



Revue dédiée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail

Volume 8, numéro 1 - Hiver 2012

Chronique des partenaires

Analyse de l'incidence des formes d'emploi sur le respect de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail chez les salariés québécois non syndiqués

Par Jean-Nickolas Dumaine* et Maxime Perreault**

1. Problématique¹

Depuis les années 1990, le travail atypique (travail indépendant, temporaire ou à temps partiel) fait l'objet d'une attention croissante de la part des chercheurs et législateurs québécois. D'une part, l'intérêt porté à ce phénomène résulte d'une proportion importante des emplois atypiques au sein de l'emploi total. D'autre part, plusieurs recherches ont montré que ces emplois se caractérisent souvent par des conditions de travail moins avantageuses que les emplois typiques (taux de syndicalisation plus faible, absence d'avantages sociaux, risque plus élevé d'accident de travail). Toutefois, aucune recherche ne s'est intéressée spécifiquement à la relation entre l'emploi atypique et les infractions aux normes minimales du travail.

La Loi sur les normes du travail (LNT), qui assure une protection minimale à tous les salariés, en particulier ceux sans convention collective de travail, se retrouve aujourd'hui confrontée à diverses formes d'emploi atypiques qui remettent en question quelques-uns de ses principaux fondements. En effet, celle-ci a été largement conçue sur le modèle de l'emploi salarié, permanent et à temps plein, dans les locaux de l'employeur et sous sa supervision directe. Déjà en 2003, le rapport Bernier avait identifié certaines lacunes de la loi.

Ce résumé présente la démarche et les principales conclusions d'une recherche visant à vérifier, en se fondant sur des données d'enquête portant sur les conditions de travail des salariés non syndiqués québécois et en s'appuyant sur les théories de la segmentation du marché du travail, l'effet du type de contrat de travail et du régime de travail sur certaines infractions à la LNT.

* Jean-Nickolas Dumaine est stagiaire de recherche à la Commission des normes du travail et candidat au doctorat en relations industrielles à l'Université Laval (jean-nickolas.dumaine@cnt.gouv.qc.ca).

** Maxime Perreault est agent de recherche à la Commission des normes du travail et candidat à la maîtrise en sociologie à l'Université Laval (maxime.perreault@cnt.gouv.qc.ca).

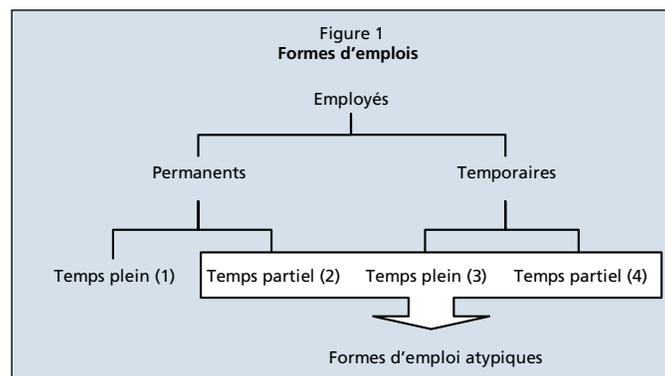
1. L'article complet, accompagné du cadre conceptuel et des tableaux de résultats, a été soumis à une revue scientifique dans le domaine des relations industrielles.



2. Méthodologie

L'analyse repose sur des données issues d'une enquête menée en 2010 par la Commission des normes du travail (CNT) auprès de 4 003 salariés non syndiqués âgés de 15 ans et plus et assujettis à la LNT². Avec cette enquête, la CNT souhaitait vérifier le respect de certaines dispositions de la LNT à l'aide de questions précises sur les conditions de travail de ces salariés. Les répondants ont été sélectionnés à l'intérieur de ménages joints par téléphone aléatoirement entre le 24 août et le 8 décembre 2010. Les critères de sélection du répondant étaient insérés au début du questionnaire sous la forme de questions-filtres³. Les données recueillies ont été pondérées selon la région de résidence, l'âge, le sexe, le secteur d'activité et le taux de présence de l'emploi non syndiqué en excluant les cadres. Enfin, les étudiants ont été retirés de la population pour cette analyse, car l'information sur le régime d'étude (temps plein ou temps partiel) n'était pas disponible. Après exclusion et pondération, la sous-population de l'analyse se chiffre à 1 028 208 salariés.

Plus précisément, la recherche vise à analyser la relation entre différentes formes d'emploi salarié et le respect de la LNT afin de vérifier si les formes d'emploi atypiques sont associées à un plus grand risque d'infractions à la loi. La variable indépendante est composée de quatre formes d'emploi mutuellement exclusives et résulte d'un croisement entre le régime de travail (temps plein/temps partiel) et le type de contrat (permanent/temporaire) (Figure 1). L'emploi permanent à temps plein (1) constitue la catégorie de référence de l'emploi typique et regroupe la majorité des salariés. L'hétérogénéité des situations regroupées sous la catégorie de l'emploi atypique se traduit par trois formes d'emploi atypiques : l'emploi permanent à temps partiel (2), l'emploi temporaire à temps plein (3) et l'emploi temporaire à temps partiel (4).



Dix variables sont sélectionnées pour déterminer le profil des salariés selon trois dimensions : les caractéristiques sociodémographiques du salarié, les caractéristiques associées à l'emploi et celles de l'entreprise. Puis, douze infractions à la LNT sont retenues (Tableau 1) et servent à l'élaboration d'une mesure du cumul d'infractions variant entre 0 et douze. Les valeurs de cette échelle sont regroupées en trois catégories : aucune infraction, une infraction, deux infractions et plus. Enfin, dans les tableaux bivariés, des tests du Chi-deux et des tests de différence de proportions signalent les différences significatives entre l'emploi typique et les différentes formes d'emploi atypiques.

2. La coordination de l'enquête était assurée par M^{me} Cathy Belzile, sociologue à la Commission des normes du travail. Nous désirons par ailleurs la remercier pour ses commentaires, de même que M. Simon Ruel, agent de recherche, et M. Alain Major, directeur de la Direction de la recherche, de la planification et de la qualité.
3. Pour être sélectionné, le salarié devait occuper un emploi au Québec à temps plein ou à temps partiel depuis au moins un mois, être âgé de 15 ans ou plus, ne pas être syndiqué ou couvert par un décret et ne pas faire partie des catégories de travailleurs suivantes : les travailleurs indépendants, les cadres supérieurs, les salariés ayant un lien de parenté avec l'employeur de même que les travailleurs non assujettis à la LNT (par exemple les travailleurs fédéraux).



Tableau 1
Infractions à la LNT

Bulletin de paie

- Omission de remettre le bulletin de paie
- Omission d'identifier sur le bulletin de paie les retenues sur le salaire
- Insuffisance des informations sur le bulletin de paie permettant au salarié de calculer son salaire

Congé annuel

- Durée inadéquate du congé annuel
- Non-paiement de l'indemnité afférente au congé annuel
- Remplacement du congé annuel par une indemnité compensatoire

Heures supplémentaires

- Non-paiement et non-compensation ou paiement et compensation à taux simple des heures supplémentaires
- Imposition de la compensation (en temps) des heures supplémentaires

Jour férié

- Non-paiement ou non-compensation du jour férié du 1^{er} juillet

Période d'essai ou de formation

- Non-paiement du temps travaillé lors de la période d'essai ou de formation

Période de repas

- Non-paiement du temps travaillé lorsque le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail durant la période de repas

3. Résultats

L'analyse se déroule en trois temps. Premièrement, les tests statistiques permettent d'identifier plusieurs différences entre le profil des salariés typiques et atypiques, confirmant en cela les constats recensés dans la littérature. Ainsi, les femmes, les jeunes et les salariés plus âgés, de même que les salariés faiblement scolarisés, sont surreprésentés parmi les salariés occupant des emplois atypiques. Notons également que les salariés atypiques sont proportionnellement plus nombreux à cumuler moins de deux années de service continu, à occuper des postes de travailleurs peu spécialisés et à travailler dans des entreprises de moins de 20 employés.

Deuxièmement, en s'appuyant sur la mesure du cumul d'infractions, les analyses montrent que les salariés atypiques temporaires, en particulier ceux qui travaillent à temps partiel, sont proportionnellement plus nombreux à cumuler deux infractions ou plus à la LNT. À l'inverse, parmi les formes d'emploi atypiques, l'*emploi permanent à temps partiel* est associé à un plus grand respect de la LNT. Il apparaît donc que le travail temporaire a plus d'influence sur le non-respect de la loi que le travail à temps partiel. Ensuite, la comparaison des taux pour chaque infraction entre les salariés typiques et les salariés atypiques met au jour l'existence de différences significatives pour six infractions. Il ressort de ces analyses que les salariés atypiques temporaires ont généralement des taux d'infraction plus élevés à la LNT que les salariés typiques, en particulier pour les dispositions sur le congé annuel et les jours fériés. Rappelons que ces deux dispositions sont basées sur la durée du service continu du salarié.



4. Conclusion

En somme, les analyses montrent des différences importantes entre les quatre formes d'emploi quant au profil des salariés et au respect de certaines dispositions de la LNT. Plus exactement, elles révèlent une polarisation entre d'un côté l'*emploi permanent à temps plein* et de l'autre l'emploi temporaire, en particulier à temps partiel. En effet, l'emploi temporaire, qui touche principalement les femmes, les jeunes ou les salariés faiblement scolarisés, se distingue de l'emploi typique par un plus grand risque d'infractions à la LNT, notamment en ce qui concerne les dispositions sur les jours fériés et le congé annuel. Les modèles d'explication proposés par les théories de la segmentation du marché du travail permettent de comprendre qu'en raison de leur statut d'emploi, ces salariés se situent à la périphérie des activités de l'entreprise. Ces résultats confirment ainsi l'existence d'une forme d'inégalité fondée sur le statut d'emploi entre les salariés et réactualisent ainsi les conclusions du rapport Bernier qui avaient identifié les disparités de traitement selon les statuts comme un enjeu majeur. Il importe toutefois de noter que les résultats de cette recherche ne permettent pas d'expliquer entièrement l'écart entre l'emploi typique et les formes d'emploi atypiques quant au respect de la loi. Une recherche qualitative auprès des employeurs, des conseillers syndicaux et des agents de gestion des ressources humaines pourrait apporter une compréhension plus précise du phénomène, cela avec pour visée de renforcer les efforts de prévention de la CNT.