

CHAPITRE 1 – L'ÉVOLUTION DANS LES FORMES D'EMPLOI

I- LES NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Le monde du travail a énormément changé au cours des vingt dernières années. Comme on le verra plus loin dans le cadre de ce chapitre, deux phénomènes concomitants se démarquent : le recul de l'emploi à temps plein et la forte croissance du nombre de travailleurs atypiques. En effet, un grand nombre de personnes se retrouve de nos jours dans des situations d'emploi dites non-traditionnelles ou atypiques. Ces situations de travail diffèrent du travail typique en ce qu'elles dérogent à la conception classique d'une relation de travail dans laquelle on retrouve un salarié qui travaille pour un seul employeur dans une relation de subordination juridique, sur le site même de l'entreprise et la plupart du temps à temps plein et pour une durée indéterminée.

A) Des changements dans les entreprises

Dans les années 50, une période caractérisée par la consommation de masse, par l'essor du salariat et de la syndicalisation et par une augmentation du niveau de vie de la population, l'économie a subi une forte croissance marquée par la régulation fordiste. Les entreprises privilégiaient la formation spécialisée et la séparation entre les tâches de conception et d'exécution. Au milieu des années 70, l'augmentation de la concurrence, la diversification de la demande, le développement des nouvelles technologies de l'information et des communications, la hausse des exigences de qualité et la mondialisation des marchés ont obligé les entreprises à se questionner sur leur modèle de travail. Pour composer avec ces phénomènes, les entreprises ont dû s'interroger notamment sur leurs politiques en matière de gestion des ressources humaines et de production. Elles accusèrent le manque de flexibilité d'être la source de leurs problèmes.

Pour redevenir compétitives et rentables, elles devaient accroître leur flexibilité afin d'être en mesure de s'adapter aux fluctuations du marché.⁵

1- La flexibilité

On peut définir la flexibilité d'une entreprise comme étant sa capacité de s'adapter à un marché continuellement en changement. Il existe plusieurs formes de flexibilité; les auteurs ne s'entendent toutefois pas sur leur nombre et sur leur nomenclature. Pour certains, la flexibilité peut se conjuguer en cinq temps : la flexibilité organisationnelle, la flexibilité fonctionnelle, la flexibilité des coûts de la main-d'œuvre, la flexibilité quantitative et la flexibilité temporelle.⁶ L'auteur Daniel Mercure n'en identifie quant à lui que quatre formes : la flexibilité technique, la flexibilité fonctionnelle et les flexibilités financière et numérique.⁷

Pour nos fins, compte tenu des divers recoupements possibles et de l'objet de notre mandat, nous retenons cinq formes de flexibilité ainsi définies.

a. La flexibilité organisationnelle et technique

Cette forme de flexibilité est basée sur la capacité pour l'entreprise de s'adapter aux changements du marché. Les gestionnaires doivent tenir compte de l'environnement dans lequel leurs entreprises évoluent afin d'y déceler les différents mouvements ou problèmes potentiels et y faire face. Ils doivent être en mesure de mettre sur pied de nouvelles stratégies pour augmenter la compétitivité de leurs entreprises. Pour y parvenir, les entreprises peuvent recourir notamment à des technologies nouvelles basées sur

5. Daniel Mercure, « Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi : du fordisme à l'impartition flexible », dans *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, LVe congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Les Presses de l'Université Laval, Sainte-Foy, 2001, pages 5-20, p. 6-8.

6. Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution, *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution*, Canada, Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 1997, 267 pages, p. 23-26.

7. D. Mercure, *op. cit.*, p. 10-12.

l'informatique. Ces technologies permettent d'introduire de nouvelles méthodes de production afin d'offrir une plus grande variété de produits et de services.

b. La flexibilité fonctionnelle

La flexibilité fonctionnelle renvoie à la capacité pour l'entreprise de redéfinir les tâches. Cette flexibilité s'associe aux formes de flexibilité organisationnelle et technique puisqu'elle impose aux travailleurs une grande polyvalence pour être en mesure d'effectuer une multitude de tâches diverses et pour s'adapter aux nouvelles technologies. Pour certaines entreprises, il n'y a plus de poste défini, l'accent étant placé sur la polyvalence des employés. Pour d'autres entreprises, la flexibilité fonctionnelle permet de redéfinir les tâches. Dans leur recherche de flexibilité fonctionnelle, les entreprises font appel à l'autonomie et à l'initiative des travailleurs. Cette forme de flexibilité développe la polyvalence et la mobilité du personnel ainsi que l'entraide entre les différents emplois à l'intérieur de l'entreprise.

c. La flexibilité financière et la flexibilité dans les coûts de la main-d'œuvre

La flexibilité financière réfère à la capacité pour une entreprise d'adapter ses coûts d'investissements aux fluctuations du marché notamment par une modification des formes d'emploi. La flexibilité dans les coûts de la main-d'œuvre est une forme de flexibilité financière puisqu'elle permet à l'entreprise d'ajuster son coût moyen net par heure travaillée. Les entreprises atteignent cette flexibilité en révisant fréquemment les salaires en fonction de leur productivité et par une remise en question des principes de parité salariale et d'indexation des salaires. Elles peuvent également atteindre cette flexibilité en diminuant leurs coûts non salariaux. La réduction du personnel et l'utilisation de travailleurs à temps partiel ou temporaires représentent aussi des moyens d'atteindre cette flexibilité.

d. La flexibilité quantitative ou numérique

Cette forme de flexibilité fait référence à la possibilité d'introduire des modifications dans le nombre d'employés ou dans la quantité d'heures de travail. La main-d'œuvre doit s'adapter aux variantes du marché. Diverses options s'offrent aux entreprises pour obtenir une plus grande flexibilité numérique ou quantitative : renégociation des contrats d'emploi et recours à des contrats à durée déterminée, non renouvelables et à des contrats temporaires ou à des contrats avec des firmes d'experts. La mise en application de ces options a généré une augmentation du nombre d'emplois précaires.

e. La flexibilité temporelle

Cette flexibilité renvoie à la capacité pour les entreprises de modifier les horaires de travail de leurs employés afin de s'adapter au processus de production, aux variations de la demande ou pour rentabiliser leur capital. Ainsi, une entreprise peut fonctionner sur plusieurs quarts de travail, les fins de semaine ou pendant les jours fériés dépendamment de la demande du marché. Les entreprises font également appel à des employés à temps partiel ou temporaires, mais misent aussi sur l'aménagement du temps de travail, les horaires flexibles et le travail sur appel.

2- La flexibilité et les nouvelles stratégies des entreprises

Au cours des dernières années, les gestionnaires ont tenté de développer leurs entreprises en adoptant des stratégies basées sur les diverses formes de flexibilité. Ces stratégies de gestion ont produit leurs effets principalement au niveau des modes de gestion de production de l'entreprise et dans celui des ressources humaines.

Les entreprises ont modifié leurs stratégies de production pour pouvoir rentabiliser leur capital. Pour ce faire, les dirigeants ont privilégié une nouvelle coordination entre la production, l'approvisionnement et la distribution.⁸ Elles ont favorisé l'impartition de

8. D. Mercure, *op. cit.*, p. 14.

leur production en transférant une partie de leurs activités à des fournisseurs externes et en éliminant leurs travailleurs « de base ». ⁹ On a également assisté à l'apparition de nouvelles formes de rapports dont « l'intégration verticale d'une partie de la production des entreprises et la quasi-intégration de sous-traitants juridiquement indépendants ». ¹⁰

Les pratiques de gestion des ressources humaines sont devenues plus individualisées afin de tenir compte des spécificités de chaque emploi. Cette stratégie de gestion découle de la diversité des formes de travail au sein d'une même organisation. ¹¹ On a donc dû mettre au point des pratiques distinctes visant à motiver et à mobiliser les travailleurs selon qu'on avait à faire face à un employé permanent ou à un employé détenant un contrat de travail à durée déterminée. Les dirigeants ont eu recours plus souvent à la sous-traitance, réduisant par le fait même le volume de leur main-d'œuvre. Ils ont également modifié les conditions ou la nature d'emploi de nombreux salariés. ¹² Ainsi, plusieurs salariés sont passés d'un emploi régulier à temps plein à un emploi à temps partiel ou sont devenus des travailleurs autonomes. Ces décisions ont eu pour résultat d'augmenter la présence des travailleurs atypiques sur le marché du travail.

Bref, en recherchant une flexibilité maximale, les gestionnaires ont privilégié le recours au travail atypique. Ce faisant, ils souhaitaient améliorer la productivité de leurs entreprises en ajustant leur volume de main-d'œuvre aux cycles de la production.

9. Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution, *op. cit.*, p. 82-83.

10. D. Mercure, *op. cit.*, p. 14.

11. Anne Bourhis et Thierry Wils, « L'éclatement de l'emploi traditionnel : les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques », (2001) 56 Relations industrielles 66, p. 83.

12. D. Mercure, *op. cit.*, p. 15.

B) L'impact sur les formes d'emploi

La recherche de la flexibilité n'a pas eu que des effets sur le rendement des entreprises. Elle a également eu un impact important sur les formes d'emploi et au niveau socio-économique.

1- Effet sur les formes d'emploi

Les nouvelles stratégies de gestion basées sur la flexibilité ont provoqué l'augmentation du nombre de travailleurs atypiques. Elles sont également responsables de modifications dans la nature du travail et dans les formes d'emploi.

a. L'évolution du travail atypique

Réduit à sa plus simple expression, nous dirions que le travail atypique se définit par l'absence de l'une ou l'autre des caractéristiques de l'emploi typique. L'emploi typique étant celui :

1° qui s'exerce à temps complet, selon des horaires réguliers;

2° dans l'établissement de l'employeur;

3° en vertu d'un contrat à durée indéterminée.¹³

L'apparition du travail atypique s'est faite graduellement. L'emploi permanent à temps partiel a été la première forme d'emploi à marquer une rupture avec le modèle traditionnel. Les entreprises parvenaient de la sorte à diminuer la durée de la semaine de travail. Aux horaires fixes tant pour les emplois permanents que ceux à temps partiel se sont greffés des horaires variables. Ces horaires constituaient une atteinte à la régularité

13. A. Bourhis et T. Wils, *op. cit.*, p. 72.

et à la stabilité de la semaine de travail. L'irrégularité et l'instabilité des horaires se sont ensuite ajoutées à leur variabilité, pour répondre à la demande des consommateurs. On a par la suite assisté à l'émergence des contrats de travail à durée déterminée pour, finalement, en arriver à connaître une délocalisation du travail. En effet, les travailleurs pouvaient désormais exécuter leurs tâches hors des lieux appartenant à leurs employeurs.

De cette analyse de l'évolution du travail atypique, les auteurs Anne Bourhis et Thierry Wils tirent la conclusion que quatre variables doivent être prises en compte pour classer les différentes formes d'emploi : la nature du contrat de travail, le lieu de travail, la durée de la semaine de travail et la régularité de l'horaire de travail.¹⁴

La prise en compte de ces indicateurs nous porte à identifier quatre principales formes d'emploi : le travail à temps partiel, le travail temporaire à durée déterminée, le télétravail ou le travail à domicile et le travail autonome.

b. Les formes d'emploi

Le travail atypique peut se diviser en quatre catégories. Chacune des catégories marque une rupture avec au moins une des caractéristiques du travail traditionnel.

14. *Id.*, p. 72-73.

i. Le travail à temps partiel

Cette forme d'emploi diffère du travail typique par la durée de la semaine de travail. Le travail à temps partiel se définit de manière objective ou subjective. Une définition objective tient compte des heures travaillées en fonction d'une norme. Cette norme est fixée par Statistique Canada pour qui « une personne est considérée comme un employé à temps partiel si elle travaille habituellement moins de 30 heures par semaine à son emploi principal ».¹⁵ Par contre, si on définit le travail à temps partiel d'une manière subjective, la norme de moins de 30 heures n'est plus considérée. L'approche subjective ou relative tient compte du nombre d'heures travaillées par les autres travailleurs ayant le même type d'emploi dans une même entreprise. Une personne sera une employée à temps partiel lorsque le nombre d'heures qu'elle a travaillé est inférieur à l'horaire hebdomadaire ou mensuel de ces autres travailleurs.

Il existe plusieurs modalités de travail à temps partiel. Le travail peut s'exercer sur une base régulière et pour une durée hebdomadaire ou mensuelle déterminée, sur une base régulière et pour une durée variant d'une période à une autre, ou encore sur appel, selon les besoins de l'entreprise.

La recherche de flexibilité par le recours à des stratégies basées sur la flexibilité de production et la réduction des coûts de la main-d'œuvre est la cause majeure du recours au travail à temps partiel. Les employeurs parviennent ainsi à réduire sensiblement leur masse salariale globale notamment en raison du fait que, dans une certaine mesure, le salaire offert aux employés à temps partiel peut être inférieur à celui versé aux employés à temps plein. Il est également possible que les employeurs puissent économiser en ne versant pas de contributions à un régime complémentaire d'assurances-maladie ou de retraite.

15. Statistique Canada, *Moyennes annuelles de la population active 1995*, Ottawa, Statistique Canada, catalogue n° 71-220-XPB, février 1996, p. c-3.

ii. Le travail à durée déterminée ou temporaire

Ce genre de travail se distingue du travail typique par la durée du contrat de travail. Ces contrats prennent fin soit à une date prédéterminée soit lorsqu'une tâche reliée à l'objet du contrat est accomplie ou qu'un événement précis se réalise. Selon Statistique Canada, il existe différentes formes de ces emplois non permanents.

On retrouve parmi ce type d'emploi : (1) les emplois saisonniers d'une durée limitée chaque année, à la même période; (2) les emplois temporaires, d'une durée déterminée ou à forfait, qui se terminent à une date déterminée ou lorsque la tâche ou le projet est terminé; (3) les emplois sur appel, parfois doublés d'une astreinte, ou les emplois occasionnels, dont l'horaire variable n'est pas établi au préalable. L'emploi obtenu par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire fait partie de la catégorie des emplois temporaires.¹⁶

Le travail par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire diffère du travail typique non seulement en raison de sa durée, mais aussi par la nature du contrat. De fait, la relation de travail met en jeu trois parties : l'entreprise utilisatrice, le travailleur et l'agence de placement. À la différence des autres situations de travail, les prérogatives de l'employeur ne se retrouvent pas toutes entre les mains de l'entreprise utilisatrice. En effet, l'entreprise qui a besoin d'un travailleur délègue ses fonctions de recrutement, de sélection et d'administration de la paie à une autre, l'agence. Elle conserve cependant les responsabilités qui sont inhérentes à l'exécution et au contrôle des tâches. Cette relation tripartite cause, selon le régime applicable, quelques problèmes juridiques lorsqu'il y a lieu de déterminer celui qui doit être considéré comme l'employeur du salarié. Pour les employeurs, le recours à du personnel temporaire leur permet d'atteindre une plus grande flexibilité dans les coûts de la main-d'œuvre.

16. Dominique Pérusse, « Disparités régionales et emplois non permanents », *L'Emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPF, hiver 1997, p. 44.

iii. Le travail à domicile et le télétravail

Les avantages perçus par les employeurs qui décident de recourir à ces formes de travail sont une diminution des coûts de fonctionnement (location d'emplacement, frais généraux), l'augmentation de la productivité, une baisse de l'absentéisme et, globalement, une plus grande souplesse organisationnelle.¹⁷ Au Québec, en 1996, 6,5 % de la population en emploi travaillait à domicile et ce phénomène est en croissance.¹⁸

Pour le travail à domicile et le télétravail, le point de rupture avec le travail typique se retrouve au niveau du lieu du travail puisque le travailleur réalise ses tâches en dehors de la place d'affaires de son employeur. La première forme de travail se distingue de la seconde en ce que cette dernière est d'apparition plus récente.

Le travail à domicile désigne « toute forme de travail rémunéré effectué dans une résidence privée, à l'exception du travail des aides familiales, des entrepreneures et entrepreneurs (travailleuses et travailleurs autonomes) et des travailleuses et travailleurs dans le secteur agricole et les secteurs connexes ». ¹⁹ Ce genre de travail est présent en Europe depuis le 18^e siècle.

Le télétravail quant à lui fait son apparition dans les années 70 grâce au progrès réalisé dans les technologies de l'information.²⁰ Il y a télétravail du moment que les trois composantes suivantes sont présentes : la délocalisation du travail, l'absence ou la faible importance des communications personnelles avec des collègues et l'utilisation, pour ce

17. Stéphanie Bernstein, Katherine Lippel et Lucie Lamarche, *Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien*, Université du Québec à Montréal, Montréal, mars 2001, 227 pages, à la p. 13 disponible à l'adresse internet suivante : <http://www.swc-cfc.gc.ca/publish/research/010419-0662854500-f.pdf>.

18. Conseil du statut de la femme, *op. cit.*, p. 156.

19. S. Bernstein, K. Lippel et L. Lamarche, *op. cit.*, p. 2. Les auteurs indiquent que cette définition ressemble étroitement à celle inscrite à la *Convention sur le travail à domicile (C 177)*, de l'Organisation internationale du travail.

20. Alain Pinsonneault et Martin Boisvert, « Le télétravail : l'organisation de demain? », *Gestion*, vol. 21, n° 2, juin 1996, p. 76.

faire, des technologies de l'information et des communications.²¹ Le télétravail diffère donc de la sous-traitance en ce qu'il est effectué par un salarié de l'entreprise. Il peut s'exécuter au domicile, dans un bureau satellite, dans un centre de télétravail, de façon itinérante, en alternance ou dans un autre pays.

iv. Le travail autonome

La différence entre le travail autonome et le travail salarié se situe dans la nature du contrat qui lie le travailleur à l'employeur ou au donneur d'ouvrage. Gilles Roy propose la définition suivante du travailleur autonome.

«(...) celui qui exerce une profession ou des activités commerciales seul ou avec d'autres, avec ou sans aide rémunérée. Il possède le libre choix des moyens d'exécution et d'organisation de son travail, fournit les outils et l'équipement requis, assume la majeure partie des tâches spécialisées et supporte les risques de profit et de perte découlant de son travail. Il peut exercer ces activités à son propre compte ou par le biais d'une société incorporée. Il se caractérise par un besoin d'autonomie élevé et un besoin modéré de pouvoir, d'enrichissement monétaire et de reconnaissance sociale ».²²

Toujours, selon le même auteur, il existerait trois catégories de travailleurs autonomes : le travailleur autonome « dépendant », le travailleur autonome « indépendant » et le travailleur autonome « employeur ».²³ La première catégorie fait référence au travailleur autonome qui répond aux critères de la définition, mais qui dépend économiquement

21. S. Bernstein, K. Lippel et L. Lamarche, *op. cit.*, p. 12-13.

22. Gilles Roy, *Diagnostic sur le travail autonome-version synthèse*, Direction des affaires publiques de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, Montréal, 1997, 81 pages, p. 25.

23. *Ibid.*

d'une autre personne soit le donneur d'ouvrage. Le travailleur autonome «indépendant » est celui qui correspond entièrement à la définition proposée. Quant à la troisième catégorie, il s'agit d'un travailleur autonome qui répond aux caractéristiques de la définition, mais qui contrairement au travailleur autonome «indépendant » fait appel à des aides rémunérés.

2- Effets socio-économiques

La recherche de la flexibilité n'a pas eu que des effets sur les formes d'emploi. Elle a également eu de nombreuses répercussions socio-économiques.

a. Sur la société

Les entreprises québécoises ont privilégié les formes de flexibilité axées sur la main-d'œuvre. L'apparition d'une dualité du marché du travail constitue une des conséquences visibles de ce choix. Les entreprises tendent à n'utiliser qu'un noyau dur de salariés permanents, spécialisés et expérimentés. Lorsqu'un besoin immédiat de main-d'œuvre vient à se faire sentir, les entreprises se tournent alors vers un autre genre de travailleurs, les travailleurs à temps partiel, pour une durée déterminée ainsi que ceux qui sont embauchés par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire.²⁴ On voit également apparaître une inégalité de traitement entre les groupes de travailleurs au niveau des conditions dans lesquelles s'exécute le travail.²⁵

La précarisation de l'emploi susceptible de découler de cette recherche de flexibilité, crée des effets négatifs sur l'ensemble de la main-d'œuvre et de la société. Elle est source de tensions entre les travailleurs à temps complet et ceux à temps partiel, chez les jeunes travailleurs atypiques bénéficiant de conditions de travail moins avantageuses que leurs

24. Pierre Verge, « L'adaptation du droit du travail à la nouvelle entreprise », dans *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, LVI^e congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Les Presses de l'Université Laval, Sainte-Foy, 2001, p. 21-42, p. 24; Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution, *op. cit.*, p. 84.

25. A. Bourhis et T. Wils, *op. cit.*, p. 83.

ânés.²⁶ Par ailleurs, cette précarisation exerce une pression sur les programmes sociaux puisqu'à plus long terme, il risque d'y avoir une augmentation du nombre de bénéficiaires des programmes d'assistance publics, en raison de la diminution des conditions de travail et des protections sociales d'une partie de la population active.

En effet, le recours croissant au travail atypique a notamment pour effet de placer en dehors du champ du droit du travail une quantité non négligeable (on parle de 25 % à 30 % de la main-d'œuvre) de personnes qui, tout en étant actives sur le marché du travail, se trouvent exclues de nombreux avantages ou protections dont bénéficient les salariés traditionnels. Bien que les domaines d'exclusion puissent varier selon les catégories de travailleurs atypiques, il pourra s'agir parfois de l'accès à la représentation collective et du droit à la négociation collective des conditions de travail rendues difficiles, sinon tout à fait impossibles. Pour d'autres, il s'agira de l'impossibilité de bénéficier des avantages sociaux publics (assurance-emploi) ou privés (régimes complémentaires d'assurances-santé, régimes complémentaires de retraite, régimes collectifs d'assurance-vie) accessibles à d'autres salariés, réguliers ou permanents, exerçant des fonctions similaires dans la même entreprise.

Cette situation d'exclusion ne peut avoir pour effet que d'entraîner un déplacement des charges sociales à l'intérieur de la société et de faire reposer une part plus que proportionnelle de ce fardeau sur ceux et celles qui ont un statut de travail plus classique. En effet, dans le cas où des travailleurs indépendants, vrais ou faux, se retrouvent sans ressources, ils deviennent à la charge des programmes d'aide sociale à défaut d'avoir pu contribuer à l'assurance-emploi. De la même manière, ils se retrouveront à la charge directe de l'État suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle à défaut de s'être inscrit ou d'avoir contribué volontairement au régime public de protection pertinente.

On peut aussi soupçonner l'écart s'établissant entre les travailleurs bénéficiant de régimes complémentaires de protections sociales et ceux qui s'en trouvent exclus.

26. *Ibid.*

De plus, le travail atypique n'étant pas un statut également ou proportionnellement réparti entre les diverses catégories sociales, il est susceptible de contribuer à accroître, plutôt qu'à diminuer, l'écart entre les hommes et les femmes de même qu'à exacerber les conflits intergénérationnels actuels ou potentiels.

En certains cas, l'exclusion du champ des droits reconnus à d'autres travailleurs pourra générer des conflits sociaux importants.²⁷

Enfin, il peut être la source d'une concurrence « déloyale » entre les entreprises qui réussissent de cette manière, à réduire leurs coûts directs et indirects de main-d'œuvre, en réduisant la masse salariale incluant les charges sociales et celles qui, pour une raison ou pour une autre, ont recours à une main-d'œuvre stable et à temps complet.

b. Sur les entreprises

Le recours aux travailleurs atypiques se traduit par une plus grande souplesse de fonctionnement et une plus grande capacité d'adaptation des entreprises aux besoins et fluctuations du marché. Elles peuvent ajuster le volume de leur main-d'œuvre en fonction des besoins de la production. Les contrats à temps partiel, temporaire, à forfait et notamment ceux obtenus par l'intermédiaire d'agence de placement sont source d'économies grâce au fait qu'ils débouchent sur une rémunération inférieure et sur le non-paiement des avantages sociaux et sur l'absence du temps improductif.²⁸

Cependant, cette utilisation des travailleurs atypiques n'a pas que des avantages. Pour relever les défis qui les confrontent, les entreprises doivent réussir à créer un sentiment d'attachement et de loyauté chez leurs travailleurs. L'instabilité dans l'emploi et la précarité ont des effets contraires. Au surplus, le recours au travail atypique entraîne un

27. On n'a qu'en penser, par exemple, aux conflits des camionneurs avec occupation des ponts et des routes en 1998 et en 1999.

28. Jean-Yves Le Louarn, « Les emplois atypiques et l'efficacité de la gestion des ressources humaines », dans *Le défi de la gestion des emplois*, sous la direction de Jean Boivin et autres, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1990, p. 93-103, p. 99.

sentiment d'insécurité et une démotivation chez le personnel régulier compromettant ainsi sa participation aux changements rendus nécessaires pour accroître la rentabilité et la compétitivité de l'entreprise.²⁹

c. Sur les travailleurs

Les travailleurs sont certainement les plus durement touchés par la recherche de flexibilité et par le travail atypique. En effet, la quête de flexibilité s'est traduite par une détérioration des conditions d'emploi des salariés.³⁰ Parmi ces travailleurs, ce sont surtout les femmes et les jeunes qui sont touchés.³¹

Le travail atypique a placé ceux qui l'exercent en marge des normes de protection accordée par les lois du travail, puisque celles-ci ont été conçues dans un contexte de salariat classique, où les travailleurs œuvraient à temps plein, pour un seul employeur sur les lieux mêmes de l'entreprise et pour une durée indéterminée. Ce type de travail est désormais un facteur à considérer dans l'augmentation de la pauvreté puisque très souvent il est faiblement rémunéré. Le travail atypique est aussi cause d'insécurité³². Cette insécurité est générée par un niveau de revenus peu élevé et par la durée imprévisible et souvent trop courte du travail. Les travailleurs concernés se trouvent dans l'impossibilité de faire des projets à long terme puisque les chances pour eux d'obtenir un emploi stable et de longue durée sont minimales.

L'objectif de flexibilité se traduit aussi par des attentes des entreprises en termes de qualification et de polyvalence des travailleurs, de sorte que les postes de travail et les politiques de gestion des ressources humaines subissent des modifications importantes.³³

29. Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution, *op. cit.*, p. 59.

30. D. Mercure, *op. cit.*, p. 17.

31. Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution, *op. cit.*, p. 145.

32. *Id.*, p. 58.

33. D. Mercure, *op. cit.*, p. 16.

Sur un tout autre plan, la recherche de la flexibilité affecte aussi la syndicalisation ainsi que le rôle de la négociation collective. Selon Mercure, peu d'options s'offrent aux syndicats. Leur rôle se trouve réduit à « (...) protéger l'emploi, souvent au prix de fortes concessions en matière de salaires et d'organisation du travail ». ³⁴

Ce type de travail n'apporte toutefois pas que des inconvénients aux travailleurs. Ainsi, le travail atypique permet à certaines personnes de participer au marché du travail de la façon qui leur convient. Elles peuvent concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales ou sociales telles que l'éducation des enfants ou la prise en charge d'autres membres de la famille. De plus, les personnes spécialisées et en demande sur le marché peuvent développer leur créativité en se libérant du cadre classique du salariat. Cependant, on se rend compte que le poids des inconvénients l'emporte trop souvent sur ces quelques avantages qui ne bénéficient, à tout événement, qu'à une partie de ces travailleurs atypiques.

C) Études gouvernementales québécoises antérieures

À ce jour, et sans prétendre à l'exhaustivité, notons que différents comités se sont intéressés, à divers degrés, à la situation des travailleurs atypiques. Dès 1985, la Commission consultative sur le travail et la révision du *Code du travail* se penchait sur la question et proposait, entre autres choses, la possibilité pour le travailleur à temps partiel d'accumuler des périodes distinctes de travail pouvant équivaloir à des années de service continu et l'élargissement de la couverture de certains décrets pour assurer une amélioration des conditions de travail de certaines catégories de travailleurs. Elle recommandait également l'adoption d'un règlement en vertu de la *Loi sur les normes du*

34. *Id.*, p. 17.

travail fixant les conditions de travail minimales des travailleurs domestiques incluant les gardiennes d'enfant ou d'adulte.³⁵

Par la suite, en 1993, le Ministère de la main-d'œuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle, publiait un rapport concernant le phénomène des agences de placement temporaire et les problématiques qu'engendre l'utilisation de ces agences.³⁶

Le rapport recommandait spécialement une clarification, au plan juridique, de cette relation tripartite et qu'on détermine un certain nombre de conditions minimales de travail dont devraient bénéficier les travailleurs d'agence.

En 1997, les ministres du Travail et de l'Emploi et de la Solidarité mettaient sur pied le Groupe de travail interministériel sur le travail autonome. Ce groupe de travail avait pour mandat notamment de « procéder à un premier diagnostic sur les programmes, mesures, lois et règlements des ministères et organismes concernés en regard des travailleurs autonomes » et de « proposer des pistes d'action en vue d'améliorer les différents régimes ou programmes gouvernementaux à l'égard de l'emploi autonome ».³⁷

Après avoir examiné les problématiques associées au travail autonome et reliées aux responsabilités et aux champs d'intervention des ministères et organismes concernés, le comité formule un certain nombre de recommandations pour guider l'intervention du gouvernement en matière de travail autonome. Ces recommandations ont pour principales préoccupations d'évaluer l'opportunité de limiter la définition du travailleur autonome à deux sources juridiques soit le droit du travail et le droit fiscal, de faire un usage cohérent de cette définition et de mieux identifier les types de travailleurs autonomes, leurs situations ainsi que leurs besoins.

35. René Beaudry et autres, *Le Travail : une responsabilité collective*, Rapport de la Commission consultative sur le travail et la révision du code du travail, Québec, 1985, 490 pages, p. 40-53.

36. Jean-Robert Tapin, *Agences de placement temporaire*, Ministère de la main-d'œuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle, 20 octobre 1993, 83 pages.

37. Groupe de travail interministériel sur le travail autonome, *Rapport du groupe de travail interministériel sur le travail autonome*, Québec, 4 novembre 1997, 50 pages.

Par la suite, il indique les pistes de solution qui ont été proposées par les différents ministères et organismes. Ces pistes sont regroupées en cinq axes : sur le plan des politiques gouvernementales, sur le plan législatif, au niveau des programmes et des mesures, au niveau administratif et finalement sur le plan du développement du dossier des travailleurs autonomes en général. Elles visent principalement, pour nos fins, des modifications aux lois du travail afin d'introduire une définition harmonisée du travailleur autonome ou à tout le moins d'élargir celle de salarié en utilisant les critères de dépendance économique établis par la jurisprudence; à un examen de la situation des travailleurs autonomes au regard du droit d'association et à une révision des normes et des programmes gouvernementaux existants pour assurer un traitement équitable aux travailleurs autonomes.

Suite au dépôt de ce rapport, les ministres du Travail et de l'Emploi et de la Solidarité créaient deux sous-comités. Le premier avait pour mandat d'élaborer un plan d'action incluant des mesures concrètes en matière de soutien financier et technique pour le développement des travailleurs autonomes.³⁸

Les recommandations de ce sous-comité sont regroupées dans cinq axes d'intervention. Le comité privilégie :

- 1° la mise en place d'un guichet unique d'information;
- 2° la formation des intervenants sur les particularités et les besoins des travailleurs autonomes;
- 3° le développement et l'adaptation des outils de formation et de soutien technique;
- 4° l'harmonisation et le décloisonnement des mesures et des programmes d'aide;

38. Carmelle Benoît et autres, *Le travail autonome : un plan d'action interministériel*, Sous-comité « Emploi, entrepreneuriat et formation continue », Québec, 1998, 18 pages.

5° le financement des initiatives des travailleurs autonomes et des regroupements de ces travailleurs.

Le deuxième groupe de travail quant à lui devait proposer des mesures concrètes ou des pistes de solution concernant le statut juridique du travailleur autonome par rapport aux lois du travail et aux lois fiscales, le traitement administratif du travailleur autonome dans les différents ministères et organismes et l'accessibilité pour ces travailleurs aux programmes gouvernementaux.³⁹

Les propositions soumises par ce sous-comité portent notamment sur la clarification des statuts de salarié et de travailleur autonome dans les lois du travail; l'uniformisation de l'application des critères permettant de définir le statut de travailleur autonome et le développement d'une interprétation commune du travailleur autonome dans les lois fiscales, les lois du travail et les programmes gouvernementaux. Finalement, le sous-comité recommande l'élaboration d'un « bottin du travail autonome » pour regrouper les informations nécessaires à ces travailleurs.

En août 1995, la Commission de la santé et de la sécurité au travail formait un comité chargé d'étudier l'impact des nouveaux modes d'organisation du travail sur l'application de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (L.a.t.m.p.). Le rapport du comité déposé en 1997 s'intéresse à trois phénomènes : la location de personnel (arrangements de fourniture de main-d'œuvre), le travailleur autonome et l'administrateur et le dirigeant.⁴⁰

Le Comité recommande en ce qui concerne la problématique de la location de personnel que la L.a.t.m.p. soit modifiée de façon à y inclure une présomption réfractable de lien

39. Groupe de travail interministériel, *Rapport du sous-comité sur le statut de travail et la fiscalité*, Québec, 2 juin 1998, 23 pages.

40. Marie-France Bich et autres, *Rapport sur la location du personnel, Rapport sur la problématique du travailleur autonome, Rapport sur la problématique de l'administrateur et du dirigeant*, CSST, juillet 1997, 155 pages.

d'emploi entre l'employeur faisant appel à un travailleur par le mécanisme de location de personnel et ce travailleur.

Relativement à la situation du travailleur autonome, le comité propose des modifications à la L.a.t.m.p. ayant pour but de reformuler la définition du travailleur et du travailleur autonome et de stipuler une présomption réfractable qui fait reposer sur l'entreprise-cliente la responsabilité du risque associée au travail.

Quant à la problématique de l'administrateur et du dirigeant découlant de l'article 26 de la L.a.t.m.p.⁴¹, le Comité recommande d'exclure le dirigeant de l'application de cet article.

En 1997, la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre publiait une étude réalisée pour son compte par M. Gilles Roy.⁴² Cette étude présentait les principaux enjeux du travail autonome. L'auteur traite du concept de travailleur autonome, de la situation juridique du travail autonome, de l'évolution du phénomène, du développement local et des causes, motivations, problèmes et besoins de ces travailleurs. Suite à ses observations, l'auteur propose quelques pistes de solution telles qu'une définition du travailleur autonome traitant des différentes catégories, la possibilité d'étendre l'application de certaines normes de travail à ces travailleurs et l'accroissement de la visibilité et de l'accessibilité des services disponibles pour eux.

Plus récemment, le Conseil du statut de la femme a procédé à une étude sur les formes d'emploi atypique.⁴³ Il ressort de cette étude que ces formes d'emploi sont en nette progression et que les garanties et les avantages normalement rattachés au travail salarié tendent à diminuer pour les travailleurs atypiques. Suite à cette étude, le Conseil du statut

41. L'article 26 de la L.a.t.m.p. visé par les modifications se lit comme suit : « Un travailleur peut exercer les droits que la présente loi lui confère malgré le défaut de son employeur de se conformer aux obligations que celle-ci lui impose ».

42. G. Roy, *op. cit.*

43. Conseil du statut de la femme, *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? – les femmes et le travail atypique*, Québec, 2000, 213 pages.

de la femme a émis de nombreuses recommandations afin de combattre la précarisation de l'emploi, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs autonomes et de leurs donner accès à la négociation collective des conditions de travail.⁴⁴

Les recommandations du Conseil du statut de la femme portent principalement sur des modifications législatives. Un grand nombre de ces modifications touche la *Loi sur les normes du travail* et va dans le sens de garantir au salarié à temps partiel et temporaire les mêmes conditions de travail que celles offertes au salarié permanent. Le Conseil du statut de la femme recommande également qu'aux fins de l'application de la *Loi sur les normes du travail*, l'agence de placement temporaire soit désignée clairement comme l'employeur des salariés.

Il propose aussi que le *Code du travail* soit modifié afin de permettre notamment le regroupement de plusieurs salariés relevant de différents employeurs dans une même unité d'accréditation et d'interdire l'exclusion des travailleurs à temps partiel et temporaire d'une unité d'accréditation pour l'unique raison que la durée de travail est réduite ou que le lieu de travail est différent. Dans les cas de contrat obtenus par l'intermédiaire d'une agence de placement, le Conseil du statut de la femme propose que pour l'application du *Code du travail* l'entreprise-cliente soit considérée comme étant l'employeur.

Bien que le phénomène du travail atypique continue d'être une réalité toujours présente dans la société québécoise, notre Comité ne peut malheureusement que constater que les recommandations de ces divers comités ou groupes de travail soient restées lettre morte. Il s'agit là, à n'en pas douter, d'une des raisons ayant présidé à notre création, en plus d'être une source de frustration des premiers intéressés, comme nous avons été à même de le constater.

44. Conseil du statut de la femme, *Emploi atypique cherche normes équitables*, Avis, Québec, mars 2000, 71 pages.

Comme le faisait Daniel Mercure dans la communication précitée, sans doute faudra-t-il une fois de plus « se demander si les actuelles lois du travail sont adaptées pour répondre aux nouvelles exigences du marché du travail, notamment en ce qui a trait aux liens d'emploi et aux prérogatives qui en découlent ».⁴⁵

45. Daniel Mercure, *op. cit.*, page 19.

II- L'ATYPIE ET LA STRUCTURE DE L'EMPLOI AU QUÉBEC

L'univers étudié

L'objectif de cette section est de présenter un bref portrait de l'évolution des diverses formes d'emploi au Québec. Ce portrait statistique est stratégiquement centré sur les années 1997 à 2001 tout en étant accompagné de plusieurs comparaisons avec des périodes antérieures. Toutes les données sur l'emploi proviennent de l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada.

Le choix de concentrer les observations sur la période 1997-2001 tient essentiellement à deux raisons. La première est d'ordre pratique et méthodologique, soit la disponibilité, pour ces années seulement, de données ventilées de façon mutuellement exclusive selon les types de contrat de travail. Elles nous donnent une représentation la plus exacte possible de la répartition et de la croissance des formes d'emploi. La seconde raison tient à ce que cette période est caractérisée par une forte conjoncture économique qui a favorablement influencé la création d'emplois tant sur le plan qualitatif que quantitatif.

Les formes d'emploi, ou les types de contrat de travail, l'une ou l'autre expression étant utilisée de façon équivalente pour les fins de la présente section, sont les suivantes pour les années 1997-2001 :

- salarié permanent à temps plein (i.e. l'emploi typique);
- salarié temporaire à temps plein;
- salarié temporaire à temps partiel;
- salarié permanent à temps partiel;
- travailleur autonome à temps plein;
- travailleur autonome à temps partiel.

À la différence des données disponibles pour les années antérieures à 1997, cette ventilation permet de cerner de façon précise et exclusive l'emploi traditionnel ou l'emploi typique, c'est-à-dire le travail salarié permanent à temps plein. Elles offrent aussi la possibilité d'isoler la part des emplois temporaires,⁴⁶ tant à temps plein qu'à temps partiel, et de mesurer l'incidence du temps partiel chez les travailleurs autonomes.

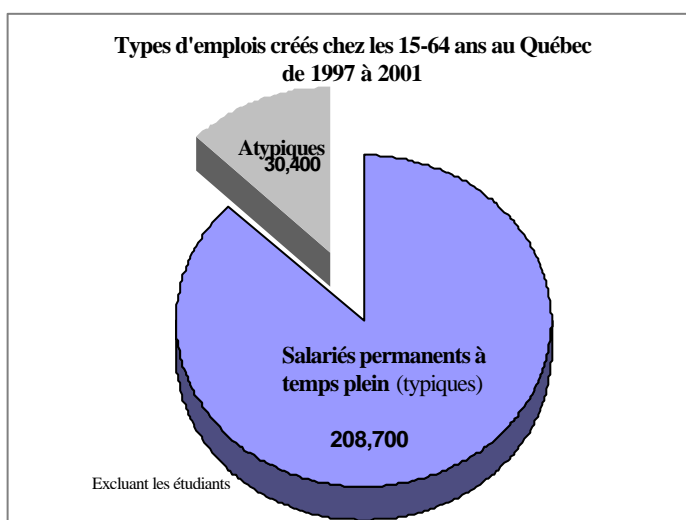
Pour les fins de ce rapport, l'univers des données 1997-2001 a été circonscrit de deux façons. D'abord, la population totale considérée ne comprend que les personnes en emploi âgées de 15 à 64 ans. Cependant, lorsque la variable de l'âge est davantage mise en évidence, nous ne considérons pas les 15 à 19 ans, ce qui nous donne une «fenêtre» mieux adaptée aux problématiques abordées par le présent rapport. Dans le même ordre d'idées, deux catégories de population ont aussi été retirées, soit les travailleurs familiaux non rémunérés et les étudiants. Les travailleurs familiaux non rémunérés, n'étant ni des salariés ni des travailleurs autonomes, échappent à notre champ d'observation et ne représentent qu'une quantité résiduelle de personnes. L'exclusion des étudiants a été motivée par le fait que le statut d'étudiant prévaut sur celui de travailleur et que les situations observables dans cette catégorie sont transitoires et peu pertinentes pour les fins de l'analyse.

Le lecteur devra donc garder à l'esprit que les données relatives à la période 1997-2001, globales ou désagrégées, ont été décantées de cette façon, sauf indication contraire. Aussi, dans certains cas, pour établir des comparaisons adéquates avec les périodes antérieures à 1997, les personnes de 15 ans et plus et la population étudiante ont été incluses.

46. L'emploi temporaire correspond à la notion juridique de contrat de travail à fin déterminée par opposition au contrat de travail à fin indéterminé qu'est l'emploi permanent.

A) Observations générales sur la création d'emplois de 1997 à 2001

En 2001, le nombre de personnes en emploi de 15 à 64 ans, incluant les étudiants, s'élevait à 3 441 500 au Québec, soit un accroissement de 9 % depuis 1997 pour un gain net de 292 300 emplois. Entre 1997 et 2001, le Québec a connu une création d'emplois nettement supérieure à des périodes comme 1992-1996 avec 3,5 % ou 1987-1991 avec 2,3 %. Pour retrouver une création d'emplois équivalente, il faut remonter à la période 1977-1981 avec 9,6 % ou à 1982-1986 pour une performance plus élevée avec 11,3 %.



Sur le plan qualitatif, la composition de la création d'emplois révèle une dynamique complètement différente de celle qui a prévalu entre 1976 et 1996. Ainsi, 72,6 % des emplois créés ont été des emplois salariés permanents à temps plein et en excluant les étudiants, cette proportion s'élève à 87,3 %. Cette situation est à l'opposé de celle de

1976 à 1996 où les trois quarts des emplois créés avaient été des emplois atypiques.

Jusqu'en 1996, le travail à temps partiel et le travail autonome ont constitué le principal moteur de la création d'emplois au Québec. Le travail à temps partiel avait représenté 48 % du solde net des emplois créés pendant cette période. Concurrément, le travail autonome prenait une part toujours croissante dans la création nette d'emplois comme l'illustre le tableau suivant.

Entre 1997 et 2001, la situation du travail autonome a connu un retournement complet en affichant une croissance négative. Après avoir atteint un sommet en 1999 avec 506 500 emplois chez les 15-64 ans, incluant les étudiants, il a régressé pour se situer à 462 200 en 2001, soit un recul considérable de 44 300

Part du travail autonome dans la création d'emplois au Québec

1977-1981	28 %
1982-1986	33 %
1987-1991	40 %
1992-1996	63 %
1997-2001	- 4 %

* 15 ans et plus, incluant les étudiants.

emplois en deux ans. Pour l'emploi salarié à temps partiel chez les 15-64 ans, le portrait varie considérablement selon que l'on inclut ou non les étudiants. En les incluant, il a augmenté de 15 %; en les excluant, il a connu une croissance négative (-1,1 %). En somme, le travail autonome et le travail salarié à temps partiel ont été totalement absents de la création d'emplois entre 1997 et 2001 chez les 15-64 ans non étudiants.

De tous les emplois atypiques créés depuis 1997, 94,8 % ont été des emplois salariés temporaires à temps plein, soit 32 800. Les pertes enregistrées au compte des autres formes atypiques font que le solde net des emplois atypiques est de 30 400. Le tableau suivant illustre la situation.

Répartition des travailleurs de 15 à 64 ans selon la nature du contrat de travail en 1997 et 2001 au Québec*

	1997 en milliers	% de l'emploi total	2001 en milliers	% de l'emploi total	Variations 1997-2001		% création d'emplois
					Nombre	%	
EMPLOI TOTAL	2823,1	100 %	3062,2	100 %	239,1	8,5 %	
SALARIÉS PERMANENTS À TEMPS PLEIN	1895,1	66,9 %	2103,8	68,6 %	208,7	11,0 %	87,3 %
ENSEMBLE DES ATYPIQUES	928,0	32,8 %	958,4	31,3 %	30,4	3,3 %	12,7 %
☼ Atypiques à temps plein	541,1	19,1 %	575,8	18,8 %	34,7	6,4 %	14,5 %
- Salariés temporaires à temps plein	168,2	5,9 %	201,0	6,6 %	32,8	19,5 %	13,7 %
- Travailleurs autonomes à temps plein	372,9	13,2 %	374,8	12,2 %	1,9	0,5 %	0,8 %
☼ Atypiques à temps partiel	386,9	13,7 %	382,6	12,5 %	(4,3)	-1,1 %	-1,8 %
- Salariés temporaires à temps partiel	81,5	2,9 %	81,5	2,7 %	-	0,0 %	0,0 %
- Salariés permanents à temps partiel	60,4	2,1 %	57,7	1,9 %	(2,7)	-4,5 %	-1,1 %
- Travailleurs autonomes à temps partiel	245,0	8,6 %	243,4	7,9 %	(1,6)	-0,7 %	-0,7 %
<i>Total des travailleurs autonomes</i>	<i>433,3</i>	<i>15,3 %</i>	<i>432,5</i>	<i>14,1 %</i>	<i>(0,8)</i>	<i>-0,2 %</i>	<i>-0,3 %</i>
<i>Total des temporaires</i>	<i>249,7</i>	<i>8,8 %</i>	<i>282,5</i>	<i>9,2 %</i>	<i>32,8</i>	<i>13,1 %</i>	<i>13,7 %</i>

* Excluant les étudiants.

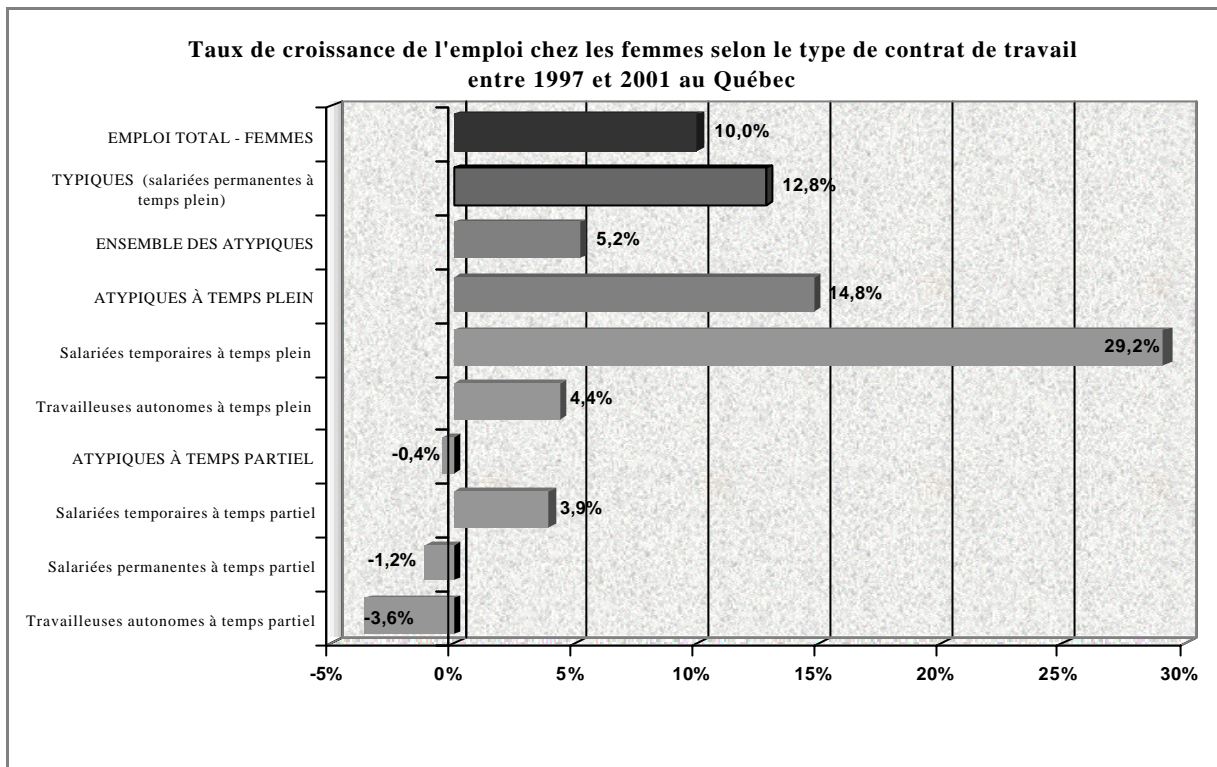
B) La création d'emplois chez les hommes et les femmes

Les emplois créés entre 1997 et 2001 se sont répartis presque également entre les sexes, soit 124 400 emplois chez les femmes et 114 500 chez les hommes, ce qui représente des taux de croissance de 10 % et de 7,3 % respectivement. Les emplois atypiques ont eu une incidence plus marquée chez les femmes où ils ont représenté 19,3 % de tous les emplois créés, tandis que cette proportion n'a été que de 5,5 % chez les hommes. Le tableau suivant indique comment se sont répartis les gains et les pertes d'emploi selon les types de contrat de travail.

Création d'emplois chez les 15-64 ans selon le type de contrat de travail et le sexe entre 1997 et 2001 au Québec *		
	Hommes	Femmes
EMPLOI TOTAL	114,500	124,400
SALARIÉS PERMANENTS À TEMPS PLEIN	108,200	100,400
ENSEMBLE DES ATYPIQUES	6,300	24,000
⊃ Atypiques à temps plein	9,500	25,300
- Salariés temporaires à temps plein	11,800	21,000
- Travailleurs autonomes à temps plein	- 2,300	4,300
⊃ Atypiques à temps partiel	- 3,200	-1,300
- Salariés temporaires à temps partiel	- 2,300	2,300
- Salariés permanents à temps partiel	600	-2,300
- Travailleurs autonomes à temps partiel	- 1,500	-1,300

* Excluant les étudiants.

Quoique la croissance globale de l'atypie ait été plus prononcée chez les femmes (5,2 %) que chez les hommes (1,4 %), le travail temporaire a été chez les deux sexes la forme atypique qui a monopolisé la création d'emplois. Des 24 000 emplois atypiques créés chez les femmes, 87,5 % ont été des emplois salariés temporaires à temps plein. Comme le montre le graphique suivant, c'est cette forme d'emploi qui a connu la plus forte croissance avec un taux de 29,2 %.



Il est remarquable aussi que l'emploi à temps partiel n'ait globalement aucunement progressé pendant cette période de cinq ans, une forme atypique pourtant dominante dans la composition de l'emploi chez les femmes. Seul le travail temporaire à temps partiel a connu une légère augmentation, le temps partiel permanent et le travail autonome à temps partiel ayant subi un recul.

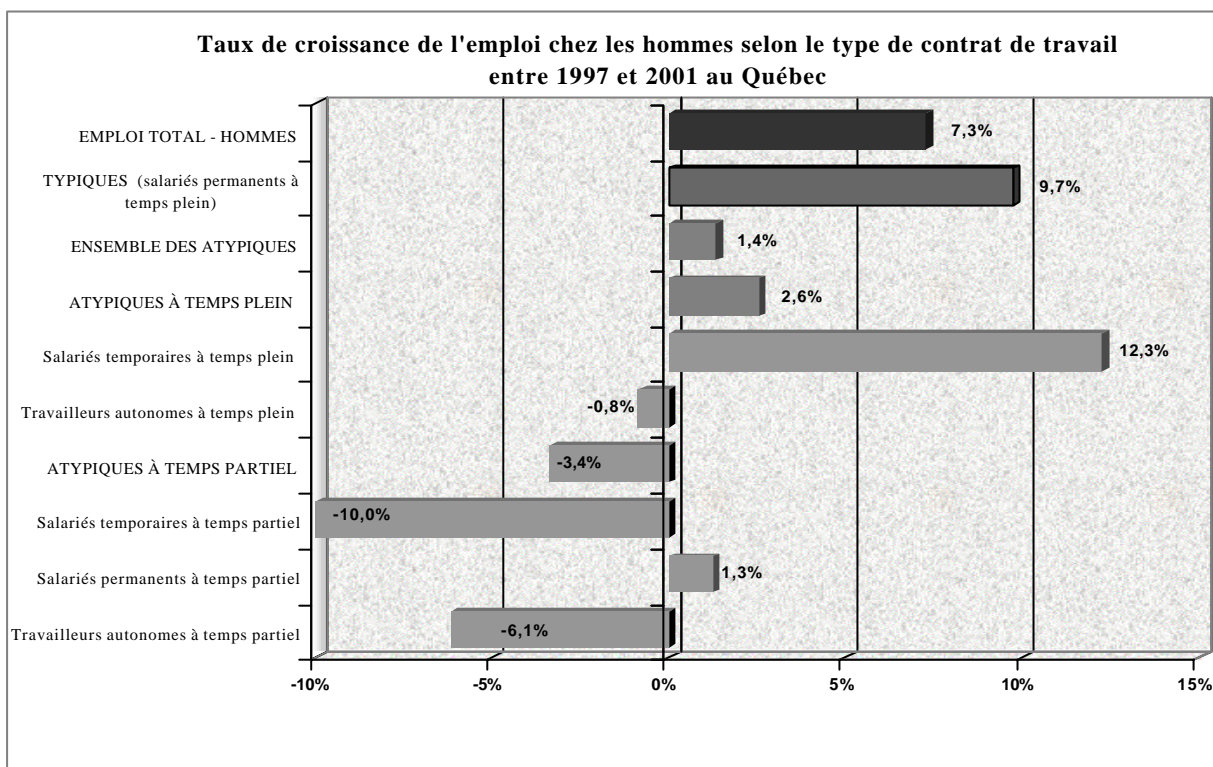
Si l'on considère les femmes de 15 à 64 ans, en incluant la population étudiante, la comparaison avec les périodes quinquennales antérieures nous révèle que les emplois à temps partiel toujours ont représenté jusqu'en 1996 au moins le tiers du solde net des emplois créés chez les femmes (tableau ci-contre). Le taux de croissance de 8,7 % pour la période 1997-2001 ne représente donc qu'une fraction de ceux observés depuis le milieu des années 1970.

Part du travail à temps partiel dans la création nette d'emplois chez les femmes de 15 à 64 ans au Québec

1977-1981	45,4 %
1982-1986	33,2 %
1987-1991	36,8 %
1992-1996	42,8 %
1997-2001	8,7 %

* Incluant les étudiants.

Chez les hommes, le travail salarié temporaire à temps plein a compté 11 800 emplois de plus (12,3 %), mais ce sont les pertes enregistrées par les autres formes qui ont fait que le gain net pour l'ensemble de l'emploi atypique n'a été que de 6 300. À l'instar des femmes, le travail à temps partiel a lui aussi subi un recul significatif avec une décroissance de 10 % pour les cinq dernières années.



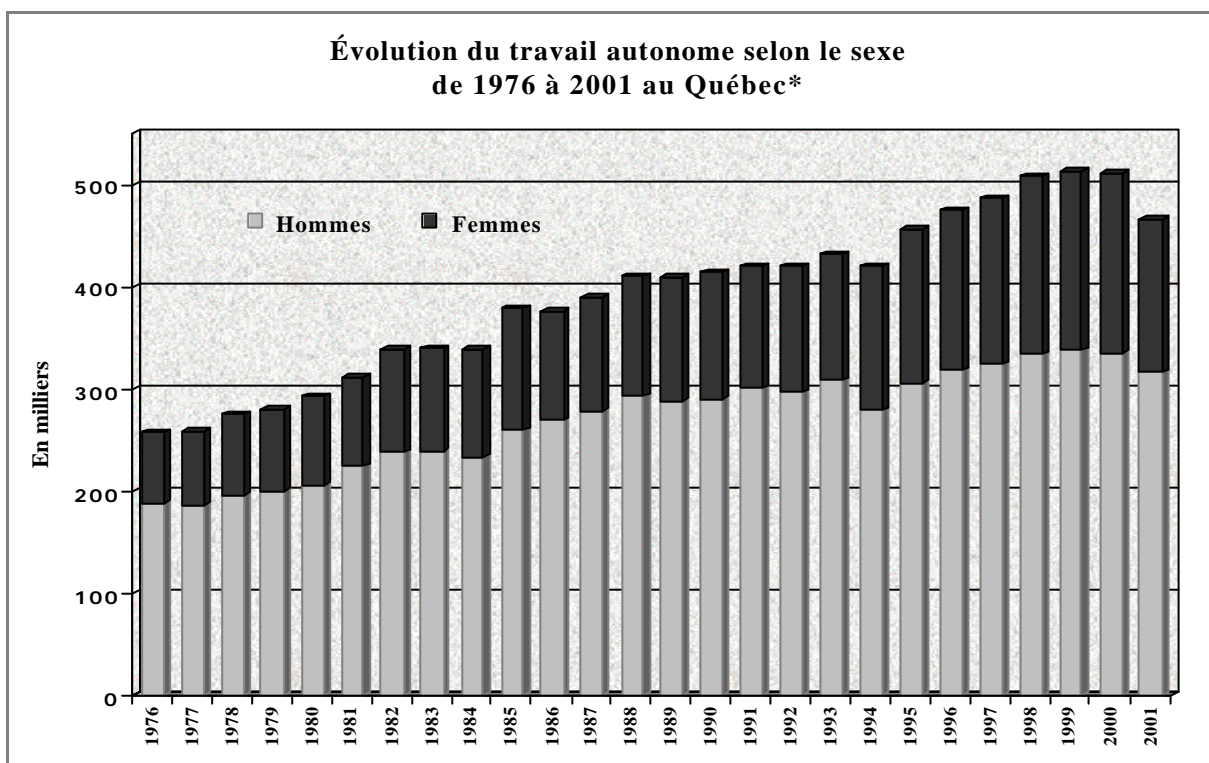
Quoique le temps partiel n'ait pas été aussi important chez les hommes, sa part dans la création d'emplois n'en a pas été moins significative au cours des décennies. Depuis le milieu des années 1970, cette part du temps partiel dans le solde net de tous les emplois créés a chuté dans des proportions similaires à celles des femmes, passant de 44,1 % entre 1977-1981 à 12,2 % entre 1997-2001. Le tableau ci-contre illustre cette évolution au cours des années. On

Part du travail à temps partiel dans la création nette d'emplois chez les hommes de 15 à 64 ans au Québec	
1977-1981	44,1 %
1982-1986	22,8 %
1987-1991	(-)
1992-1996	24,4 %
1997-2001	12,3 %

* Incluant les étudiants.

notera que pour la période 1987-1991, la part du temps partiel n'est pas indiquée. Cela tient au fait que, même si 33 800 emplois à temps partiel ont été créés, la création nette d'emplois s'est avérée négative avec une perte globale de plus de 25 000 emplois.

Le graphique suivant nous montre l'évolution du travail autonome depuis 1976. Suite à un plafonnement en 1999, cette forme d'emploi a connu un recul significatif qui s'est fait sentir chez les hommes et les femmes.



* Population de 15 ans et plus, incluant les étudiants.

Sous l'angle de la création d'emplois, la contribution du travail autonome a été, jusqu'au début des années 1990, plus forte chez les hommes que chez les femmes. Le tableau ci-contre nous montre aussi qu'au terme de la période 1992-1996, le travail autonome a créé davantage d'emplois chez les femmes.

Part du travail autonome dans la création nette d'emplois selon le sexe au Québec *

	Hommes	Femmes
1977-1981	38 200	15 000
1982-1986	31 200	6 100
1987-1991	22 000	9 600
1992-1996	21 400	34 300
1997-2001	- 7 500	- 11 800

* Population de 15 ans et plus, incluant les étudiants.

Cependant, les pertes affichées pour la période 1997-2001 ont été plus importantes pour elles.

C) La création d'emplois selon les classes d'âge

Au niveau de la répartition globale des emplois créés, l'âge est une variable moins neutre que le sexe. Pour les fins du présent rapport, nous avons retenu les classes d'âge suivantes : de 20 à 34 ans, de 35 à 49 ans et de 50 à 64 ans. Cette division nous permet de couvrir le spectre des 20-64 avec trois classes d'âge comptant chacune 15 ans. Nous avons retiré les 15-19 ans en raison du caractère souvent transitoire de leur situation de travail et de leur faible représentation (1,5 %) dans la population observée.

Ce sont les classes plus âgées qui ont bénéficié des emplois créés : 96 200 sont allés aux 35-49 ans et 127 700 aux 50-64 ans. Chez les 20 à 34 ans, la création d'emplois depuis 1997 est stagnante : négative chez les femmes (-4 200) et légèrement positive chez les hommes (1 800).

1- Les 20 à 34 ans : une stagnation qui cache d'importants changements qualitatifs

Dans cette classe d'âge, le solde net des emplois créés masque des gains et des pertes considérables que révèle l'analyse des variations propres à chaque forme d'emploi. Le tableau suivant illustre ces mouvements importants entre les différentes formes d'emploi.

Croissance des formes d'emploi chez les 20 à 34 ans selon le sexe au Québec entre 1997 et 2001 *			
	Total	Hommes	Femmes
Tous les travailleurs	- 2 100	1 800	- 4 200
SALARIÉS PERMANENTS À TEMPS PLEIN	26 700	20 300	6 500
ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS ATYPIQUES	- 28 900	- 18 400	- 10 500
☒ À temps plein	- 800	- 9 500	8 700
Salariés temporaires à temps plein	12 500	1 200	11 300
Travailleurs autonomes à temps plein	- 12 800	- 10 500	- 2 300
☒ À temps partiel	- 28 200	- 8 900	- 19 300
Salariés temporaires à temps partiel	- 4 600	- 3 200	- 1 200
Travailleurs autonomes à temps partiel	- 2 000	(-)	(-)
Salariés permanents à temps partiel	- 21 400	- 5 100	- 16 300

*Excluant les étudiants.

N.B. : Des différences de quelques centaines peuvent apparaître en raison des arrondis.

Les jeunes de 20 à 34 ans ont connu une croissance importante du travail salarié permanent à temps plein avec un gain de 26 700 emplois, mais il a été contrecarré par une perte encore plus grande sur le plan des emplois atypiques de l'ordre de 28 900.

Le travail salarié temporaire à temps plein est la seule forme atypique qui ait augmenté, suivant ainsi la tendance générale. Ce sont les pertes accusées au chapitre du travail à temps partiel (-28 000) et de l'ensemble du travail autonome (-14 400) qui ont engendré un net recul de l'emploi atypique.

Les hommes de 20 à 34 ans ont accaparé les trois quarts (76 %) des emplois salariés permanents à temps plein, mais ils en ont perdu un nombre équivalent, soit un peu plus de 18 000, sur le plan des emplois atypiques pour dégager une création nette d'emplois à peu près nuls. Les pertes d'emplois atypiques les plus importantes chez les hommes ont touché le travail autonome à temps plein (-10 500).

Chez les femmes, la perte nette d'emplois est de quelques milliers d'emplois : les gains réalisés en emplois typiques (6 500) ont été inférieurs aux pertes (-10 500) dans les emplois atypiques. À l'instar du travail autonome chez les hommes, c'est le travail à temps partiel qui, chez les femmes, a connu la diminution la plus importante (-19 300).

2- Les 35-49 ans : une forte concentration d'emplois traditionnels

La situation des 35-49 ans est fort différente des jeunes, notamment parce qu'elle n'est pas caractérisée par d'importants mouvements de gains et de pertes entre les formes atypiques. Aussi, la création d'emplois a été plus vigoureuse avec un gain total de 96 300 emplois, soit un taux de croissance de 7,2 %, dont la très grande majorité (92 %) a été des emplois salariés permanents à temps plein. C'est dans cette classe d'âge que l'on retrouve la plus forte proportion d'emplois traditionnels dans la création d'emplois.

Du côté des formes atypiques, seuls les travailleurs à temps partiel, salariés temporaires ou autonomes, ont enregistré de légères pertes. Les autres formes d'emploi ont réalisé des gains variables, les plus importants étant allés aux salariés temporaires à temps plein (5 800) comme le veut la tendance générale.

Croissance des formes d'emploi chez les 35 à 49 ans selon le sexe au Québec entre 1997 et 2001 *			
	Total	Hommes	Femmes
TOUS LES TRAVAILLEURS	96 300	43,400	52 900
SALARIÉS PERMANENTS À TEMPS PLEIN	88 400	39 000	49 400
ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS ATYPIQUES	7 800	4 300	3 600
☒ À temps plein	7 900	2 100	5 800
Salariés temporaires à temps plein	5 800	1 900	3 900
Travailleurs autonomes à temps plein	2 700	300	2 400
☒ À temps partiel	0	2 300	-2 300
Salariés temporaires à temps partiel	- 700	-200	-500
Travailleurs autonomes à temps partiel	- 4 100	-1 000	-3 200
Salariés permanents à temps partiel	6 300	3 300	2 900

*Excluant les étudiants.

N.B. : Des différences de quelques centaines peuvent apparaître en raison des arrondis.

Contrairement à la classe d'âge des 20-34 ans, la création d'emplois chez les 35-49 ans a davantage profité aux femmes qu'aux hommes. En effet, elles ont obtenu 55 % des emplois créés et cette prépondérance se retrouve aussi, dans une proportion similaire, sur le plan des emplois salariés permanents à temps plein. Du côté des emplois atypiques, le travail à temps partiel a connu un recul, mais marginal, les autres formes enregistrant des gains de quelques milliers.

3- Les 50 à 64 ans : des gains sur tous les fronts

Les 50 à 64 ans représentent la classe d'âge qui a connu la plus forte création d'emplois entre 1997 et 2001 avec un gain de 23 %, soit plus de 127 000 emplois qui se sont répartis à peu près également entre les hommes (61 000) et les femmes (66 900). En fait, 57 % du solde net de tous les emplois créés dans l'ensemble des 20 à 64 ans sont allés à cette classe d'âge qui ne représentait pourtant en 2001 que 21 % de la population active.

La part des emplois traditionnels dans la création d'emplois est cependant plus faible que chez les autres classes d'âge avec 68 %. Cela peut s'expliquer par le fait que les formes atypiques ont, elles aussi, connu une croissance supérieure à la moyenne pendant cette

période. Le travail à temps partiel est d'ailleurs celui qui a le plus augmenté avec au-delà de 15 000 emplois dont les deux tiers sont permanents.

L'incidence du travail atypique a été plus marquée chez les femmes (36 %) que chez les hommes (27 %). Deux facteurs tendent à expliquer cette situation.

D'une part, elles ont monopolisé à elles seules plus de 90 % des emplois à temps partiel, particulièrement les emplois à temps partiel permanents. D'autre part, les hommes ont recueilli la majorité des emplois à temps plein (62 %) ainsi que les deux tiers des gains réalisés au chapitre du travail autonome.

Croissance des formes d'emploi chez les 50 à 64 ans selon le sexe au Québec entre 1997 et 2001 *			
	Total	Hommes	Femmes
TOUS LES TRAVAILLEURS	127 700	61 000	66 900
SALARIÉS PERMANENTS À TEMPS PLEIN	86 900	44 400	42 600
ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS ATYPIQUES	41 100	16 600	24 500
☒ À temps plein	24 300	15 000	9 200
Salariés temporaires à temps plein	12 500	6 800	5 200
Travailleurs autonomes à temps plein	12 600	8 300	4 400
☒ À temps partiel	16 900	1 400	15 200
Salariés temporaires à temps partiel	4 100	2 000	4 400
Travailleurs autonomes à temps partiel	2 800	200	2 700
Salariés permanents à temps partiel	10 600	600	10 000

*Excluant les étudiants.

N.B. : Des différences de quelques centaines peuvent apparaître en raison des arrondis

D) La structure de l'emploi en 2001

Les statistiques précédentes démontrent de façon évidente que la création d'emplois au cours de la période 1997-2001 a suivi une dynamique radicalement différente de ce qui avait été observé entre 1976 et 1996. Selon l'étude du ministère du Travail sur l'emploi atypique publiée en 1998,⁴⁷ la proportion des emplois atypiques dans l'emploi total

Part des emplois atypiques dans l'emploi total au Québec	
1997	37,1%
1998	37,3%
1999	36,5%
2000	36,7%
2001	36,4%

* Population de 15 ans et plus, incluant les étudiants

47. Ministère du Travail, *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*, encart dans la revue Le Marché du Travail, vol. 19, n° 5, Les Publications du Québec, juin 1998, 88 pages.

était passée de 16,7 % en 1976 à 29,3 % en 1995. La catégorie statistique utilisée, soit l'emploi salarié à plein temps, était ce qui se rapprochait le plus de la notion d'emploi typique ou traditionnelle, mais le caractère permanent ou non de l'emploi lui échappait.

Faute de catégories mutuellement exclusives, les auteurs s'étaient limités, en conclusion de leur étude, à estimer que la part réelle de l'emploi atypique se situait à environ 36 % de l'emploi total en incluant les emplois temporaires. Cette estimation avait été faite au moyen d'une extrapolation de l'incidence générale de l'emploi temporaire qui était de l'ordre de 10 % pour ces années-là.⁴⁸

Part du travail atypique dans l'emploi total selon l'âge en 1997 et en 2001 au Québec *					
1997			2001		
20-34 ans	35-49 ans	50-64 ans	20-34 ans	35-49 ans	50-64 ans
31,3%	31,6%	38,9%	28,3%	30,%	37,6%
Variation 1997-2001			- 3,0	- 1,6	- 1,3

* Excluant les étudiants.

Les statistiques utilisées pour les années 1997 à 2001 rendent la mesure de l'atypie plus exacte parce que la catégorie «emploi salarié permanent à temps plein» existe formellement. À des fins de comparaison, nous retenons la population utilisée dans l'étude du Ministère, soit l'ensemble des 15 ans et plus, incluant les étudiants.

Malgré la régression importante des emplois atypiques observée dans la création d'emplois au cours des cinq dernières années, la proportion de l'atypie dans l'emploi total est demeurée stable autour de 36 %.

Part du travail atypique dans l'emploi total selon le sexe en 1997 et en 2001 au Québec *		
Personnes en emploi de 15 à 64 ans	En % de l'emploi total	
	1997	2001
Hommes	29,5%	27,9%
Femmes	37,2%	35,5%

* Excluant les étudiants

Cependant, si on ne considère que les 15-64 ans et en excluant les étudiants, la variation est plus significative : de 32,8 % en 1997, elle est passée à 31,3 % en 2001. Ce recul d'un point et demi mérite d'être souligné, car il signifie que le marché du travail a gagné près de 460 000 emplois salariés permanents à temps plein entre 1997 et 2001.

48. *Id.*, page 87.

Le recul des emplois atypiques s'est effectué dans des proportions similaires chez les hommes (1,6) et chez les femmes (1,7). Par contre, l'âge représente une variable plus déterminante à cet égard où, phénomène intéressant, la part de l'atypie tend à croître avec l'âge.

Ainsi, la diminution a été plus accentuée chez les jeunes de 20-34 ans que chez leurs aînés dans un rapport du simple au double avec trois points de pourcentage. Dans cette classe d'âge, la diminution a été plus forte chez les hommes que chez les femmes, tandis que chez les 35-49 ans et les 50-64 ans, la situation contraire se produit.

Part du travail atypique dans l'emploi total selon l'âge et le sexe en 1997 et en 2001 au Québec *			
HOMMES		FEMMES	
20-34 ans			
1997	2001	1997	2001
27,0%	23,3%	36,5%	34,3%
Variation : - 3,7		Variation : - 2,2	
35-49 ans			
1997	2001	1997	2001
28,1%	27,1%	35,6%	33,3%
Variation : - 1,0		Variation : - 2,3	
50-64 ans			
1997	2001	1997	2001
35,5%	34,2%	44,1%	42,4%
Variation : - 1,3		Variation : - 1,7	

* Excluant les étudiants.

E) Conclusion

Les diverses observations effectuées tendent à soutenir l'hypothèse que le comportement de l'emploi atypique est de nature contracyclique, c'est-à-dire qu'il diminue en période de croissance économique. Le recul de l'atypie au cours des cinq dernières années correspond précisément à une conjoncture économique favorable, marquée par une création d'emplois vigoureuse, où le travail salarié permanent à temps plein a représenté près de 90 % du solde net des emplois créés.

Malgré cela, la structure générale de l'emploi n'a pas été modifiée de façon importante et le travail atypique compte encore pour un peu plus du tiers des emplois. Il faut cependant signaler qu'au cours des cinq dernières années, la composition de l'atypie ne ressemble en rien à celle observée antérieurement. Le travail salarié temporaire à temps plein

(contrat de travail à fin déterminée) a nettement été la forme atypique dominante, remplaçant ainsi le travail autonome et le travail à temps partiel. Rappelons que la forte croissance du travail autonome au cours des années a dominé la scène de l'emploi atypique et, ce faisant, a attiré l'attention des autorités publiques, notamment à l'égard de situations de travail ambiguës comme les entrepreneurs dépendants ou les « faux travailleurs autonomes ». À la différence du travail autonome qui échappe au droit du travail, l'emploi temporaire est de l'ordre du salariat.

Il est encore trop tôt pour interpréter cette dominance de l'emploi temporaire à temps plein, ce retour au salariat, comme reflétant un changement durable du comportement des employeurs en matière de pratiques d'embauche. Si toutefois celle-ci se maintenait lors de faibles conjonctures économiques, la problématique de la protection sociale des travailleurs atypiques pourrait bien, avec le temps, prendre un autre visage.