y a lieu, le bénéfice des prestations minimales ou forfaitaires prévues, notamment en matière de vieillesse, de maladie, d'invalidité et de maternité ainsi qu'en matière d'allocations familiales;

c) admettre en principe que les travailleurs à temps partiel dont la relation de travail a pris fin ou a été suspendue et qui sont demandeurs seulement d'un emploi à temps partiel remplissent la condition de disponibilité pour le travail requise pour le versement d'allocations de chômage;

d) réduire le risque que les travailleurs à temps partiel soient pénalisés par des régimes qui:

i) subordonnent le droit aux prestations à une période déterminée de cotisation, d'assurance ou d'emploi au cours d'une période de référence donnée; ou

ii) fixent le montant des prestations par référence à la fois à la moyenne des gains antérieurs et à la durée des périodes de cotisation, d'assurance ou d'emploi.

7. (1) Dans les cas appropriés, les exigences relatives aux seuils d'accès à des régimes professionnels privés complétant ou remplaçant des régimes légaux de sécurité sociale devraient être progressivement abaissées pour permettre la couverture la plus large possible des travailleurs à temps partiel.

(2) Les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier dans ces régimes de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable; selon le cas, ces conditions pourraient être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains.

8. (1) S'il y a lieu, les exigences relatives aux seuils de durée du travail ou de gains fixées en vertu de l'article 8 de la convention dans les domaines visés à l'article 7 de celle-ci devraient être progressivement abaissées.

(2) Les périodes de service exigées pour bénéficier de la protection dans les domaines visés à l'article 7 de la convention ne devraient pas être plus longues pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

9. Lorsque les travailleurs à temps partiel ont plus d'un emploi, la somme de leurs heures de travail, de leurs cotisations ou de leurs gains devrait être prise en considération pour déterminer s'ils satisfont aux exigences de seuils établies par les régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle.

10. Les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier sur une base équitable des compensations pécuniaires qui s'ajoutent au salaire de base des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

11. Toutes les mesures appropriées devraient être prises afin que les travailleurs à temps partiel aient, dans la mesure où cela est réalisable, accès sur une base équitable aux installations et services de bien-être de l'établissement considéré; lesdites installations et services devraient, dans toute la mesure possible, être adaptés pour tenir compte des besoins des travailleurs à temps partiel.

12. (1) Le nombre et l'aménagement des heures de travail des travailleurs à temps partiel devraient être déterminés en tenant compte à la fois des intérêts du travailleur et des besoins de l'établissement.

(2) Autant que possible, les modifications ou les dépassements de l'horaire de travail convenu devraient faire l'objet de restrictions et d'un préavis.

(3) Le système des compensations à accorder en cas de dépassement de l'horaire convenu devrait faire l'objet de négociations, conformément à la législation et à la pratique nationales.

13. Conformément à la législation et à la pratique nationales, les travailleurs à temps partiel devraient avoir accès sur une base équitable, et autant que possible dans des conditions équivalentes, à tous les types de congés octroyés aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, notamment au congé-éducation payé, au congé parental et au congé en cas de maladie d'un enfant ou d'un autre membre de la famille directe du travailleur.

14. Les mêmes règles devraient, s'il y a lieu, s'appliquer aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne les dates des congés annuels et le travail effectué au cours d'un jour de repos habituel ou d'un jour férié.

15. Des mesures devraient être prises, s'il y a lieu, pour surmonter les contraintes spécifiques que rencontrent les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne l'accès à la formation, la progression et la mobilité professionnelles.

16. Les dispositions des régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle qui sont de nature à décourager le recours au travail à temps partiel ou son acceptation devraient être adaptées, en particulier celles qui:

a) ont pour résultat d'assujettir les travailleurs à temps partiel à des cotisations proportionnellement plus élevées, à moins que celles-ci ne soient justifiées par des prestations correspondantes proportionnellement plus élevées;

b) réduisent sensiblement, sans motif raisonnable, les allocations de chômage versées aux chômeurs qui acceptent temporairement un travail à temps partiel;

c) donnent trop d'importance, dans le calcul des prestations de vieillesse, au revenu réduit résultant

du travail à temps partiel effectué seulement durant la période qui précède la retraite.

17. Les employeurs devraient envisager des mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, y compris à des postes qualifiés et à des postes de direction lorsque cela est approprié.

18. (1) Les employeurs devraient, s'il y a lieu, prendre en considération:

a) les demandes de transfert des travailleurs à plein temps à un travail à temps partiel qui devient disponible dans l'entreprise;

b) les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un travail à plein temps qui devient disponible dans l'entreprise.

(2) Les employeurs devraient, en temps opportun, fournir aux travailleurs des informations sur les postes à temps partiel et à plein temps disponibles dans l'établissement de façon à faciliter les transferts d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel ou vice versa.

19. Le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement, sans préjudice de la possibilité de procéder, conformément à la législation et à la pratique nationales, à des licenciements pour d'autres raisons telles que celles qui peuvent résulter des nécessités du fonctionnement de l'établissement considéré.

20. Lorsque les conditions nationales ou la situation de l'établissement le permettent, le transfert d'un travailleur à un travail à temps partiel dans des cas justifiés, comme une grossesse ou la nécessité de prendre soin d'un jeune enfant ou d'un membre handicapé ou malade de sa famille directe, ainsi que son retour ultérieur à un travail à plein temps devraient être rendus possibles s'il le demande.

21. Lorsque les obligations faites aux employeurs sont déterminées par le nombre de travailleurs qu'ils emploient, les travailleurs à temps partiel devraient être comptés comme des travailleurs à plein temps. Toutefois, les travailleurs à temps partiel pourront, s'il y a lieu, être comptés à proportion de leur durée du travail, étant entendu que, lorsque les obligations en question se rapportent à la protection visée à l'article 4 de la convention, ils devraient être comptés comme des travailleurs à plein temps.

22. Des informations devraient être diffusées sur les mesures protectrices qui s'appliquent au travail à temps partiel ainsi que sur les modalités pratiques des diverses formes de travail à temps partiel.

Cross references

[Conventions: C175 Convention sur le travail à temps partiel. 1994](#)

[ILO home](#)

[NORMES home](#)

[ILOLEX home](#)

[Recherche universelle](#)

[NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail et des droits de l'homme (NORMES) au Tél: +41.22.799.7149, Fax: +41.22.799.7139 ou par email: <mailto:infonorm@ilo.org>

Copyright © 2002 Organisation Internationale du Travail (OIT)

[Déni de responsabilité](#)

webinfo@ilo.org

Recommandation 184 sur le travail à domicile (1996)

R184 Recommandation sur le travail à domicile, 1996

Recommandation concernant le travail à domicile

Lieu:Genève

Session de la Conference:83

Date d'adoption=20:06:1996

Afficher le document en: [Anglais](#) [Espagnol](#)

Statut: Instrument à jour

Cette recommandation a été adoptée depuis 1985 et est considérée à jour.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1996, en sa quatre-vingt-troisième session;

Rappelant que de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail établissant des normes d'application générale concernant les conditions de travail sont applicables aux travailleurs à domicile;

Notant que les conditions particulières propres au travail à domicile font qu'il est souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations aux travailleurs à domicile et de les compléter par des normes qui tiennent compte des caractéristiques propres audit travail;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à domicile, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur le travail à domicile, 1996,

adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-seize, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le travail à domicile, 1996.

I. Définitions et champ d'application

1. Aux fins de la présente recommandation:

a) l'expression *travail à domicile* signifie un travail qu'une personne - désignée comme travailleur à domicile - effectue:

i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur;

ii) moyennant rémunération;

iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin,

à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice;

b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente recommandation par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel;

c) le terme *employeur* signifie toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise.

2. La présente recommandation s'applique à toute personne effectuant un travail à domicile au sens du paragraphe 1 ci-dessus.

II. Dispositions générales

3. (1) Conformément à la législation et à la pratique nationales, tout Membre devrait désigner une autorité ou des autorités chargées de formuler et de mettre en oeuvre la politique nationale sur le travail à domicile visée à l'article 3 de la convention.

(2) Dans la mesure du possible, il devrait être fait appel à des organes tripartites ou aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour formuler et mettre en oeuvre cette politique nationale.

(3) En l'absence d'organisations s'occupant des travailleurs à domicile ou d'organisations des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile, l'autorité ou les autorités mentionnées au sous-paragraphe (1) ci-dessus devraient prendre des mesures appropriées afin que ces travailleurs et ces employeurs aient la possibilité de faire connaître leurs opinions au sujet de ladite politique

nationale et des mesures prises pour lui donner effet.

4. Des informations détaillées, y compris des données classées par sexe, sur l'ampleur et les caractéristiques du travail à domicile devraient être collectées et tenues à jour afin de servir de base à la politique nationale sur le travail à domicile et aux mesures prises pour lui donner effet. Ces informations devraient être publiées et mises à la disposition du public.

5. (1) Le travailleur à domicile devrait être tenu informé de ses conditions d'emploi spécifiques par écrit ou par tout autre moyen conforme à la législation et à la pratique nationales.

(2) Cette information devrait inclure en particulier:

- a) le nom et l'adresse de l'employeur et, s'il existe, de l'intermédiaire;
- b) le barème ou taux de rémunération et son mode de calcul;
- c) le type de travail à effectuer.

III. Contrôle du travail à domicile

6. L'autorité compétente au niveau national et, lorsque cela est approprié, aux niveaux régional, sectoriel ou local, devrait faire en sorte que les employeurs occupant des travailleurs à domicile et, le cas échéant, les intermédiaires utilisés par ces employeurs soient enregistrés. Elle devrait préciser aux employeurs les informations à lui fournir ou à tenir à sa disposition à cette fin.

7. (1) L'employeur devrait être tenu d'informer l'autorité compétente lorsqu'il donne du travail à domicile pour la première fois.

(2) L'employeur devrait tenir un registre de tous les travailleurs à domicile, classés par sexe, auxquels il donne du travail.

(3) L'employeur devrait tenir un relevé du travail attribué au travailleur à domicile indiquant:

- a) le temps alloué pour l'exécuter;
- b) le taux de rémunération;
- c) s'il y a lieu, les coûts encourus par le travailleur à domicile et les montants remboursés à ce titre;
- d) toutes retenues faites conformément à la législation nationale;
- e) la rémunération brute due, la rémunération nette versée, ainsi que la date du paiement.

(4) Une copie du relevé visé au sous-paragraphe (3) ci-dessus devrait être fournie au travailleur à domicile.

8. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales relatives au respect de la vie privée, les inspecteurs du travail ou les autres fonctionnaires chargés de veiller à l'application des dispositions régissant le travail à domicile devraient être autorisés à pénétrer dans les parties du domicile ou d'un autre local privé où ce travail est effectué.

9. En cas d'infractions graves ou répétées à la législation applicable au travail à domicile, des mesures appropriées, y compris l'interdiction éventuelle de donner du travail à domicile, devraient être prises conformément à la législation et à la pratique nationales.

IV. Age minimum

10. La législation nationale sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail devrait s'appliquer au travail à domicile.

V. Droit d'organisation et de négociation collective

11. Les restrictions législatives ou administratives ou autres obstacles à:

- a) l'exercice du droit des travailleurs à domicile de créer leurs propres organisations ou de s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix et de participer aux activités de ces organisations;
 - b) l'exercice du droit des organisations de travailleurs à domicile de s'affilier à des fédérations ou confédérations syndicales,
- devraient être identifiés et supprimés.

12. Des mesures devraient être prises pour encourager la négociation collective en tant que moyen de déterminer les conditions d'emploi et de travail des travailleurs à domicile.

VI. Rémunération

13. Des taux minima de salaires devraient être fixés pour le travail à domicile, conformément à la législation et à la pratique nationales.

14. (1) Les taux de rémunération des travailleurs à domicile devraient être fixés de préférence par la négociation collective ou, à défaut:

- a) par des décisions de l'autorité compétente, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ainsi que des organisations s'occupant des travailleurs à domicile et des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile ou, lorsque ces dernières organisations n'existent pas, des représentants de ces travailleurs et de ces employeurs;

b) par d'autres mécanismes appropriés de fixation des salaires aux niveaux national, sectoriel ou local.

(2) A défaut d'être fixés par l'un des moyens mentionnés au sous-paragraphe (1) ci-dessus, les taux de rémunération devraient faire l'objet d'un accord entre le travailleur à domicile et l'employeur.

15. Pour un travail déterminé rémunéré à la pièce, le taux de rémunération appliqué au travailleur à domicile devrait être comparable à celui perçu par un travailleur occupé dans l'entreprise de l'employeur ou, à défaut, dans une autre entreprise de la branche d'activité et de la région concernées.

16. Les travailleurs à domicile devraient recevoir un dédommagement pour:

a) les dépenses liées à leur travail telles que celles concernant la consommation d'énergie et d'eau, les communications et l'entretien de l'équipement et des machines;

b) le temps passé à entretenir l'équipement et les machines, à changer d'outils, à trier, débarrasser ou emballer, et à toute autre opération de ce genre.

17. (1) La législation nationale sur la protection du salaire devrait s'appliquer aux travailleurs à domicile.

(2) La législation nationale devrait faire en sorte que les retenues fassent l'objet de critères préétablis et protéger les travailleurs à domicile contre des retenues injustifiées pour un travail défectueux ou des matériaux endommagés.

(3) Les travailleurs à domicile devraient être payés, soit à chaque livraison d'un travail achevé, soit à des intervalles réguliers ne dépassant pas un mois.

18. Lorsqu'un intermédiaire est utilisé, celui-ci devrait être tenu solidairement responsable avec l'employeur du paiement de la rémunération due aux travailleurs à domicile, conformément à la législation et à la pratique nationales.

VII. Sécurité et santé au travail

19. L'autorité compétente devrait assurer la diffusion de directives concernant les dispositions réglementaires et les précautions que les employeurs et les travailleurs à domicile sont tenus de respecter en matière de sécurité et de santé. Chaque fois que cela est réalisable, ces directives devraient être traduites dans des langues comprises par les travailleurs à domicile.

20. Les employeurs devraient être tenus:

a) d'informer les travailleurs à domicile de tout risque, lié à leur travail, qui est ou devrait être connu de l'employeur, de leur indiquer les précautions à prendre, ainsi que de leur fournir, le cas échéant, la formation nécessaire;

b) de veiller à ce que les machines, outils ou autres équipements fournis aux travailleurs à domicile soient munis de dispositifs de sécurité appropriés et de prendre des mesures raisonnables pour veiller à ce qu'ils soient dûment entretenus;

c) de fournir gratuitement aux travailleurs à domicile tout équipement de protection individuelle nécessaire.

21. Les travailleurs à domicile devraient être tenus:

a) de se conformer aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé;

b) de prendre raisonnablement soin de leur sécurité et de leur santé et de celles des autres personnes qui pourraient être affectées par leurs actes ou omissions au travail, y compris par l'utilisation correcte des matériaux, des machines, des outils et des autres équipements mis à leur disposition.

22. (1) Un travailleur à domicile qui refuse d'accomplir un travail dont il a un motif raisonnable de croire qu'il présente un danger imminent et grave pour sa sécurité ou sa santé devrait être protégé contre des conséquences injustifiées d'une manière compatible avec les conditions et la pratique nationales. Le travailleur devrait informer sans délai l'employeur de la situation.

(2) En cas de danger imminent et grave pour la sécurité ou la santé du travailleur à domicile, de sa famille ou du public, constaté par un inspecteur du travail ou un autre fonctionnaire chargé de la sécurité, la poursuite de ce travail devrait être interdite jusqu'à ce que des mesures appropriées aient été prises pour y remédier.

VIII. Durée du travail, périodes de repos et congés

23. Le délai fixé pour achever un travail ne devrait pas être tel qu'il prive le travailleur à domicile de la possibilité de bénéficier d'un temps de repos journalier et hebdomadaire comparable à celui dont bénéficient les autres travailleurs.

24. La législation nationale devrait fixer les conditions dans lesquelles les travailleurs à domicile

devraient bénéficier, comme les autres travailleurs, de jours fériés payés, de congés annuels payés et de congés de maladie payés.

IX. Sécurité sociale et protection de la maternité

25. Les travailleurs à domicile devraient bénéficier d'une protection en matière de sécurité sociale. Cette protection pourrait être assurée:

- a) par l'extension des régimes existants de sécurité sociale aux travailleurs à domicile;
- b) par l'adaptation des régimes de sécurité sociale afin qu'ils couvrent les travailleurs à domicile;
- c) ou par le développement de caisses ou de régimes spéciaux pour les travailleurs à domicile.

26. La législation nationale en matière de protection de la maternité devrait s'appliquer aux travailleurs à domicile.

X. Protection en cas de cessation d'emploi

27. Les travailleurs à domicile devraient bénéficier de la même protection que les autres travailleurs en cas de cessation d'emploi.

XI. Règlement des conflits

28. L'autorité compétente devrait faire en sorte qu'il existe des mécanismes pour le règlement des conflits entre un travailleur à domicile et un employeur ou, le cas échéant, un intermédiaire utilisé par l'employeur.

XII. Programmes relatifs au travail à domicile

29. (1) Tout Membre devrait, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, promouvoir et appuyer des programmes qui:

- a) visent à informer les travailleurs à domicile de leurs droits et des formes d'assistance dont ils peuvent bénéficier;
- b) sensibilisent les organisations d'employeurs et de travailleurs, les organisations non gouvernementales ainsi que le grand public aux questions relatives au travail à domicile;
- c) facilitent l'organisation des travailleurs à domicile dans des organisations de leur choix, y compris des coopératives;
- d) fournissent aux travailleurs à domicile une formation leur permettant d'améliorer leurs compétences (y compris les compétences non traditionnelles, l'aptitude à diriger et à négocier), leur productivité, leurs possibilités d'emploi et leur capacité de gains;
- e) assurent une formation à proximité aussi immédiate que possible du domicile du travailleur et qui n'exige pas de qualifications formelles non nécessaires;
- f) améliorent la sécurité et la santé des travailleurs à domicile, notamment en facilitant leur accès à des équipements, outils, matières premières et autres matériels indispensables qui soient sûrs et de bonne qualité;
- g) facilitent la création de centres et de réseaux de travailleurs à domicile en vue de leur fournir des informations et des services et de réduire leur isolement;
- h) facilitent l'accès au crédit, l'amélioration de leur logement ainsi que la garde des enfants;
- i) favorisent la prise en considération du travail à domicile en tant qu'expérience reconnue de travail.

(2) L'accès à ces programmes devrait être assuré aux travailleurs à domicile des zones rurales.

(3) Des programmes spécifiques d'élimination du travail des enfants devraient être adoptés pour le

travail à domicile.

XIII. Accès à l'information

30. Chaque fois que cela est réalisable, l'information concernant les droits et la protection des travailleurs à domicile, les obligations des employeurs à leur égard, ainsi que les programmes mentionnés au paragraphe 29, devrait être fournie dans des langues comprises par les travailleurs à domicile.

[ILO home](#)

[NORMES home](#)

[ILOLEX home](#)

[Recherche universelle](#)

[NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail et des droits de l'homme (NORMES) au Tél: +41.22.799.7149, Fax: +41.22.799.7139 ou par email: <mailto:infonorm@ilo.org>

Copyright © 2002 Organisation Internationale du Travail (OIT)

[Déni de responsabilité](#)

webinfo@ilo.org

Recommandation 188 sur les agences d'emploi privées
(1997)

R188 Recommandation sur les agences d'emploi privées, 1997

Recommandation concernant les agences d'emploi privées

Lieu:Genève

Session de la Conference:85

Date d'adoption=19:06:1997

Afficher le document en: [Anlais](#) [Espagnol](#)

Statut: Instrument à jour

Cette recommandation a été adoptée depuis 1985 et est considérée à jour.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1997, en sa quatre-vingt-cinquième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur les agences d'emploi privées, 1997, adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix-sept, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les agences d'emploi privées, 1997:

I. Dispositions générales

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur les agences d'emploi privées, 1997 (ci-après dénommé "la convention") et devraient s'appliquer conjointement avec celles-ci.
2. (1) Des organes tripartites ou des organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être associés, autant que possible, lors de l'élaboration et de l'application des dispositions visant à donner effet à la convention.
(2) Le cas échéant, la législation nationale applicable aux agences d'emploi privées devrait être complétée par des normes techniques, des directives, des codes de déontologie, des procédures d'autodiscipline ou d'autres moyens conformes à la pratique nationale.
3. Les Etats Membres devraient, lorsque cela est approprié et praticable, échanger les informations et partager l'expérience acquise au sujet des contributions des agences d'emploi privées au fonctionnement du marché du travail et en faire part au Bureau international du Travail.

II. Protection des travailleurs

4. Les Membres devraient adopter les mesures nécessaires et appropriées pour prévenir et pour éliminer les pratiques non conformes à la déontologie de la part des agences d'emploi privées. Ces mesures peuvent comprendre l'adoption de lois ou réglementations prévoyant des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées se livrant à des pratiques non conformes à la déontologie.
5. Les travailleurs employés par les agences d'emploi privées visées au paragraphe 1 b) de l'article 1 de la convention devraient, le cas échéant, avoir un contrat de travail écrit précisant leurs conditions d'emploi. Au minimum, ces travailleurs devraient être informés de leurs conditions d'emploi avant le début effectif de leur mission.
6. Les agences d'emploi privées ne devraient pas mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice des travailleurs aux fins de remplacer ceux de cette entreprise qui sont en grève.
7. L'autorité compétente devrait réprimer les pratiques déloyales en matière d'annonces ainsi que les annonces mensongères, y compris celles qui offrent des emplois inexistantes.
8. Les agences d'emploi privées:
 - a) ne devraient pas sciemment recruter, placer ou employer des travailleurs à des emplois qui comportent des dangers et des risques inacceptables ou lorsqu'ils peuvent être victimes d'abus ou de traitements discriminatoires de toute sorte;
 - b) devraient informer les travailleurs migrants, autant que possible dans leur propre langue ou dans une langue qui leur soit familière, de la nature de l'emploi offert et des conditions d'emploi qui sont applicables.
9. Les agences d'emploi privées devraient se voir interdire, ou empêcher par d'autres moyens, de formuler ou de publier des annonces de vacances de postes ou des offres d'emploi qui auraient pour résultat, direct ou indirect, une discrimination fondée sur des motifs tels que la race, la couleur, le

sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'origine ethnique, le handicap, le statut matrimonial ou familial, la préférence sexuelle ou l'appartenance à une organisation de travailleurs.

10. Les agences d'emploi privées devraient être encouragées à promouvoir l'égalité dans l'emploi par le moyen de programmes d'action positive.

11. Interdiction devrait être faite aux agences d'emploi privées de consigner, dans des fichiers ou des registres, des données personnelles qui ne soient pas nécessaires à l'évaluation de l'aptitude des candidats pour les emplois pour lesquels ils sont ou pourraient être considérés.

12. (1) Les agences d'emploi privées ne devraient pas conserver les données personnelles d'un travailleur plus longtemps qu'il n'est justifié par le but précis de leur collecte, ou au-delà de la période durant laquelle le travailleur souhaite figurer sur une liste de candidats.

(2) Des mesures devraient être prises pour garantir que les travailleurs puissent consulter toutes les données personnelles les concernant, qu'elles soient traitées automatiquement, par voie informatique ou manuellement. Ces mesures devraient comprendre le droit, pour le travailleur, d'obtenir et d'examiner une copie de toutes ces données, ainsi que celui d'exiger que les données incorrectes ou incomplètes soient supprimées ou rectifiées.

(3) A moins que ces données ne soient directement liées aux conditions requises par l'exercice d'une profession donnée et que le travailleur intéressé ne l'autorise expressément, les agences d'emploi privées ne devraient pas demander, conserver ou utiliser des informations sur l'état de santé d'un travailleur, ou utiliser ces informations pour décider de son aptitude à l'emploi.

13. Les agences d'emploi privées et l'autorité compétente devraient prendre des mesures pour promouvoir le recours à des méthodes de sélection appropriées, équitables et efficaces.

14. Les agences d'emploi privées devraient disposer d'un personnel suffisamment qualifié et formé.

15. En tenant dûment compte des droits et obligations prévus par la législation nationale, en ce qui concerne la cessation des contrats de travail, les agences d'emploi privées fournissant les services visés au paragraphe 1 b) de l'article 1 de la convention ne devraient pas:

a) empêcher l'entreprise utilisatrice de recruter le salarié mis à sa disposition;

b) limiter la mobilité professionnelle du salarié;

c) infliger des sanctions à un salarié qui accepte de travailler pour une autre entreprise.

III. Relations entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées

16. La coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées en vue de la mise en oeuvre d'une politique nationale sur l'organisation du marché du travail devrait être encouragée; à cet effet, des organes comprenant des représentants du service public de l'emploi et des agences d'emploi privées ainsi que des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pourraient être mis en place.

17. Les mesures tendant à établir une coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées pourraient inclure:

a) la mise en commun d'informations et l'utilisation d'une terminologie commune pour améliorer la transparence du fonctionnement du marché du travail;

b) des échanges d'avis de vacances de poste;

c) le lancement de projets communs, par exemple dans le domaine de la formation;

d) la conclusion de conventions entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées, relatives à l'exécution de certaines activités telles que des projets pour l'insertion des chômeurs de longue durée;

e) la formation du personnel;

f) des consultations régulières visant à améliorer les pratiques professionnelles.

Cross references

[Conventions: C096 Convention sur les bureaux de placement payants \(révisée\)](#), 1949

[Supplément: C181 : Compléments la Convention sur les agences d'emploi privées](#), 1997

[ILO home](#)

[NORMES home](#)

[ILOLEX home](#)

[Recherche universelle](#)

[NATLEX](#)

Pour tout renseignement complémentaire, s'adresser au Département des normes internationales du travail et des droits de l'homme (NORMES) au Tél: +41.22.799.7149, Fax: +41.22.799.7139 ou par email: <mailto:infonorm@ilo.org>

Copyright © 2002 Organisation Internationale du Travail (OIT)

[Déni de responsabilité](#)

webinfo@ilo.org
