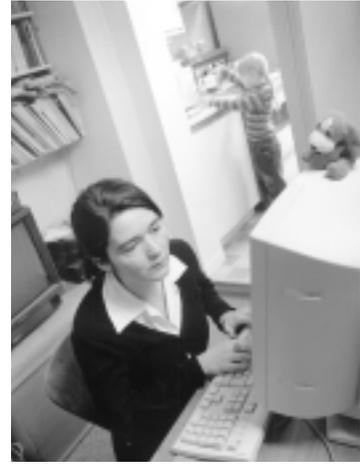


# Emploi atypique et précarité chez les jeunes

*Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable !*



Québec   
Conseil permanent  
de la jeunesse



# Emploi atypique et précarité chez les jeunes

*Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!*

A V I S

**Conseil** permanent  
de la **jeunesse**

AVRIL 2001

*Cet avis a été adopté par le Conseil permanent  
de la jeunesse le 10 mars 2001.*

**Recherche et rédaction**

Sébastien Blondin

Georges Lemieux

Avec la collaboration de

Lorraine Fournier

**Comité de travail**

Clairandrée Cauchy

Louise-Marie Célestin

Marie-Chantal Gagné

Sylvain Gendron

Alexis Boyer-Lafontaine

Dominic Mailloux

Marie-Claude Ménard

Hélène Rhéaume

Annie Simard

**Recherche documentaire**

Serge Bertin

**Photographies**

Jean Désy

**Production**

Sylvain Carrier

**Secrétariat**

Danielle Gagnon

Danielle Tremblay

**Révision linguistique**

Charlotte Gagné

**Conception graphique**

Lepire Design

**Avertissement**

Sauf dans les cas où le genre est mentionné de façon explicite, le masculin est utilisé dans ce texte comme représentant les deux sexes, sans discrimination à l'égard des hommes et des femmes.

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal – 2001

Bibliothèque nationale du Québec

ISBN : 2-550-37324-3

**CONSEIL PERMANENT  
DE LA JEUNESSE**

12, rue Sainte-Anne, 2<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 3X2

Téléphone : (418) 644-9595

Sans frais : 1 800 363-1049

Télécopieur : (418) 646-0798

conseil.jeunesse@cpj.gouv.qc.ca

www.cpj.gouv.qc.ca

# Table des matières

<i>Avant-propos</i>	5
<i>Introduction</i>	7
<b>Chapitre 1</b>	
Une main-d'œuvre jetable?	
<i>Définition et mise en contexte de l'emploi atypique</i>	9
<b>Chapitre 2</b>	
Des chiffres qui parlent	
<i>Portrait statistique de l'emploi atypique chez les jeunes</i>	21
<b>Chapitre 3</b>	
Les conséquences des emplois atypiques chez les jeunes	
<i>Survol de la littérature</i>	35
<b>Chapitre 4</b>	
Vivre à l'ère précaire...	
<i>Rapport des groupes de discussion</i>	47
<b>Chapitre 5</b>	
Des pratiques de gestion à courte vue	
<i>Éliminer les incitatifs au travail atypique</i>	59
<b>Chapitre 6</b>	
De l'ère jurassique à l'ère virtuelle...	
<i>Remettre à jour les lois du travail et les programmes sociaux</i>	77
<i>Conclusion</i>	102
<i>Liste des recommandations</i>	104
<i>Annexe</i>	108
<i>Bibliographie</i>	109



# Avant-propos

**L**e Conseil permanent de la jeunesse (CPJ) est le seul organisme gouvernemental dirigé par des jeunes. Il regroupe quinze membres âgés de 15 à 30 ans, qui ont à cœur l'amélioration des conditions de vie des jeunes et leur participation à la société québécoise. Ces personnes proviennent de différentes régions du Québec et sont en poste pour trois ans.

Le Conseil relève du ministre d'État à l'Éducation et à la Jeunesse et son mandat est de conseiller le gouvernement du Québec sur toute question touchant la jeunesse. Pour y arriver, il mène des enquêtes et des consultations, sollicite des opinions, organise des événements rassembleurs, s'associe à divers partenaires et publie des avis, des mémoires ainsi que des rapports sur des questions qui concernent les jeunes. Le CPJ cherche donc à connaître les points de vue des jeunes et à les faire valoir. Le Conseil suit aussi l'actualité de très près et réagit publiquement quand il croit que les intérêts des jeunes le commandent.

Au cours des dernières années, il s'est penché sur les questions suivantes<sup>1</sup> : l'accès des jeunes à une citoyenneté pleine et active, une politique jeunesse, l'accès des jeunes à la fonction publique québécoise, les clauses « orphelin », l'exode des jeunes vers les milieux urbains, la délinquance, le suicide, l'éducation, la formation professionnelle, la sécurité du revenu, etc. L'organisme participe également aux commissions parlementaires lorsque les projets de lois étudiés concernent les jeunes.

<sup>1</sup> Une liste complète des publications est disponible au Conseil permanent de la jeunesse. On peut également la consulter dans Internet : <http://www.cpj.gouv.qc.ca>

## Introduction

L'emploi alimente les discussions des jeunes. Personne ne s'en étonne : il est normal de parler de ce qu'on fait ou souhaite faire, de ce qui meuble nos journées. Mais tendons un peu l'oreille : les propos des jeunes sur la promotion ou l'augmentation de salaire à venir sont rares. Ils s'inquiètent plutôt de leur contrat de travail qui s'achève et des possibilités plus ou moins grandes qu'il soit renouvelé. Ils évoquent avec espoir les *curriculum vitae* expédiés pour trouver une vraie « job », permanente. Ils racontent les tracas que leur cause leur nouvel emploi à temps partiel, qu'ils doivent concilier avec leur autre emploi, qui est temporaire.

La discussion peut ensuite s'orienter vers les enfants qu'ils aimeraient avoir, lorsqu'au moins un des deux conjoints occupera un emploi stable; vers la maison dont ils rêvent ou simplement vers l'appartement qu'ils souhaiteraient se payer, sans avoir à le partager avec des « colocs » qui ne font jamais la vaisselle... Ils parlent aussi des vacances qu'ils prendront peut-être un jour, quand il leur sera permis de souffler un peu. Car il n'y a pas de vacances pour les précaires, seulement des périodes sans emploi.

À écouter les jeunes, on comprend bien que l'emploi est au cœur de leur vie, qu'il les préoccupe au plus haut point. Pourtant, la conjoncture économique en ce début de vingt-et-unième siècle est plutôt favorable. Le chômage est en baisse et le nombre de jeunes assistés sociaux régresse, tout en demeurant inacceptable. Néanmoins, derrière ces données encourageantes se profile une tendance qui ne se dément pas, depuis plus d'une décennie : la jeunesse n'est plus la relève, mais l'armée de réserve pour le monde du travail.

Bien sûr, tout le monde a commencé au bas de l'échelle. Bien sûr, la jeune génération est la plus instruite de l'histoire du Québec. Mais bien souvent, l'expérience du travail acquise par les jeunes leur laisse l'impression d'habiter une planète différente de celle où vivent ceux qui leur tiennent ces propos rassurants. Une planète où l'emploi qui permet d'ébaucher des projets d'avenir semble de plus en plus inaccessible.



Lorsqu'on enlève à la jeunesse la possibilité de faire des projets, c'est la société toute entière qui en souffre. Comment devenir autonome, s'engager socialement ou fonder une famille quand on survit, d'un contrat à l'autre, qu'on travaille à temps partiel ou qu'on tente de « partir à son compte »?

Devant l'ampleur du phénomène et l'importance de la question, le Conseil permanent de la jeunesse a décidé de se pencher sur la problématique de la précarité et des nouveaux statuts d'emplois chez les jeunes, afin de mieux comprendre ses impacts et de proposer des solutions. Le Conseil avance d'abord une définition des termes et situe le travail atypique dans le contexte économique actuel. Ces thèmes font l'objet du premier chapitre alors que le deuxième dévoile un portrait statistique inédit, qui traduit l'importance et les caractéristiques du travail atypique chez les jeunes de 15 à 29 ans au Québec.

Les troisième et quatrième chapitres occupent une position centrale et visent à éclairer la façon dont les emplois atypiques influent sur les conditions et les choix de vie des jeunes. Ainsi, le chapitre 3 offre une synthèse des études publiées sur le sujet, tandis que le chapitre 4 présente les résultats d'une enquête qualitative (groupes de discussion) menée spécialement pour le présent avis.

Les cinquième et sixième chapitres explorent des voies de solution en indiquant au monde du travail et au gouvernement la marche à suivre pour améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail. À cet égard, les principaux incitatifs à l'utilisation d'une main-d'œuvre atypique, ainsi que les lacunes criantes des lois sur le travail et des programmes sociaux seront relevés.





# 1

## Une main-d'œuvre jetable ?

*Définition et mise en contexte de l'emploi atypique*

**D**ans le cadre de cet avis, le Conseil permanent de la jeunesse étudiera la relation entre la croissance des emplois atypiques, souvent considérés comme précaires, et ses effets sur la précarisation des conditions de vie des jeunes de 15 à 29 ans.

Le premier chapitre vise à définir quelques notions qui seront fréquemment utilisées au cours des chapitres suivants. Les définitions relatives à l'emploi atypique et à la précarité sont primordiales dans l'étude. Il apparaît également essentiel de rattacher quelques explications à la croissance des « nouveaux » statuts d'emploi.

### 1.1 La notion d'emploi atypique

L'emploi atypique est délimité par le biais de trois statuts d'emploi. Il s'agit des emplois à temps partiel, temporaires et autonomes. Les formes d'emploi atypiques retenues sont celles dont il est le plus souvent question dans la littérature et, de plus, les données statistiques sur ces réalités du travail sont relativement accessibles.

La détermination de ces trois statuts d'emploi est approximative. En effet, l'emploi atypique ou non standard, est celui qui ne peut être identifié ou classé. Bref, l'emploi atypique est « hors-norme ». Ainsi, il ne se définit pas par ce qu'il est, mais plutôt par ce qu'il n'est pas, c'est-à-dire par opposition à l'emploi type. La définition de l'emploi type apparaît donc ici déterminante : c'est celui qui est à la fois salarié, permanent et à temps plein<sup>2</sup>.

L'emploi atypique est délimité par le biais de trois statuts d'emploi. Il s'agit des emplois à temps partiel, temporaires et autonomes.

2 Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DU TRAVAIL, « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », encart dans *Le Marché du travail*, vol. 19, n° 5, Les Publications du Québec, 1998, p. 17.

Tout travail qui ne répond pas à cette définition est donc atypique. À titre d'exemple, mentionnons les travailleurs à temps partiel, temporaires, autonomes ou recrutés par les agences de placement. À cette liste, on peut ajouter les travailleurs dont les journées et les semaines sont particulièrement longues, ceux qui cumulent plusieurs emplois, etc. L'emploi atypique est donc une catégorie fourre-tout.

Le présent avis se limite à l'exploration de l'emploi à temps partiel, de l'emploi temporaire et de l'emploi du travail autonome. Ces statuts sont identifiés comme atypiques.

## 1.2 La notion de précarité

Dans le langage populaire, la notion de précarité renvoie à l'instabilité, à ce qui est incertain, fragile et éphémère. L'emploi atypique est souvent associé à la notion de précarité.

### L'emploi atypique précaire

L'augmentation du nombre d'emplois atypiques préoccupe en raison de la fragilisation de l'emploi qu'elle suscite. Néanmoins, l'emploi atypique n'est pas pour autant synonyme de précarité.

Dans le langage populaire, la notion de précarité renvoie à l'instabilité, à ce qui est incertain, fragile et éphémère. L'emploi atypique est souvent associé à la notion de précarité.

La notion de précarité en emploi évoque spontanément le faible revenu, la protection sociale limitée et l'inquiétude quant à la durée du lien d'emploi. Ces caractéristiques, si elles traduisent bien la situation de plusieurs emplois atypiques, seraient tout aussi applicables à de nombreux emplois typiques. L'emploi atypique n'a donc pas le monopole de la précarité.

Toutefois, il s'accompagne bien souvent des traits essentiels à la précarité. Pensons, entre autres, à la durée déterminée (plutôt qu'indéterminée) ou incertaine de l'emploi ou encore à l'accès limité, voire inexistant, aux avantages sociaux. À cela s'ajoutent fréquemment la faiblesse et l'irrégularité des revenus d'emploi. Enfin, le contexte ou les conditions dans lesquelles la personne fait le choix de son statut d'emploi apparaît comme une dimension importante. En effet, le « choix involontaire<sup>3</sup> » d'un travail à temps partiel, même régulier et assorti d'avantages sociaux, conduit à un statut précaire.

Pour résumer le propos, disons que le modèle d'emploi atypique cumulant tous les critères de la précarité se situe, d'abord et avant tout, dans un contexte où le travailleur est forcé de faire le choix d'un emploi atypique. Cet emploi implique une durée déterminée et l'absence d'avantages sociaux. Enfin, les revenus du travailleur sont faibles et instables.

### La précarisation des conditions et des choix de vie

*Il commence à devenir clair que précarisation de l'emploi et chômage se sont inscrits dans la dynamique actuelle de la modernisation. Ils sont les conséquences nécessaires des nouveaux modes de structuration de l'emploi, l'ombre portée des restructurations industrielles et de la lutte pour la compétitivité – qui effectivement font de l'ombre à beaucoup de monde<sup>4</sup>.*

3 On parle de « choix involontaire » si le travailleur n'a d'autres choix que celui de l'emploi atypique. Le chapitre 2 fera mention de pourcentages importants de jeunes optant pour l'emploi à temps partiel à défaut de trouver de l'emploi à temps plein.

4 CASTEL, Robert, *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard, 1999, p. 649.

L'emploi atypique précaire, en raison du statut qu'il confère et des revenus qu'il rapporte au travailleur, risque fort de jeter de l'ombre, pour reprendre le terme de Castel, sur les conditions et les choix de vie. Au sein de l'organisation sociale, l'emploi occupe une place centrale. Par conséquent, le constat d'une précarisation de l'emploi ne peut que porter à une réflexion sur les conséquences individuelles et collectives qu'elle entraîne.

D'une part, plusieurs indices confirment la croissance des formes d'emploi atypiques, notamment chez les jeunes. D'autre part, on constate une détérioration des conditions socioéconomiques des jeunes. Cela étant posé, on ne peut tout de même pas conclure trop rapidement à une relation de cause à effet. La question des conséquences socioéconomiques de la précarisation de l'emploi est complexe et s'inscrit plus justement dans un système de relations. Les études sur le sujet représentent d'ailleurs un nouveau champ d'exploration.

La recherche sur différents sujets traduit l'impact de la précarisation de l'emploi chez les jeunes. Certains font état d'un processus d'insertion professionnelle désormais plus long et plus complexe. Par exemple, l'emploi à durée déterminée implique nécessairement des périodes d'intermittence plus ou moins longues. En effet, pour plusieurs jeunes travailleurs, l'insertion professionnelle est faite d'allers et retours entre des périodes de travail rémunéré et des périodes de chômage involontaire. On constate même cette alternance en emploi chez les plus scolarisés. La transition étude – emploi typique ne va donc plus de soi.

L'emploi atypique affecte également le revenu. Certains auteurs avancent même que le faible revenu est une caractéristique de l'emploi atypique. Les statistiques démontrent clairement que les revenus des employés temporaires sont plus bas que ceux des employés permanents, que les travailleurs ayant les plus faibles revenus sont ceux qui cumulent le plus d'emplois, etc. Ce sujet sera abordé au cours du second chapitre.

Les données confirment l'appauvrissement des jeunes au cours des dernières décennies. On ne peut démontrer que la croissance des emplois atypiques explique, à elle seule, l'augmentation de la pauvreté chez les jeunes. Cependant, les faibles revenus associés à ces emplois représentent une explication vraisemblable de l'appauvrissement des jeunes.

D'autres données indiquent clairement que les jeunes éprouvent de plus en plus de difficultés à accéder au logement ou encore retardent la formation d'une famille. La relation entre ces deux dernières tendances et la précarisation de l'emploi est appuyée par le témoignage des jeunes rencontrés dans les groupes de discussion. Ces témoignages sont présentés au chapitre 4.

---

Les faibles revenus associés  
à ces emplois représentent  
une explication vraisemblable  
de l'appauvrissement  
des jeunes.

---

### 1.3 Explications à la hausse des emplois atypiques

Le Conseil croit qu'il est trop facile d'expliquer les transformations du monde du travail uniquement par le choix personnel des travailleurs ou la force irrésistible du marché. Une telle attitude équivaudrait à promouvoir l'inaction et le laisser-faire par rapport aux transformations qui affectent directement les conditions de travail et les conditions de vie de la jeunesse en particulier.

#### Les changements économiques

Les mots « mondialisation », « globalisation », « tertiarisation » ou « flexibilisation » résonnent souvent comme autant de formules magiques expliquant l'inévitable et irréversible essor du « nouveau travail ». L'impact de ces phénomènes sur l'emploi est indiscutable<sup>5</sup>. Le passage d'une économie basée sur l'industrie manufacturière à une économie de services a considérablement modifié la structure de l'emploi. Le siècle qui vient de s'achever a été marqué par une croissance phénoménale du secteur tertiaire qui, de moins de la moitié des emplois qu'il comptait

en 1931, est passé à près des trois quarts aujourd'hui<sup>6</sup>. Or, la tertiarisation de l'économie est souvent associée à la précarisation des emplois, dont le travail à temps partiel est la principale manifestation<sup>7</sup>.

À l'origine de l'essor des formes atypiques d'emploi se trouvent les récessions des années 1974-1975 et du début des années 80. En effet, la hausse dramatique du taux de chômage et la compétition croissante pour le peu d'emplois stables et disponibles a eu pour effet de créer une demande d'emplois plus grande que l'offre. Ce contexte a suscité un rapport de forces favorable aux employeurs, qui exigèrent davantage de performance de la part de leurs employés tout en leur offrant des conditions de travail moindres<sup>8</sup>.

En conséquence, les demandeurs d'emplois n'eurent souvent d'autre choix que de s'adapter aux conditions de travail et aux statuts d'emplois « flexibles » proposés par les employeurs. Les déficits et les restrictions budgétaires, de pair avec la pression financière exercée par la croissance des besoins dans les services de santé, ont entraîné des conséquences similaires pour les employés de l'État<sup>9</sup>.

Depuis, ce mouvement vers l'éclatement de l'emploi standard, salarié, régulier, à temps plein et avec protection sociale a été accentué par la mondialisation et la déréglementation des marchés. Au Québec, comme ailleurs en Occident, les entreprises ont dû composer avec des coûts de main-d'œuvre élevés comparativement à ceux des pays moins développés. Dans le but de demeurer compétitives et de maximiser leurs profits, ces entreprises eurent tendance à diminuer leurs coûts de fonctionnement, notamment les coûts de main-d'œuvre.

La hausse dramatique du taux de chômage a suscité un rapport de forces favorable aux employeurs, qui exigèrent davantage de performance de la part de leurs employés tout en leur offrant des conditions de travail moindres .

5 Gouvernement du Québec, CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE, *Document de réflexion sur une nouvelle organisation du travail*, 1996, p. 4.

6 TREMBLAY, Diane-Gabrielle, *Travail et emploi : nouvelles réalités, nouvelles problématiques*, Musée de la civilisation, 1995, p. 53-54.

7 Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DES FINANCES, *Fiscalité et financement des services publics, L'économie du Québec : revue des changements structurels*, Les Publications du Québec, 1996, p. 41.

8 Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ, *Les obstacles à l'intégration des jeunes en emploi*, 1998, p. 17.

9 Gouvernement du Québec, CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE, *op. cit.*

Selon la théorie économique en vogue dans les années 80, les divers règlements sur l'emploi étaient autant de contraintes nuisibles au bon fonctionnement du marché du travail. L'heure était dès lors à la flexibilité. L'emploi « rigide » (à temps plein, permanent) devait céder sa place à l'emploi « flexible » (à temps partiel, temporaire ou autonome), favorisant ainsi la hausse des emplois désignés maladroitement comme atypiques car hors-norme.

### Un choix des travailleurs?

Les nouvelles caractéristiques de l'emploi peuvent, dans certains cas, accommoder les travailleurs. Les jeunes et les femmes, notamment, sont effectivement à même de choisir un emploi atypique afin de concilier le travail et les études, ou encore le travail et les obligations familiales. D'une façon plus générale, les divers arrangements peuvent correspondre à de nouvelles valeurs en matière de travail. Mais on ne peut affirmer que la hausse du nombre d'emplois atypiques ne correspond qu'à un choix personnel de la part de la main-d'œuvre.

Suivant une logique qui nous semble abusive, certains poussent l'optimisme jusqu'à soutenir que la recherche de flexibilité de la part de nombre d'organisations privées et publiques, dans tous les secteurs d'activité, permet une conciliation des intérêts des entreprises avec ceux des travailleurs. Le Conseil ne croit pas que cette vision corresponde à la situation actuelle du monde du travail. Par contre, il s'agit certainement d'un objectif à atteindre. Mais avant de traiter, dans le chapitre 5, des différentes pratiques de gestion flexible ayant une incidence directe sur le travail atypique, il paraît primordial au Conseil de mettre ces pratiques en contexte.

## 1.4 La flexibilité : une stratégie de gestion des entreprises

*Je ne sais pas ce que signifie le mot « flexibilité ». Rarement, dans le discours international, un mot ne sera passé si directement de l'obscurité à l'absence de signification, sans qu'il y ait eu une période intermédiaire de cohérence<sup>10</sup>.*

*Robert Reich,*  
ANCIEN SECRÉTAIRE D'ÉTAT AMÉRICAIN AU TRAVAIL

La flexibilité est un terme qui permet de nommer des stratégies de gestion utilisées par des entreprises, stratégies qui favorisent le recours aux emplois atypiques. La littérature nous offre différentes typologies, parfois conflictuelles, de la flexibilité. Celle qui sera adoptée dans le présent avis s'inspire directement des travaux de Diane-Gabrielle Tremblay sur le sujet.

D'après cette économiste, il y a deux principaux types de flexibilité, soit la flexibilité interne et la flexibilité externe. La première désigne la capacité d'une organisation à fonctionner différemment. Il s'agit donc de sa capacité à s'adapter aux changements économiques, sans que tout le poids de cette adaptation repose sur les épaules des travailleurs.

---

La flexibilité est un terme qui permet de nommer des stratégies de gestion utilisées par des entreprises, stratégies qui favorisent le recours aux emplois atypiques.

---

<sup>10</sup> COMMISSION SYNDICALE CONSULTATIVE auprès de l'OCDE. *Adaptability Versus Flexibility*, Paris, mars 1995, p. 7 cité et traduit dans : Canada, COMITÉ CONSULTATIF SUR LE MILIEU DE TRAVAIL EN ÉVOLUTION, *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution*. Rapport, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1997, p. 23.

Étant donné que ce type de réorganisation n'a pas nécessairement d'influence directe sur le travail atypique, la notion de flexibilité interne ne sera pas développée pour l'instant. Il en sera indirectement question dans le chapitre 5, en tant qu'alternative aux pratiques de gestion causant un recours accru au travail atypique, et donc au travail précaire.

La flexibilité externe, quant à elle, s'applique à trois aspects principaux de la gestion de la main-d'œuvre : les coûts, le temps de travail et les statuts d'emploi. Ces trois formes de flexibilité sont dites externes car elles impliquent des changements aux conditions de travail des employés sans nécessairement remettre en cause le fonctionnement interne de l'organisation<sup>11</sup>. Cette flexibilité externe est d'intérêt pour notre propos, et plus particulièrement celle des statuts d'emploi. Les prochaines sections décriront plus précisément les trois catégories de flexibilité externe.

### La flexibilité des coûts de main-d'œuvre

L'objectif théorique visé par la flexibilité des coûts de main-d'œuvre est d'ajuster plus fidèlement la rémunération aux variations de la production et à la concurrence des marchés. Mais en règle

La flexibilité des coûts de main-d'œuvre est une belle expression qui dissimule mal une réalité beaucoup plus simple : il s'agit tout simplement de réduire la masse salariale de l'entreprise.

générale, la flexibilité des coûts de main-d'œuvre est une belle expression qui dissimule mal une réalité beaucoup plus simple. Dans la majorité des cas, il s'agit tout simplement de réduire la masse salariale de l'entreprise en ayant recours à certains procédés.

En voici quelques exemples :

- Réduction des effectifs (mises à pied ou attrition),
- Réduction des salaires,
- Réduction des avantages sociaux,
- Introduction de clauses « orphelin » (doubles échelons salariaux, rajout d'échelons vers le bas).

### La flexibilité du temps de travail

La flexibilité du temps de travail a des effets très contrastés pour les travailleurs, selon le contrôle qu'ils exercent sur leurs heures de travail. Ce contrôle conditionne leur possibilité de concilier le travail avec les autres activités et responsabilités, tant sociales que familiales.

La semaine régulière de travail - quarante heures réparties sur cinq jours, du lundi au vendredi - est de moins en moins répandue. On trouve de plus en plus d'horaires variables, de travail par quarts et autres formes de flexibilité temporelle du travail. Ces horaires permettent, dans certains cas, une utilisation optimale de l'équipement de production, ou encore d'offrir des services en dehors des heures habituelles.

La flexibilité du temps de travail affecte non seulement la semaine de travail, mais aussi sa répartition sur une base annuelle. Par exemple, l'annualisation permet de faire varier le temps de travail selon la période de l'année et d'assurer une rémunération mensuelle constante. Cette mesure a été largement appliquée au Royaume-Uni ainsi qu'en France, en Italie et aux Pays-Bas. Il en résulte habituellement une réduction globale du temps de travail. L'employeur en retire d'autres avantages, notamment une réduction importante des heures supplémentaires<sup>12</sup>.

11 TREMBLAY, Diane-Gabrielle, « Chômage, flexibilité et précarité d'emploi », dans DUMONT, F., S. LANGLOIS et Y. MARTIN (dir.), *Traité des problèmes sociaux*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1994, p. 626.

12 OZAKI, Muneto (dir), *Négocier la flexibilité : Le rôle des partenaires sociaux et de l'État*, Genève, Bureau international du travail, 2000, p. 27-29.

Somme toute, rendre les horaires plus flexibles permet d'adapter le marché du travail sans trop affecter la rémunération ni le type de relation entre employeurs et employés. Il y a cependant le danger de voir apparaître une répartition inéquitable des heures de travail. Depuis les vingt dernières années, on observe une bipolarisation inquiétante du temps de travail. D'un côté, on assiste à une augmentation des heures supplémentaires et de l'autre côté, à une augmentation du temps partiel<sup>13</sup>. Ainsi, de plus en plus de gens font de longues semaines alors qu'un nombre grandissant de travailleurs à temps partiel voudraient travailler plus.

Contrairement à ce que les apôtres de la « société des loisirs » prévoyaient dans les années 60 et 70, la semaine normale de travail a été remplacée, dans bien des cas, par différents types de semaines « anormales » plutôt que de diminuer de façon uniforme. Depuis trente ans, la tendance est effectivement plus à la flexibilité qu'à la réduction du temps de travail.

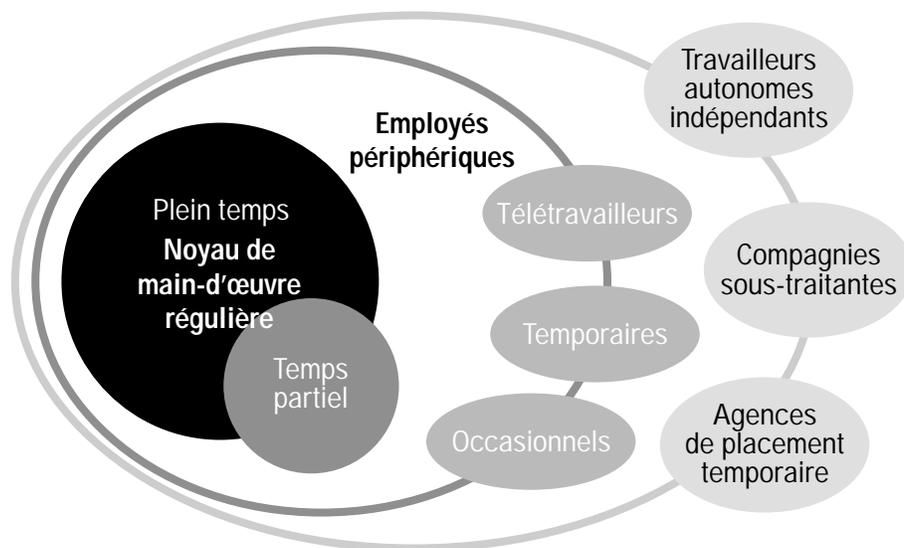
## La flexibilité des statuts d'emploi

Au Québec, comme ailleurs en Amérique du Nord, le recours à de nouvelles formes d'emploi est la principale expression de la flexibilité. En théorie, la flexibilité des statuts d'emplois vise à éliminer les « rigidités » liées à la nature du contrat de travail sur deux plans, soit la durée et le lien d'emploi<sup>14</sup>.

La durée fait référence aux emplois à temps partiel, temporaires, occasionnels ou saisonniers. Flexibiliser la durée de l'emploi permet à l'employeur de faire coïncider les périodes de travail avec les besoins de la production, en plus d'éviter de défrayer le coût des avantages sociaux accordés aux employés dits réguliers ou permanents à temps plein.

Pour ce qui est du lien d'emploi, il est possible d'embaucher des travailleurs autonomes ou des employés temporaires par l'intermédiaire d'une agence de placement, ou encore de sous-traiter les travaux. Du point de vue juridique, l'organisation qui a recours à ces pratiques a beaucoup moins de responsabilités à assumer. La figure suivante schématise l'entreprise flexible.

Schéma 1 : L'entreprise flexible



Source : Adapté de Andrew Templer et Tupper Cawsey, « The HRM Response to Global Change in Employment Relationships », 14<sup>th</sup> Research Unit Conference, Cardiff University, Wales, September 1999.

Contrairement à ce que

les apôtres de la « société des loisirs » prévoyaient

dans les années 60 et 70,

la semaine normale de travail a été remplacée dans bien

des cas par différents types de semaines « anormales »

plutôt que de diminuer

de façon uniforme.

13 HALL Karen, « La bipolarisation des horaires à la fin des années 90 », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11 n° 2, été 1999, p. 33.

14 TREMBLAY, Diane-Gabrielle, *op. cit.*, p. 623-652.

Comme le montre le schéma, l'entreprise flexible ne conserve plus qu'un noyau dur d'employés permanents à temps plein. Autour de ce noyau gravitent, d'une part, des employés à temps partiel, temporaires, à contrat ou dont les services sont loués par l'intermédiaire d'une agence de placement, et d'autre part, des prestataires de services qui peuvent être des travailleurs autonomes ou des entreprises sous-traitantes. Le recours à ces « travailleurs atypiques flexibles » comporte des avantages certains pour l'entreprise.

### Travail à temps partiel

À cause du maintien du lien d'emploi et de sa durée, le travail à temps partiel régulier reste assez proche de l'emploi à plein temps régulier. Mais le travailleur à temps partiel bénéficie rarement des mêmes avantages sociaux et protections que celui à plein temps. On peut citer par exemple la participation aux assurances collectives et le droit aux congés de maladie. Quant aux travailleurs à temps partiel occasionnels ou irréguliers, ils sont la plupart du temps considérés comme des travailleurs de seconde classe et leur situation est nettement plus précaire.

### Travail temporaire

Autrefois, la durée du contrat de travail était habituellement indéterminée. Il y a bien sûr toujours eu des travailleurs saisonniers, mais l'avènement des contrats de travail à durée déterminée est relativement récent. Un contingent de plus en plus important de travailleurs temporaires, occasionnels ou sur appel permet aux employeurs d'avoir accès, seulement quand ils en ont besoin, à une main-d'œuvre souvent très qualifiée<sup>15</sup>.

Dans le cas plus précis des entreprises de louage de services, le travailleur entretient un lien d'emploi avec l'agence de placement et non pas avec l'entreprise pour laquelle il travaille dans les faits. Évidemment, on ne peut s'attendre à ce que ces travailleurs profitent du même traitement que les employés réguliers, puisqu'en théorie, ils n'ont pas le même employeur.

### Travail autonome

Le travail autonome, contrairement aux autres statuts d'emploi, se situe à l'extérieur de la relation employeur - salarié. Cela signifie que le travailleur autonome qui remplit un contrat pour un client est régi par les mêmes règles de droit qu'une entreprise. Le droit commercial s'applique intégralement, peu importe si le fournisseur ou le contractant soit un individu ou une compagnie transnationale<sup>16</sup>.

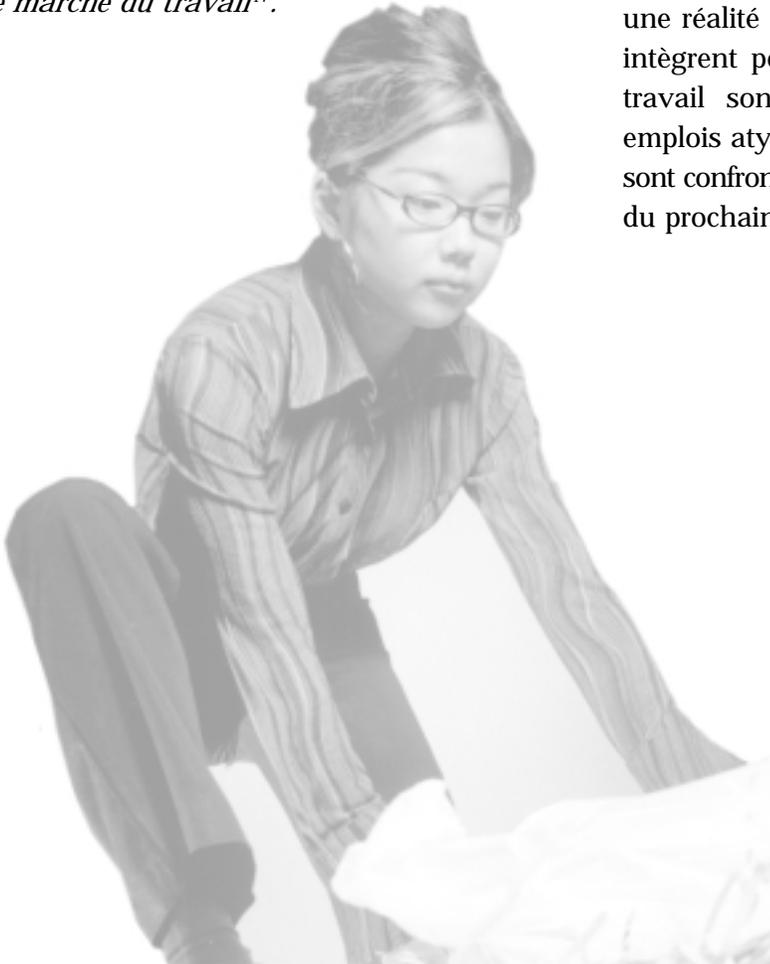
Un contingent de plus en plus important de travailleurs temporaires, occasionnels ou sur appel permet aux employeurs d'avoir accès, seulement quand ils en ont besoin, à une main-d'œuvre souvent très qualifiée.

15 TREMBLAY, Diane-Gabrielle, *loc. cit.*, p. 626-627. La littérature anglophone fait souvent référence à ce type de travailleurs en les qualifiant de "just-in-time workforce" ou main-d'œuvre juste à temps.

16 MORIN, Fernand et Jean-Yves BRIÈRE, *Le droit de l'emploi au Québec*, Montréal, Wilson & Lafleur, 1998, p.1318-1319.

## 1.5 La progression des emplois atypiques : une tendance structurelle

L'utilisation de ces statuts d'emploi par les employeurs n'est pas nouvelle. C'est leur forte progression et la transformation du marché du travail qui sont inédites. Déjà en 1991, le Conseil économique du Canada avançait que la progression des emplois atypiques était un phénomène structurel qui dépassait la simple conjoncture économique : *...il est clair (...) que les périodes de ralentissement du marché du travail ne peuvent expliquer à elles seules la croissance de l'emploi non standard depuis le milieu des années 70. Ces formes de travail ont été en hausse tout au long de ces 15 années, peu importe les conditions qui prévalaient sur le marché du travail*<sup>17</sup>.



Le marché se restructure donc au profit des emplois dits atypiques. Une autre étude, plus récente, a révélé que 72 % des cadres canadiens envisageaient une augmentation du travail non standard, au point que celui-ci rejoigne en importance le noyau central de main-d'œuvre, et ce, au cours des cinq prochaines années<sup>18</sup>. *Le travail atypique ne peut donc pas être considéré comme un phénomène conjoncturel et ponctuel, à durée déterminée, dont l'effet de mode tire à sa fin. C'est plutôt le contraire et (...) nous sommes en présence d'une tendance lourde et probablement irréversible du marché de l'emploi*<sup>19</sup>.

\* \*  
\*

Les mutations du marché du travail signifient que l'emploi atypique représente désormais une réalité incontournable. Les personnes qui intègrent pour la première fois le marché du travail sont particulièrement exposées aux emplois atypiques. La situation des jeunes qui sont confrontés à une telle conjoncture fait l'objet du prochain chapitre. ●

L'emploi atypique  
représente désormais  
une réalité incontournable.  
Les personnes qui  
intègrent pour la première  
fois le marché du travail  
y sont particulièrement  
exposées.

17 BETCHERMAN, Gordon et al, *Tertiariation et polarisation de l'emploi*, Conseil économique du Canada, 1991, p. 95.

18 BOOTH, P, *Contingent Work: Trends, Issues and Challenges for Employers*. Conference Board of Canada 192-97, 1997. Cité dans SIMARD, Gilles, Denis CHÉNEVERT et Michel TREMBLAY, *Les déterminants organisationnels et individuels de l'emploi atypique : le cas du cumul d'emplois et du travail autonome*, Montréal, CIRANO, 2000, p. 3.

19 SIMARD, Gilles, Denis CHÉNEVERT et Michel TREMBLAY, *op. cit.*, p. 3. Voir <http://www.cirano.qc.ca/publication/cahier/resume/2000s-25.html>

# Faits saillants

## Définitions

- Dans cet avis, l'emploi atypique est défini à partir de trois statuts : l'emploi à temps partiel, l'emploi temporaire et le travail autonome.
- La précarité d'un emploi se caractérise par :
  - une durée déterminée ou incertaine,
  - un caractère involontaire,
  - un accès limité aux avantages sociaux,
  - des revenus faibles ou instables.
- Les emplois atypiques affichent souvent les traits essentiels de la précarité, bien qu'un emploi atypique ne rime pas nécessairement avec un emploi précaire.

## Mise en contexte

- Le contexte socioéconomique a suscité un rapport de forces favorable aux employeurs. En conséquence, les demandeurs d'emplois n'ont eu d'autre choix que de s'adapter aux nouvelles conditions de travail et à l'émergence de nouveaux statuts d'emploi.
- La croissance des emplois atypiques ne correspond pas tant au choix personnel des travailleurs qu'à des stratégies de gestion visant à réduire les coûts de main-d'œuvre.
- La flexibilité des statuts d'emploi est très courante au Québec et ailleurs en Amérique du Nord. Elle se caractérise à la fois par la durée et par le lien d'emploi :
  - une modification de la durée permet de faire coïncider les périodes d'emploi avec les besoins de la production;
  - une modification du lien d'emploi permet à une organisation d'éviter les responsabilités habituelles de l'employeur auprès de ses employés réguliers.
- Le travail atypique n'est pas qu'une mode passagère, il exprime plutôt une tendance lourde du marché de l'emploi.







## 2

# Des chiffres qui parlent

## *Portrait statistique de l'emploi atypique chez les jeunes*

Habituellement, les études qui dressent un portrait de la situation des jeunes en emploi se limitent aux principaux indicateurs macroéconomiques, soit le taux de chômage, le taux d'activité et la population active, mais passent cependant sous silence le type d'emploi occupé. Dans le but de remédier à cette lacune, ce portrait statistique traite, entre autres, de ces deux aspects.

Dans une première étape, le taux de chômage et la population active retiendront notre attention. Ensuite, afin d'avoir une bonne image de l'importance du type d'emploi occupé, la place des jeunes en emploi atypique sera étudiée. D'autres données porteront sur les revenus moyens associés aux emplois atypiques. Enfin, l'importance du cumul d'emplois sera mise en lumière.

### 2.1 Le taux de chômage et la population active

Le taux de chômage<sup>20</sup> est un indicateur essentiel pour évaluer la situation des jeunes sur le marché du travail. La part importante de jeunes parmi les chômeurs est particulièrement évidente lorsqu'on la compare à celle que retient leur groupe d'âge dans la population active<sup>21</sup>.

**Tableau 1 Population active et taux de chômage, Québec, 1999**

Âge	Pourcentage de la population active	Pourcentage des personnes en chômage	Taux de chômage
15-29 ans	26,5	36,3	12,7 %
15-19	5,7	13,0	21,3 %
20-24	10,1	13,7	12,7 %
25-29	10,8	9,6	8,3 %
30 et plus	73,5	63,7	8,1 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.  
Compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec.

Compilation supplémentaire : Conseil permanent de la jeunesse.

20 Les chômeurs (15 ans et plus) sont les personnes aptes au travail, ou qui étaient à la recherche d'un emploi au cours des quatre dernières semaines de l'enquête, ou qui devront commencer un emploi au cours des quatre prochaines semaines. Le taux de chômage est obtenu en divisant le nombre de chômeurs par le nombre de personnes faisant partie de la population active. Quant à la population active, elle désigne les personnes de 15 ans et plus qui occupent un emploi ou qui sont en chômage. Voir : STATISTIQUE CANADA, *Guide de l'Enquête sur la population active*, (71-543-GIF), Ottawa, 1999, p. 5.

21 La population active désigne la population civile de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) qui, durant la semaine de référence, était occupée ou en chômage. Voir *Ibid.* p. 13.

La proportion des jeunes de 15 à 29 ans parmi les personnes en chômage est nettement plus élevée que dans la population active. Alors qu'une personne sur quatre (26,5 %) dans la population active est âgée de 15 à 29 ans, on dénombre, pour ce même groupe d'âge, près de quatre chômeurs sur dix (36,3 %).

Il ne s'agit pas d'une situation temporaire, mais d'une tendance structurelle. Le graphique suivant présente l'évolution comparée du taux de chômage des jeunes et de celui des 30 ans et plus, pour la période allant de 1976 à 1999.

Sur une période de plus de vingt ans, on note une constante : plus la catégorie de population étudiée est jeune, plus le taux de chômage est élevé. De plus, les taux de chômage chez les plus jeunes sont plus étroitement liés à la conjoncture économique. En effet, on remarque une hausse marquée du taux de chômage chez les jeunes en 1982 et en 1997. *Les jeunes ont toujours été touchés par le chômage en plus grande proportion que leurs aînés. La situation actuelle n'est donc pas nouvelle. Ils sont également plus vulnérables aux aléas de l'économie*<sup>22</sup>.

La sensibilité accrue des jeunes au contexte économique laisse supposer qu'ils seront particulièrement affectés par la montée des emplois atypiques, puisque ceux-ci correspondent à un changement structurel de l'économie du travail. La prochaine section sera consacrée à l'étude de ce sujet.

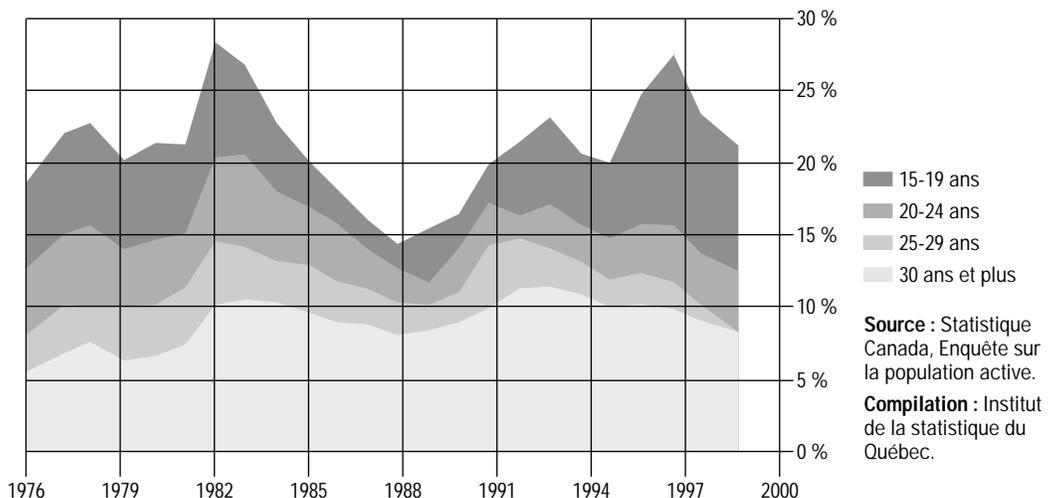
## 2.2 Les jeunes et les emplois atypiques

La progression des emplois atypiques, tels qu'ils ont été définis au chapitre précédent, est une tendance lourde qui transforme la structure du marché du travail. Au Québec, le nombre d'emplois atypiques a grimpé de 135 % entre 1976 et 1995 alors que l'emploi typique ne croissait que de 6,6 %<sup>23</sup>. *Tout indique qu'avec une même vitesse de croisière, la part de l'emploi atypique serait supérieure à l'emploi typique en l'an 2017*<sup>24</sup>.

On retrouve de plus en plus de personnes qui occupent des emplois atypiques au Québec. Celles qui intègrent ou réintègrent le marché du travail sont plus particulièrement touchées par la multiplication de ces emplois. On pense, entre autres, aux femmes, aux personnes immigrantes

*Les jeunes ont toujours été touchés par le chômage en plus grande proportion que leurs aînés. La situation actuelle n'est donc pas nouvelle. Ils sont également plus vulnérables aux aléas de l'économie.*

**Graphique 1 Évolution du taux de chômage de 1976 à 1999, Québec**



22 GRENIER, André, *Les jeunes et le marché du travail : tendances et situation récente*, Québec, Emploi-Québec, 1998, p. 8.

23 Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DU TRAVAIL, « L'évolution du marché du travail atypique au Québec », encart dans *Le Marché du travail*, vol. 19, n° 5, p. 25.

24 *Ibid.*

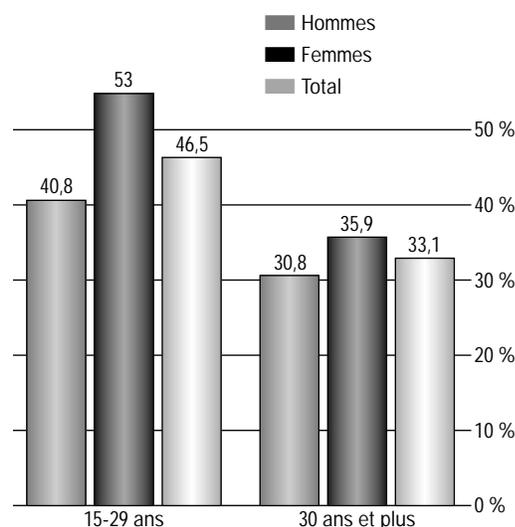
non qualifiées et aux derniers arrivés sur le marché du travail, soit les jeunes. *Ces catégories sociales sont plus vulnérables en raison des caractéristiques sociales généralement attribuées à leur rapport au travail*<sup>25</sup>.

Les jeunes sont particulièrement affectés par ce phénomène. La première partie du présent portrait statistique consistera à évaluer l'importance du travail atypique selon l'âge et le sexe, au Québec. Cette analyse permettra aussi de constater que le travail atypique des jeunes n'est pas le même que celui des travailleurs plus âgés. De la même façon, des distinctions importantes devront être faites en fonction du sexe.

### Les travailleurs atypiques au Québec : portrait de famille

Le tableau 2 montre le pourcentage de travailleurs autonomes, temporaires et à temps partiel, selon des catégories mutuellement exclusives. Cette méthode permet, par exemple, de ne pas comptabiliser deux fois une personne qui travaillerait à temps partiel de façon temporaire. Le pourcentage total de l'emploi atypique, établi sur la base de l'ensemble des travailleurs, est repris par le graphique 2 qui illustre l'importance du travail atypique selon l'âge et le sexe.

**Graphique 2 Proportion de l'emploi atypique selon le groupe d'âge et le sexe, Québec, 1999**



Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilation spéciale par l'Institut de la statistique du Québec.

Compilation supplémentaire : Conseil permanent de la jeunesse.

Une proportion de 46,5 % de jeunes occupent un emploi atypique contre 33,1 % des travailleurs de plus de 30 ans. Chez les femmes de 15 à 29 ans, la proportion grimpe à 53 %! De telles statistiques impliquent qu'on ne peut plus aborder la question de l'emploi des jeunes sans s'intéresser à l'emploi atypique.

**Tableau 2 Composantes de l'emploi atypique total selon l'âge et le sexe, Québec, 1999**

	Âge 15-29			Âge 30+		
	%	H %	F %	%	H %	F %
Temps partiel permanent	16,6	11,6	22,2	7,4	2,3	13,8
Temps partiel temporaire	11,2	9,1	13,7	2,3	1,3	3,6
Temporaire temps plein	11,7	12,6	10,8	5,3	5,3	5,0
Travailleurs autonomes (temps partiel et temps plein)	6,7	7,3	6,1	17,9	21,8	13,2
<b>Total atypique</b>	<b>46,5</b>	<b>40,8</b>	<b>53,0</b>	<b>33,1</b>	<b>30,8</b>	<b>35,9</b>

(Le total peut être différent de la somme des parties, en raison de l'arrondissement à la première décimale.)

Une proportion de 46,5 % de jeunes occupent un emploi atypique contre 33,1 % des travailleurs de plus de 30 ans. Chez les femmes de 15 à 29 ans, la proportion grimpe à 53 %!

25 DAGENAIS, Lucie France, « La question des jeunes et la stratégie d'emploi jeunesse, Éléments de réflexion », *Cahiers de recherche sociologique*, n° 31, 1998, p. 70.

Le tableau précédent permet en outre d'observer plus finement la nature différente du travail atypique selon l'âge et le sexe. Par exemple, les travailleurs autonomes représentent plus d'un travailleur atypique sur deux chez les 30 ans et plus, contrairement à moins de un sur sept chez les jeunes. Les différences entre les sexes sont également remarquables, peu importe l'âge : une proportion beaucoup plus élevée de femmes occupent des emplois à temps partiel.

Les prochaines étapes de l'analyse porteront de manière plus précise sur l'évolution et sur certaines caractéristiques du travail à temps partiel, du travail temporaire et du travail autonome chez les jeunes de 15 à 29 ans.

### 2.2.1 Les jeunes et l'emploi à temps partiel

*Par emploi à temps partiel, on désigne tous les emplois dont la semaine de travail est inférieure à 30 heures<sup>26</sup>.*

#### L'évolution du travail à temps partiel chez les jeunes

Le nombre de jeunes qui occupent des emplois à temps partiel s'est accru de façon importante depuis 1976. Le tableau suivant présente l'emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total pour les années 1976, 1987 et 1999.

De 1976 à 1999, la progression de l'emploi à temps partiel a été spectaculaire chez les jeunes Québécois. Le cas des 20 à 24 ans est particulièrement intéressant. La proportion de travailleurs à temps partiel dans ce groupe d'âge a pratiquement quadruplé au cours de cette période, passant de 7,6 % à 30,3 %. Le travail à temps partiel des autres jeunes a aussi augmenté de façon notable, la proportion ayant presque triplé chez les 15 à 29 ans alors qu'elle n'a pas tout à fait doublé chez les 30 ans et plus.

#### Un déplacement de l'emploi à temps plein vers l'emploi à temps partiel

La progression du nombre d'emplois à temps partiel peut également s'expliquer par un recul du travail à temps plein chez les jeunes. Le tableau suivant dresse le bilan du nombre de travailleurs à temps partiel et à temps plein entre 1976 et 1999, ainsi que les variations dans la population active.

De 1976 à 1999, la progression de l'emploi à temps partiel a été spectaculaire chez les jeunes Québécois.

**Tableau 3** Progression de l'emploi à temps partiel selon le groupe d'âge, Québec, 1976, 1987 et 1999

	1976 %	1987 %	1999 %
<b>15-29 ans</b>	<b>11,6</b>	<b>22,3</b>	<b>30,2</b>
15-19	27,2	54,0	67,1
20-24	7,6	18,6	30,3
25-29	6,2	12,4	14,2
<b>30 ans et plus</b>	<b>7,5</b>	<b>11,1</b>	<b>12,3</b>

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilation spéciale par l'Institut de la statistique du Québec.

Compilation supplémentaire : Conseil permanent de la jeunesse.

26 Il s'agit du critère utilisé par Statistique Canada dans son Enquête sur la population active.

**Tableau 4 Variation de la population active  
et du nombre de travailleurs à temps plein et à temps partiel,  
Québec, 1976 - 1999**

	Population active	Temps plein	Temps partiel
15-29 ans	- 228 100	-334 800	+135 900
30 ans et plus	+ 1 139 100	+807 000	+199 900

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active.  
Compilation spéciale par l'Institut de la statistique du Québec.

Compilation supplémentaire : Conseil permanent de la jeunesse.

En outre, il est primordial de mentionner que le déclin de l'emploi à temps plein ne saurait être attribuable à la seule baisse de la population active des jeunes. En effet, le nombre d'emplois de ce type pour les 15 à 29 ans a chuté de 35,9 %, alors que le recul de la population active de ce groupe d'âge n'a été que de 18,9 %. Comparativement, chez les plus de 30 ans, l'augmentation de l'emploi à temps plein a presque suivi celle de la population active, soit 58,1%, alors que la population s'est accrue de 72 %.

### Raisons invoquées pour travailler à temps partiel

L'essor spectaculaire du travail à temps partiel s'explique en partie par la hausse du nombre d'étudiants. Mais on ne peut expliquer tout le travail à temps partiel par la scolarisation accrue des jeunes et le nombre grandissant d'étudiants qui travaillent.

Le tableau suivant présente la fréquence des raisons invoquées par les travailleurs à temps partiel pour expliquer leur forme d'emploi, en 1999<sup>27</sup>.

**Tableau 5 Répartition des travailleurs à temps partiel  
par rapport au total des travailleurs,  
selon la raison et l'âge, Québec, 1999**

Raison	15-29 ans %	30 ans et + %
Famille, invalidité :	1,0	2,1
École :	18,3	0,3
Autres raisons « volontaires » :	2,6	5,6
Involontaire (définition large) * :	8,2	4,3
Total temps partiel :	30,2	12,3

(La somme des réponses peut être différente du total en raison des arrondissements.)

(\*) La définition large inclut ceux qui n'ont pas trouvé de travail à temps plein ou qui travaillent à temps partiel à cause de la « conjoncture économique », qu'ils aient cherché un emploi à temps plein ou non, au cours des 4 dernières semaines.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.  
Compilation spéciale par l'Institut de la statistique du Québec.

Compilation supplémentaire : Conseil permanent de la jeunesse.

27 La définition du temps partiel involontaire de Statistique Canada a changé en 1997. Les raisons recueillies au cours de l'Enquête sur la population active sont les suivantes : maladie ou incapacité, soin des enfants, autres obligations personnelles ou familiales, va à l'école, par choix, autres raisons volontaires, la conjoncture économique, n'a pu trouver de travail à temps plein. Dans ce tableau, le taux de « temps partiel involontaire » (définition large) est obtenu en divisant le nombre de personnes ayant répondu oui à une des deux dernières questions par le nombre total des travailleurs. Statistique Canada demande ensuite aux personnes de cette première catégorie si elles ont cherché du travail à temps plein au cours des quatre dernières semaines. Les personnes qui ont répondu positivement à cette dernière question nous permettraient d'établir le nombre de travailleurs à temps partiel involontaire, selon une définition stricte. Le taux est obtenu de la même façon, en divisant par le nombre total des personnes travaillant à temps partiel.

Les données indiquent clairement que si les jeunes travaillent majoritairement à temps partiel en raison de leurs études, les autres travailleurs invoquent quant à eux des raisons familiales, ou d'autres raisons volontaires deux fois plus souvent que les 15 à 29 ans. Mais surtout, malgré l'importance de l'école dans le choix d'un statut d'emploi chez les jeunes, les 15 à 29 ans travaillent à temps partiel de façon involontaire deux fois plus souvent que les 30 ans et plus, toutes proportions gardées.

### L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL PENDANT LA PÉRIODE SCOLAIRE

#### Progression de l'emploi à temps partiel chez les « non-étudiants » seulement

Les données que nous venons d'étudier permettent de nuancer l'idée selon laquelle le travail à temps partiel chez les jeunes est toujours « volontaire ». Malheureusement, il est impossible de comparer les données récentes sur le temps partiel involontaire avec les données plus anciennes, le questionnaire de l'Enquête sur la population active ayant été profondément modifié à cet égard. Par contre, d'autres données permettent de confirmer l'évolution du travail à temps partiel, chez les « non-étudiants ». Les données de Statistique Canada relatives aux « non-étudiants » sont obtenues en se basant

uniquement sur les huit mois de la période scolaire, ce qui permet d'éliminer les emplois d'été.

Selon ces données, la proportion de jeunes est passée de 10,9 à 15,9 % entre 1990 et 1998, soit une progression de 45,9 %. Ainsi, même en excluant le travail d'été, le travail à temps partiel est en croissance rapide chez les jeunes<sup>28</sup>.

#### Raisons invoquées par les « non-étudiants » pour travailler à temps partiel

Les mêmes statistiques permettent également d'évaluer le caractère volontaire ou non du travail à temps partiel. Le tableau 6 présente la place du temps partiel involontaire dans le temps partiel total, pendant la période scolaire, en 1998.

On pourrait croire que la majorité des jeunes travaillent à temps partiel pendant la période scolaire à cause de leur statut d'étudiant. Pourtant, si l'on examine la situation de ceux qui étaient âgés de 20 à 24 ans et de 25 à 29 ans en 1998, la proportion de travailleurs à temps partiel involontaire atteint respectivement 72,9 % et 59,3 %. Au total, 65,4 % de la jeune génération des 15 à 29 ans qui travaille à temps partiel pendant la période scolaire souhaite travailler à temps plein. Cette proportion est de

**Tableau 6 Emploi à temps partiel involontaire, période scolaire, Québec, 1998**

âge	Nombre d'emplois à temps partiel	Temps partiel involontaire, (définition large) *	Temps partiel involontaire %
15-29 ans	91 400	59 800	65,4
15-19	13 000	6 600	50,1
20-24	36 900	26 900	72,9
25-29	41 500	24 600	59,3
30 ans et plus	302 200	11 5900	38,4

(Le total peut être différent de la somme des parties, en raison de la marge d'erreur de 1500.)

(\*) La définition large inclut ceux qui n'ont pas trouvé de travail à temps plein ou qui travaillent à temps partiel à cause de la « conjoncture économique », qu'ils aient cherché un emploi à temps plein ou non, au cours des quatre dernières semaines.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

Compilation supplémentaire : Conseil permanent de la jeunesse.

38,4 % pour le groupe des plus de 30 ans. Par conséquent, il y a un fort pourcentage de jeunes qui travaillent à temps partiel, faute de trouver mieux, et qui aspirent à se trouver du travail à temps plein.

### 2.2.2 Les jeunes et l'emploi temporaire

*Un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin<sup>29</sup>.*

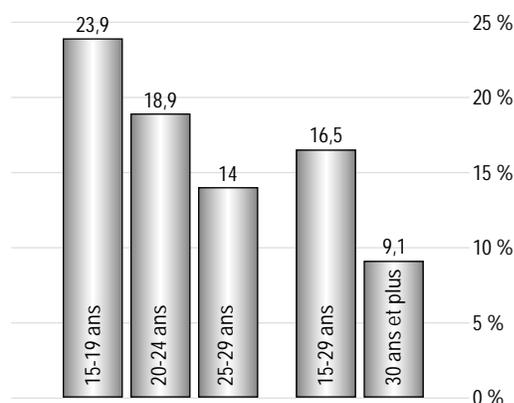
En théorie, les employés dits temporaires sont engagés pour des projets particuliers ou pour répondre à un besoin passager de main-d'œuvre en raison d'un surplus de travail.

En tout, 22,9 % des jeunes travailleurs occupaient un emploi temporaire en 1999 (selon les données présentées dans le tableau 2). Parmi ceux-ci, un certain nombre ont des emplois d'été. Or, en considérant seulement la période scolaire, il est possible de ne pas tenir compte de ces emplois<sup>30</sup>.

#### LES JEUNES EN EMPLOI TEMPORAIRE PENDANT LA PÉRIODE SCOLAIRE

L'emploi temporaire sera traité en relation avec l'emploi permanent, afin de mesurer la place relative des jeunes dans ces deux types d'emplois. L'analyse se limitera à l'année 1998 et ne pourra aborder les raisons invoquées par les travailleurs puisque ces données ne sont pas disponibles<sup>31</sup>.

**Graphique 3 Proportion de l'emploi temporaire par groupe d'âge, période scolaire, Québec, 1999**



Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilation spéciale par l'Institut de la statistique du Québec.

Compilation supplémentaire : Conseil permanent de la jeunesse.

Dès le premier coup d'œil, on remarque que ce sont les 15 à 19 ans qui, proportionnellement, occupent le plus d'emplois temporaires, soit dans 23,3 % des cas. Quant à la part retenue par les 20 à 24 ans et les 25 à 29 ans, elle représente respectivement 18,9 et 14 %.

La proportion d'employés temporaires pendant la période scolaire est presque deux fois plus élevée chez les jeunes que chez les travailleurs plus âgés. En fait, 16,5 % des 15 à 29 ans occupent un emploi temporaire par rapport à seulement 9,1 % des 30 ans et plus. Toutes proportions gardées, il y a donc 1,8 fois plus de jeunes que de plus de 30 ans dans les emplois temporaires lorsque l'on ne tient pas compte de la période estivale.

Il y a 1,8 fois plus de jeunes que de plus de 30 ans dans les emplois temporaires lorsque l'on ne tient pas compte de la période estivale.

29 STATISTIQUE CANADA, *Guide de l'enquête sur la population active*, Ottawa, 1999, p. 13.

30 Le CPJ évalue qu'environ la moitié des emplois temporaires chez les jeunes sont occupés pendant la période estivale. Si l'on tient compte de la période scolaire, on peut également exclure bon nombre d'emplois saisonniers, en plus des emplois étudiants.

31 La distinction entre les employés permanents et les employés temporaires est réalisée par Statistique Canada depuis 1997 seulement. De plus, l'Enquête sur la population active ne prévoit pas de questions sur les raisons qui incitent les travailleurs à occuper un emploi temporaire.

### 2.2.3 Les jeunes et le travail autonome

*Travailleur, constitué ou non en société, qui n'a pas recours à une aide salariée, c'est-à-dire qui est son propre employeur et qui travaille seul*<sup>32</sup>.

La notion de travailleur autonome peut désigner plusieurs réalités différentes sur le marché du travail. D'ailleurs, Statistique Canada n'utilise pas ce terme, mais celui de travailleur indépendant<sup>33</sup>. Au sens de Statistique Canada, cette catégorie regroupe des employeurs autant que des travailleurs sans aide salariée.

Parmi tous les types d'emploi, le travail indépendant a marqué la plus forte croissance de 1980 à 1998, soit 42,2 % au Québec. D'ailleurs, sa part dans l'emploi total est passée de 10 à 15,7 % au cours de la même période<sup>34</sup>. L'emploi indépendant, au sens large, a donc fait un bond remarquable.

Chez les 15 à 29 ans, la proportion de jeunes travailleurs indépendants, qui était de 5,3 % en 1980, a augmenté à 7,4 % en 1998. Pour les plus de 30 ans, elle est passée de 13,8 à 18,4 % pendant la même période. Le taux de croissance du travail indépendant chez les jeunes a donc dépassé quelque peu celui des 30 ans et plus, entre 1980 et 1998<sup>35</sup>.

Toutefois, dans cet avis, ce sont les formes atypiques d'emploi qui retiennent notre attention. Ainsi, parmi les travailleurs indépendants, ce sont les personnes qui ont créé leur propre emploi qui présentent un intérêt et non pas les employeurs. Par conséquent, la catégorie des travailleurs indépendants sans aide salariée est celle qui se situe dans notre angle d'analyse et qui sera retenue pour notre propos<sup>36</sup>.

#### Les jeunes travailleurs autonomes sans aide salariée

En 1998, 75,7 % des jeunes travailleurs indépendants (15 à 29) n'avaient pas d'aide salariée, comparativement à 58,8 % des 30 ans et plus. Entre 1980 et 1998, le nombre de jeunes travailleurs indépendants sans aide salariée est resté stable, passant de 46 000 à 46 400. Cependant, la baisse démographique explique que la proportion de travailleurs autonomes parmi ce groupe d'âge a augmenté de 4,2 à 5,6 %. Chez les 30 ans et plus, la même proportion est passée de 6,6 à 10,8 %.

En fait, au cours de cette période, des travailleurs plus âgés ont été davantage « attirés » par cette forme d'emploi. En effet, près des trois quarts des travailleurs autonomes sont âgés de 40 ans et plus<sup>37</sup>. Dans leur cas, il s'agit souvent d'une seconde carrière, dont la nature est bien différente de celle des jeunes qui débutent à leur compte. Cette prédominance des travailleurs autonomes plus âgés apparaît clairement dans le tableau 7.

32 Définition inspirée de la catégorie de travailleur indépendant de Statistique Canada.

33 Ces travailleurs sont ensuite divisés en trois catégories. Il y a ceux qui sont constitués en société, ceux qui ne le sont pas et les travailleurs familiaux non rémunérés. Les deux premières catégories se subdivisent également en deux, c'est-à-dire ceux qui ont recours à l'aide de salariés (employeurs) et ceux qui travaillent sans aide salariée. Quant aux travailleurs familiaux, ce sont des personnes qui travaillent sans rémunération pour un parent propriétaire et qui occupent le même logement.

34 Population de 15 ans et plus, Statistique Canada. Enquête sur la population active, compilation spéciale, calcul effectué par le Conseil permanent de la jeunesse.

35 Il s'agit du taux de croissance des travailleurs indépendants par rapport à tous les travailleurs d'une catégorie d'âge. Ce taux était de 39,6 % pour les 15 à 29 contre 33,3 % pour les 30 et plus. Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale, calcul effectué par le Conseil permanent de la jeunesse.

36 Voir : SCHETAGNE, Sylvain, *Le travail autonome et les jeunes au Québec : Une voie de contournement au marché du travail?* Conseil canadien de développement social, 1999. Voir aussi : ROY, Gilles, *Diagnostic sur le travail autonome*, version synthèse réalisée pour la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, 1997.

37 Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DU TRAVAIL, « L'évolution du marché du travail atypique au Québec », encart dans *Le Marché du travail*, vol. 19, n° 5, p. 62.

**Tableau 7 Proportion et croissance des travailleurs autonomes (indépendants sans aide salariée), Québec, 1980 et 1998**

	1980 %	1998 %	Taux de croissance 1980-1998
15-29 ans	4,2	5,6	33,3 %
15-19	8,0	8,7	8,8 %
20-24	2,2	3,5	59,1 %
25-29	4,0	6,0	50,0 %
30 ans et plus	6,6	10,8	63,6 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

Compilation supplémentaire : Conseil permanent de la jeunesse.

Ainsi, bien que le travail autonome soit plus fréquent chez les travailleurs plus âgés, le taux de croissance de cette forme d'emploi chez les jeunes dans la vingtaine s'approche de celui observé chez les 30 ans et plus, depuis 1980.

## 2.3 Les revenus moyens associés aux emplois atypiques

Parmi les caractéristiques des emplois atypiques, on note leur durée limitée, c'est-à-dire moins d'heures de travail chaque semaine ou encore moins de semaines de travail. Le travailleur atypique doit donc se contenter d'un revenu annuel plus faible, même lorsque le salaire horaire et les avantages sociaux qui lui sont accordés sont semblables à ceux d'un employé régulier occupant un emploi similaire.

Le Conseil se propose de comparer, dans cette section, les revenus tirés du travail à temps partiel avec ceux du travail à temps plein, ceux des employés temporaires avec ceux des employés permanents, et finalement, les revenus moyens des travailleurs autonomes, sans aide salariée, avec ceux des salariés dans leur ensemble.

Dans le cas des travailleurs temporaires et à temps partiel, les revenus moyens ont été calculés sans tenir compte des travailleurs qui ont occupé un emploi uniquement durant la période estivale. Enfin, on doit considérer que ces deux catégories se recoupent, puisque les travailleurs temporaires et à temps partiel sont inclus dans chacune d'elles.

### 2.3.1 Les revenus annuels moyens des employés à temps partiel pendant la période scolaire

Le tableau suivant compare les revenus moyens des travailleurs à temps partiel avec ceux des travailleurs à temps plein ainsi que le pourcentage du revenu moyen d'un employé à temps plein gagné par un employé à temps partiel.

Dans ce cas, la différence de revenus s'explique aisément par le nombre d'heures hebdomadaires travaillées. Malgré cela, une constatation s'impose : dans l'ensemble, le revenu annuel moyen des employés à temps partiel est deux fois plus faible que celui des travailleurs à temps plein.

**Tableau 8 Les revenus annuels moyens des employés à temps partiel et à temps plein, période scolaire, 1997**

	Temps plein	Temps partiel	Revenus temps partiel ÷ revenus temps plein
15-29 ans	22 800 \$	11 600 \$	50,9 %
15-24	17 600 \$	9 600 \$	54,5 %
25-29	26 000 \$	14 200 \$	54,6 %
30 ans et plus	34 800 \$	16 000 \$	46,0 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

Compilation supplémentaire : Conseil permanent de la jeunesse.

Le revenu annuel moyen des employés à temps partiel est deux fois plus faible que celui des travailleurs à temps plein.

### 2.3.2 Les revenus annuels moyens des travailleurs temporaires et permanents, période scolaire

La proportion élevée de travailleurs temporaires chez les jeunes influe sur leur situation économique. Le tableau 9 montre les écarts entre les revenus annuels moyens, selon qu'ils aient occupé un emploi permanent ou temporaire.

Peu importe le groupe d'âge, les revenus moyens des employés temporaires sont toujours plus bas que ceux des employés permanents. Parmi les jeunes employés, l'écart de revenu se fait particulièrement sentir chez les 15 à 19 ans qui gagnent 45,4 % de moins que les permanents du même âge. L'écart de revenu se réduit considérablement pour les 20 à 24 ans et les 25 à 29 ans, soit 28,8 et 18,2 % respectivement.

Le nombre d'heures travaillées joue un rôle important dans la disparité observée entre les revenus, ceux-ci étant calculés sur une base annuelle. Mais il y a plus : les employés temporaires ne font que passer dans les organisations et restent donc souvent au bas de l'échelle salariale. Les permanents peuvent quant à eux accumuler de l'expérience et gravir les échelons, ce qui expliquerait la différence grandissante entre les revenus des permanents et ceux des temporaires, chez les travailleurs plus âgés.

Mais d'autres facteurs peuvent expliquer la disparité des revenus. Parfois, les employés temporaires ne sont pas rémunérés en fonction de la même échelle salariale, ou encore sont congédiés puis réengagés, afin d'empêcher qu'ils accumulent de l'ancienneté.

### 2.3.3 Les revenus annuels moyens des travailleurs autonomes (indépendants, sans aide salariée)

Le tableau 10 est particulièrement intéressant puisqu'il présente deux types d'emploi qui impliquent un nombre d'heures travaillées assez similaire. En fait, le nombre hebdomadaire moyen pour les travailleurs autonomes sans aide salariée, de 15 à 29 ans, est même supérieur à celui des salariés du même âge, soit 40,4 heures contre 36,0 heures<sup>38</sup>.

Les revenus moyens des jeunes travailleurs autonomes, des salariés du même âge et des travailleurs autonomes plus âgés sont comparables entre eux. Mais ce qui ressort de cette situation est surtout la faiblesse des revenus moyens des jeunes par rapport à ceux des travailleurs plus âgés, ainsi que des revenus des travailleurs autonomes par rapport à ceux des salariés, peu importe l'âge.

Les employés temporaires ne font que passer dans les organisations et restent donc souvent au bas de l'échelle salariale.

**Tableau 9 Les revenus annuels moyens des employés permanents et temporaires, période scolaire, en 1997**

	Employés permanents	Employés temporaires	Revenus temporaires + revenus permanents
15-29 ans	20 942 \$	15 440 \$	73,7 %
15-19	10 303 \$	5 626 \$	54,6 %
20-24	17 167 \$	12 222 \$	71,2 %
25-29	24 538 \$	20 079 \$	81,8 %
30 ans et plus	34 257 \$	23 340 \$	68,1 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

Compilation supplémentaire : Conseil permanent de la jeunesse.

<sup>38</sup> Source : Statistique Canada. Enquête sur les finances des consommateurs (EFC), compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec à partir des fichiers de microdonnées.

**Tableau 10 Les revenus annuels moyens des travailleurs autonomes et des salariés en 1997**

	Salariés	Travailleurs autonomes	Revenus travailleurs autonomes ÷ revenus salariés
15-29 ans	20 100 \$	19 200 \$	94,5 %
15-24	15 200 \$	13 200 \$	86,8 %
25-29	23 900 \$	22 500 \$	94,1 %
30 ans et plus	33 400 \$	21 100 \$	63,2 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.

Compilation supplémentaire : Conseil permanent de la jeunesse.

Cette dernière constatation porte à réflexion. Les travailleurs autonomes travaillent en moyenne plus d'heures que les salariés, mais encaissent des revenus inférieurs à ceux-ci. Tout semble indiquer qu'à moins de réaliser le rêve américain, les jeunes travailleurs autonomes ne doivent pas s'attendre à voir leur revenu augmenter au même rythme que celui des salariés.

## 2.4 Le cumul d'emplois chez les jeunes

Les heures de travail inférieures et les revenus moindres, associés au travail atypique, amènent un nombre grandissant de travailleurs à cumuler plusieurs emplois. Les travailleurs autonomes et ceux à temps partiel sont les plus affectés par ce phénomène. Au Canada, la proportion de travailleurs autonomes dans cette situation a progressé de 42 à 51 % entre 1977 et 1997<sup>39</sup>. Les travailleurs à temps partiel cumulent plus souvent des emplois que les travailleurs à temps plein et l'emploi à temps partiel était l'emploi principal dans 35 % des cas en 1997, comparativement à 20 % en 1977<sup>40</sup>.

Ce phénomène de plus en plus important touche particulièrement les jeunes. Selon Denis Matte, chercheur au ministère du Travail du Québec, *il semble bien que les conditions difficiles du marché de l'emploi obligent les jeunes travailleurs à occuper simultanément plusieurs postes à temps partiel*<sup>41</sup>. En 1996, les jeunes Canadiens de 15 à 24 ans représentaient 20 % des personnes cumulant des emplois alors qu'ils ne constituaient que 15 % de la main-d'œuvre totale<sup>42</sup>. Parmi tous les groupes d'âge, ce sont les 20 à 24 ans qui avaient le taux de cumul d'emplois le plus élevé en 1997; 7,1 % d'entre eux se trouvaient dans cette situation, comparativement à 5,2 % dans la population en général<sup>43</sup>.

Parmi tous les groupes d'âge,  
ce sont les 20 à 24 ans qui  
avaient le taux de cumul  
d'emplois le plus élevé en 1997.

39 Pendant la même période, le cumul d'emplois de tous les travailleurs passa de 2,4 à 5,2 % Voir : SUSSMAN, Deborah, « Cumuler des emplois : une habitude bien ancrée », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 10, n° 2, été 1998, p. 26.

40 SUSSMAN, Deborah, « Cumuler des emplois : une habitude bien ancrée », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 10, n° 2, été 1998, p. 27.

41 Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DU TRAVAIL, « L'évolution du marché du travail atypique au Québec », encart dans *Le Marché du travail*, vol. 19, no 5, 1998, p. 80

42 *Ibid.*

43 SUSSMAN, Deborah, *loc. cit.*, p. 26.

Selon une enquête de Statistique Canada, la raison la plus souvent invoquée pour expliquer cette situation (28 % des cas<sup>44</sup>) était de payer les dépenses normales du ménage. D'ailleurs, le corollaire à la faible rémunération est généralement un taux élevé de cumul d'emplois. Plus précisément, les travailleurs qui gagnaient moins de 10 \$ l'heure dans leur emploi principal ont enregistré en 1997 le taux de cumul d'emploi le plus fort (6 %) et ceux qui gagnaient 20 \$ l'heure ou plus, le taux le plus faible<sup>45</sup>. Cela laisse supposer qu'une bonne partie des jeunes occupent plus d'un emploi afin de remédier à une situation financière précaire.

\* \*  
\*

La place de plus en plus importante du travail atypique entraîne des conséquences significatives chez les jeunes. La transformation du marché du travail au profit de ces emplois a pu contribuer, dans une certaine mesure, à la tendance à la baisse des revenus réels observée chez les

jeunes depuis les années 80<sup>46</sup>. Cependant, les données relatives aux revenus moyens des jeunes travailleurs atypiques indiquent clairement que ces emplois contribuent à rendre précaire la situation économique de ceux qui les occupent et pousse bon nombre d'entre eux à rechercher des sources complémentaires de revenu. L'effet de la hausse des emplois atypiques sur les données relatives au cumul d'emplois a d'ailleurs été mesuré.

Par contre, de nombreuses conséquences des emplois atypiques ne peuvent être évaluées en adoptant une approche statistique. Il est fort difficile de quantifier la précarité. C'est pourquoi le chapitre suivant sera fondé sur une approche différente, plus qualitative, afin d'explorer le lien qui unit l'emploi atypique et la précarité chez les jeunes. ●

44 *Ibid.*, p. 27, données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995.

45 *Ibid.*, p. 31.

46 Voir PICOT, Garnet et Andrew HEISZ, *Le marché du travail des années 1990*, Ottawa, Statistique Canada (11F0019MPE N°148), 2000, p. 21.



- Le nombre d'emplois atypiques a grimpé de 135 % entre 1976 et 1995. Si cette croissance se maintient, l'emploi atypique deviendra majoritaire au Québec en 2017.

## Portrait du travail atypique au Québec, en 1999

	15 – 29 ans %	30 ans et + %
Travailleurs autonomes	6,7 %	17,9 %
Temps partiel (régulier)	16,6 %	7,4 %
Temps partiel (temporaire)	11,2 %	2,3 %
Temporaire (temps plein)	11,7 %	5,3 %
<b>Total</b>	<b>46,5 %</b>	<b>33,1 %</b>

- En 1999, près d'un jeune travailleur de 15 à 29 ans sur deux (46,5 %) occupait un emploi atypique. Dans le cas des 30 ans et plus, cette proportion était de un sur trois (33,1 %), tandis que pour les jeunes femmes, elle s'élevait à 53 %.
- Au total, les 15 à 29 ans occupaient 62,3 % de tous les emplois à temps partiel temporaires alors qu'ils ne représentaient que 25,5 % des travailleurs.
- Les jeunes occupaient un emploi à temps partiel de façon involontaire deux fois plus souvent que les travailleurs de 30 ans et plus.
- Pendant la période scolaire, 65,4 % des travailleurs à temps partiel de 15 à 29 ans auraient préféré travailler à temps plein, comparativement à 38,4 % des 30 ans et plus.
- Plus de la moitié (54,1 %) des travailleurs atypiques de 30 ans et plus étaient des travailleurs autonomes, alors que seulement un septième (14,4 %) de ceux âgés de 15 à 29 ans étaient leurs propres employeurs. Les jeunes travailleurs atypiques occupaient donc massivement des emplois temporaires et à temps partiel.

## Revenus annuels moyens

- En 1997, les 15 à 29 ans qui occupaient un emploi temporaire pendant la période scolaire touchaient en moyenne 73,7 % du revenu annuel des employés permanents du même âge.
- En 1997, les employés de 15 à 29 ans, à temps partiel pendant la période scolaire, gagnaient en moyenne 50,9 % du revenu annuel des employés à temps plein du même groupe d'âge.





# 3

## Conséquences des emplois atypiques chez les jeunes

*Survol de la littérature*

**L**es jeunes accaparent plus que leur part des emplois atypiques. Ces emplois, bien souvent caractérisés par la précarité, risquent fort d'affecter leurs conditions et leurs choix de vie.

En se fondant sur les écrits relatifs à ce sujet, ce chapitre fera état de la détérioration de la situation des jeunes au Québec, à plusieurs égards. Difficultés d'insertion professionnelle, endettement étudiant, diminution des revenus, appauvrissement, accessibilité moindre au logement et maternité plus tardive seront les thèmes abordés au cours de ce troisième chapitre.

### 3.1 L'insertion sur le marché du travail : un chemin tortueux

Alors que les emplois atypiques sont en pleine croissance, il semble primordial de s'intéresser à l'influence de ce contexte sur l'insertion professionnelle des jeunes. À première vue, on peut remarquer que l'insertion professionnelle des jeunes Québécois est de plus en plus complexe.

En fait, elle désigne désormais un processus d'accès à l'emploi et non plus un moment précis<sup>47</sup>.

Le passage de la formation à l'emploi permanent à temps plein, relié à son domaine d'études, est moins facile qu'auparavant. Par exemple, les taux d'obtention d'emplois permanents et à temps plein par les détenteurs d'un baccalauréat ont chuté de 75,2 à 50,5 % entre 1982 et 1997<sup>48</sup>.

Les taux d'obtention d'emplois permanents et à temps plein par les détenteurs d'un baccalauréat ont chuté de 75,2 à 50,5 % entre 1982 et 1997 .

47 « Transitions au Québec- étude de cas », chapitre 3 dans Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES, *Rapport canadien pour un examen thématique de l'OCDE*, (<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/arb/publications/books/working/three-f.pdf>) Voir également : Gouvernement du Québec, CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION, *L'insertion sociale et professionnelle, une responsabilité à partager*, Rapport annuel 1996-1997 sur l'état et les besoins de l'éducation, Québec, 1997.

48 Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *La Relance à l'université*. 1998. Voir : <http://www.meq.gouv.qc.ca/Relance/Relance.htm>

*Si d'avoir plus d'années d'études accroît les possibilités d'obtenir un meilleur emploi, en revanche on constate que les bons emplois disponibles n'augmentent pas automatiquement avec le nombre de diplômés... Ajoutons que le fait de posséder un diplôme ne garantit pas toujours un bon emploi, ni même simplement un emploi<sup>49</sup>.*

À défaut d'obtenir un emploi permanent et à temps plein, les diplômés universitaires doivent bien souvent se rabattre sur des emplois atypiques. Ce phénomène est d'ailleurs confirmé dans une étude du ministère de l'Éducation. *Étant donné la croissance des emplois à temps partiel et des emplois temporaires au cours de la période de 1990-1997 (...) les diplômées et les diplômés de 1995 ont moins chômé parce qu'ils se sont contentés d'emplois plus précaires<sup>50</sup>.* Ainsi, l'insertion en emploi pour les diplômés du baccalauréat se traduit souvent par des emplois atypiques, habituellement précaires. Si les titulaires d'un baccalauréat se contentent souvent d'emplois atypiques, le Conseil se questionne sur les problèmes d'insertion sur le marché du travail auxquels les jeunes moins scolarisés doivent faire face.

Comme l'énonce Lucie France Dagenais, *les processus de transitions professionnelles sont complexes et faits d'éléments imbriqués, regroupant une variété de conditions (employé, chômeur, stagiaire, étudiant, etc.) et possiblement leur cumul<sup>51</sup>.* L'instabilité actuelle de l'emploi va aussi de pair avec une alternance fréquente entre le travail et les études, ainsi qu'entre différentes formes d'emploi, c'est-à-dire l'intermittence<sup>52</sup>. Ainsi, le problème de l'insertion professionnelle dépasse le seul passage difficile de la formation à l'emploi.

De plus, la période d'insertion professionnelle s'allonge. Au début des années 80, la transition définitive en emploi prenait environ six ans et au milieu des années 90, elle était passée à huit ans<sup>53</sup>. Un rapport du gouvernement du Canada mentionne même que *pour beaucoup de personnes, la période de transition durera une décennie ou davantage...<sup>54</sup>.* Cela laisse fortement supposer l'existence d'un lien entre la croissance des emplois atypiques et un allongement de la période d'insertion professionnelle. L'entrée définitive dans le monde du travail s'effectuerait plus tard, en raison de l'instabilité associée aux emplois atypiques.

La difficulté de l'insertion professionnelle à laquelle s'ajoutent la variété des formes d'emploi conduisent à des périodes plus ou moins longues d'inactivité. Une situation dont les conséquences étaient déjà dénoncées par le Conseil permanent de la jeunesse en 1993 : *les va-et-vient entre l'activité et l'inactivité, entre le chômage et le travail, de même que la baisse des revenus qui accompagne ces*

Au début des années 80,  
la transition définitive  
en emploi prenait environ  
six ans et au milieu des  
années 90, elle était  
passée à huit ans.

49 DAGENAIS, Lucie France, « La question des jeunes et la stratégie d'emploi jeunesse. Éléments de réflexion », *Cahiers de recherche sociologique*, n°31, 1998, p. 59.

50 Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *La relance à l'université*, 1998. (<http://www.meq.gouv.qc.ca/Relance/Relance.htm>)

51 DAGENAIS, Lucie France, *loc. cit.*, p. 61.

52 Expression qui désigne le fait d'effectuer un passage entre des périodes d'activité et de chômage, ou encore entre différentes formes d'emploi.

53 Statistique Canada a choisi la définition de transition de l'OCDE. Selon cette définition, la période de transition va de l'âge où la plupart des jeunes ont cessé d'étudier sans travailler à l'âge auquel la majorité d'entre eux travaillent sans étudier. Voir à ce sujet la publication suivante : STATISTIQUE CANADA, *Le point sur la population active, Les jeunes et le marché du travail*, printemps 1997, catalogue no17-005-XPB, p. 34.

54 « Transitions au Québec- étude de cas », chapitre 3 dans : Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES, *op.cit.*

*mouvements rendent l'insertion stable au marché du travail difficile et peuvent provoquer, non seulement le retrait momentané, mais parfois même le retrait permanent du marché du travail. Plusieurs jeunes sont donc confrontés à un risque élevé d'exclusion professionnelle et sociale*<sup>55</sup>.

Ces transitions entre l'emploi et les périodes d'activité et d'inactivité sont largement conditionnées par le réseau de contacts dont jouissent les jeunes. *La réussite dans l'insertion sur le marché du travail tient souvent à l'existence d'un réseau de relations qui ne joue pas seulement en tant que filière de recommandations auprès des employeurs (...) mais en tant que moyen d'information sur les emplois disponibles*<sup>56</sup>. Par conséquent, ce sont surtout les jeunes qui n'ont pas encore de réseau étendu et solide ou qui sont obligés de le quitter qui sont les plus à risque d'exclusion<sup>57</sup>. À ce sujet, les jeunes qui doivent s'exiler de leur région sont particulièrement plus vulnérables.

Lorsqu'elles sont choisies, ces transitions sont probablement bénéfiques pour les jeunes qui désirent vivre de nouvelles expériences de travail. Un changement de travail en vue d'améliorer sa situation ou pour relever de nouveaux défis est l'occasion de développer de nouvelles compétences et d'élargir son réseau de relations. Mais lorsque les transitions sont la conséquence d'un marché de l'emploi instable, l'insertion définitive en emploi est très difficile. De plus, on peut imaginer qu'un tel contexte, source de frustrations individuelles, est peu favorable au maintien de la motivation à intégrer le marché de l'emploi.

En somme, il apparaît que *la transition des études au marché du travail est sans doute plus complexe que jamais. Beaucoup de jeunes travaillent en même temps qu'ils étudient. D'autres, une fois diplômés, retournent aux études en tant qu'adultes. Ainsi, la marge qui sépare ces deux activités est donc loin d'être définie*<sup>58</sup>. Il y a donc une interaction entre le processus d'insertion et la durée de la scolarité chez les jeunes. Ce point sera abordé dans la prochaine section.

### 3.2 La prolongation de la scolarité et l'endettement étudiant

Jusqu'au milieu des années 80, la prolongation de la scolarisation s'expliquait principalement par une plus grande accessibilité aux études. *Le Québec a réussi un rattrapage important en matière d'accès à l'éducation au cours des dernières décennies*<sup>59</sup>. Or, depuis ce temps, la prolongation de la scolarité s'explique également par l'instabilité de l'emploi, l'intermittence, et par une plus forte compétition sur le marché du travail.

Dans l'attente d'opportunités d'emplois plus intéressantes, l'instabilité du marché du travail conduit les jeunes à demeurer aux études. Dans ce contexte, *poursuivre des études apparaît souvent comme une stratégie de « moratoire » pour de plus en plus de jeunes incapables de trouver un emploi stable ou d'entrer sur le marché du travail*<sup>60</sup>.

55 Gouvernement du Québec, CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *Dites à tout le monde qu'on existe...* . Avis sur la pauvreté des jeunes, Québec, 1993, p. 44.

56 GAUTHIER, Madeleine et Lucie MERCIER, *La pauvreté chez les jeunes. Précarité économique et fragilité sociale. Un bilan*, Québec, IQRC, 1994, p. 103.

57 CASTEL, Robert, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Gallimard, 1999, p. 668-675.

58 BOWLBY, Geoff, « La transition des études au marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol.12, n°1, printemps 2000, p. 50.

59 Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Les États généraux sur l'éducation 1995-1996. Exposé de la situation*, 1996, p. 34.

60 DAGENAIS, Lucie France, *loc. cit.*, p. 56.

De plus, la forte compétition sur le marché du travail pour les emplois permanents et stables crée un rapport de forces favorable aux employeurs. En effet, *bien que des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail aient longtemps été associés à des niveaux de scolarité plus élevés, il est évident que les jeunes qui tentent d'entrer dans presque tout secteur d'activités de nos jours doivent posséder des qualifications professionnelles de beaucoup supérieures à celles de leurs parents il y a 20 ans*<sup>61</sup>. La jeune génération se doit d'être plus scolarisée afin d'intégrer un marché caractérisé par une croissance des emplois atypiques.

Malheureusement, le peu d'emplois permanents et stables rend difficile, pour la jeune génération, le remboursement des dettes d'étude. Une réalité déjà soulevée par le Conseil en 1995 : *la précarité et les salaires modestes rattachés à la plupart des emplois disponibles, combinés à la hausse importante des droits de scolarité à l'université, font en sorte qu'un nombre important de jeunes diplômés connaissent des difficultés à rembourser leurs dettes d'étude*<sup>62</sup>.

Une fois diplômés,  
faute de mieux et  
afin de rembourser  
leurs dettes d'étude,  
les jeunes se cantonnent  
dans des emplois  
précaires. Paradoxalement,  
les revenus de ces emplois  
permettent difficilement  
le remboursement des  
dettes d'études.

L'endettement moyen découlant du programme de prêts et bourses est élevé chez les jeunes qui ont fait des études universitaires. Selon les sources du ministère de l'Éducation, en 1998-1999, l'endettement moyen des étudiants qui ont touché des prêts depuis le collégial (ayant pris leur prêt en charge à la fin de leurs études) était de 15 552 \$ au premier cycle et de 22 378 \$ au deuxième cycle<sup>63</sup>.

Les jeunes qui sont placés dans cette situation se trouvent pris dans un engrenage de précarité. La scolarisation, utilisée parfois comme stratégie de moratoire, amène les jeunes à contracter de lourdes dettes. Une fois diplômés, faute de mieux et afin de rembourser leurs dettes d'études, les jeunes se cantonnent dans des emplois précaires. Paradoxalement, les revenus de ces emplois permettent difficilement le remboursement des dettes d'études. De nos jours, l'adage selon lequel *qui s'instruit s'enrichit*, laisse pour le moins songeur, du moins en ce qui concerne les revenus. Les efforts de plusieurs jeunes pour se sortir de la précarité ont parfois l'effet contraire.

### 3.3 Des revenus en déclin

Les revenus de la jeune génération ont diminué de façon substantielle et la mutation de l'emploi en est en partie responsable. En fait, le recul des revenus des jeunes peut être expliqué essentiellement à partir de deux facteurs, soit une réduction du nombre d'heures de travail et un taux horaire inférieur<sup>64</sup>.

61 STATISTIQUE CANADA, *Le point sur la population active, Les jeunes et le marché du travail*, n° 71-005-XPB, printemps 1997, p. 15.

62 Gouvernement du Québec, CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *Le régime d'aide financière aux étudiants : Maintenir le cap malgré la tourmente*, mémoire présenté au Groupe de travail sur le régime d'aide financière aux étudiants du ministère de l'Éducation, Québec, février 1995, p. 15.

63 Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Les indicateurs de l'éducation*, édition 1999, (<http://www.meq.gouv.qc.ca>). Une proportion significative de la jeunesse a recours au programme de prêts et bourses du ministère de l'Éducation afin de poursuivre leurs études. À ce sujet, en 1998-1999, au collégial, cette proportion était de 29,5 % et de 41,5 % à l'université. D'ailleurs, parmi les jeunes universitaires qui bénéficiaient du programme de prêts et bourses en 1998-1999, 57,5 % touchaient seulement un prêt et 42,5 % avaient à la fois un prêt et une bourse. Pour ces personnes, plus la scolarisation est longue, plus les dettes augmentent.

64 STATISTIQUE CANADA, *op. cit.*, p. 31-32.

Disons d'entrée de jeu que la situation des jeunes est fort différente de celle qu'ont vécu leurs parents au même âge. La tendance générale des années 1945 à 1975 se traduisait par un accroissement du niveau de vie. La situation est désormais inversée. C'est ce que démontrent clairement des données provenant du Bureau de la statistique du Québec.

*Le revenu total des générations 1969-1974 aux âges de 20-24 ans (15 800 \$), en dollars constants de 1994, est bien en deçà de celui des générations précédentes : c'est même 20 % de moins que celles nées 20 ans plus tôt.<sup>65</sup>*

Certains croient qu'il s'agit là d'une situation temporaire, et qu'en vieillissant, les jeunes finiront par rattraper les revenus de leurs aînés. Cette explication a été récemment anéantie par les résultats d'une étude canadienne<sup>66</sup>. En effet, avec le temps, les écarts de revenus entre les générations persistent.

*Par exemple, lorsqu'ils ont atteint l'âge de 32 ans, les travailleurs entrés sur le marché du travail en 1986 gagnaient toujours 20 % de moins que les travailleurs arrivés sur le marché de l'emploi en 1964 lorsqu'ils avaient eux-mêmes 32 ans. Selon les extrapolations des chercheurs, rendus à la cinquantaine, les travailleurs qui avaient 25 ans en 1990 gagneront quelque 200 \$ de moins par semaine que ceux qui ont eu 50 ans en 1990<sup>67</sup>.*

Cette tendance à la diminution des revenus pour les jeunes (15 à 24 ans) semble devoir rester. Pour l'ensemble du Canada, en 1989, pour chaque tranche de 100 \$ gagnée par les adultes, les jeunes en gagnaient 63 \$, et cinq ans plus tard, en 1994, la part des jeunes n'était plus que de 54 \$. Toujours pour le Canada, on observe que le niveau de revenus moyens des jeunes (15 à 24 ans) qui avaient quitté l'école en 1990 était de 11 000 \$ alors qu'en 1995, il était de 9 400 \$<sup>68</sup>. La réduction des taux horaires chez les jeunes explique en partie cette diminution des revenus.

Il faut aussi regarder du côté du nombre d'heures travaillées. En 1980, 7,1 % des jeunes de 15 à 24 ans « non-étudiants »<sup>69</sup> travaillaient moins de 30 heures par semaine, alors qu'en 1996, c'était le cas de 17,7 % d'entre eux. En 1980, 76,5 % des jeunes non-étudiants travaillaient entre 30 et 40 heures, alors qu'ils n'étaient plus que 65,1 % en 1996. Quant à ceux qui accumulaient plus de 40 heures, les proportions sont demeurées stables<sup>70</sup>. Le marché de l'emploi semble se scinder en deux groupes, celui des travailleurs à temps partiel tend à augmenter tandis que la main-d'œuvre à temps plein diminue. La croissance des emplois atypiques joue un rôle important dans la diminution des revenus des jeunes au Québec. Le précédent chapitre a d'ailleurs fort bien démontré que les revenus associés aux emplois atypiques étaient généralement inférieurs à ceux des emplois réguliers à plein temps.

---

Le niveau de revenus  
moyens des jeunes  
(15 à 24 ans) qui avaient  
quitté l'école en 1990  
était de 11 000 \$ alors  
qu'en 1995, il était  
de 9 400 \$.

---

65 Gouvernement du Québec, BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *D'une génération à l'autre : évolution des conditions de vie*, vol. 1, 1997, p. 126.

66 BEAUDRY, P. et D.A. GREEN, « Cohort patterns in Canadian earnings : assessing the role of skill premia in inequality trends », *Revue canadienne d'économie*, vol. 33, n° 4, novembre 2000.

67 PRATTE, André, « Un fossé permanent. Les jeunes ne rattraperont jamais les salaires de leurs parents » *La Presse*, mercredi 28 février 2001, p. A24.

68 STATISTIQUE CANADA, *Le point sur la population active, Les jeunes et le marché du travail*, printemps 1997, n° 71-005-XPB, p. 31.

69 Cette catégorie est établie par Statistique Canada en excluant les quatre mois de la période estivale. Voir chapitre 2.

70 *Ibid.*, p. 33.

En résumé, la diminution des taux horaires des jeunes employés ainsi que la progression de l'emploi à temps partiel sont en cause lorsqu'on traite de la diminution des revenus de la jeune génération. Sans prétendre que la détérioration des revenus des jeunes soit due à la seule croissance de l'emploi atypique, le Conseil permanent de la jeunesse constate que la diminution des revenus des jeunes est attribuable, en partie, à la mutation de l'emploi.

### 3.4 Les jeunes s'appauvrissent

On a pu constater jusqu'à maintenant que la croissance des emplois atypiques est en cause lorsqu'on tente d'expliquer la prolongation de la scolarité, le processus d'insertion professionnelle plus complexe ainsi que la diminution des revenus. Bien que l'on ne soit pas en mesure d'évaluer l'influence de la croissance des emplois atypiques sur la pauvreté<sup>71</sup> des jeunes, on peut certes établir une corrélation entre les deux phénomènes : le travail atypique ne procurant pas nécessairement un niveau de vie décent.

Selon le Conseil canadien de développement social, en 1995, 23 % de la population québécoise vivait sous le seuil de faible revenu établi par Statistique Canada<sup>72</sup>. Mais chez les moins de 30 ans, entre 1990 et 1994, toutes catégories de ménages confondues, le taux de pauvreté est passé de 27,6 à 41 %<sup>73</sup>. Au cours de la même période, chez les jeunes personnes seules, le taux de faible revenu est passé de 39,2 à 57,2 %<sup>74</sup>. Les jeunes sont donc touchés par la progression de la pauvreté.

De plus, la situation des jeunes familles est particulièrement alarmante. En 1995, 30,2 % des jeunes familles biparentales avec enfant(s) de moins de 18 ans vivaient sous le seuil de faible revenu alors que 20,8 % étaient dans cette situation en 1990<sup>75</sup>. Parmi l'ensemble des familles monoparentales, toujours avec enfant(s) de moins de 18 ans, 56 % étaient touchées par la pauvreté en 1995. Dans le cas des jeunes familles monoparentales, la proportion atteignait 87 %<sup>76</sup>. Ces données démontrent une progression considérable de la pauvreté pour la jeune génération québécoise.

Cette situation ne peut être prise à la légère. En effet, comme le mentionnait le Conseil dans l'avis préparé pour le Sommet du Québec et de la jeunesse, il faut considérer que l'appauvrissement peut avoir de graves conséquences sur le bien-être de la jeune génération et de l'ensemble de la société<sup>77</sup>.

Chez les moins  
de 30 ans, entre 1990  
et 1994, toutes catégories  
de ménages confondues,  
le taux de pauvreté est  
passé de 27,6 à 41 %.

71 La pauvreté est une réalité complexe à appréhender et donc difficile à définir et à mesurer. Il est possible de remarquer que les définitions et les mesures de la pauvreté dépendent le plus souvent de la position idéologique et des différentes approches en recherche. Il s'agit ici de mesurer l'ampleur du phénomène de la façon la plus objective possible. On se limitera à la dimension économique même si, pour le Conseil, la pauvreté est une réalité plus complexe (pour plus de détails voir l'avis du CPJ sur la pauvreté). Au Québec et au Canada, il n'existe pas de seuil officiel de pauvreté, ce qui explique que l'on doit se tourner vers les seuils de faibles revenus de Statistique Canada. Toutefois, le Conseil canadien de développement social (CCDS) utilise les seuils de faibles revenus de Statistique Canada comme étant une mesure de la pauvreté. Bien qu'étant imparfaits en raison de la complexité du phénomène de la pauvreté, le CPJ considère les seuils de faibles revenus et les seuils de pauvreté comme étant des outils de travail intéressants afin d'étudier la répartition des revenus.

72 SCHETAGNE, Sylvain, *La pauvreté dans les régions métropolitaines du Québec*, Ottawa, Conseil canadien de développement social, 1999, p. 3. Données du recensement de 1996.

73 Gouvernement du Québec, CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *La réforme de la sécurité de revenu. Un parcours semé d'embûches pour les jeunes*, Québec, 1997, p. 19. Données de l'Enquête sur les finances des consommateurs de Statistique Canada.

74 *Ibid.*

75 SCHETAGNE, Sylvain, *op.cit.*, p. 3.

76 *Ibid.*

77 Gouvernement du Québec, CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *Pour l'accès des jeunes à une citoyenneté pleine et active*, Québec, 1999, p. 32.

### 3.5 Une accessibilité plus ardue au logement

Dans un autre ordre d'idée, on peut constater que l'accessibilité des jeunes au logement s'est détériorée, tant au plan de la location que de la propriété. On peut cerner l'ampleur du phénomène en utilisant, entre autres, la proportion du revenu allouée aux dépenses de loyer ou d'hypothèque<sup>78</sup>.

L'accès au logement est considéré comme problématique lorsque les ménages y consacrent plus de 30 % de leurs revenus. Or, la proportion du revenu allouée au loyer ou aux paiements d'hypothèque est en hausse. Il en ressort que de plus en plus de jeunes (15 à 29 ans) éprouvent des difficultés d'accès au logement, car en 1981, 25 % d'entre eux dépensaient plus de 30 % de leurs revenus pour se loger alors que c'était le cas de 40 % des jeunes en 1996<sup>79</sup>. Il s'agit d'une augmentation considérable qui s'est surtout fait sentir entre 1991 et 1996. Une ventilation plus raffinée par groupe d'âge s'avère intéressante. Ainsi, la proportion de jeunes de 15 à 24 ans qui devait déboursier plus de 30 % de leur revenu pour leur logement était de 42,7 % en 1991 et passait à 55 % en 1996<sup>80</sup>. Chez les 25 à 29 ans, ce taux d'effort grimpeait de 25,7 à 32,4 % pour la même période<sup>81</sup>.

#### Départ du foyer familial à un âge plus tardif

L'augmentation de la proportion du revenu allouée aux dépenses du loyer expliquerait en bonne partie la prolongation de la cohabitation avec les parents. Selon Molgat, le report du départ du foyer familial et de la formation des

couples s'explique surtout par la détérioration de la situation économique qui affecte particulièrement les jeunes. D'ailleurs, la proportion de jeunes hommes de 20 à 24 ans qui vivaient chez leurs parents en 1981 était de 57 % et elle est passée à 63,4 % en 1996. Du côté des jeunes femmes, pour la même période, le pourcentage est passé de 37,1 à 46,3 %<sup>82</sup>. Ces données laissent sous-entendre que l'âge moyen du jeune au départ du foyer familial a augmenté. En effet, *si le départ se produit encore au cours de la vingtaine pour une grande majorité de jeunes Québécois, la moyenne d'âge au moment du départ a augmenté sensiblement*<sup>83</sup>. Il est possible de penser que cette situation est attribuable, en partie, à l'instabilité du marché du travail.

#### La colocation : un choix qui n'est pas le fait des seuls étudiants

Lorsqu'ils quittent la résidence familiale, certains jeunes décident de vivre seuls alors que d'autres préfèrent vivre en colocation. La colocation a longtemps été associée au statut d'étudiant. Cependant, *la colocation servirait aujourd'hui à protéger aussi les jeunes qui ne sont pas étudiants face à la précarité du travail*<sup>84</sup>.

La proportion  
de jeunes hommes de  
20 à 24 ans qui vivaient  
chez leurs parents en 1981  
était de 57 % et elle est  
passée à 63,4 % en 1996.  
Du côté des jeunes femmes,  
pour la même période,  
le pourcentage est passé  
de 37,1 à 46,3 % .

78 C'est ce que l'on nomme taux d'effort. Ce taux comprend également les coûts de chauffage, d'électricité et d'eau.

79 MOLGAT, Marc, *Les difficultés de l'insertion résidentielle et la détérioration des conditions de logement des jeunes ménages au Québec*, Québec, INRS-Culture et société, novembre 1999, p. 33.

80 *Ibid.*, p. 34.

81 *Ibid.*, p. 33. Ce bond s'est surtout fait sentir chez les locataires, car les propriétaires ont généralement des revenus plus élevés. Le taux de faible revenu n'était que de 13,7 % chez les propriétaires alors qu'il était de 49 % chez les locataires.

82 *Ibid.*, p. 15.

83 *Ibid.*, p. 18.

84 *Ibid.*, p. 66.

Cette stratégie, de nature plutôt temporaire, permet aux jeunes d'obtenir une plus grande autonomie financière. Il est également permis de penser que la colocation contribue à élargir le réseau social des jeunes. Dans le cas de ceux qui choisissent de vivre seuls, on peut présumer qu'ils préfèrent un compromis de nature économique plutôt que de restreindre leur intimité.

### Un accès plus difficile à la propriété

Dans la même lignée, on sera guère étonné de constater que les jeunes ont une plus grande difficulté d'accès à la propriété. *La part des jeunes ménages qui sont propriétaires de leur logement est passée de 27,2 % en 1981 à 26,1 % en 1991, puis a baissé à 23,5 % en 1996*<sup>85</sup>. L'accès à la propriété est tout de même plus élevé si l'on ne considère que la tranche des 25 à 29 ans, dont le taux était de 37,5 %. En guise de comparaison, pour les 30 à 64 ans, ce taux s'est maintenu autour de 62 % entre 1981 et 1996. L'accès à la propriété est souvent associé au fait de fonder une famille. En effet, selon Molgat, en 1996, 84 % des jeunes ménages de 15 à 29 ans qui étaient propriétaires avaient au moins un enfant<sup>86</sup>.

Les jeunes couples mentionnent souvent l'instabilité de l'emploi comme un élément qui influence leur choix d'acheter ou non une propriété. Plusieurs jeunes *cherchent à trouver un emploi permanent [...]. Le travail autonome, les postes à temps partiel, les contrats ou les emplois de type « pigiste » font de plus en plus partie de la réalité du marché du travail, particulièrement chez les plus jeunes. Un emploi permanent et stable est souvent un pré-requis (sic) pour l'accès à un mode de financement*<sup>87</sup> ».

Certains préfèrent attendre de décrocher un emploi stable avant de contracter un engagement aussi important, alors que d'autres seraient intéressés à le faire, mais se voient sans doute refuser l'accès à un financement en raison de leur situation d'emploi.

### 3.6 Des berceaux en attente ?

L'évolution de la fécondité dans les sociétés occidentales s'explique en partie par l'industrialisation qui a entraîné des transformations comme l'urbanisation, la généralisation de l'instruction, la montée de l'individualisme, le recul des valeurs religieuses et l'utilisation des mécanismes de régulation de la fécondité<sup>88</sup>.

85 *Ibid.*, p. 26.

86 *Ibid.*, p. 25.

87 LAM, Kim-Anh, SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUE ET DE LOGEMENT, *Préférence et intentions de la génération X en matière de logement*, Montréal, 1998, p. 6.

88 LAPIERRE-ADAMCYK, Évelyne, « Les causes de la sous-fécondité des sociétés industrialisées », *La population du Québec d'hier à demain*, sous la direction de Jacques Henripin et Yves Martin, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1991, p. 35-43.

Au-delà des grandes tendances sociales, plusieurs facteurs, dont le contexte de l'emploi, influent sur la décision des jeunes d'avoir des enfants. *En fait, les jeunes anticipent un ajustement de leur fécondité en fonction de l'âge, de l'évolution de la situation conjugale et de l'expérience de la maternité ou de la paternité, mais aussi en fonction des perspectives d'emploi*<sup>89</sup>. Les emplois atypiques sont souvent porteurs d'instabilité, ce qui a pour conséquence de fragiliser la situation économique des jeunes familles et de les placer dans l'insécurité. La mutation de l'emploi est donc susceptible d'avoir un impact sur la formation des familles.

Au Québec, on observe depuis plusieurs décennies que l'âge moyen de la mère est de plus en plus élevé au moment de la première naissance. En effet, celui-ci est passé de 26,00 années en 1990 pour se situer à 26,83 années en 1999<sup>90</sup>.

De plus, selon les données de l'Institut de la statistique du Québec, après une légère hausse, l'indice synthétique de fécondité, soit le nombre moyen d'enfant par femme en âge de procréer, est à nouveau en baisse depuis quelques années. En effet, l'indice synthétique de fécondité, *qui avait augmenté de 1,36 en 1987 à 1,66 en 1992, diminue à 1,60 en 1996 et descend encore à 1,53 en 1997 et à 1,48 en 1998*<sup>91</sup>.

On constate que l'âge moyen de la mère à la première naissance a augmenté et que l'indice de fécondité a diminué. Sans être en mesure d'établir un lien de cause à effet entre ces indicateurs et la croissance des emplois atypiques, il est fort probable qu'*en l'absence d'une stabilité d'emploi et devant des conditions financières incertaines, les jeunes précaires révisent à la baisse le nombre d'enfants désirés et songent à partager les responsabilités financières avec le conjoint ou la conjointe*<sup>92</sup>.

### La conciliation travail - famille

Malgré la précarité d'emploi et les difficultés d'insertion professionnelle, beaucoup de jeunes font tout de même le choix d'avoir des enfants. Pour ces jeunes parents, les emplois atypiques compliquent vraisemblablement la conciliation à faire entre la vie familiale et la vie professionnelle. En effet, l'instabilité des horaires de travail, l'accès plus limité aux congés parentaux et l'inadéquation des services de garde par rapport aux nouvelles réalités de l'emploi représentent quelques-uns des problèmes rencontrés par plusieurs jeunes parents.

---

L'âge moyen de la mère est de plus en plus élevé au moment de la première naissance.

---

En effet, celui-ci est passé de 26,00 années en 1990 pour se situer à 26,83 années en 1999.

---

89 DUVAL, Luce, *Aspects économiques et de la vie des jeunes familles biparentales, État de la question*, INRS-Culture et société, 1997, p. 60.

90 Voir « Naissances et taux de fécondité selon le rang et le groupe d'âge de la mère, Québec, 1975-1999 » sur le site de l'Institut de la statistique du Québec à l'adresse suivante : <http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/demograp/naissance/407.htm>.

91 Gouvernement du Québec, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *La situation démographique au Québec, bilan 1999*, Québec, Les Publications du Québec, 2000, p. 15.

92 DUVAL, Luce, *Les conditions de vie des jeunes familles biparentales*, Observatoire jeunes et société de l'INRS. Voir : <http://obs-jeunes.inrs-culture.uqbec.ca/DuvalSom.htm>

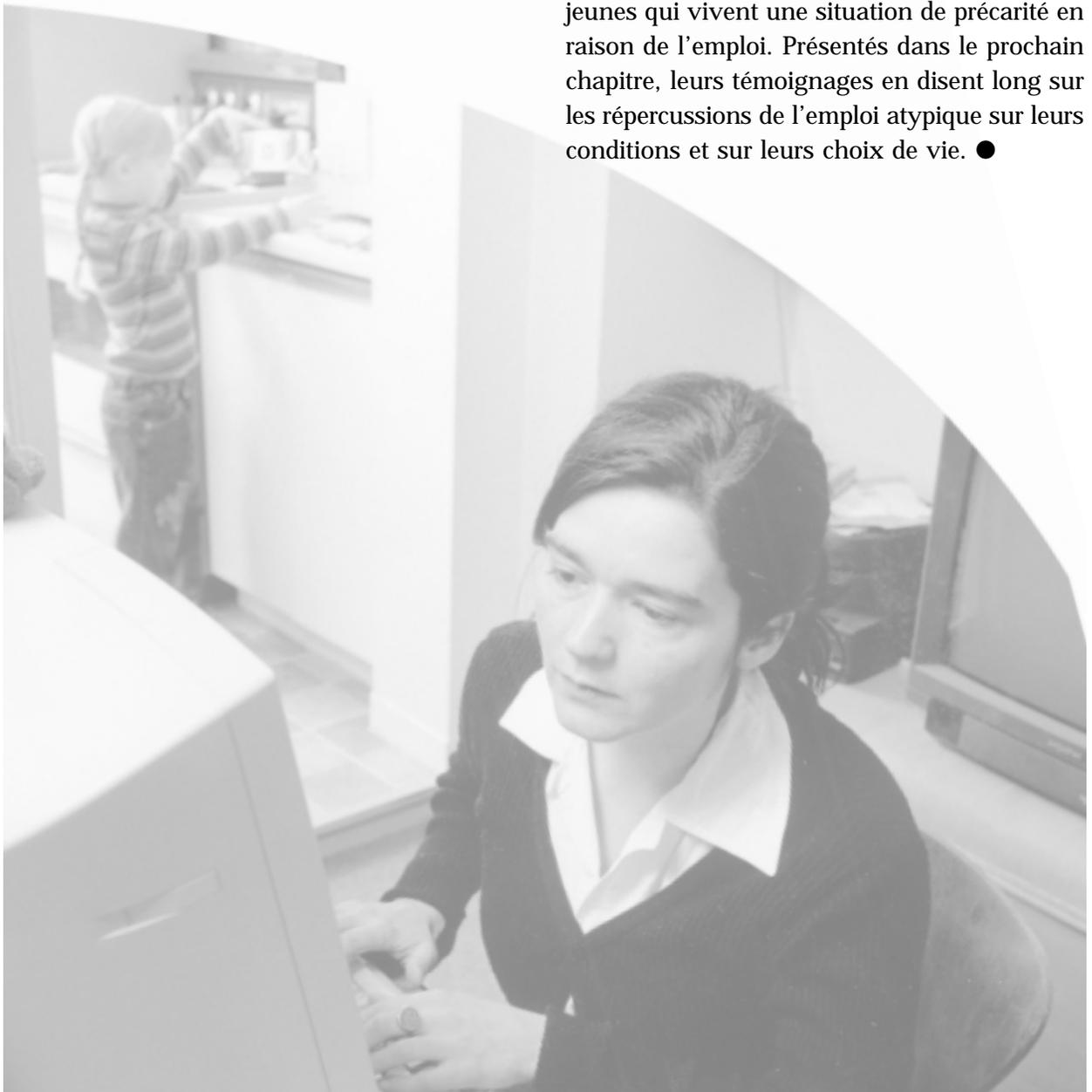
*Le monde du travail est loin de s'être adapté à la nouvelle réalité des familles. Au contraire, tout se passe comme si les changements actuels qui le traversent avaient pour effet de compliquer davantage la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles<sup>93</sup>.*

<sup>93</sup> Gouvernement du Québec, CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE, *Famille et travail, deux mondes à concilier*, avis, Québec, 1999, p. 7.

\* \*  
\*

### **Un champ d'étude à explorer**

Dans ce chapitre, le Conseil permanent de la jeunesse a tenté de circonscrire l'influence de la mutation de l'emploi sur les choix et les conditions de vie de la jeune génération. La recherche doit se poursuivre afin de développer nos connaissances sur ce phénomène relativement nouveau. Néanmoins, il est possible de suggérer que la croissance des emplois atypiques est en cause dans plusieurs situations difficiles que vivent les jeunes. Afin d'approfondir la question, le Conseil a jugé nécessaire de rencontrer des jeunes qui vivent une situation de précarité en raison de l'emploi. Présentés dans le prochain chapitre, leurs témoignages en disent long sur les répercussions de l'emploi atypique sur leurs conditions et sur leurs choix de vie. ●



- Le Conseil permanent de la jeunesse croit que la montée spectaculaire des emplois atypiques est une cause importante des difficultés d'insertion professionnelle, d'appauvrissement des jeunes, et de report des projets de vie tels que le départ du foyer parental et la formation d'une famille.

## **Transition école – travail**

- Les taux de placement des titulaires d'un baccalauréat dans le cadre d'emplois permanents et à temps plein ont chuté de 75,2 à 50,5 % entre 1982 et 1997.
- Le processus d'insertion professionnelle s'allonge. Au début des années 80, la transition définitive en emploi prenait environ six ans et au milieu des années 90, elle était passée à huit ans.
- De plus en plus de jeunes, incapables de trouver un emploi stable ou d'entrer sur le marché du travail, décident de poursuivre des études « en attendant ».

## **Appauvrissement des jeunes**

- Au Canada, pour chaque tranche de 100 \$ gagnée par les adultes, les jeunes ne recevaient que 54 \$ en 1994. Cinq ans plus tôt, la part des jeunes était de 63 \$.
- Les écarts de revenus entre les générations persistent : selon une étude canadienne, les jeunes travailleurs, qui gagnent moins aujourd'hui que les jeunes d'il y a vingt-cinq ans, seront dans la même situation rendus à la cinquantaine. Ils toucheront alors en moyenne 200 \$ de moins par semaine que ceux qui avaient cinquante ans en 1990.
- En 1994, 57,2 % des personnes âgées de moins de 30 ans vivant seules se situaient sous le seuil de faible revenu au Québec, comparativement à 39,2 % en 1990.
- En 1995, 87 % des jeunes familles monoparentales québécoises vivaient sous le seuil de faible revenu.

## **Logement et famille**

- En 1996, 40 % des jeunes Québécois dépensaient plus de 30 % de leurs revenus pour se loger, alors que c'était le cas de 25 % des jeunes en 1981.
- La part des jeunes ménages propriétaires de leur logement est passée de 27,2 % en 1981 à 23,5 % en 1996.
- L'âge moyen de la mère à la première naissance a augmenté : de 26,00 années qu'il était en 1990, il est passé à 26,83 années en 1999.





# 4

## Vivre à l'ère précaire...

*Rapport des groupes de discussion*

Le Conseil permanent de la jeunesse a voulu compléter la recherche statistique et documentaire présentée dans les pages précédentes par une enquête portant sur les conditions de vie des jeunes qui occupent des emplois atypiques. Les grandes tendances observées lors des entrevues de groupes structureront le contenu de ce chapitre<sup>94</sup>.

La collecte d'informations s'est déroulée auprès de huit groupes de discussion semi-dirigés, formés dans quatre villes différentes du Québec soit : Chicoutimi, Trois-Rivières, Montréal et Québec. Au total, 63 personnes ont été rencontrées. Dans chacune des villes, un des groupes était composé de travailleurs atypiques (autonomes, temporaires, temps partiel) âgés de 20 à 29 ans. Le deuxième groupe était composé soit d'atypiques de 15 à 19 ans (Trois-Rivières et Chicoutimi) ou uniquement de travailleurs autonomes (Montréal et Québec)<sup>95</sup>.

Le même guide de discussion a servi pour les groupes de 20 à 29 ans faits de travailleurs autonomes ou de travailleurs atypiques. Un guide légèrement différent a été utilisé pour les 15 à 19 ans, mais les mêmes questions y étaient soulevées, soit :

- Comment perçoivent-ils le marché du travail ?
- Considèrent-ils leur emploi comme précaire ?
- Quels effets l'emploi précaire a-t-il sur leur vie ?
- Qu'est-ce qui pourrait être fait pour améliorer la situation ?

Ce chapitre suivra en grande partie la structure du guide de discussion. Ainsi, les trois premières sections correspondront aux trois premiers thèmes abordés.

Par la suite, les cas plus spécifiques des travailleurs autonomes et des jeunes de 15 à 19 ans seront traités. Ces deux sections ne reprendront pas l'ensemble des observations qui ont été faites par ces groupes, mais uniquement les particularités relatives à leur nature.

Finalement, les pistes de solution recherchées par l'entremise du quatrième sujet de discussion serviront de conclusion.

<sup>94</sup> Ces tendances ont été relevées par l'équipe de recherche du CPJ, ainsi que par la firme Léger Marketing qui a organisé les rencontres et produit un rapport de recherche.

<sup>95</sup> Pour la méthodologie de l'enquête, voir l'annexe.

## 4.1 Le marché du travail : quelle place est faite aux jeunes ?

La quasi-totalité des jeunes avaient un emploi au moment où ils ont participé aux groupes de discussion. Une infime minorité était entre deux emplois, mais ces personnes ne se considéraient pas pour autant comme chômeurs. On peut ainsi bien comprendre que la grande majorité des jeunes interrogés ont été très affirmatifs : ils ont bel et bien leur place dans le marché de l'emploi, puisqu'ils y participent eux-mêmes.

Ils croient qu'avec de la volonté, il est relativement facile pour un jeune de se trouver un emploi. Mais la plupart de ces emplois sont instables, payés au salaire minimum, temporaires et les horaires sont irréguliers. Bref, il s'agit d'emplois atypiques.

Selon les participants, les emplois stables, intéressants et bien rémunérés sont rares. Il faut travailler dur et être persévérants pour en dénicher un. Ils ont été presque unanimes à identifier trois facteurs influençant directement la capacité de se trouver un emploi stable : le niveau de scolarité, le secteur d'activité et le réseau de « contacts ».

Les jeunes croient  
qu'avec de la volonté,  
il est relativement facile  
de se trouver un emploi.  
Mais la plupart de ces  
emplois sont instables,  
payés au salaire  
minimum, temporaires  
et les horaires sont  
irréguliers.

En effet, les jeunes sont bien conscients qu'il est plus facile d'obtenir un bon emploi quand on a fait des études. De plus, la majorité d'entre eux estiment que certains secteurs d'emploi, tels que l'informatique ou les hautes technologies, sont plus propices à offrir en grand nombre des emplois intéressants et réguliers. Les jeunes qui vivent hors des grands centres ont mis l'accent sur l'importance des contacts personnels. Les jeunes des villes partagent cette opinion, de façon plus nuancée, mais tous croient que le « *pushing* » joue un rôle important dans la démarche de recherche d'emploi.

En parlant des « chanceux » qui font ce qu'ils aiment et qui, en plus, ont un emploi stable et bien rémunéré, un participant de Chicoutimi a dit : « *Faut que tu te battes pour avoir ce statut-là, le combat est féroce, la concurrence est féroce!* »

### 4.1.1 Du temps de leurs parents, on était moins exigeant !

Les jeunes considèrent que, comparativement aux années 60 ou 70, le marché de l'emploi est beaucoup plus exigeant, tant au plan de l'expérience que de la scolarité. La plupart ont l'impression qu'auparavant, il était plus simple de trouver un emploi stable et bien rémunéré et ce, peu importe le niveau de scolarité.

« *Ma mère, elle n'a même pas pu finir ses études, ils sont allés la chercher dans sa classe. Et puis moi, il faut que je me démarque! Faut que j'en fasse plus, et puis même plus que chus capable, juste pour dire : "Youhou! Je suis là!" Oui, il y a une place pour ceux qui veulent, mais il faut que tu veuilles en tabarouette!* »

« *Dans le temps, ils étaient une grosse gang qui travaillaient. Tout le monde avait plein de cash et puis ils étaient bien! Mais là, c'est plutôt une petite gang qui travaillent dans ce qu'ils aiment...* »

De nos jours, les employeurs ont des exigences de plus en plus élevées, spécialement en ce qui concerne le niveau de scolarité. Le témoignage de cette participante, qui garde des enfants à la maison et qui aimerait bien ouvrir une « vraie » garderie, est significatif : « *Aujourd'hui, ils te demandent d'avoir des études. Moi je n'ai pas mon cours, je n'ai pas les moyens d'aller le suivre, parce que si je vais suivre mon cours, je perds ma job. Je n'aurai pas le temps de garder des enfants, et puis en plus, j'ai ma fille à m'occuper...* »

Un autre participant a fait la comparaison entre son père, qui est allé à une école commerciale, et lui-même : « *Moi, pour faire ma comptabilité, il faut que j'aie à l'Université. [...] Ça lui [son père] a pris un an son cours; moi ça va m'en prendre dix!* »

Beaucoup de participants n'envient pas pour autant l'époque de leurs parents. En effet, même si les jeunes croient que les conditions sont plus difficiles et que la concurrence est plus forte aujourd'hui, ils estiment en contrepartie qu'en matière d'emploi, les choix qui s'offrent à eux sont beaucoup plus diversifiés qu'avant.

Ils reconnaissent que le développement du système d'éducation leur permet de suivre de nombreuses formations spécialisées qui n'existaient pas auparavant. Un participant a également souligné l'amélioration de la situation professionnelle des femmes : « *Pour les femmes, dans le temps c'était "à la maison, occupe-toi des enfants, pas de ta carrière!"* »

Beaucoup de jeunes, particulièrement en milieu industriel, ont aussi fait remarquer que les emplois stables d'autrefois comportaient des désavantages. Ces emplois étaient souvent ennuyeux, plus difficiles physiquement : « *Les jobs étaient pas mal plus "rough". Les conditions de travail n'étaient pas terribles...* ». De plus, ils pouvaient comporter des risques importants pour la santé : « *Regarde les vieux qui sortent de l'Alcan : ils sont finis raide!* »

#### 4.1.2 Connaissez-vous les agences de placement temporaire ?

Parmi les 63 personnes rencontrées, 10 déclarent avoir déjà utilisé les services d'une agence de placement temporaire de personnel. Les jeunes de Québec et de Montréal connaissent mieux le rôle et le fonctionnement des agences de placement que les autres. Il s'agirait donc d'une problématique urbaine, étant donné la rareté de ces agences dans les régions.

Les jeunes ont une opinion assez négative de ces agences. Selon eux, elles peuvent être utiles, mais comportent des désavantages majeurs. Nombre de participants croient que les agences devraient permettre de combler des postes permanents lorsque les besoins sont tels, au lieu de ne pourvoir que des postes temporaires. La nature des postes offerts ainsi que l'absence d'ouverture vers des postes permanents ont également été déplorées : « *Souvent, des entreprises font juste affaire avec des agences.* »

D'autres ont mentionné qu'il était difficile de savoir qui était leur véritable patron : l'agence ou le donneur d'ouvrage ? Mais surtout, la majorité de ceux, nombreux, qui savent que l'agence conserve une bonne part du salaire versé par le donneur d'ouvrage jugent cette pratique abusive. Une telle situation entraîne de nombreux désagréments, en plus des tracas financiers : « *Quand tu arrives dans la place, tu es un moins que rien parce que tu viens d'une agence. Tu fais le même travail que le gars à côté, qui est payé 15 \$ de l'heure, sauf que tu te fais payer 8 ou 9 \$.* »

*« Quand tu arrives dans la place, tu es un moins que rien parce que tu viens d'une agence. Tu fais le même travail que le gars à côté, qui est payé 15 \$ de l'heure, sauf que tu te fais payer 8 ou 9 \$. »*

Les salaires inéquitables, le caractère intermittent des engagements et le peu de considération accordée aux travailleurs sont autant de raisons qui expliquent la perception négative qu'ont les jeunes des agences de placement temporaire. Plusieurs estiment qu'elles aident beaucoup moins les travailleurs que les entreprises, et certains les qualifient même d'arnaqueurs. Un participant a bien résumé l'opinion générale : « *Avec les agences, quand tu as fini ta job, c'est " va-t-en chez vous, on n'a plus besoin de toi! "* »

## 4.2 Un emploi atypique est-il précaire ?

Dès les premières pages de cet avis, il a été expliqué que la relation entre emploi atypique et emploi précaire n'est pas automatique. Il est également apparu que le contexte, volontaire ou non, dans lequel s'inscrit l'emploi atypique peut déterminer, dans une large mesure, la précarité de ce type d'emploi.

Pourquoi les jeunes occupent-ils des emplois atypiques? Cette question tient une place centrale dans la problématique soulevée par le Conseil. Les statistiques présentées au chapitre 2 ont montré que le statut d'étudiant ne pouvait tout expliquer. D'ailleurs, les statistiques elles-mêmes sont d'une utilité toute relative pour déterminer les causes du travail atypique. Il a donc semblé capital de poser la question directement aux principaux intéressés.

### 4.2.1 Un choix involontaire

La majorité des participants ont affirmé ne pas avoir délibérément choisi d'occuper un emploi atypique. Ils avaient plutôt l'impression que leur situation professionnelle était imposée par le marché du travail : « *... aujourd'hui, faut se plier à ce qu'ils offrent* ». Plusieurs ont souligné que la loi de l'offre et de la demande penchait plutôt du côté des employeurs : « *on n'est pas amanchés pour dire non!* »

Un participant a résumé son sentiment d'impuissance face au marché du travail : « *Ça marche plus par contrats, je pense, ces temps-ci. Tu travailles deux ans, ils te reprennent, ils te reprennent pas, ils t'envoient à une autre place... T'es un pion!* » Beaucoup ont affiché une attitude pragmatique par rapport à l'évolution de la nature des emplois : « *Il va falloir évoluer en même temps que le marché de l'emploi évolue.* »

Bien que minoritaires, bon nombre de participants ont par ailleurs soutenu avoir choisi d'occuper un emploi atypique. La plupart du temps, ces emplois ont été acceptés afin de poursuivre des études, ou encore de fonder leur propre entreprise. Aussi, les étudiants et les travailleurs autonomes, majoritairement dans cette situation, semblaient plutôt satisfaits de leur choix. Un jeune travailleur autonome a raconté avec humour pourquoi il a décidé de se lancer « à son compte » : « *J'ai lâché mon emploi pour ça (devenir travailleur autonome). J'ai lâché ça, je suis parti, pour l'autonomie... et pour devenir riche!* » Le travailleur autonome en question a néanmoins décidé récemment d'accepter un emploi salarié, à temps partiel, en attendant que son rêve se réalise... Et parce que sa conjointe attend un enfant!

« *Ça marche plus par  
contrats, je pense, ces  
temps-ci. Tu travailles  
deux ans, ils te reprennent,  
ils te reprennent pas, ils  
t'envoient à une autre  
place... T'es un pion!* »

## 4.2.2 Une situation transitoire

En majorité, les jeunes rencontrés n'ont pas choisi leur situation. Malgré cela, presque tous l'acceptent avec philosophie, la qualifiant de transitoire.

Presque tous, à plus ou moins brève échéance, cherchent quelque chose de plus stable afin d'améliorer leur situation. Certains ont des objectifs bien précis en tête : poursuivre des études, retourner aux études, rechercher un meilleur emploi ou développer leur entreprise, dans le cas des travailleurs autonomes. D'autres ont des projets plus vagues.

Ils se disent très confiants de trouver, d'ici cinq à dix ans, un emploi stable, régulier et lié à leur domaine d'études. Seuls les jeunes de Chicoutimi affichaient une confiance plus limitée quant à la possibilité d'améliorer leur situation professionnelle tout en demeurant dans leur région. Une jeune enseignante, qui songe à s'expatrier pour accéder à un emploi stable, a exprimé cette attitude : « *Moi, je vais avoir ma classe, mes élèves. C'est sûr, parce que si je ne la trouve pas ici, je vais aller ailleurs.* »

## 4.3 Les effets variables des situations d'emploi atypiques

La plupart des participants considéraient occuper un emploi précaire, instable. Cependant, ils semblaient préoccupés par leur situation professionnelle à des degrés très variables.

Pour un emploi équivalent, l'optimisme semble décroître avec l'âge et les responsabilités. Ainsi, les plus jeunes étaient majoritairement optimistes, alors que les plus vieux démontraient une plus grande inquiétude. L'accumulation des responsabilités – dépenses courantes, loyer, hypothèque, enfants – représentait fort probablement l'élément déterminant dans cette évolution. En effet, les revenus faibles ou incertains ainsi que la précarité de l'emploi se conjuguent

plutôt mal avec ces responsabilités. Une participante dans cette situation a manifesté son impatience : « *J'ai comme hâte que les affaires se placent, à un moment donné (...) On dirait que c'est plus long pour nous autres d'être stables.* »

De plus, tant qu'un participant affirmait pouvoir et vouloir retourner à l'école, il ne s'inquiétait pas trop de sa situation. Par contre, plusieurs contextes pouvaient rendre très difficile, voire impossible, tout retour aux études. Les participants vivant une telle situation croyaient en général beaucoup moins au caractère transitoire de leur situation.

C'est pourquoi il est quelque peu délicat de dresser la liste des effets positifs et négatifs qui ont été relevés. Sur certains points, les débats ont même été relativement virulents et les participants étaient bien loin de l'unanimité.

### 4.3.1 Des points positifs

Les participants ont été nombreux à signaler des avantages à leur situation. Parmi ceux-ci, la variété dans les emplois a souvent été évoquée. Pour beaucoup, occuper un seul emploi pendant une longue période pourrait être ennuyant et manquer de diversité. Une phrase est revenue souvent, véhiculant cette opinion : « *pas de routine!* » Plusieurs jeunes ont aussi mentionné que leur emploi était facilement conciliable avec les études : « *Tant que t'es aux études, les deux ensemble vont bien.* »

---

*« J'ai comme hâte que les affaires se placent, à un moment donné (...) On dirait que c'est plus long pour nous autres d'être stables. »*

---

Il faut aussi noter que beaucoup de jeunes apprécient la liberté que leur donne un petit emploi, particulièrement lorsqu'ils habitent encore chez leurs parents. Un emploi à temps partiel ou temporaire leur permet d'acquérir une certaine autonomie financière, une indépendance vis-à-vis leurs parents. Mais il leur laisse aussi du temps pour d'autres activités, pour « vivre leur jeunesse ». Parmi les plus jeunes participants, beaucoup ne veulent pas d'un emploi stable tout de suite, ne se sentent pas prêts : *« C'est le fun la sécurité, mais au bout de quelques années, je vais faire un burnout ! »*

### 4.3.2 Insécurité financière et endettement

Dans la grande majorité des cas, les jeunes travailleurs atypiques interrogés ressentent tout d'abord les désavantages de leur situation d'emploi au plan financier. Ceux qui n'ont pas encore de responsabilités s'en accommodent plutôt bien, mais pour les autres, la partie est plus difficile. Les revenus irréguliers obligent les jeunes à prévoir à long terme et les limitent dans leurs projets d'avenir.

Un participant ayant la chance de bénéficier d'avantages sociaux a livré ce témoignage : *« Dans la dernière année, j'ai vu les deux : là, je suis syndiqué, j'ai les avantages sociaux et tout ce qui s'y rattache. J'aime mieux la sécurité d'emploi, parce que là, je ne me casse pas la tête, je peux voir à long terme... »*. Ce dernier extrait montre bien comment ces avantages sont souvent assimilés à un emploi stable, syndiqué, assuré.

*« Tu t'en vas au restaurant, le téléphone sonne : je ne suis pas sûr que tu te dis que tu ne répondras pas... »*

Sans cette stabilité, une diminution des heures de travail ou une baisse des contrats est possible à tout moment. Il est impératif, dans ces situations, de gérer ses finances, de planifier ses dépenses et sa vie sociale de façon très stricte. Cette planification plus serrée est nécessaire afin de conserver un coussin de sécurité pour subvenir aux besoins de base advenant une période creuse.

Certains ont souligné qu'ils avaient accumulé beaucoup de dettes d'études qu'ils devaient maintenant rembourser. D'autres devaient utiliser fréquemment leur carte de crédit pour certaines dépenses. L'endettement, peu importe son niveau, fait partie de la vie pour les jeunes travailleurs atypiques qui ont été rencontrés : *« Je pense qu'on n'a plus le choix de s'endetter pantoutte, si on veut faire de quoi... surtout pour les études. »*

### 4.3.3 Instabilité des horaires

En second lieu, tout de suite après le niveau de revenu insuffisant ou aléatoire, le manque de stabilité des heures de travail est perçu comme un désavantage majeur des emplois atypiques. Certains ont carrément l'impression de perdre le contrôle de leur horaire, particulièrement ceux qui travaillent sur appel ou qui cumulent plusieurs emplois. Les participants ont déploré le fait de devoir toujours être sur le qui-vive : *« Tu t'en vas au restaurant, le téléphone sonne : je ne suis pas sûr que tu te dis que tu ne répondras pas... »*

Par ailleurs, plusieurs ont dénoncé la grande disponibilité demandée par certains employeurs alors que peu d'heures étaient effectivement offertes. De plus, les horaires variables ou instables et le manque de vacances causent, chez beaucoup de jeunes, un état d'anxiété et d'irritabilité. Un tel état mental est parfois difficile à vivre pour les proches, ce qui peut causer des conflits avec l'entourage immédiat. Les jeunes mères ont de plus mentionné que leur situation crée parfois un climat familial tendu et stressant pour leurs enfants.

#### 4.3.4 Des projets en suspens

Ce ne sont pas seulement les conditions de vie immédiates qui sont affectées par une situation d'emploi précaire. Pour toutes les générations, le début de la vie professionnelle a presque toujours impliqué un certain nombre de sacrifices, financiers ou autres. Mais aujourd'hui, il ne suffit plus de se serrer la ceinture. Il faut aussi remettre à plus tard l'entrée dans le monde adulte.

Les grandes étapes marquant ce passage sont ainsi bousculées : le départ du foyer familial, l'achat d'une maison, d'une voiture, la formation de la famille ou la conception de tout autre projet de vie s'inscrivant dans le long terme doivent attendre. Presque tous les participants ayant commencé à échafauder de tels projets ont affirmé que leur situation d'emploi devait d'abord se stabiliser avant qu'ils ne puissent les réaliser.

Non seulement le départ du foyer familial peut-il être retardé par une situation d'emploi instable, mais il n'est plus nécessairement définitif. Une participante a dû retourner chez ses parents après avoir vécu seule quelque temps : « *Je suis déjà partie... Je suis revenue parce que j'en avais plus les moyens. À 27 ans chez maman, ce n'est vraiment pas facile...* »

De plus, environ la moitié des participants disent devoir retarder la décision de fonder une famille ou d'acheter une maison à cause de leur situation d'emploi. « *Je commence à penser à fonder une famille. Mais quand tu arrives à 10 h ou 11 h tous les soirs...* »

Pour l'achat d'une maison, ou pour tout autre investissement important, la difficulté d'accéder au crédit a été notamment soulignée :

« *Ce n'est pas facile quand t'arrives à la banque pour t'acheter quelque chose :*

- *Ben là je suis à contrat à telle place.*
- *Quand est-ce qu'il finit ton contrat ?*
- *Ben, à telle date...*

*Là, c'est comme si tu venais de dire...*

- *Tabarouette, as-tu vu le gars pas safe !*

*Pourtant, tout le monde est à contrat ! C'est comme une mode... »*

Une autre participante a soulevé le problème de façon plus humoristique : « *Si je m'achète une maison, avec le salaire que je fais, je vais être capable de m'acheter une niche ! »*

Bien que la plupart des jeunes travailleurs atypiques que nous avons rencontrés disent s'accommoder de leur situation financière, le report des projets de vie les préoccupe grandement : « *Je ne fais pas pitié, j'arrive très bien, sauf que je ne peux pas prévoir. Je ne peux pas me dire : "Ben là, je vais avoir des enfants". »*

Beaucoup ont l'impression de vivre au ralenti, que leur situation les empêche d'avancer et de faire des projets : « *T'en viens à ne plus penser à des projets, tu penses juste à l'argent que tu pourrais faire. »*

---

*« T'en viens à ne plus penser à des projets, tu penses juste à l'argent que tu pourrais faire. »*

---

## 4.4 Le travail autonome, un cas particulier

Dans l'ensemble, les travailleurs autonomes semblent percevoir plus d'avantages à leur forme d'emploi que les autres travailleurs atypiques. En effet, les travailleurs autonomes apprécient particulièrement plusieurs des conditions que leur procure leur emploi : être son propre patron, avoir plus de liberté d'horaire, un rythme de travail moins routinier. Pouvoir rester à la maison avec ses enfants et éviter ainsi de devoir payer une gardienne a aussi été souligné : « *Ça nous fait économiser de l'argent d'être à la maison. Parce qu'on n'a pas de garderie à payer. Pis on a nos enfants avec nous autres.* »

Si ce type d'emploi comporte des avantages particuliers, il implique en revanche des désavantages qui lui sont propres. Si les horaires variables sont intéressants lorsqu'on les contrôle, ils sont moins appréciés lorsque ce n'est pas le cas : « *Tu décides plus de ton horaire, en tant que travailleur autonome. C'est tes clients qui décident pour toi !* »

De plus, les revenus sont souvent totalement imprévisibles : « *T'as des boum, t'as des bonnes périodes : tu fais de l'argent, tu fais de l'argent, pis après ça, ...PAF !* »

Enfin, le travail autonome exige beaucoup d'aptitudes, de polyvalence. Si cela peut être très gratifiant, il reste que c'est un choix professionnel qui n'est pas à la portée de tous, particulièrement en début de carrière.

*« Faut que tu deviennes comptable, faut que tu deviennes... marketing, publicitaire, faut que tu deviennes relationniste. Faut que tu sois dans toutes les chambres de commerce. Faut que tu deviennes un homme-orchestre. Pis c'est pas donné à tout le monde d'être capable. On peut pas bien jouer tous les rôles. On se plante à quelque part, c'est sûr. Là, on le prend personnel... »*

Enfin, le manque de protection sociale est souvent un facteur d'incertitude très criant : « *Tu te brises le dos chez vous en travaillant : t'as pas de CSST, t'es fini ! Tu peux pu rien faire !* » Une autre participante renchérit : « *Si je tombe malade le mois prochain, je suis faite !* »

## 4.5 Entrer sur le marché du travail : les 15 à 19 ans

Les jeunes de 15 à 19 ans qui ont été rencontrés, en groupes séparés, ont également été amenés à discuter de leur connaissance et de leur expérience du marché du travail. Bien que leur présence sur ce marché soit souvent récente, nombre d'entre eux ont émis des commentaires fort pertinents, allant souvent dans le même sens que ceux des travailleurs plus âgés. Beaucoup de ces commentaires se retrouvent d'ailleurs dans les citations insérées dans les sections précédentes. Cette partie a pour but d'indiquer en quoi leurs réactions diffèrent de celles des autres.

Les participants âgés de moins de 20 ans sont eux aussi tout à fait conscients qu'ils ne suivront pas le même parcours professionnel que leurs parents. Contrairement à ces derniers, ils pensent qu'ils devront changer d'emploi très souvent, et qu'ils leur sera plus difficile de trouver des emplois réguliers. Beaucoup ont même fait montre d'un certain dédain à l'idée d'exercer le même emploi au même endroit pendant des années. Pour eux, il est normal et souhaitable de changer d'emploi fréquemment. Ils estiment que le début de leur carrière sera surtout comblé par des emplois contractuels ou temporaires.

Étant donné leur jeune âge et leur statut d'étudiant, la grande majorité des participants de 15 à 19 ans habitaient encore chez leurs parents. La plupart ont affirmé s'y sentir très à l'aise et ne souhaitent pas quitter le foyer familial. Tous s'entendent pour dire qu'afin d'aller habiter en appartement, il est nécessaire d'avoir un emploi et un salaire suffisant.

Les participants de moins de 20 ans ont également été amenés à préciser les conditions idéales qui, pour eux, permettraient de fonder une famille. Évidemment, ce projet ne se situe pas dans l'immédiat pour la grande majorité des participants. Certains ne l'envisagent pas encore et d'autres le reportent dans cinq ou six ans. Le fait d'avoir un emploi stable apparaît comme étant une des conditions essentielles, aux yeux des jeunes, pour avoir des enfants. En plus, terminer ses études, avoir une stabilité financière et une stabilité dans sa vie de couple ont également été mentionnés.

Les plus jeunes participants se montrent donc en général très confiants par rapport à leur avenir professionnel. Ils finiront par faire ce qu'ils aiment et par trouver des emplois plus stables. Même s'ils rencontrent aujourd'hui certaines difficultés dans leur emploi, ils sont assez optimistes et sont certains que d'ici quelques années (5 à 10 ans), ils finiront par occuper un emploi stable dans le domaine qui les intéresse.

## 4.6 Comment améliorer le marché de l'emploi chez les jeunes ?

Lorsque vint le temps de proposer des solutions aux nombreux problèmes qui ont été soulevés au cours des discussions, la réaction spontanée de beaucoup de jeunes ressemblait à ceci : « *C'est notre game... Y'a personne qui peut nous aider...* »

L'opinion dominante exprimée par les jeunes était celle-ci : aucune entreprise, syndicat, gouvernement ou institution quelconque ne joue le rôle principal dans la détermination des conditions d'emploi des jeunes. L'acteur principal, c'est chacun d'entre nous!

Beaucoup croient effectivement qu'il leur revient au premier chef d'améliorer leur situation d'emploi. Ils estiment qu'il est préférable de se fier à soi-même et à sa volonté, et accepter d'être patient : « *Il faut que tu bûches pour avoir ce que tu veux.* »

Pourtant, lorsqu'on leur a demandé ce qu'ils feraient eux-mêmes pour améliorer leur situation, ils ont répondu qu'ils stabiliseraient leur horaire, augmenteraient leur salaire, s'assureraient de travailler selon un horaire stable et garanti, augmenteraient le nombre de contrats ou engageraient un employé. Or, aucune de ces solutions, sauf la dernière, n'est directement de leur ressort. L'esprit de responsabilité individuelle semble donc se heurter à un certain manque de moyens.

Ainsi, il ne faut pas croire que les suggestions faites aux entreprises, aux syndicats, au gouvernement ainsi qu'au monde scolaire traduisent une mise en accusation de ces différentes organisations, au contraire. Le Conseil a été étonné de voir jusqu'à quel point les jeunes qui ont été rencontrés avaient adopté, en grande partie, la « culture de l'employabilité » qui s'est développée ces dernières années. En faisant porter toute la responsabilité relative à l'emploi sur les épaules des travailleurs, une telle façon de concevoir le marché du travail occulte les causes collectives des problèmes<sup>96</sup>.

---

Le fait d'avoir un emploi  
stable apparaît comme étant  
une des conditions essentielles,  
aux yeux des jeunes,  
pour avoir des enfants.

---

<sup>96</sup> Le Conseil a déjà souligné les effets pervers d'une telle idéologie qui assimile les problèmes des jeunes à une pathologie en éliminant les causes structurelles. Gouvernement du Québec, CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *Pour faire de la jeunesse une priorité! Avis sur l'avant-projet de politique jeunesse*, Québec, 2000, p. 14.

Tout indique que les jeunes font porter la responsabilité à chaque individu, mais ils proposent cependant des mesures collectives pour remédier aux problèmes. L'individualisme et la foi en ses propres moyens, ainsi mis en perspective, prennent une toute autre signification. Ils deviennent l'expression d'une volonté de régler soi-même les problèmes, mais d'une volonté qui doit se traduire par des actions concrètes de la part des entreprises et des gouvernements. Cette apparente contradiction pourrait ainsi être interprétée comme un appel à la solidarité.

### 4.6.1 Les entreprises

Les participants sont d'avis que les entreprises détiennent plusieurs cartes pour améliorer la situation des jeunes au plan de l'emploi. En plus des suggestions pour leur laisser une plus grande place et pour améliorer la relation entre les entreprises et le monde scolaire, un grand nombre de jeunes ont exprimé le souhait que les entreprises modifient leurs modes de gestion du personnel. Ils leur ont ainsi suggéré les mesures suivantes :

- Investir temps et argent dans leurs employés au lieu de favoriser le roulement de personnel;
- Offrir davantage de formation en entreprise;
- S'impliquer davantage dans l'offre de stages de formation afin de fournir aux jeunes de l'expérience;
- Faire des journées « portes ouvertes » afin que les élèves et les étudiants puissent discuter avec les employés et voir ce que ces derniers font, concrètement, dans le cadre de leur travail;
- Donner la chance aux jeunes en diminuant les exigences relatives à l'expérience, être plus souples dans la reconnaissance des acquis;
- Miser sur le dynamisme des jeunes, faire montre d'indulgence envers eux et leur accorder de la crédibilité;
- Favoriser les mises à la retraite et ouvrir les postes libérés aux jeunes travailleurs.

### 4.6.2 Les syndicats

La majorité des jeunes rencontrés connaissaient peu le monde syndical. Cette constatation soulève la question du rôle du syndicalisme auprès des jeunes travailleurs, qui sera traitée au cours du prochain chapitre. À cause de cette méconnaissance, la plupart ne savaient pas vraiment de quelle façon les syndicats pourraient aider le marché de l'emploi et les jeunes en général. Néanmoins, certains ont mentionné que les syndicats pourraient :

- Favoriser la formation et les stages;
- Éliminer la discrimination à l'endroit des jeunes;
- Valoriser les jeunes auprès des employeurs;
- Former des syndicats pour les jeunes de 15 à 25 ans.

### 4.6.3 Le gouvernement

Les participants n'ont pas eu de difficulté à trouver comment le gouvernement pourrait faciliter leur situation d'emploi. Selon eux, des mesures législatives, des programmes ainsi que des campagnes d'information sont autant de moyens à la disposition de l'État afin d'améliorer les possibilités et les conditions de travail des jeunes. Ainsi, le gouvernement pourrait :

- Augmenter le salaire minimum;
- Assurer une meilleure circulation de l'information sur les programmes d'aide aux travailleurs autonomes;
- Fournir davantage d'information sur les domaines d'emploi en développement, les tendances du marché, les types d'emploi et les diverses formations disponibles dans les milieux d'enseignement;
- Prendre des mesures contre le décrochage scolaire avant la 5<sup>e</sup> secondaire;
- Accorder davantage de bourses d'études et diminuer les prêts;
- Créer une agence de placement gouvernementale;

- Avancer l'âge de la retraite;
- Promouvoir la ville pour attirer les investisseurs (à Québec);
- Promouvoir tous les secteurs d'activité, (primaire, secondaire, tertiaire) ainsi que les métiers, sans se limiter aux professions.

#### 4.6.4 Le milieu scolaire

Plusieurs ont également souligné le rôle important du milieu scolaire. L'école devrait mieux aider les jeunes à s'orienter; elle devrait davantage les informer sur les diverses possibilités d'emploi qui s'offrent à eux, autrement que par le cours « choix de carrières » qui, selon la majorité, n'est pas efficace. L'école pourrait également consister à tisser des liens plus étroits avec les employeurs, en offrant des stages, des programmes coopératifs et de la formation plus orientée vers les besoins réels des entreprises. Certains participants de 15 à 19 ans ont également indiqué que le milieu scolaire devait s'impliquer sur ce plan en s'associant aux entreprises pour organiser des journées « portes ouvertes ».

\* \*  
\*

Le regard que portent les jeunes travailleurs atypiques sur leur situation confirme les points principaux sur lesquels les spécialistes s'entendent. L'éclatement de l'emploi salarié traditionnel remet lourdement en cause le processus d'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

Ce constat étant posé, des actions s'imposent. La montée des nouvelles formes d'emploi répond certes à des besoins, tant de la part des employeurs que de celle des travailleurs. Mais la tendance observée par le Conseil, notamment lors des groupes de discussion, donne à penser qu'il existe un déséquilibre profond entre les besoins des uns et des autres. Il faut agir contre la précarité. ●







# 5

## Des pratiques de gestion à courte vue

*Éliminer les incitatifs au travail atypique*

Ce chapitre explorera le monde du travail afin d'identifier certaines pratiques de gestion inspirées non pas par le besoin de flexibilité des organisations, mais plutôt par la recherche effrénée de réduction des coûts. Le Conseil croit qu'il est de son devoir de proposer certains changements aux règles du jeu, afin d'éviter que les jeunes travailleurs payent en précarité ce que d'autres gagnent en flexibilité.

La rémunération inférieure, souvent versée aux travailleurs atypiques, n'est qu'un des incitatifs à l'embauche de ces travailleurs. L'imagination de certains employeurs connaît peu de limites lorsqu'il s'agit de réduire les coûts. Une telle volonté d'économie n'a rien de mal en soi, mais nombre de pratiques ont pour effet de précariser la situation des jeunes travailleurs.

Dans un premier temps, l'importance des avantages sociaux dans plusieurs stratégies de gestion des coûts de main-d'œuvre sera mise en évidence. Des économies relatives aux avantages sociaux peuvent être réalisées soit directement, soit indirectement, en ayant recours aux heures supplémentaires, au travail temporaire, au temps partiel ou au travail autonome. Par la suite, les inconvénients de ces pratiques de gestion seront démontrés, puis des éléments de solution seront avancés.

### 5.1 Objectif : réduction des coûts de main-d'œuvre

Le salaire est la composante la plus visible des coûts de main-d'œuvre, sans être la seule. Les frais d'embauche, de formation et d'administration en font également partie. Ce sont cependant les charges sociales qui occupent le second rang dans ces coûts, après les salaires.

#### Les charges sociales : un portrait

Les charges sociales représentent en moyenne 35 % de la rémunération globale de la main-d'œuvre, tel qu'on le voit dans le tableau suivant. Cette proportion, encore bien inférieure à la majorité des pays industrialisés<sup>97</sup>, a néanmoins tendance à s'accroître rapidement : en 1997 le taux de croissance des charges sociales s'établissait entre 8 et 10 % alors que celui des salaires était entre 2 et 3 %.

97 En 1996, les charges sociales ne comptaient que pour 6 % du P.I.B. canadien, ce qui représente le taux le plus faible de tous les pays du G7 ainsi que parmi les plus faibles taux du monde industrialisé. Voir LIN, Zhengxi, « Charges sociales – tendances récentes », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol.12, n° 3, automne 2000, p. 29-33.

**Tableau 11 Pourcentage moyen de la rémunération accordée, selon les différents types d'avantages sociaux, Québec, 1997**

Cotisations aux programmes sociaux	10 %
Congés et vacances payés	15 %
Assurances collectives	3 %
Régimes de retraite	7 %
Total	35 %

Source : St-Onge, Sylvie, *et al.*,  
*Relever les défis de la gestion des ressources humaines*,  
Montréal, Gaëtan Morin éditeur, 1998, p. 520.

Cette hausse rapide s'explique par l'élargissement de la couverture sociale et par le vieillissement de la population<sup>98</sup>.

Les cotisations sociales, ou cotisations aux programmes sociaux, sont destinées au régime d'assurance-emploi, à la Régie des rentes (RRQ), à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), à la Commission des normes du travail (CNT) et au Fonds des services de santé (FSS). Contrairement à l'impôt sur les sociétés ou sur les gains de capitaux, les cotisations sociales sont directement liées à la masse salariale de l'entreprise.

Les employeurs ont souvent affirmé que ces « taxes sur la masse salariale » sont les pires obstacles à la création d'emplois. Cette opinion n'est pas du tout partagée par les syndicats, ni par la plupart des économistes, mais il reste que ces taxes, ou cotisations sociales, ont un effet majeur sur la nature des emplois<sup>99</sup>. Il en sera question dans la suite du chapitre.

À ces cotisations sociales s'ajoutent les vacances et les congés, ainsi que les avantages sociaux complémentaires. Ceux-ci incluent principalement les régimes de retraite complémentaires et les assurances collectives. Ces avantages sociaux représentent en moyenne 10 % de la rémunération, soit l'équivalent des sommes versées par l'employeur aux principaux programmes sociaux.

### 5.1.1 Flexibiliser les avantages sociaux complémentaires

Devant l'accroissement des dépenses relatives aux avantages sociaux, les employeurs peuvent adopter différentes stratégies.

La flexibilité des avantages sociaux prend de plus en plus de place en tant que méthode de contrôle des coûts de main-d'œuvre. En offrant un montant déterminé aux employés afin qu'ils se bâtissent une protection à la carte, il est possible de réduire les coûts tout en leur laissant un certain choix.

98 PICARD, F, *Régimes d'assurance collective : évolution et enjeux*, texte non publié, 26 novembre 1997, 26 p. cité dans ST-ONGE, Sylvie, *et al.*, *Relever les défis de la gestion des ressources humaines*, Montréal, Gaëtan Morin, 1998, p. 520.

99 En effet, les syndicats estiment habituellement que la répercussion de ces cotisations sur l'emploi est contrebalancée par l'effet positif des avantages sociaux sur l'économie. Les économistes sont plutôt du même avis, mais pour des raisons plus pragmatiques : les cotisations sociales n'ont qu'un effet très limité à long terme sur le niveau global d'emploi parce que le coût de celles-ci est reporté sur les travailleurs sous forme de salaires plus bas. Voir : BÉDARD, Marcel, *Notions élémentaires sur les cotisations sociales au Canada*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1998, p. 26-27.

De cette façon, les gestionnaires de ressources humaines visent également à modifier la perception qu'ont les employés des avantages sociaux qui leur sont offerts. Selon Mme Julia Koe, gestionnaire à la Banque Royale, les employés ne doivent pas considérer ceux-ci comme des droits acquis, mais comme des privilèges : « *C'est donne-moi, donne-moi, sans reconnaître ce que l'on reçoit. Mais rien n'est gratuit. Il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que le gouvernement prenne soin de vous, alors pourquoi les employeurs devraient-ils le faire?* »<sup>100</sup>[Notre traduction]. Le message qu'envoie cette gestionnaire est clair : la protection sociale des employés n'est pas la responsabilité des employeurs, mais celle de chacun. Les avantages sociaux doivent donc être plus flexibles<sup>101</sup>.

Conséquemment, une nouvelle façon plutôt contestable d'obtenir la loyauté des employés a fait son apparition. Il s'agit de favoriser le bien-être des travailleurs non pas grâce à des mesures traditionnelles de protection sociale, de plus en plus dispendieuses, mais en veillant à leur bien-être au travail. Il en coûte effectivement beaucoup moins cher d'installer un bar à espresso, une table de billard, d'offrir des services de massothérapie ou de gardiennage des animaux de compagnie en milieu de travail que de cotiser à des régimes d'assurance-maladie et d'invalidité de même qu'à un régime de retraite<sup>102</sup>.

Il ne s'agit heureusement pas des seules façons de contrôler le coût des avantages sociaux complémentaires. Il est également possible d'adopter une approche préventive. Par exemple, une façon positive de réagir à la multiplication des demandes de prestations d'invalidité prolongée

pour cause de dépression serait d'instaurer des services d'aide et de soutien aux employés. L'employeur peut également faciliter la vie de ses employés en leur offrant la possibilité de consacrer plus de temps à la famille et aux loisirs, en payant leurs heures supplémentaires en congés ou même en permettant de prendre un congé sabbatique<sup>103</sup>.

### 5.1.2 Payer moins d'avantages sociaux grâce au travail temporaire et au temps partiel

Revoir le contenu ou la philosophie de ces programmes n'est cependant pas la seule possibilité offerte aux employeurs afin de réduire le coût des charges sociales. Des économies bien plus substantielles peuvent être réalisées en jouant sur les critères d'admissibilité. Avoir recours à des emplois atypiques permet de réduire ou d'éliminer les charges sociales normalement versées pour un employé régulier à plein temps.

Les emplois à temps partiel et temporaires, en plus d'être moins rémunérés, sont moins souvent accompagnés d'avantages sociaux.

Cela coûte moins cher d'installer un bar à espresso, une table de billard, d'offrir des services de massothérapie ou de gardiennage des animaux de compagnie en milieu de travail que de cotiser à des régimes d'assurance-maladie et d'invalidité de même qu'à un régime de retraite.

100 « *It's give me, give me, without appreciating what you get. But nothing is free. It's not realistic to expect the government to take care of you, so why should you expect your employer ?* »

" FELIX, Sonia. "Gimme gimme", Benefits Canada, July 2000, 6 p.  
Voir : <http://www.benefitscanada.com/Content/2000/07-00/01.html>

101 *Ibid.*, p. 2.

102 MARTEL, Geneviève et Karine ROUSSEAU, « Nouveaux environnements de travail: Oxygène, billard et espresso », *Jobboom, le magazine*, vol. 1, n° 1, automne 2000, p. 41-46.

103 ST-ONGE, Sylvie, *et al.*, *op. cit.*, p. 521-522.

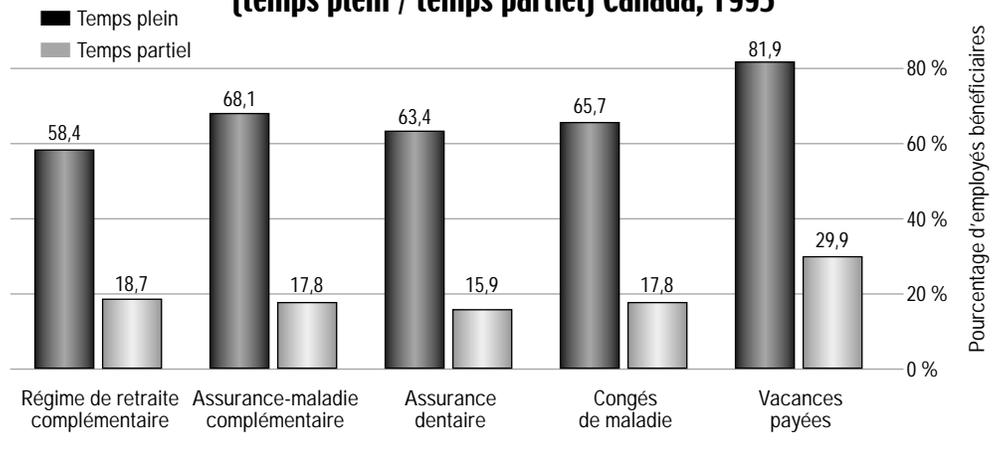
*Les assurances collectives, traditionnellement négociées ou offertes par les entreprises à leurs employés réguliers, risquent de devenir l'apanage d'un nombre de plus en plus restreint d'employés, au fur et à mesure que s'accroît la part relative des emplois atypiques, souvent précaires*<sup>104</sup>.

Une étude du gouvernement fédéral<sup>105</sup> confirme cet état de fait. Les auteurs ont comparé l'accès aux avantages sociaux complémentaires selon la situation d'emploi en utilisant les données d'une

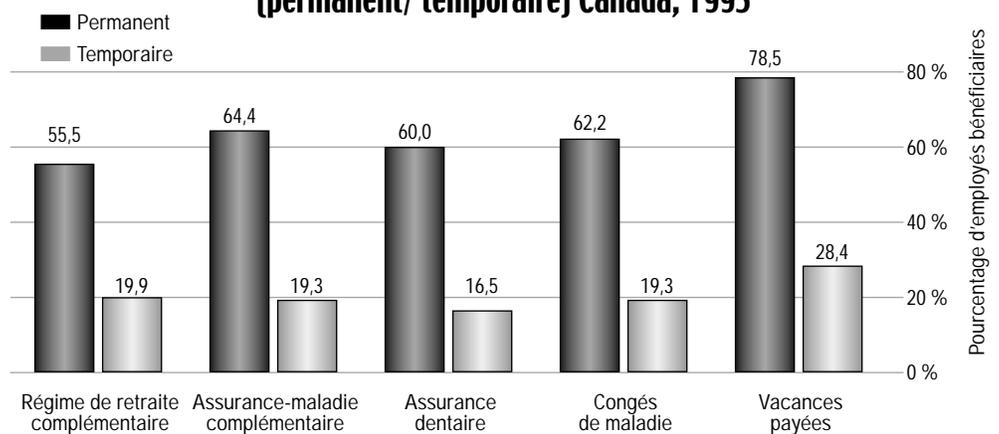
enquête de Statistique Canada. Les avantages complémentaires inclus dans l'étude sont les régimes de retraite complémentaires, les plans d'assurance-maladie complémentaires, les assurances dentaires, les congés de maladie ainsi que les vacances payées, en plus de celles prescrites par la loi.

Le graphique suivant montre que les employés à temps plein bénéficient beaucoup plus souvent d'avantages sociaux complémentaires que les employés à temps partiel.

**Graphique 4 Avantages sociaux complémentaires selon le statut d'emploi (temps plein / temps partiel) Canada, 1995**



**Graphique 5 Avantages sociaux complémentaires selon le statut d'emploi (permanent/ temporaire) Canada, 1995**



Les employés temporaires ou à temps partiel peuvent très rarement compter sur des avantages sociaux complémentaires, en plus de toucher des salaires moindres et d'avoir à supporter l'insécurité et la précarité économique.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) 1995.

Compilation : Conseil permanent de la jeunesse, d'après LIPSETT, Brenda et M. REESOR, *Flexible Work Arrangements. Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangement*, Ottawa, DRHC, 1997, p. 11, tableau 1.

104 BRAULT, Serge, « chapitre 4 », dans : Canada, COMITÉ CONSULTATIF SUR LE MILIEU DE TRAVAIL EN ÉVOLUTION, *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution*. Rapport, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1997, p. 62.

105 LIPSETT, Brenda et M. REESOR, *Flexible Work Arrangements. Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangement*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1997, p. 11.

Cet autre graphique illustre une distinction similaire entre les employés permanents et les employés temporaires.

Ces statistiques révèlent un problème généralisé. Les employés temporaires ou à temps partiel peuvent très rarement compter sur des avantages sociaux complémentaires, en plus de toucher des salaires moindres et d'avoir à supporter l'insécurité et la précarité économique qui sont souvent leur lot. Les jeunes qui occupent fréquemment ces emplois ne bénéficient pas d'une couverture sociale adéquate. Cela est d'autant vrai que les moins de 30 ans travaillent souvent dans des entreprises de petite taille et non syndiquées, deux facteurs limitant eux aussi l'accès aux avantages sociaux complémentaires<sup>106</sup>.

Il est possible d'examiner la situation de plus près en s'intéressant à deux secteurs d'activité fort différents mais qui ont tous deux des caractéristiques communes, soit un fort taux d'emplois atypiques et une main-d'œuvre comptant un important contingent de jeunes. Il s'agit du commerce de détail et de la haute technologie.

## Le commerce de détail

Le comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail a publié, en mai 2000, un rapport d'enquête sur la rémunération dans leur secteur<sup>107</sup>. Élaboré d'après cette étude, le tableau suivant dresse le portrait de l'accessibilité aux assurances collectives selon le statut d'emploi, c'est-à-dire à temps plein ou à temps partiel. Il est à noter que contrairement aux critères de Statistique Canada, l'étude dans laquelle ces données ont été tirées établit la frontière entre temps plein et temps partiel à 20 heures/semaine.

Dans tous les sous-secteurs du commerce de détail, l'accès aux avantages sociaux dépend largement du statut d'emploi. Les détaillants de vêtements n'offrent des avantages complémentaires qu'à 10 ou 20 % de leurs employés à temps partiel, tandis que les mêmes avantages sont offerts à 60 % des employés de pharmacie à temps partiel.

**Tableau 12 Admissibilité aux différents régimes d'assurance collective dans trois sous-secteurs du commerce de détail, selon le statut d'emploi (temps plein/temps partiel)**

Admissibilité selon le sous-secteur	Vêtement		Meuble		Pharmacie	
	Temps Plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
Régime						
Assurance-vie	50 %	10 %	63 %	18 %	90 %	60 %
Invalidité courte durée	30 %	0	63 %	36 %	20 %	0
Invalidité longue durée	60 %	10 %	73 %	9 %	90 %	60 %
Soins dentaires	60 %	20 %	18 %	9 %	80 %	60 %
Assurance médicaments et hospitalisation	60 %	20 %	64 %	18 %	90 %	60 %
Soins visuels	20 %	10 %	0	0	10 %	0

**Source :** Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail.

**Compilation :** Conseil permanent de la jeunesse.

106 LIPSETT, Brenda et M. REESOR, *op. cit.* p. 10.

107 Étude réalisée par la Société Watson Wyatt Canada. COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DU COMMERCE DE DÉTAIL, *Abrégé du rapport d'enquête de rémunération. Secteur du commerce de détail*, 2000, 16 p. (<http://www.sectorieldetail.qc.ca/publications/fr/enquete/enquete.pdf>).

À partir d'autres statistiques provenant de la même enquête, on peut ajouter qu'en plus de toucher des salaires supérieurs à ceux des employés à temps partiel, les employés à temps plein sont ceux à qui les augmentations de salaire sont la plupart du temps réservées. Pour ce qui est des régimes de retraite complémentaires, on note que seulement 22 % des employeurs ayant participé à l'enquête les incluent aux avantages sociaux de leurs employés, tous statuts d'emploi confondus<sup>108</sup>.

### La haute technologie

On pourrait s'attendre à ce que la situation soit bien différente dans un autre secteur des services, celui de la haute technologie. Il n'y a aucun doute, le niveau de rémunération dans ce secteur prospère est nettement plus élevé que dans le commerce de détail.

Une étude de la Société conseil Mercer portant sur les régimes de retraite et les avantages sociaux offerts par les entreprises de haute technologie<sup>109</sup> a révélé que les avantages conférés dans ce secteur étaient nettement supérieurs à la moyenne. Selon cette étude, la vive concurrence dans ce secteur en pleine croissance explique cet état de fait. On cherche à attirer des employés compétents en leur offrant une bonne protection sociale. L'étude ne présente pas de statistiques aussi détaillées quant à l'accès à ces avantages pour les travailleurs atypiques, mais elle note que :

*par ailleurs, les employés à contrat ou à temps partiel sont de plus en plus nombreux dans les entreprises de haute technologie. La moitié des employeurs qui ont participé à l'enquête offrent des avantages sociaux à leurs employés à temps partiel; (...) et environ 10 % consentent certains avantages sociaux à leurs employés contractuels<sup>110</sup>.*

Ainsi, même dans un secteur en développement rapide comme celui des entreprises de haute technologie, les travailleurs atypiques ne bénéficient pas d'un traitement équitable en ce qui a trait aux avantages sociaux.

L'attribution des avantages sociaux complémentaires relève de la volonté des employeurs ou encore des conventions collectives négociées entre ceux-ci et les syndicats. Or, il existe un déséquilibre important dans l'attribution de ces avantages, selon le statut d'emploi. Tout en reconnaissant que certains facteurs légitimes peuvent expliquer la situation, le Conseil est d'avis qu'il existe non seulement un décalage, mais une discrimination réelle dans l'accessibilité à ces avantages.

En conséquence, et dans l'esprit de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne<sup>111</sup> et tel que précisé par la clause interprétative 56.2

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

*56.2. Dans l'article 19, les mots « traitement » et « salaire » incluent les compensations ou avantages à valeur pécuniaire se rapportant à l'emploi.*

### Le Conseil recommande aux employeurs :

**de s'assurer que leurs pratiques de gestion respectent le principe de l'égalité de salaire (incluant les avantages sociaux) pour un travail équivalent, selon l'esprit de la Charte des droits et libertés de la personne.**

108 *Ibid.*, p. 7-13.

109 SOCIÉTÉ CONSEIL MERCER, *Benefits and Pension Survey of High Technology Companies*, 1999.

110 SOCIÉTÉ CONSEIL MERCER, *Les entreprises de haute technologie offrent de généreux avantages sociaux à leur personnel*, (communiqué de presse), 26 janvier 1999, 2 p. [http://www.wmmercerc.com/canada/francais/resource/resource\\_news\\_topic9.html](http://www.wmmercerc.com/canada/francais/resource/resource_news_topic9.html)

111 L.R.Q., chapitre C-12, *Charte des droits et libertés de la personne*. On peut consulter la Charte dans Internet à l'adresse suivante : [http://www.cdpcj.qc.ca/htmlfr/hm/4\\_4.htm](http://www.cdpcj.qc.ca/htmlfr/hm/4_4.htm)

### 5.1.3 Augmenter le recours au temps supplémentaire

*Il y a quelque chose d'irrationnel dans une société où beaucoup de gens pensent qu'ils ont trop de travail et sont à bout de nerfs, tandis que beaucoup d'autres sont sous-employés ou sans emploi<sup>112</sup>.*

La semaine normale de travail est-elle en voie de disparition ? D'un côté, un nombre grandissant de jeunes travaille à temps partiel. D'un autre côté, de plus en plus de personnes travaillent régulièrement plus de quarante heures par semaine, comme l'indique le tableau 13.

En plus des effets néfastes des heures supplémentaires sur la santé<sup>114</sup>, la famille et la qualité de vie, cette situation cause un élargissement du fossé entre riches et pauvres dans notre société. En effet, selon Statistique Canada, cette tendance à l'éclatement de la semaine normale de travail est l'une des causes majeures de l'inégalité croissante de la rémunération hebdomadaire moyenne.

*En premier lieu, le salaire horaire réel des jeunes travailleurs a chuté de façon marquée. Deuxièmement, le pourcentage d'employés qui travaillent 35-40 heures par semaine a chuté, tandis que la proportion d'employés qui font des semaines plus courtes et plus longues a augmenté. Troisièmement, on a enregistré une tendance à la hausse chez les travailleurs qui touchent un salaire élevé à faire de longues semaines de travail<sup>115</sup>.*

Comment expliquer ce phénomène? Principalement par les frais fixes de main-d'œuvre. D'abord, les employés réguliers à qui les heures supplémentaires sont allouées sont déjà formés et recrutés. Ensuite, attribuer un même nombre d'heures mais réparties entre moins d'employés peut résulter en d'importantes économies nettes de charges sociales<sup>116</sup>. En effet, lorsque les gains d'un employé ont dépassé certains « plafonds d'imposition », l'employeur n'a plus à contribuer ni à l'assurance-emploi, ni au Régime de rentes du Québec, non plus qu'à la CSST.

**Tableau 13 Pourcentage d'employés travaillant moins de 35 heures, de 35 à 40 heures et plus de 40 heures par semaine, Canada, 1980 et 1998**

	34 heures et moins	De 35 à 40 heures	41 heures et plus
1980	33,5 %	49,2 %	17,3 %
1998	38,3 %	41,2 %	20,6 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active<sup>113</sup>.

Lorsque les gains d'un employé ont dépassé certains « plafonds d'imposition », l'employeur n'a plus à contribuer ni à l'assurance-emploi, ni au Régime de rentes du Québec, non plus qu'à la CSST.

112 OSBERG, Lars, « Réflexions personnelles sur la réflexion collective », Canada, COMITÉ CONSULTATIF SUR LE MILIEU DE TRAVAIL EN ÉVOLUTION, *op. cit.*, p. 178.

113 HALL, Karen, « La bipolarisation des horaires à la fin des années 90 », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, no 3, été 1999, p. 33.

114 Selon Statistique Canada, le fait de passer d'un horaire normal à de longues heures de travail augmente le risque d'adopter certains comportements nuisibles pour la santé, dont la consommation d'alcool et de tabac, ainsi que de souffrir d'obésité et de dépression. Voir SHIELDS, Margot, « Les longues heures de travail et la santé ». *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 12, n° 1, printemps 2000, p. 61.

115 MORISSETTE, René, *Pourquoi l'inégalité des gains hebdomadaires a-t-elle augmenté au Canada ?* Ottawa, Statistique Canada, (11F0019MPF no 80), juillet 1995, p. 31.

116 BETCHERMAN, Gordon et Richard CHAYKOWSKI, *The Changing Workplace : Challenges for Public Policy*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1996, p. 30.

**Tableau 14 Maxima assurables et taux de cotisation des employeurs et des employés aux principaux programmes sociaux, Québec, 2000**

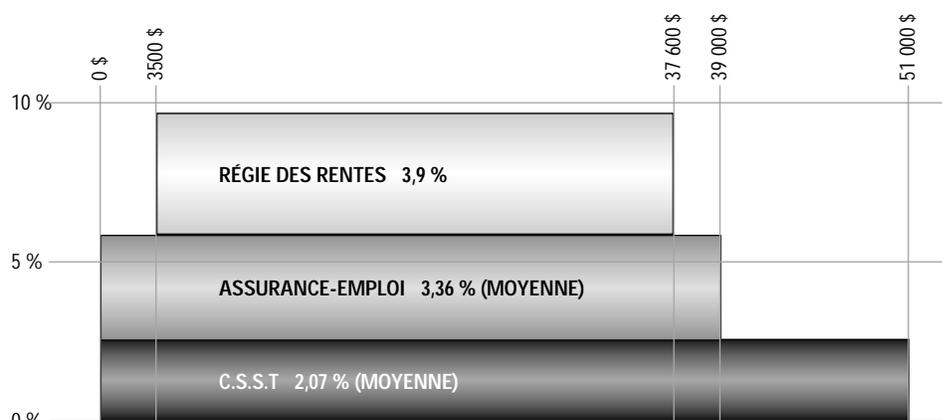
Programmes	Maximum assurable	Taux employeur	Taux employé
Régie des rentes	37 600 \$	3,9 %	3,9 %
Assurance-emploi	39 000 \$	3,36 %	2,40 %
CSST	51 000 \$	2,07 % <sup>A</sup>	0
Fonds des services de santé (FSS) <sup>B</sup>	illimité	4 % <sup>A</sup>	0
Commission des normes du travail (CNT)	illimité	0,08 %	0

Source : Revenu Canada, ministère du Revenu du Québec, CSST, RRQ.

(A : taux moyen; B : selon la masse salariale de l'entreprise)

Dans le cas des programmes publics, le calcul est relativement simple : employés et employeurs doivent cotiser à l'assurance-emploi pour chaque dollar de salaire, jusqu'à 39 000 \$. Même chose pour la Régie des rentes, soit jusqu'à concurrence de 37 500 \$. Pour la CSST, les taux et plafonds varient selon les secteurs, mais en moyenne l'employeur verse sa cotisation pour chaque dollar, jusqu'à concurrence de 51 000 \$. Au-dessus de ces différents niveaux, aucune cotisation n'est versée sauf celles au FSS et à la CNT, qui ne sont pas plafonnées.

À partir de ces données, il est possible d'effectuer quelques simulations. Le graphique suivant illustre les différentes « taxes sur la masse salariale » payées par un employeur, dépendamment du salaire déjà gagné pendant l'année par un salarié donné. Puisque le taux de cotisation diminue selon le salaire gagné, on comprend pourquoi il est devenu pratique courante, dans certains cas, de réserver les heures supplémentaires aux employés ayant déjà atteint les différents plafonds d'imposition du salaire<sup>117</sup>. Si aucune majoration de salaire n'est accordée pour les heures supplémentaires, l'effet incitatif de ces plafonds peut jouer même lorsqu'un employé a dépassé la semaine normale de travail<sup>118</sup>.

**Graphique 6 Coût des cotisations sociales pour un employeur, selon le salaire déjà versé à un employé, Québec, 2000**


Source : Revenu Canada, Ministère du revenu du Québec, CSST, RRQ.

Compilation : Conseil permanent de la jeunesse.

117 OSBERG, Lars, *op. cit.*, p. 176.

118 Selon l'Enquête sur la population active de 1998, parmi les 18,9 % de Canadiens ayant fait des heures supplémentaires, seulement 8,8 % ont été rémunérés. Voir HALL, Karen, *loc. cit.*, p. 39. De plus, seulement 55,2 % des heures supplémentaires rémunérées l'étaient avec majoration de salaire (50%) en milieu non syndiqué en 1995, selon l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995. Voir : LIPSETT, Brenda et Mark REESOR, *op. cit.* p. 14.

Les avantages sociaux accentuent davantage l'effet illustré par le graphique. En effet, la plupart des régimes de retraite complémentaires et des programmes d'assurances collectives ont eux aussi des plafonds de cotisation. Chose certaine, un employeur économise au minimum 9 % de cotisations sociales<sup>119</sup> lorsqu'il attribue des heures supplémentaires à un employé ayant déjà gagné 60 000 \$ plutôt qu'à un autre qui n'a touché que 20 000 \$.

Une solution à ce problème consisterait à élever les plafonds de cotisation à l'assurance-emploi et au régime de rentes du Québec. Une telle solution est réaliste : la plupart des pays développés établissent des plafonds de cotisation nettement supérieurs aux nôtres<sup>120</sup>. En France, il existe même une double échelle. L'employeur verse 3,70 % à la caisse d'assurance-chômage jusqu'à concurrence d'un salaire annuel de 36 500 \$. Au-dessus de ce niveau, et jusqu'à 146 000 \$, la cotisation patronale passe à 4,2 %, au lieu d'être abolie après 39 000 \$, comme c'est le cas au Canada<sup>121</sup>.

Le Conseil permanent de la jeunesse propose d'effectuer une révision de la structure fiscale des cotisations à l'assurance-emploi et au Régime de rentes du Québec afin d'atténuer les incitatifs aux heures supplémentaires et de favoriser le partage du travail.

Plus précisément, une hausse du maximum assurable à l'assurance-emploi garantirait un meilleur financement du régime, ce qui permettrait de diminuer le taux de cotisation et d'améliorer la couverture offerte par le programme.

**En conséquence, le Conseil recommande au gouvernement du Québec de faire pression sur le gouvernement fédéral afin :**

**d'élever le salaire maximum assurable à l'assurance-emploi pour dissuader le recours aux heures supplémentaires des haut salariés.**

Une hausse importante du maximum des gains admissibles augmenterait le niveau de réserve de la caisse universelle de retraite des Québécois. Une hausse signifiante des revenus couverts par le Régime de rentes du Québec pourrait simplifier de beaucoup la gestion de la retraite, notamment pour les travailleurs atypiques, puisqu'il s'agit d'un régime lié à l'employé et non pas à l'employeur<sup>122</sup>.

**En conséquence, le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :**

**d'augmenter le maximum assurable au Régime de rentes du Québec afin d'atténuer les effets de polarisation du temps de travail causés par le système de cotisation.**

Enfin, une autre façon de décourager le recours aux heures supplémentaires serait de procéder par voie de réglementation. Une telle approche est nécessaire et sera développée dans le prochain chapitre. Le Conseil croit toutefois que les mesures proposées ci-dessus permettraient d'éliminer certains incitatifs importants aux heures supplémentaires et ainsi d'augmenter l'efficacité de toute législation à ce sujet, présente ou future.

119 Cette économie pourrait facilement être multipliée par deux et avoisiner les 20 % si l'on prenait en compte les avantages sociaux complémentaires.

120 Aux États-Unis, le plafond de cotisation à la *Social Security* vient d'être porté au-delà de 116 000 \$ (canadiens), tandis qu'en France, le plafond de cotisation pour le chômage approche les 150 000 \$ (taux de change du 20 février 2001). Voir : <http://www.heritage.org/library/cda/cda00-03.html> et <http://www.senat.fr/rap/r97-118/r97-1182.html>

121 Cette mesure qui avait notamment comme effet de pénaliser les heures supplémentaires sera toutefois abolie le 1<sup>er</sup> juillet 2001, dans la foulée des généreuses réductions de cotisations sociales octroyées afin de financer le passage à la semaine de 35 heures. Consulter le site du Ministère français du travail et de la solidarité : [http://www.travail.gouv.fr/actualites/infos\\_rapides/infos\\_rapides.html](http://www.travail.gouv.fr/actualites/infos_rapides/infos_rapides.html)

122 OSBERG, Lars, *op. cit.*, p. 177-178.

### 5.1.4 Lorsque le travail autonome devient de l'évasion fiscale

Parmi les stratégies de réorganisation du travail, on remarque une pratique qui, à elle seule, symbolise l'esprit de toutes les autres. Il s'agit de la sous-traitance.

Dans cette section, le Conseil se limitera aux pratiques de gestion consistant à utiliser des travailleurs autonomes afin d'accomplir des tâches autrefois accomplies par des employés, ce qui est une forme de sous-traitance. Dans de nombreux cas, la manœuvre est tellement aberrante qu'elle semble relever de la comédie plutôt que de la gestion des ressources humaines. Par exemple :

*Lors d'une cause récente (...) le propriétaire d'un bar a essayé (sans succès) de définir une serveuse comme une employée autonome dont la tâche consistait à livrer des boissons qui lui avaient été sous-traitées, en échange de pourboires. La direction de certains hôtels a envisagé de mettre à pied du personnel chargé de nettoyage et de sous-traiter cette tâche à des nettoyeurs autonomes en concurrence les uns avec les autres pour qu'ils proposent le prix le plus bas par chambre*<sup>123</sup>.

De tels cas sont faciles à trancher. Il s'agit de « faux » travailleurs autonomes, tout simplement. D'autres cas sont plus délicats et ont nécessité de longues batailles juridiques et syndicales. L'histoire des camionneurs de Métro-Richelieu est probablement l'exemple le plus connu au Québec, où Métro a demandé à ses camionneurs salariés de devenir des travailleurs autonomes.

L'affaire des *permatemps* de Microsoft chez nos voisins du Sud a permis de constater que des tactiques douteuses du genre peuvent prendre des dimensions gigantesques. L'entreprise de Bill Gates employait plus de 6 000 contractuels temporaires qui ont effectué du travail à long terme, similaire à celui du personnel permanent, dans le but de se débarrasser de la sécurité d'emploi, des avantages sociaux et des cotisations sociales. Étant donné les profits astronomiques de l'entreprise, on ne peut affirmer qu'une telle pratique visait à préserver les employés du chômage. Le fisc américain a décidé de porter la cause en cour et Microsoft a dû dédommager une partie de ses faux temporaires autonomes<sup>124</sup>.

Au Canada, les gouvernements sont également intéressés par cette question, la hausse de la part de l'emploi autonome ayant des conséquences fiscales directes. Le manque à gagner engendré par cette pratique étant important pour l'État, Revenu Canada et le ministère du Revenu du Québec ont formé des équipes spéciales chargées de démasquer les « faux travailleurs autonomes ». Ils vérifient les critères suivants : le lien de subordination, la dépendance économique et l'intégration à l'entreprise. Si l'une de ces caractéristiques est présente, le gouvernement considère avoir affaire à de faux travailleurs autonomes et réclame les impôts et cotisations sociales impayées au travailleur ainsi qu'à son employeur<sup>125</sup>.

Les travailleurs autonomes gagnent un revenu moyen inférieur à celui des salariés. Ils payent aussi moins d'impôt, mais doivent cependant payer la part de l'employeur en plus de celle de l'employé à la Régie des rentes. Un donneur d'ouvrage ayant recours à un travailleur autonome n'a donc aucune cotisation sociale à payer,

123 DAGG, Alexandra, « Chapitre 5 : La représentation et la protection des travailleurs dans la "nouvelle économie" », dans Canada, COMITÉ CONSULTATIF SUR LE MILIEU DE TRAVAIL EN ÉVOLUTION, *op. cit.*, p. 89.

124 COHEN, Dian, « The "permatemp" dilemma », *Benefits Canada*, avril 1999. Consulté dans Internet <http://www.benefitscanada.com/Content/1999/04-99/ben049917.html>

125 GRENIER, Éric, « Oui le fisc a sorti sa loupe. La question : Êtes-vous un vrai travailleur autonome? », *Les Affaires PLUS*, vol. 22, n° 3, mars 1999, p. 29-32.

ce qui peut l'inciter fortement à sous-traiter des tâches à des travailleurs autonomes. Les économies sont substantielles : un minimum de 10 % de cotisations sociales en moins, sans compter les contributions patronales aux programmes d'assurances collectives, de retraite complémentaire, les vacances et les congés payés.

De plus, dans les métiers à risques élevés, les taux de cotisations à la CSST peuvent être fort élevés. Le taux de 2,07 % utilisé dans le tableau 14 n'est vraiment qu'une moyenne. Dans la réalité, l'écart peut être considérable, allant de 0,60 % pour le travail de bureau à 30,77 % pour le montage de structures métalliques<sup>126</sup>. Certains taux élevés de cotisation à la CSST sont responsables à eux seuls du recours aux travailleurs autonomes, dans des métiers à hauts risques. Des entreprises refusent carrément d'engager des employés pour qui elles devraient cotiser à la CSST et n'utilisent que des travailleurs autonomes<sup>127</sup>. Pourtant, les taux de cotisations élevés visent à protéger les travailleurs de risques réels. Ces risques continuent d'être assumés par des travailleurs, qu'ils soient autonomes ou pas<sup>128</sup>.

Il importe de conscientiser davantage ceux qui ont recours à de telles pratiques de gestion. En établissant le lien qui les unit aux sous-traitants en dehors du cadre légal de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, ils pénalisent d'abord les travailleurs vulnérables. Mais ils prêtent flanc, par la même occasion, à une recrudescence de poursuites légales à leur encontre, dans les cas où leur responsabilité serait mise en cause par un entrepreneur<sup>129</sup>.

De plus, si le gouvernement considère que *le travail au noir... c'est du vol*, le Conseil croit qu'il n'est pas moins répréhensible de modifier le statut d'emploi de travailleurs afin de payer moins de charges sociales.

**En conséquence, le Conseil recommande au gouvernement du Québec :**

**de promouvoir la responsabilité fiscale et sociale des entreprises avec autant d'énergie et d'ardeur que celle des particuliers**

## 5.2 Pour le développement durable des ressources humaines !

Les différentes pratiques de gestion qui ont été abordées dans les pages précédentes ont toutes pour objectif de réduire les coûts de main-d'œuvre. Cependant, ces pratiques de gestion, qui visent des économies à court terme, en font porter le poids aux travailleurs, en leur retirant notamment la protection sociale habituellement associée au travail salarié.

Si le gouvernement considère que *le travail au noir... c'est du vol*, le Conseil croit qu'il n'est pas moins répréhensible de modifier le statut d'emploi de travailleurs afin de payer moins de charges sociales.

126 CSST, *Table des taux 2000*. <http://www.csst.qc.ca>

127 Selon les propos d'un analyste de KPMG à Montréal, une firme internationale de consultants en fiscalité d'entreprises.

128 Le régime couvre toutefois les travailleurs dépendants. DAGENAIS, Lucie France, *Travail éclaté protection sociale et égalité*. Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1998, p.156-158. Par ailleurs, un jugement récent de la Commission des lésions professionnelles a indemnisé un travailleur autonome sur la base du lien de subordination qu'il entretenait avec une firme de courtage. Voir LECLERC, Yves, « Indemnisé même s'il ne cotisait pas à la CSST », *Le Journal de Québec*, 7 décembre 2000. p. 4.

129 OSBERG, Lars, *op. cit.* p. 174.

### 5.2.1 Le prix des économies à court terme

Les pratiques de gestion flexible des ressources humaines visent à réduire, directement ou indirectement, les coûts reliés plus particulièrement aux avantages sociaux. Pourquoi? Probablement parce que parmi les coûts de main-d'œuvre, les moins visibles à court terme sont ceux engendrés par les avantages sociaux. Mais les avantages sociaux ont leur utilité : en plus d'améliorer la situation du travailleur et celle de sa famille, ils aident à instituer une certaine loyauté de sa part. Or, tout porte à croire que la loyauté des employés atypiques n'est pas nécessaire, du point de vue des employeurs.

Il en résulte donc une implication moindre, et par conséquent, une productivité diminuée. L'instabilité de la main-d'œuvre entraîne des lacunes dans la formation et la compétence des employés. Mais ce n'est pas tout : il semblerait aussi que le recours au travail atypique nuise à la réorganisation du fonctionnement interne de l'entreprise : *Il est improbable que les organisations employant une grande part de travailleurs à des postes atypiques réalisent les gains en productivité qui découlent d'un dévouement à la tâche, d'investissements faits dans le capital humain et de gains en efficacité attribuables au savoir-faire organisationnel*<sup>130</sup>. Une grande compagnie comme Ford, aux États-Unis, a compris que ce type d'emplois pouvait compromettre sa place dans le marché et a décidé, en 1996, de limiter la proportion de travailleurs occasionnels à 10 ou 15 % du total de ses effectifs<sup>131</sup>.

Le recours au travail atypique a une influence négative sur la possibilité de réorganiser une entreprise en utilisant les nouvelles technologies. Une analyse des données de l'Enquête sociale générale de 1994, menée par le professeur Gilles Simard de l'UQAM, a permis de constater une corrélation entre l'emploi atypique et l'utilisation plus limitée des nouvelles technologies, appuyant de ce fait l'hypothèse suivante : *la flexibilité externe peut facilement nuire à l'augmentation des différentes formes de flexibilité interne. Pour expliquer cette situation, les analystes invoquent notamment la diminution de l'engagement organisationnel et la mobilisation moins élevée des travailleurs atypiques*<sup>132</sup>.

L'auteur de l'étude conclut en ces termes : *Pour le gestionnaire des ressources humaines, nos résultats montrent que le choix de la flexibilité structurelle pourrait rendre plus difficile l'augmentation de la flexibilité technologique*<sup>133</sup>.

Cette flexibilité interne ou « technico-organisationnelle », selon Diane-Gabrielle Tremblay, repose en effet sur l'articulation du travail et de la technologie ainsi que sur la polyvalence des équipes de production. Ce type de gestion nécessite des relations de travail basées sur le consensus et doit aussi s'appuyer sur un système efficace d'apprentissage, de formation et de recyclage. La France, l'Allemagne et les pays scandinaves ont majoritairement opté pour ce modèle. Dans ces pays, les besoins de changement et d'adaptation de l'entreprise ont été comblés principalement par la formation en entreprise, la réaffectation de personnel, la réduction du nombre de niveaux hiérarchiques de nouvelles méthodes de travail, dont le travail en équipe<sup>134</sup>.

L'instabilité de la  
main-d'œuvre entraîne  
des lacunes dans la  
formation et la  
compétence des  
employés.

130 Canada, COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE, *L'avenir du travail : l'emploi atypique dans la fonction publique du Canada*, mars 1999, p. 8-9.

131 OZAKI, Muneto (dir), *op. cit.*, p. 15.

132 SIMARD, Gilles, *Flexibilité organisationnelle et travail : bilan sur la population active canadienne de 1994*, Montréal, Centre de recherche en gestion de l'UQAM, 2000, p. 9.

133 *Ibid.* p. 23. L'étude prenait en compte l'effet de différentes variables sur la probabilité qu'un employé utilise un ordinateur au travail ainsi que sur la durée moyenne de cette utilisation. Lorsqu'on prend en compte la variable « travailleurs standards/atypiques », il ressort que les travailleurs atypiques utilisent moins l'ordinateur que les employés « standards », la différence étant significative. (-36,4 %).

134 TREMBLAY, Diane-Gabrielle, « Chômage, flexibilité et précarité d'emploi », dans DUMONT, F., S. Langlois et Y. Martin (dir.), *Traité des problèmes sociaux*, Québec, IQRC, 1994, p. 629.

## 5.2.2 La formation de la main-d'œuvre

Ces dernières années, le gouvernement ainsi que les partenaires du marché du travail ont beaucoup mis l'accent sur l'importance que revêt la formation de la main-d'œuvre. Les jeunes travailleurs sont nombreux à l'avoir compris. En plus de former la génération la plus instruite de l'histoire du Québec, ils sont habituellement les premiers à rechercher de la formation supplémentaire dans le cadre de leur travail<sup>135</sup>.

Au Québec, l'adoption de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, mise en vigueur en 1995, a amorcé un mouvement fort intéressant vers l'établissement d'une culture de la formation en entreprise. Cette loi exige que les entreprises ayant une masse salariale supérieure à 250 000 \$ investissent au moins 1 % de celle-ci dans la formation de leur personnel. Celles qui n'atteignent pas ce niveau de dépense doivent verser la différence dans le *Fonds national de développement de la main-d'œuvre*, qui sert à financer des programmes de formation en entreprise ou encore à promouvoir cette formation.

Cependant, il y a une ombre au tableau. Les jeunes ont beau vouloir recevoir de la formation, ceux qui occupent un emploi atypique voient leurs chances d'y accéder fortement diminuées. À ce sujet, une enquête de l'OCDE sur la formation des travailleurs adultes, menée dans sept pays industrialisés<sup>136</sup>, a conclu que *les travailleurs*

*temporaires et à temps partiel ont une probabilité significativement moins grande de bénéficier d'une formation*<sup>137</sup>. Or, parmi les sept pays étudiés, le Canada est de loin celui où la situation relative à la formation est la plus défavorable pour les travailleurs atypiques, lorsqu'on les compare aux autres travailleurs<sup>138</sup>.

Une autre étude, de Betcherman et Chaykowski<sup>139</sup>, a démontré que cette statistique n'était pas le fruit du hasard. Il apparaît en effet que les entreprises qui optent pour l'investissement massif dans la formation de la main-d'œuvre concentrent leurs efforts en ce sens sur le noyau dur de main-d'œuvre, composé essentiellement d'employés réguliers à temps plein<sup>140</sup>. Cette stratégie est certes efficace lorsque le seul objectif de la formation en entreprise est d'accroître la productivité à court terme. Un employeur peut avoir de fortes réticences à former un employé à temps partiel dont l'avenir au sein de l'entreprise est incertain, ou un contractuel qui travaille occasionnellement pour des concurrents.

Les entreprises qui optent pour l'investissement massif dans la formation de la main-d'œuvre concentrent leurs efforts en ce sens sur le noyau dur de main-d'œuvre, composé essentiellement d'employés réguliers à temps plein.

135 Selon les propos de Mme Adèle Girard, directrice générale du CQRHT (Conseil québécois des ressources humaines en tourisme)

136 L'enquête a été menée dans les pays suivants : Allemagne, Australie, Canada, France, Grande-Bretagne, Italie et Pays-Bas.

137 ORGANISATION POUR LA COOPÉRATION ET LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, juin 1999, p. 177.

138 *Ibid.*, p. 178, tableau 3.12.

139 BETCHERMAN, Gordon et Richard CHAYKOWSKI, *The Changing Workplace : Challenges for Public Policy*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1996, p. 42.

140 « Where firms are taking the *high road*, training is an important activity; however, it is concentrated on *core* employees who already tend to have a strong skill base. Workers in firms pursuing *low road* strategies have little opportunity to formally acquire new skills that enhance their employability. », *ibid.*, p. 42.

Non seulement les employés atypiques sont défavorisés à cet égard, mais d'une façon plus générale, le développement systématique de la formation en entreprise permettrait d'augmenter la polyvalence des employés. Il faut considérer la formation non seulement comme une façon d'augmenter la productivité des entreprises ainsi que les compétences des employés, mais aussi comme une solution de rechange aux pratiques de gestion parfois adoptées sous couvert de « flexibilité externe ».

En effet, plus une organisation investit en formation, plus ses employés pourront être réaffectés à l'intérieur de la structure de l'entreprise. Au lieu d'avoir recours à des employés temporaires engagés spécifiquement pour accomplir un type de tâches, les employés pourraient effectuer différentes tâches selon les besoins du moment.

#### **C'est pourquoi le Conseil recommande aux employeurs :**

**d'inclure tous les travailleurs, qu'ils soient réguliers ou non, dans leurs plans de formation.**

La formation doit être pensée de façon plus globale, afin de développer les aptitudes et les habiletés de tous les travailleurs, peu importe leur statut d'emploi. Une façon intéressante d'arriver à cette fin serait d'abord d'utiliser une partie du Fonds national de développement de la main-d'œuvre alloué à la promotion de la formation afin de promouvoir la formation sectorielle<sup>141</sup>.

Les formations offertes par des organismes sectoriels porteraient nécessairement sur des habiletés plus générales que celles offertes par un employeur, qui sont souvent très spécifiques. L'employé ayant reçu une formation sectorielle plus générale, mais néanmoins particulière à un secteur d'activité, a plus de chances de pouvoir transférer ses connaissances d'un emploi à un autre<sup>142</sup>. Compte tenu de la quasi-disparition de « l'emploi à vie », la formation sectorielle est certainement une voie d'avenir.

#### **En conséquence, le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :**

**de favoriser le développement d'une offre de formation sectorielle en utilisant une partie du *Fonds national de développement de la main-d'œuvre* afin de promouvoir ce type de formation, mieux adaptée aux travailleurs atypiques, et d'inscrire cette orientation dans le prochain *Plan d'affectation des ressources* du Fonds.**

Plus une organisation investit en formation, plus ses employés pourront être réaffectés à l'intérieur de la structure de l'entreprise.

141 Cette orientation pourrait s'ajouter à l'orientation 4 du Plan d'affectation de 2000-2001, qui s'intitulait : *Soutenir la promotion de la formation de la main-d'œuvre et la recherche sur des pratiques découlant de la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*. Voir : EMPLOI-QUÉBEC, *Plan d'affectation des ressources du Fonds national de formation de la main-d'œuvre 2000-2001*, adopté par la ministre d'État au Travail et à l'Emploi, madame Diane Lemieux, le 7 mars 2000, p. 9-10.

142 INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION DES ADULTES, *Rapport-synthèse des échanges et des analyses présentées par Louise Miller (FTO) et Laurier Caron (CEQ) lors du 2<sup>e</sup> séminaire du comité des politiques d'éducation des adultes. Thème : Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre (loi du 1 %), Loi sur la qualification professionnelle, Régime d'apprentissage*. Montréal, UQAM, 19 février 1998, p. 4. <http://www.communautaire.gc.ca/docicea/seminair/semin2.html>

### 5.2.3 Changer les pratiques de gestion

Le Conseil a avancé dans ce chapitre des recommandations visant principalement à changer certaines « règles du jeu » favorisant des pratiques de gestion qui font porter le poids de la flexibilité sur les épaules des travailleurs. Il faut toutefois garder à l'esprit qu'il est toujours possible de contourner la réglementation et de trouver de nouvelles façons de faire. C'est pourquoi le Conseil conclut la partie de son avis sur les pratiques de gestion en faisant appel au sens des responsabilités des employeurs, ainsi qu'à celui des autres acteurs du monde du travail.

Les jeunes travailleurs sont prêts à faire certains compromis quant à leurs conditions de travail. Ils savent qu'il faut partir au bas de l'échelle et qu'ils sont eux-mêmes responsables de leur réussite professionnelle. Mais encore faut-il qu'on leur en donne les moyens. Il faut bien commencer quelque part, mais « *...de nombreux jeunes adultes aimeraient beaucoup avoir un "vrai emploi" et acceptent mal l'insécurité engendrée par la succession de contrats à court terme et ont besoin d'un bon salaire pour bâtir une famille* »<sup>143</sup>.

**C'est pourquoi le Conseil recommande aux employeurs :**

**d'investir dans le développement de la main-d'œuvre en adoptant une vision de développement à long terme plutôt que d'économie à court terme.**

### 5.2.4 Les pratiques de gestion en milieu syndiqué

Pendant, en milieu syndiqué, les pratiques de gestion des employeurs sont encadrées par les règles déterminées lors de la négociation collective. Cet encadrement profite aux employés syndiqués, qui bénéficient de conditions de travail nettement supérieures à ceux qui ne le sont pas. L'accès à la protection offerte par une convention collective profite donc particulièrement aux employés atypiques. Le taux horaire offert aux salariés résume la situation<sup>144</sup>.

Les travailleurs syndiqués gagnent nettement plus que les autres mais de plus, l'écart entre permanents et non permanents est beaucoup moindre qu'avec les autres travailleurs. Malgré tout, il arrive dans certains milieux de travail syndiqués que des employés occasionnels puissent être rémunérés à un salaire inférieur à celui des employés réguliers, pour un même travail, uniquement en raison de leur statut d'emploi.

Il arrive également qu'en milieu syndiqué, certains travailleurs soient partiellement ou totalement exclus de la convention collective, en raison de leur seul statut d'emploi. On se retrouve donc avec une convention collective à deux vitesses, une pour les employés permanents et une pour les atypiques. Le Conseil ne peut que s'objecter à de telles situations.

**Tableau 15 Salaire horaire moyen des travailleurs permanents et non permanents, Canada, 1995**

Statut d'emploi	Syndiqué	Non syndiqué
Permanent	18,02 \$	13,42 \$
Non permanent	17,08 \$	10,16 \$

Source : Statistique Canada, EHCT 1995, calcul de DRHC..

Compilation : Conseil permanent de la jeunesse.

143 OSBERG, Lars, *op. cit.* p. 182.

144 LIPSETT, Brenda et Mark REESOR, *op. cit.*, p. 43.

**Le Conseil permanent de la jeunesse recommande aux syndicats :**

**de s'assurer que les salariés atypiques d'une entreprise puissent être couverts par les conventions collectives et bénéficier des mêmes conditions de travail que leurs collègues réguliers, ou encore qu'ils soient compensés financièrement pour les avantages sociaux auxquels ils ne pourraient avoir accès.**

**Faible proportion de jeunes dans les milieux syndiqués...**

Le taux de syndicalisation, encore relativement élevé au Québec, c'est à dire à 40,3 %<sup>145</sup>, est néanmoins beaucoup plus faible chez les jeunes travailleurs : seulement 11 % des jeunes de 15 à 19 ans étaient syndiqués en 1998, 22 % chez les 20 à 24 ans et 34 % chez ceux de 25 à 29 ans<sup>146</sup>.

Certains milieux de travail fortement syndiqués, le secteur public par exemple, seront appelés à se rajeunir considérablement au cours des prochaines années, en raison des départs à la retraite. Dans plusieurs cas, les jeunes entreront par la porte de côté, celle des emplois atypiques. Ce phénomène demandera des stratégies d'accueil et d'intégration des jeunes et des travailleurs atypiques dans le mouvement syndical.

Les syndicats peuvent, et doivent, mettre l'épaule à la roue pour combler les fossés qui séparent les salariés atypiques des travailleurs réguliers.

Les syndicats ont été et demeurent porteurs d'avancées sociales pour les travailleurs et les travailleuses. Ces derniers doivent s'attaquer vigoureusement à la précarisation des emplois occupés par les jeunes. Ils peuvent, et doivent, mettre l'épaule à la roue pour combler les fossés qui séparent les salariés atypiques des travailleurs réguliers, de façon à ce que tous leurs membres soient traités équitablement.

**Par conséquent, le Conseil permanent de la jeunesse recommande aux syndicats :**

**de développer des stratégies afin de favoriser la syndicalisation et la mobilisation des jeunes, notamment ceux qui sont temporaires, à temps partiel et entrepreneurs dépendants.**

**Les jeunes et les travailleurs atypiques, parties prenantes des négociations**

Dans la même veine, le Conseil permanent de la jeunesse considère que les organisations syndicales doivent faire des efforts particuliers pour favoriser la participation des jeunes à leurs instances. Leurs réalités d'emplois sont souvent très différentes de celles des travailleurs plus âgés, ou encore des travailleurs permanents. Il apparaît primordial que les instances syndicales, et à plus forte raison les comités de négociation, puissent compter sur la présence de jeunes.

S'ils participent activement au processus de négociation collective, les jeunes seront mieux placés pour améliorer leur sort et contribuer à diminuer la précarité d'emploi en milieu de travail. Cette présence dans les instances syndicales et aux comités de négociation pourrait d'ailleurs être appuyée par le travail des comités jeunes au sein des syndicats. La présence des jeunes ne saurait qu'être bénéfique pour alimenter les débats dans le mouvement syndical, pour en assurer la diversité et la représentativité.

145 Voir chapitre suivant, section 6.2.

146 Statistique Canada, Enquête sur la population active, 1998, compilations spéciales dans *Branchés sur une même solidarité, colloque sur les jeunes et le syndicalisme*, Montréal, Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec, 2000, p. 14.

**Dans cette optique, le Conseil permanent de la jeunesse recommande donc aux syndicats :**

**d'assurer la présence de jeunes et d'employés atypiques aux comités de négociation et dans les instances syndicales.**

### **Une mobilisation des partenaires du marché du travail contre la précarité d'emploi chez les jeunes**

En conclusion, le Conseil permanent de la jeunesse enjoint à l'ensemble des acteurs du marché du travail de s'engager activement à poser des gestes concrets pour réduire la précarité de l'emploi chez les jeunes. Il faudrait, pour ce faire, améliorer les conditions de travail des salariés atypiques, mais aussi faciliter l'accès des jeunes à des postes permanents, réguliers.

Les conventions collectives, tout comme l'ensemble des pratiques de gestion, doivent donc faciliter le passage des postes temporaires et à temps partiel à des postes réguliers. Les partenaires du marché du travail doivent également freiner la tendance à l'attrition, soit le non-remplacement des postes réguliers lors des départs à la retraite. Très souvent, les postes réguliers ainsi abolis sont remplacés par des postes temporaires, comme le laissent supposer les statistiques sur les récents programmes de départs à la retraite dans la fonction publique<sup>147</sup>.

**Dans cette optique, le Conseil permanent de la jeunesse fait appel aux partenaires du marché du travail et recommande à l'état, aux employeurs et aux syndicats :**

**de s'engager activement à réduire la précarité de l'emploi chez les jeunes, par le biais des négociations collectives et dans l'ensemble des pratiques de gestion.**

<sup>147</sup> Gouvernement du Québec, CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *L'accès des jeunes à la fonction publique. Place à la relève !*, avis, Québec, 1999. p. 14







# 6

## De l'ère jurassique à l'ère virtuelle...

*Remettre à jour les lois du travail et les programmes sociaux*

**L**e chapitre précédent a traité des pratiques de gestion qui prévalent au sein des entreprises et des incitatifs économiques au travail atypique. Or, les types de gestion des ressources humaines sont aussi réglementés par les lois sur le travail. Dans ce dernier chapitre, il sera davantage question du rôle de législateur et de régulateur de l'État.

Devant la montée des nouvelles formes d'emploi, qui affecte grandement les jeunes, les lois sur le travail ainsi que les programmes sociaux apparaissent complètement dépassés. En effet, ils ont été conçus à une époque où l'emploi permanent à temps plein constituait la norme.

Au Québec, plusieurs lois encadrent les conditions de travail. Les principales lois québécoises sont la Loi sur les normes du travail (LNT), qui fixe des normes minimales, et le Code du travail, qui régit la négociation collective. Par ailleurs, les employés du gouvernement fédéral et ceux des entreprises des secteurs sous sa compétence exclusive (transports et communications, par exemple) relèvent du Code canadien du travail. Ce dernier joue sensiblement le même rôle que la législation québécoise.

Afin de mieux protéger les travailleurs atypiques, le Conseil proposera des améliorations à la Loi sur les normes du travail, au Code du travail, ainsi qu'aux mécanismes de protection sociale que sont l'assurance-emploi et l'assurance parentale. Il sera également question de la problématique particulière des travailleurs autonomes, qui ne sont pas des salariés et ne peuvent bénéficier de toute la protection qu'offrent les lois et les programmes sociaux.

### 6.1 Loi sur les normes du travail

La Loi sur les normes du travail, adoptée en 1979<sup>148</sup>, vise à protéger tous les salariés et impose aux employeurs le respect de normes minimales. Elle régit entre autres les normes relatives au salaire, à la durée du travail, à la présence au travail, aux congés fériés et aux vacances annuelles, ainsi que l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied.

148 Elle venait alors remplacer la Loi sur le salaire minimum.

La loi prévoit également des recours pour les salariés. Ces recours sont de trois ordres : plaintes pécuniaires (différends relatifs à des questions monétaires), pratiques interdites et congédiement sans une cause juste et suffisante.

La Loi sur les normes du travail a des effets importants sur les conditions de travail au Québec, particulièrement lorsqu'il est question des jeunes travailleurs. Il s'agit en quelque sorte de la *convention collective* des non-syndiqués, et 52,7 % des salariés admissibles<sup>149</sup> n'ont que cette loi pour encadrer leurs conditions de travail. Son rôle est d'autant plus important pour les jeunes travailleurs que le taux de syndicalisation est plus faible dans cette catégorie d'âge. En 1998, 81,4 % des jeunes de 15 à 24 ans n'étaient pas syndiqués et n'avaient que la Loi sur les normes du travail pour fixer leurs conditions d'emploi<sup>150</sup>.

La LNT comporte cependant des brèches majeures lorsqu'il est question des conditions de travail des salariés atypiques. Le Conseil permanent de la jeunesse considère qu'elle doit donc faire l'objet d'une réforme en profondeur afin de protéger de façon juste et équitable les jeunes qui débutent sur le marché du travail. Une telle réforme implique une protection accrue pour les travailleurs atypiques parmi lesquels se trouvent de fortes proportions de jeunes.

En 1998, 81,4 % des  
jeunes de 15 à 24 ans  
n'étaient pas syndiqués  
et n'avaient que la  
Loi sur les normes du  
travail pour fixer leurs  
conditions d'emploi.

### 6.1.1 Mieux protéger les travailleurs atypiques

D'entrée de jeu, le Conseil estime que les différents statuts d'emploi ne devraient pas justifier des conditions de travail inférieures pour certains salariés. La Charte québécoise des droits et libertés de la personne va exactement dans ce sens en stipulant, à l'article 19, que *tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit*. Toujours dans l'esprit de la Charte, les conditions de travail ne peuvent différer que si la distinction est fondée sur l'ancienneté, la scolarité et l'expérience, dans la mesure où cela s'applique à tous les employés, peu importe leur statut<sup>151</sup>.

Or, il arrive qu'un employé temporaire ou encore un employé à temps partiel doive accepter des conditions de travail moindres que celles accordées aux permanents, uniquement en raison de son statut d'emploi.

#### Élargir l'article 41.1 aux employés temporaires

La Loi sur les normes du travail a été amendée en 1990 pour corriger une partie du problème. On a alors introduit l'article 41.1 qui interdit d'accorder un taux de salaire inférieur à un salarié sous prétexte qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine. Cette modification constituait, à l'époque, un pas dans la bonne direction afin d'interdire la discrimination en fonction du statut d'emploi<sup>152</sup>.

149 La LNT exclut un certain nombre de salariés, dont les cadres, certains employés agricoles et les domestiques. Voir : gouvernement du Québec, COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL, *Rapport annuel 1999-2000*, Québec, 2000, p. 8.

150 Voir le site de l'Institut de la statistique du Québec à l'adresse électronique suivante : ([http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/conditions/marche\\_travail/pop\\_active/t17.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/conditions/marche_travail/pop_active/t17.htm))

151 Voir l'article 19 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, cité au chapitre 5 du présent avis.

152 BRIÈRE, Jean, « Le Big Bang de l'emploi ou la confrontation... », dans *Emploi précaire et non emploi : droits recherchés. Actes de la 5<sup>e</sup> journée en droit social et du travail*, UQAM, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1994.

### Le libellé actuel de l'article se présente comme suit :

*Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.*

*Le premier alinéa ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum.*  
1990, c. 73, a. 13<sup>53</sup>.

Tel que libellé, cet article ne protège que partiellement les employés à temps partiel puisqu'il ne couvre pas ceux qui gagnent un salaire deux fois supérieur au salaire minimum.

De plus, il ne protège pas les travailleurs temporaires à temps plein, parmi lesquels se trouvent un bon nombre de jeunes. Il n'empêche aucunement de rémunérer un employé temporaire, embauché pour une période déterminée, à un salaire inférieur à celui applicable aux employés permanents.

Le Conseil considère donc que l'article 41.1, devrait être élargi et traiter également des employés temporaires, afin d'éviter une disparité de traitement fondée uniquement sur le statut d'un employé. Actuellement, cette lacune de l'article permet aux employeurs d'embaucher des employés temporaires dans le seul but de réduire leurs coûts salariaux. Si un employé ne peut être moins bien rémunéré parce qu'il travaille généralement moins d'heures par semaine, il serait tout à fait logique que la même protection s'applique à un employé temporaire qui travaille un nombre limité de semaines!

Dans la même lignée, les employés temporaires embauchés par l'entremise d'une agence de placement devraient également être couverts par l'article 41.1 de la LNT. Il est extrêmement fréquent que cette main-d'œuvre soit moins bien rémunérée que les employés réguliers d'une entreprise. Toujours à titre indicatif, les employés temporaires recrutés par l'entremise des agences de placement gagnaient en moyenne 20 % de moins que les employés réguliers en 1993<sup>154</sup>. Des écarts maximums de 40 % ont même été observés par le passé<sup>155</sup>. La Loi sur les normes du travail doit préciser que les employés recrutés par les agences de placement ont droit au même traitement que les autres employés d'une entreprise<sup>156</sup>.

Outre cet élargissement pour englober les employés temporaires et ceux embauchés par les agences de placement, des brèches importantes doivent être colmatées dans l'article 41.1 afin que la protection prenne tout son sens. En premier lieu, le deuxième alinéa de l'article qui exclut les personnes gagnant le double du salaire minimum devrait être aboli. Dans un souci d'équité et de justice, tous les travailleurs, peu importe leur salaire, devraient être couverts par l'article 41.1.

À l'heure actuelle, la loi  
n'empêche aucunement de  
rémunérer un employé  
temporaire, embauché pour  
une période déterminée, à  
un salaire inférieur à celui  
applicable aux employés  
permanents.

153 L.R.Q., chapitre N-1.1, *Loi sur les normes du travail*. On peut consulter la loi en ligne, à l'adresse suivante : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/index.htm>

154 TAPIN, Jean-Robert, *Les agences de placement temporaires*, Québec, Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, 1993, 88 pages.

155 *Ibid.*

156 BRIÈRE, Jean, *op. cit.*

De plus, l'article ne permet pas de comparer différents établissements au sein d'une même entreprise. Selon le Conseil, l'article devrait donc traiter de la notion d'*entreprise* plutôt que de celle d'*établissement*. Finalement, au lieu de viser les employés qui effectuent essentiellement les mêmes tâches, l'article devrait plutôt considérer les employés qui effectuent un travail équivalent. La notion de tâche n'est pas définie dans la loi. Un employé peut avoir le même titre ou le même poste et exécuter des tâches différentes. Une telle modification permettrait une interprétation plus souple de l'article<sup>157</sup>.

### L'accès aux avantages sociaux pour les employés temporaires et à temps partiel

Tel que libellé, l'article régit uniquement les taux de salaire alors qu'il devrait traiter de l'ensemble du salaire. Il devrait donc être question de *salaire* en général plutôt que de *taux de salaire* afin d'inclure l'ensemble de la rémunération, et donc les avantages sociaux. En effet, même si les statistiques présentées au chapitre 2 ont révélé d'importants écarts de revenus moyens entre les employés temporaires et permanents, la question des avantages sociaux est encore plus cruciale.

La disparité salariale s'explique souvent par le nombre d'heures travaillées et par l'expérience des travailleurs, du moins pour les employés temporaires<sup>158</sup>. Au chapitre précédent, il a par contre été montré clairement que les avantages sociaux sont offerts environ trois fois plus souvent aux employés réguliers qu'aux employés atypiques<sup>159</sup>. Le Conseil estime que le moyen le plus efficace d'éliminer ce type de discrimination serait de modifier l'article 41.1, en précisant que le salaire inclut les avantages sociaux ou une compensation financière, accordée au *pro rata* des heures travaillées.

Ces différentes améliorations à l'article 41.1, et surtout son élargissement aux employés temporaires et à ceux embauchés par le biais d'agences de placement, permettront d'améliorer considérablement les conditions de travail des salariés atypiques. L'article 41.1 « version améliorée » constituerait un rempart efficace contre la discrimination salariale basée sur le statut d'emploi. Les salariés temporaires et à temps partiel ne doivent pas constituer une main-d'œuvre jetable et à bon marché pour les employeurs.

Ainsi, dans un souci d'équité et en s'inspirant de l'article 19 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :

**de réécrire l'article 41.1 de la Loi sur les normes du travail de la façon suivante :**

**« Un employeur ne peut accorder à un salarié un *salaire* inférieur à celui consenti aux autres salariés *qui accomplissent un travail équivalent pour la même entreprise, pour le motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine, qu'il travaille sur une base temporaire ou occasionnelle, ou encore que le travail effectué par ce salarié découle d'un contrat conclu avec une agence de placement temporaire* ».**

**que le deuxième alinéa de l'article 41.1, stipulant que la première partie de l'article ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum soit éliminé, car sa portée est trop restrictive.**

157 *Ibid.*

158 GRENON, Lee et Barbara CHUN, « L'emploi rémunéré non-permanent », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, n° 3, automne 1997, p. 22-33.

159 Ces avantages représentent en moyenne 10 % de la rémunération totale. Voir la section 5.1 du présent avis.

**Le Conseil recommande également au gouvernement du Québec :**

**de préciser dans la Loi sur les normes du travail que les travailleurs à temps partiel et temporaires doivent bénéficier des avantages sociaux au prorata des heures travaillées ou d'une compensation financière équivalente.**

### 6.1.2 Les agences de placement et la détermination de l'employeur : un cas problème

Toujours au chapitre de la protection des travailleurs atypiques, la Loi sur les normes du travail apparaît complètement désuète lorsqu'il est question des agences de placement. En effet, aucune disposition n'encadre ce mode d'embauche dans la LNT<sup>160</sup>.

Pourtant, le recours aux agences de placement s'est largement répandu au Canada au cours des dernières années et il affecte beaucoup de jeunes qui font leur entrée sur le marché du travail. Quelque 10 000 personnes avaient été embauchées par des agences de placement en 1971 alors que ce nombre grimpait à 42 700 en 1991, une hausse de 322 %<sup>161</sup>. Il est à noter que les agences de placement sont essentiellement concentrées en Alberta, en Ontario et au Québec<sup>162</sup>.

Cette forte croissance de l'embauche par l'entremise d'agences de placement préoccupe grandement le Conseil permanent de la jeunesse. Il devient extrêmement difficile de déterminer l'employeur véritable lorsqu'une agence recrute et rémunère

du personnel qui devra travailler au sein d'une entreprise qui, elle, régit le travail au quotidien. La LNT a été conçue de façon à encadrer les relations entre les employeurs et les employés. Un flou juridique entoure donc les relations entre les employés temporaires, les entreprises et les agences de placement, ce qui est communément appelé les « relations triangulaires ».

#### Exercer ses droits : un casse-tête

Cette situation devient un véritable casse-tête lorsqu'un travailleur temporaire embauché par une agence est victime d'un traitement inéquitable, que ce soit de la part de l'agence de placement ou de l'entreprise cliente. La jurisprudence relative au Code du travail a tendance à reconnaître plus souvent l'entreprise cliente comme étant l'employeur véritable. À l'opposé, celle qui a traité la Loi sur les normes du travail reconnaît plutôt l'agence de placement comme employeur. Par conséquent, il y a donc un problème d'identification de l'employeur véritable lorsque survient un litige en milieu de travail.

Une solution à ce flou juridique consisterait à pouvoir reconnaître à la fois l'agence de placement de main-d'œuvre temporaire et son client (l'entreprise) comme étant des co-employeurs<sup>163</sup>. Il s'agit d'une solution proposée par le juge Lamer de la Cour suprême du Canada qui avançait *... que les lois du travail, conçues pour réglementer les situations bipartites nécessitent certains ajustements*<sup>164</sup>.

---

Quelque 10 000 personnes  
avaient été embauchées  
par des agences de placement  
en 1971 alors que ce nombre  
grimpait à 42 700 en 1991,  
une hausse de 322 % .

---

160 GRANT, Michel et MARCOTTE, Ghyslaine, « Les Bureaux de main-d'œuvre (BMO) : une relation d'emploi précaire », dans *Interventions économiques*, n° 19, 1988, p. 109.

161 SCHELLENBERG, Grant et Christopher CLARK, *Temporary Employment in Canada: Profiles, Patterns and Policy Considerations*. Ottawa, Conseil canadien de développement social, 1996, p. 4.

162 STATISTIQUE CANADA, Catalogue 62-232 (SIC 7712), cité dans VOSKOVO, Leah F, « Regulating precariousness?, The temporary Employment Relationship Under the NAFTA and the EC Treaty », *Relations Industrielles*, vol. 53, n° 1, hiver 1998.

163 Voir à cet effet le résumé du jugement « Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail). Juges Lamer (juge en chef), Laforest, Gonthier et Cory; l'Heureux-Dubé (diss.) », dans *Jurisprudence express*, n° 21, 1997, p.541-543. Selon ce jugement, dans le but de déterminer l'employeur véritable dans le cadre d'une relation tripartite, les tribunaux doivent analyser les causes dans une perspective globale. En d'autres termes, ils doivent considérer le fait que l'agence de placement et son client partagent des responsabilités d'employeurs.

164 *Ibid.*, p. 542.

L'identification de l'agence et de l'entreprise cliente comme étant des co-employeurs simplifierait les recours des employés victimes de pratiques interdites, au sens de l'article 122 de la LNT<sup>165</sup>. Cela faciliterait donc l'application des dispositions de la loi interdisant à l'employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, ou encore d'imposer des repréailles à l'endroit de ses employés lorsqu'ils exercent un droit prévu dans la LNT. Pour l'heure, il est difficile de déterminer qui, de l'agence de placement ou de l'entreprise cliente, doit être tenue responsable de l'application de la LNT.

Dans les cas où l'agence de placement et l'entreprise cliente seraient co-employeurs, le service continu devrait pouvoir être cumulé auprès de l'agence. Cela permettrait de combiner les différentes expériences de travail dans plusieurs entreprises clientes. Ainsi, lorsque des cas de congédiement sans une cause juste et suffisante surviendraient, cela permettrait à plusieurs employés d'avoir accumulé suffisamment de service continu pour se prévaloir de ce recours<sup>166</sup>.

**Ainsi, afin de faciliter les recours des employés temporaires embauchés par des agences de placement en cas de non-respect de la LNT, le Conseil permanent de la jeunesse recommande :**

**que les agences de placement et leurs entreprises clientes soient considérées comme des co-employeurs au sens de la Loi sur les normes du travail.**

### **Des agences qui incitent à la précarisation de l'emploi**

Par ailleurs, certaines agences de placement de main-d'œuvre temporaire contribuent grandement à précariser l'emploi, en recourant à des pratiques fort douteuses. En effet, plusieurs d'entre elles exigent des frais supplémentaires lorsque l'entreprise cliente embauche sur une base régulière ou permanente un employé recruté par l'agence, et ce, 12 à 18 mois après la fin du contrat.

Le rapport Tapin, portant sur les agences de placement temporaire, dénonçait vivement cette pratique. *Les pénalités financières imposées par les agences de placement aux entreprises clientes pour contrer cette conversion de postes temporaires en postes permanents, constituent une discrimination flagrante pour plusieurs travailleurs en les confinant dans les emplois précaires, sans véritable chance de se trouver un emploi régulier*<sup>167</sup>.

Ces clauses, qui se retrouvent fréquemment dans les contrats d'affaires entre les agences et les entreprises clientes, ne sont ni plus ni moins qu'une incitation à la précarisation de l'emploi.

**Le Conseil permanent de la jeunesse considère que celles-ci doivent être abolies et recommande :**

**que la Loi sur les normes du travail interdise explicitement aux agences de placement d'imposer des pénalités financières lors de la conversion d'un poste temporaire en poste permanent.**

165 L'article 122 précise les circonstances où il est interdit pour un employeur de congédier un employé (recours à l'encontre d'une pratique interdite). Voir : L.R.Q., chapitre N-1.1, *Loi sur les normes du travail*.

166 L'article 124 fixe les paramètres pour effectuer une plainte pour congédiement fait sans une cause juste et suffisante. Voir : L.R.Q., chapitre N-1.1, *Loi sur les normes du travail*.

167 TAPIN, Jean-Robert, *op. cit.*, p.57.

### 6.1.3 La répartition du temps de travail et les heures supplémentaires

Les dispositions de la Loi sur les normes du travail qui encadrent le temps de travail ont une incidence sur l'organisation du travail et donc sur les différents statuts d'emploi. Actuellement, les lois sur le travail peuvent avoir pour effet d'encourager le recours aux heures supplémentaires plutôt que l'embauche de personnel régulier. Alors que certains travaillent un nombre abusif d'heures, d'autres doivent se contenter d'emplois à temps partiel qui les maintiennent dans la précarité.

Il a été montré au chapitre 5 que l'on assistait à une séparation de plus en plus marquée des heures de travail entre deux groupes distincts, les travailleurs à temps partiel et ceux qui travaillent de longues semaines. Certains aménagements à la Loi sur les normes du travail pourraient décourager le recours aux heures supplémentaires et mieux dédommager les employés qui en effectuent. De telles dispositions auraient pour conséquence, par exemple, de transformer des postes à temps partiel en postes à temps plein, ce qui n'est pas sans intérêt dans le cadre de cet avis sur le travail atypique et la précarité chez les jeunes.

#### La semaine de travail

De 1997 à 2000, la semaine normale de travail fixée par la LNT est passée de 44 à 40 heures. Il s'agissait là d'une mesure résultant du consensus du Sommet de l'économie et de l'emploi. Lorsqu'un salarié effectue des heures supplémentaires, c'est-à-dire lorsqu'il travaille plus de 40 heures dans une même semaine, son salaire horaire régulier est majoré de 50 %, c'est ce qu'on appelle communément « être payé à temps et demi ».

La loi permet également d'échanger le paiement des heures supplémentaires contre un congé équivalent au total des heures travaillées avec majoration. Chaque heure supplémentaire donne droit à une heure et demie de congé. Il s'agit, aux yeux du Conseil, d'une disposition intéressante. Cela peut favoriser l'embauche de jeunes, notamment d'étudiants, l'été, lorsque les salariés réguliers reprennent en congé les heures supplémentaires accumulées.

D'autres provinces ont cependant adopté des formules plus généreuses de compensation des heures supplémentaires. Par exemple, en Colombie-Britannique, l'employeur doit majorer le taux horaire de 50 % (temps et demi) au-dessus de 40 heures par semaine et de 100 % au-dessus de 48 heures (temps double)<sup>168</sup>.

Le Conseil estime que le gouvernement du Québec devrait s'inspirer de la Colombie-Britannique et bonifier la LNT en ce sens afin de favoriser le partage du temps de travail et la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. De telles dispositions auront certainement pour effet de limiter le recours aux heures supplémentaires, créant ainsi des postes à temps plein et améliorant les conditions de vie des travailleurs.

Alors que certains travaillent un nombre abusif d'heures, d'autres doivent se contenter d'emplois à temps partiel qui les maintiennent dans la précarité.

168 Colombie-Britannique : Voir RSBC 1996, Chapter 113, *Employment Standards Act*, dans Internet : [http://www.qp.gov.bc.ca/bcstat/96113\\_01.htm](http://www.qp.gov.bc.ca/bcstat/96113_01.htm)

**En conséquence, le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :**

**de modifier la Loi sur les normes du travail afin que les heures supplémentaires soient majorées de 50 %, jusqu'à concurrence de 48 heures par semaine, et de 100 % au-delà de cette limite. Ces majorations s'appliqueraient aussi lorsque le paiement serait remplacé par un congé équivalent.**

### **Échelonnement des heures de travail**

Ces majorations peuvent cependant être contournées si un employeur échelonne la semaine de travail de ses employés sur une base autre qu'hebdomadaire. En d'autres termes, un employeur peut étaler les heures supplémentaires sur plusieurs semaines sans payer de majoration, dans la mesure où la moyenne s'établit à 40 heures de travail. Pour se prévaloir de cette disposition, l'employeur doit obtenir l'autorisation de la Commission des normes du travail<sup>169</sup>.

Comme le mentionne une étude menée par Développement des ressources humaines Canada, cette disposition est particulièrement utile aux employeurs, car elle leur permet de réduire le coût des primes relatives aux heures supplémentaires<sup>170</sup>. Elle a aussi pour consé-

**Un employé à temps partiel qui travaille habituellement sept heures par jour peut travailler trois journées de treize heures et ne toucher aucune compensation supplémentaire.**

quence directe de diminuer le nombre d'heures majorées. De plus, une telle mesure peut entraîner une instabilité des heures de travail qui pourrait nuire à la qualité de vie des employés et compliquer la conciliation entre le travail et la vie familiale.

Le Conseil cherche à limiter les abus des employeurs tout en permettant une certaine souplesse dans l'application de la loi. Celle-ci devrait laisser une latitude suffisante aux employeurs et aux salariés qui conviennent d'une semaine de travail comprimée ou de tout autre arrangement du temps de travail, dans la mesure où de telles mesures résultent d'un consentement mutuel<sup>171</sup>.

**En conséquence, le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :**

**de modifier l'article 53 de la Loi sur les normes du travail, qui traite de l'étalement des heures, afin que tout calcul sur une base autre qu'hebdomadaire ne soit permis par la Commission des normes du travail que lorsqu'une convention collective le prévoit ou qu'un employé y consent explicitement.**

### **La journée de travail**

La législation québécoise actuelle ne fixe pas de journée normale de travail ou encore de journée maximale de travail. Ainsi, un salarié à temps partiel peut difficilement avoir accès à des primes relatives à des heures supplémentaires. Par exemple, un employé à temps partiel qui travaille habituellement sept heures par jour peut travailler trois journées de treize heures et ne toucher aucune compensation supplémentaire<sup>172</sup>.

169 L.R.Q., chapitre N-1.1, *Loi sur les normes du travail*, article 53.

170 Canada, DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES, *La durée du travail et les taux applicables aux heures supplémentaires*, dans Internet : <http://www.labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/policy/legff/index.html>.

171 On peut penser bien sûr à des clauses de conventions collectives, mais aussi à un accord explicite entre employeur et employé. Dans ce cas, afin de s'assurer du réel consentement de chacun, il serait nécessaire d'inscrire dans la loi qu'un employé peut refuser un tel arrangement. De cette façon, le congédiement d'un employé ayant refusé un arrangement de ce genre deviendrait une pratique interdite en vertu de la LNT, article 122, alinéa 1.

172 PAQUET, Esther, *Une réforme en profondeur : c'est l'heure!*, avis sur la Loi sur les normes du travail, Montréal, Au bas de l'échelle, 2000, 64p.

Plusieurs provinces ont fait le choix de limiter la journée normale de travail à huit heures. C'est le cas de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, de l'Ontario ainsi que de la Saskatchewan<sup>173</sup>. L'Alberta et la Colombie-Britannique ont également opté pour une journée maximale de travail<sup>174</sup> (au-delà de laquelle même les heures supplémentaires sont interdites). Du côté du gouvernement fédéral, le Code canadien du travail précise que la durée normale du travail est de 8 heures par jour<sup>175</sup>.

Le Québec ainsi que les provinces maritimes ne fixent aucune journée normale de travail. La Loi sur les normes du travail laisse la possibilité aux employeurs d'exiger de leurs employés à temps partiel, un nombre élevé d'heures supplémentaires, et ce, sans majorer leur salaire.

Le Conseil considère important que le gouvernement du Québec établisse une journée normale de huit heures de travail au même titre que le gouvernement fédéral et que quatre autres gouvernements provinciaux. Une telle disposition permettrait aux salariés d'avoir droit à un traitement supplémentaire lorsqu'ils effectuent de longues journées de travail. Les employés à temps partiel pourraient ainsi, dans certains cas, avoir droit à des heures supplémentaires.

**En conséquence, le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :**

**de fixer, dans la Loi sur les normes du travail, la journée normale de travail à huit heures, ce qui permettrait à tous les salariés, y compris les salariés atypiques, d'avoir accès à la prime pour les heures supplémentaires, sauf dans les cas négociés ou lorsqu'un employé y consent explicitement;**

**de modifier la Loi sur les normes du travail afin d'y ajouter une journée maximale de travail de douze heures.**

### **Le droit de refuser les heures supplémentaires**

À l'heure actuelle, un salarié peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires uniquement pour des motifs reliés *à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur, dans la mesure où celui-ci a pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations*<sup>176</sup>. Les salariés sont donc, en règle générale, contraints d'accepter de faire le travail demandé par l'employeur. Ils peuvent d'ailleurs être congédiés en cas de refus, sans qu'il n'y ait de recours possible.

Certaines provinces canadiennes ont opté pour des dispositions plus souples en la matière. Par exemple, en Saskatchewan, un salarié peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires après 44 heures de travail dans une semaine<sup>177</sup>.

173 Voir en bibliographie les Lois officielles de chacun des gouvernements.

174 Colombie-Britannique, voir: RSBC 1996, Chapter 113, *Employment Standards Act*, dans Internet : [http://www.qp.gov.bc.ca/bcstat/96113\\_01.htm](http://www.qp.gov.bc.ca/bcstat/96113_01.htm)  
Manitoba, voir : L.M. 1998, c. 29, - Chap. E110. *Code des normes d'emploi du Manitoba*.

175 L.R.C. (1985), chapitre, L-2, *Code canadien du travail*, partie III, article 169.

176 L.R.Q., chapitre N-1.1, *Loi sur les normes du travail*, article 122, alinéa 6.

177 Voir à l'adresse électronique suivante : <http://www.labour.gov.sk.ca/standards/guide/schedules.htm>

Le Conseil permanent de la jeunesse estime qu'un salarié devrait avoir un droit de refus, passé un certain nombre d'heures, et ce, sans avoir à fournir de motif. L'article 122 de la LNT devrait être amendé en ce sens.

Cette mesure aiderait à freiner les abus potentiels de certains employeurs et permettrait une meilleure répartition des heures de travail entre les travailleurs. Cela pourrait d'ailleurs avoir un impact positif sur la répartition des heures de travail entre les employés, freinant ainsi la polarisation des heures de travail entre les employés à temps partiel et ceux qui travaillent plus de 40 heures par semaine.

**En conséquence, le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :**

**de modifier la Loi sur les normes du travail afin que les salariés aient le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de 44 heures de travail dans une semaine, ou dix heures dans une journée.**

#### **La stabilité des heures de travail**

Toujours au chapitre de la répartition du temps de travail, il arrive que, pour diverses raisons, un employeur décide de modifier le nombre d'heures de travail d'un employé, transformant même un poste à temps plein en un poste à temps partiel. Cela n'est pas sans conséquence pour l'employé en question qui risque de voir son emploi devenir de plus en plus précaire. De telles situations engendrent une instabilité des revenus et rendent particulièrement difficile la planification financière. Les choses peuvent se compliquer davantage lorsqu'un salarié cumule plusieurs emplois. Ces situations affectent particulièrement les jeunes, souvent les derniers entrés dans une entreprise.

Actuellement, la LNT permet à un employeur de modifier unilatéralement les heures de travail des employés<sup>178</sup>. Ainsi un employé à temps plein peut devenir un employé à temps partiel, et ce, sans préavis. Dans certains cas, cela équivaut en pratique à une mise à pied.

C'est pourquoi le Conseil juge que l'employeur devrait être tenu d'aviser par écrit un employé avant de diminuer ses heures de travail. La LNT devrait donc prévoir un avis de nature semblable à celui prévu dans le cas de cessation d'emploi ou de mise à pied<sup>179</sup>. Ce délai ne règle pas le problème du jeune salarié aux prises avec une diminution de ses heures de travail, mais il permet d'anticiper quelque peu les effets d'une telle diminution des revenus.

**En conséquence, le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :**

**d'amender la Loi sur les normes du travail afin que les employeurs soient tenus de donner un avis écrit à un salarié avant de diminuer ses heures de travail. Le délai requis pour cet avis serait semblable à ce qui prévaut en cas de mise à pied. Dans l'éventualité où un employeur ne respecterait ce préavis, il devrait verser au salarié la rémunération à laquelle il aurait eu droit pour la même période.**

178 BRIÈRE, Jean, *op. cit.*

179 L'article 82 prévoit les délais suivants pour un avis de cessation d'emploi, selon le nombre d'années de service continu :  
1 an et moins = une semaine; 1 à 5 ans = 2 semaines; 5 à 10 ans = 4 semaines; 10 ans et plus = 8 semaines.

## 6.1.4 Le travail autonome et la Loi sur les normes du travail

Tel qu'il a été expliqué au chapitre précédent, plusieurs entreprises ont recours aux services de travailleurs autonomes pour diminuer leurs coûts de main-d'œuvre et échapper, entre autres, aux différentes charges sociales. Ce faisant, elles se soustraient également à l'application de la LNT, puisque cette dernière régit les contrats de travail et non les contrats d'entreprise ou contrats de service des travailleurs autonomes, qui eux sont régis par les dispositions du Code civil du Québec<sup>180</sup>. Ces pratiques frôlent même parfois l'évasion fiscale.

La Loi sur les normes du travail peut cependant s'appliquer si le statut du travailleur autonome correspond, dans les faits, au statut de salarié : on parle alors d'un entrepreneur dépendant<sup>181</sup>. Ce statut, communément appelé « faux travailleur autonome », n'est malheureusement pas défini clairement dans la LNT et mériterait de l'être pour faciliter les recours. La LNT pourrait comprendre une définition claire de l'entrepreneur dépendant qui s'apparenterait à celle proposée dans le projet de réforme du Code du travail<sup>182</sup>. Une telle définition permettrait de déterminer plus facilement les travailleurs autonomes qui doivent être couverts par la loi, soit les entrepreneurs dépendants.

Pour échapper aux conventions collectives et à certaines cotisations sociales, il arrive que des entreprises forcent des travailleurs à devenir autonomes. Le plus souvent, ils deviennent alors de faux travailleurs autonomes, puisqu'ils continuent d'accomplir sensiblement les mêmes tâches que lorsqu'ils étaient salariés. Une telle pratique n'est pas actuellement interdite par la LNT. Ainsi, un employeur peut, à l'heure actuelle, congédier un employé ou lui imposer des sanctions disciplinaires uniquement parce qu'il refuse de devenir travailleur autonome. Devenir un travailleur autonome doit être une décision volontaire de la part d'un employé.

**Le Conseil permanent de la jeunesse estime qu'une telle pratique doit être clairement interdite par la loi et recommande au gouvernement du Québec :**

**de modifier la Loi sur les normes du travail en ajoutant un alinéa à l'article 122 selon lequel il est interdit de congédier ou d'appliquer des sanctions disciplinaires à l'endroit d'un « salarié » qui refuse de devenir un « entrepreneur dépendant »**

180 BRIÈRE, Jean-Yves, *op. cit.*

181 Voir L.R.Q., chapitre N-1.1, Loi sur les normes du travail, définitions, alinéa 10 : « salarié » : une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire; ce mot comprend en outre le travailleur partie à un contrat en vertu duquel :

- i) il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine;
- ii) il s'oblige à fournir, pour l'appropriation du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle les indique;
- iii) il conserve à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat.

182 Voir : *Projet de loi 182. Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations de travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 2000, p. 4. Article 1, alinéa 4. Disponible dans Internet à l'adresse : <http://www.assnat.qc.ca/fra/Publications/projets-loi/publics/00-f182.htm>. « "entrepreneur ou prestataire de services dépendants" – une personne qui réalise un ouvrage matériel ou intellectuel pour une autre personne ou lui fournit un service dans un cadre et selon les méthodes et les moyens que cette autre personne détermine et qui, de l'avis de la Commission :

- 1° sont assimilables à ceux qui, en matière de direction et de contrôle, sont généralement applicables à un salarié;
- 2° sont tels qu'elle est placée dans un état de dépendance économique envers cette autre personne. »

De plus, afin de faciliter l'application de cette nouvelle disposition et de mieux définir les travailleurs couverts par la LNT, le Conseil permanent de la jeunesse recommande également :

**que la Loi sur les normes du travail comprenne une définition claire de la notion d'entrepreneur dépendant, ceux-ci étant considérés comme des salariés.**

Toujours pour faciliter le traitement des plaintes, notamment des recours pour modifier le lien d'emploi, la LNT devrait confier le fardeau de la preuve à l'employeur. Ainsi, le plaignant devrait être présumé salarié jusqu'à ce que l'employeur prouve le contraire.

Il semble que dans la pratique, la Commission des normes du travail analyse toutes les plaintes déposées comme si elles provenaient de salariés<sup>183</sup>. Cependant, à l'instar du Conseil du statut de la femme, le Conseil permanent de la jeunesse considère que cette présomption devrait être introduite plus directement dans la loi. Ainsi, une personne qui porte plainte en vertu de la LNT devrait être présumée salariée, à moins que l'employeur ne prouve le contraire.

Un salarié ne peut porter plainte contre un congédiement sans une cause juste et suffisante avant d'avoir cumulé trois années de service continu dans la même entreprise.

En conséquence, le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :

**de mentionner dans la Loi sur les normes du travail que l'individu qui porte plainte à la Commission des normes du travail, est présumé « salarié ». De plus, lorsque ce statut fait l'objet de contestations, que le fardeau de la preuve soit de la responsabilité de l'employeur.**

### 6.1.5 Protection contre les congédiements sans une cause juste et suffisante

Les jeunes sont particulièrement touchés par le travail temporaire; nombre d'entre eux transitent d'un emploi à un autre au gré des contrats de travail, comme en font foi les statistiques présentées au chapitre 2. Ainsi, les jeunes ne cumulent généralement pas de longues périodes de service continu auprès d'un même employeur, ne serait-ce qu'en raison de leur entrée récente sur le marché du travail. Ce peu d'expérience acquise auprès d'un même employeur les rend particulièrement vulnérables à des congédiements arbitraires.

En effet, un salarié ne peut porter plainte contre un congédiement sans une cause juste et suffisante avant d'avoir cumulé trois années de service continu dans la même entreprise, comme le prévoit l'article 124 de la LNT. Un tel délai prive bon nombre de jeunes de recours contre des congédiements abusifs. Il est d'ailleurs important de noter que le Code canadien du travail prévoit, quant à lui, un délai de seulement un an pour qu'un salarié puisse être protégé contre de tels congédiements<sup>184</sup>.

183 Gouvernement du Québec. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Emploi atypique cherche normes équitables*, avis, Québec, 2000.

184 L.R.C. (1985), chapitre L-2, *Code canadien du travail*, partie III, section XIV, 242 (3.1).

De façon générale, les autres recours prévus dans la LNT, en cas de pratique interdite ou de non-paiement du salaire dû (plaintes de nature pécuniaire), peuvent être entrepris dès l'embauche<sup>185</sup>. C'est par exemple le cas pour un salarié congédié après avoir refusé de travailler en raison d'obligations familiales pressantes, ou celui d'une jeune femme remerciée parce qu'elle était enceinte. Ces deux cas sont interdits en vertu de l'article 122 de la LNT.

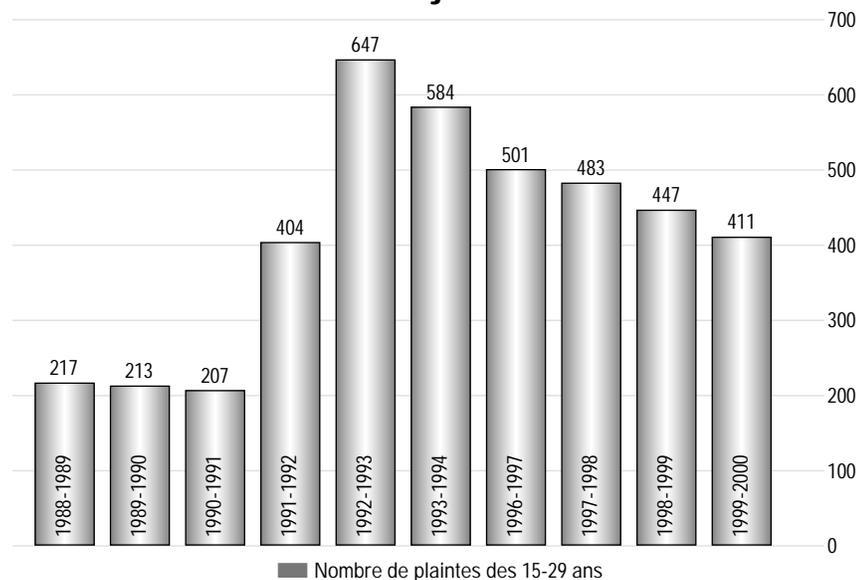
### Les jeunes particulièrement vulnérables aux congédiements abusifs

Selon une étude de Statistique Canada, 50 % des employés non syndiqués avaient moins de trois ans de service continu en mars 1999<sup>186</sup>, ce qui les empêchait d'avoir droit à une protection contre un congédiement sans une cause juste et suffisante. Le graphique suivant illustre la progression du nombre de plaintes pour les 15 à 29 ans au cours des dernières années.

À la lecture du graphique, on constate que le nombre de plaintes de la part des 15 à 29 ans a plus que triplé entre 1990 et 1992. Cette importante augmentation peut, entre autres, s'expliquer par une modification à la LNT survenue en 1990. En effet, le nombre d'années de service continu requis pour se prévaloir du recours contre un congédiement sans une cause juste et suffisante est passé de cinq ans à trois ans. L'augmentation du nombre de plaintes indique que les jeunes sont mieux protégés lorsque l'on abaisse le nombre d'années de service continu requis pour porter plainte.

Or, entre 1992 et 1999, on remarque une diminution graduelle du nombre de plaintes. Outre les variations économiques et démographiques, on peut supposer que cette diminution est attribuable en partie aux changements de comportement de la part des employeurs. À la suite de la modification législative de 1990, ils ont vraisemblablement pris soin de mieux évaluer la situation avant de congédier un employé qui compte trois ans de service.

**Graphique 7** Plaintes pour congédiements sans une cause juste et suffisante



Source : Commission des normes du travail.

Les années 1994-1995 et 1995-1996 ne sont pas disponibles.

185 Sauf dans le cas d'une absence pour cause de maladie, le salarié doit justifier trois mois de service continu, LNT art 122.2

186 Statistique Canada, Enquête sur la population active citée dans : PAQUET, Esther, *Une réforme en profondeur c'est l'heure !* avis sur les normes du travail, Montréal, Au bas de l'échelle, 2000, p. 19.

À la lumière de ces statistiques, le Conseil considère que le gouvernement devrait réduire de trois à un an le délai requis pour pouvoir porter plainte contre un congédiement sans une cause juste et suffisante. En plus d'harmoniser la législation québécoise avec le Code canadien du travail, une telle mesure réduirait probablement le nombre de congédiements abusifs dont peuvent être victimes les jeunes et protégerait mieux ceux qui subissent effectivement un tel traitement. Cette mesure ne contreviendrait pas au droit légitime d'un employeur de congédier un employé, en tout temps, lorsque des raisons disciplinaires ou économiques le justifient.

**Par conséquent, le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :**

**d'amender l'article 124 de la Loi sur les normes du travail pour ramener de trois à un an le délai requis pour avoir droit à un recours contre un congédiement sans une cause juste et suffisante, tel que le prévoit déjà le Code canadien du travail.**

Les deux tiers des  
travailleurs rémunérés  
au salaire minimum  
étaient âgés de moins  
de 30 ans en 2000.

### 6.1.6 Pour un salaire minimum juste et équitable

Salaire minimum rime nécessairement avec emploi des jeunes. Les deux tiers des travailleurs rémunérés au salaire minimum étaient âgés de moins de 30 ans en 2000 (66,2 %) et 38,7 % avaient moins de 20 ans<sup>187</sup>. De plus, 62 % d'entre eux travaillaient à temps partiel<sup>188</sup>. Le salaire minimum est donc une caractéristique de l'emploi des jeunes en particulier, et tout spécialement de ceux qui sont embauchés à temps partiel.

Auparavant considéré comme un passage obligé pour l'étudiant qui travaille à temps partiel, l'emploi au salaire minimum (ou à très faible salaire horaire) perdure maintenant durant plusieurs années pour beaucoup de jeunes dont la période d'insertion professionnelle s'allonge. Certains d'entre eux sont aux prises avec des responsabilités familiales et doivent se contenter d'emplois précaires sous-rémunérés pour joindre les deux bouts.

Alors que le seuil de faible revenu de Statistique Canada pour une personne seule vivant dans une ville de 500 000 habitants et plus est établi, en 2001, à 17 409 \$<sup>189</sup>, une personne qui travaille à temps plein au salaire minimum obtient un revenu annuel de 14 560 \$ seulement<sup>190</sup>. Les heures supplémentaires ou le cumul de plusieurs emplois deviennent le seul moyen pour ces jeunes d'atteindre le seuil de faible revenu. Le travail ne prémunit donc plus contre la précarité et la pauvreté lorsqu'on touche le salaire minimum.

187 LEDOUX, Denis et Blaise POULIOT, *Paramètres généralement examinés lors d'une révision du salaire minimum*, Commission des normes du travail du Québec, 2000.

188 STATISTIQUE CANADA. *Le point sur la population active : une nouvelle perspective sur les salaires*, août 1998. Voir à l'adresse suivante : <http://www.statcan.ca/Daily/Français/980825/q980825.htm>.

189 Les seuils de faibles revenus (base de 1992) varient selon la taille de la région de résidence et le nombre de personnes dans un ménage. Dans le cas d'une personne seule en région urbaine, le seuil de faible revenu est établi à 15 070 \$ annuellement pour les villes de 100 000 à 400 000 habitants et de 13 924 \$ dans une ville de moins de 30 000 habitants. Il augmente jusqu'à 17 409 \$ pour les villes de plus de 500 000 habitants. Dans les régions rurales, ce seuil est établi à 12 030 \$. Voir la publication « Seuils de faible revenu » de Statistique Canada dans le catalogue 13-551.

190 7,00 \$ x 40 heures x 52 semaines = 14 560 \$ par année. Le salaire minimum était de 6,90 \$ pour l'année 1999.

## Une augmentation du salaire minimum

Selon une étude de l'OCDE, une hausse du salaire minimum peut abaisser le taux de pauvreté, permettre de réduire les inégalités de rémunération entre les générations et entre les hommes et les femmes<sup>191</sup>. Le Conseil permanent de la jeunesse s'inscrivait déjà dans cette lignée dans un avis sur la pauvreté en 1993. Il est démontré que toute augmentation du salaire minimum améliore le niveau de vie de plusieurs milliers de personnes actives sur le marché du travail, notamment des jeunes, sans affecter la compétitivité des entreprises<sup>192</sup>.

Au Québec, le salaire minimum est fixé à 7 \$ l'heure depuis février 2001; il avait alors été augmenté de seulement 1,4 %, soit de 10 cents. Bien que comparable au salaire minimum ontarien (6,85 \$ depuis 1995), le salaire minimum québécois est de loin inférieur à celui qui est versé en Colombie-Britannique, soit 7,60 \$. Il faut de plus noter que cette province compte porter le salaire minimum à 8 \$ en novembre 2001<sup>193</sup>.

Au Québec, le salaire minimum ne permet même pas à un travailleur d'avoir un revenu annuel au-dessus du seuil de faible revenu, ni de conserver son pouvoir d'achat, puisque ce salaire n'est pas indexé au coût de la vie. Déjà en 1985, la Commission Beaudry recommandait au ministère du Travail d'instaurer *une politique à l'effet de réviser annuellement ce taux*<sup>194</sup>. Un tel mécanisme de révision annuel du salaire minimum se fait toujours attendre.

Dans un souci d'équité à l'égard des jeunes travailleurs, le Conseil permanent de la jeunesse réitère et actualise deux recommandations déjà émises dans son avis sur la pauvreté des jeunes en 1993<sup>195</sup> :

**que le salaire minimum soit graduellement augmenté sur une période de deux ans, de façon à ce qu'un employé qui travaille à temps plein 40 heures par semaine puisse obtenir un revenu décent, équivalant au seuil de faible revenu de Statistique Canada, pour une ville de plus de 500 000 habitants, soit 8,40 \$ de l'heure;**

**que la Loi sur les normes du travail comporte une disposition selon laquelle le salaire minimum devra être indexé annuellement au coût de la vie, c'est-à-dire par rapport au taux d'inflation.**

### 6.1.7 Connaissance des normes du travail par les jeunes

Outre ces importantes modifications à apporter à la Loi sur les normes du travail, une amélioration significative des conditions de travail des jeunes passe nécessairement par une bonne connaissance de la loi et des recours qu'elle permet. S'ils connaissent mieux leurs droits, les jeunes les feront davantage respecter en milieu de travail. Un citoyen averti en vaut deux!

Au Québec, le salaire minimum ne permet même pas à un travailleur d'avoir un revenu annuel au-dessus du seuil de faible revenu.

191 ORGANISATION DE DÉVELOPPEMENT ET DE COOPÉRATION ÉCONOMIQUE, *Perspectives de l'emploi*, juin 1998, p. 34.

192 Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *Dites à tout le monde qu'on existe...*, Avis sur la pauvreté des jeunes, Québec, 1993, p. 79.

193 Pour la Colombie-Britannique, voir dans Internet: <http://www.labour.gov.bc.ca/minimumwage>. Dans le cas de l'Ontario, voir: <http://www.gov.on.ca/LAB/es/minwagef.htm>. Au Québec, voir le site Internet de la Commission des normes du travail: <http://cnt.gouv.qc.ca/fr/salmin.htm>

194 Gouvernement du Québec. COMMISSION CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL, *Le travail : une responsabilité collective*, rapport final, Québec, Les publications du Québec, 1985, p.145.

195 Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *op. cit.*, p. 79-80.

Une récente étude menée auprès de jeunes de 15 à 24 ans par la Commission des normes du travail<sup>196</sup> a permis de constater que bon nombre de normes et de recours prévus par la LNT sont mal connus et que les jeunes sont peu enclins à s'informer de leurs conditions de travail. La majorité d'entre eux est d'avis qu'il est mal perçu et risqué de s'informer de ses conditions de travail. Ils s'adressent surtout à leurs collègues de travail plutôt qu'à leur patron pour obtenir l'information<sup>197</sup>.

Afin de prévenir les abus dont les jeunes pourraient être victimes, le Conseil estime que des moyens énergiques doivent être mis en œuvre pour mieux publiciser les normes et les recours. Une telle démarche ne doit pas être limitée à une campagne ponctuelle d'affichage publicitaire. Elle doit permettre une action durable, non seulement de la part de la Commission des normes du travail, mais aussi des employeurs, du monde de l'éducation ainsi que d'autres milieux fréquentés par les jeunes.

Cette sensibilisation doit commencer à l'école, au secondaire, alors que bon nombre de jeunes font leur entrée sur le marché du travail. De plus, les employeurs devraient être tenus d'afficher les normes bien en vue et de remettre à l'employé, dès l'embauche, un dépliant d'information produit par la Commission des normes du travail.

Par conséquent, le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :

**d'organiser davantage d'activités d'information et de prévention concernant la Loi sur les normes du travail. De telles activités devraient notamment être intégrées aux programmes d'études du secondaire et du collégial, alors que la plupart des jeunes entrent pour la première fois en contact avec le marché du travail.**

Le Conseil recommande également :

**que les employeurs soient tenus d'exposer les conditions de travail prévues par la Loi sur les normes du travail dès l'embauche et lors d'un renouvellement de contrat. Un dépliant à cette fin devrait être produit par la Commission des normes du travail;**

**que les employeurs affichent bien en vue sur les lieux de travail les normes prévues dans la LNT.**

Les employeurs devraient être tenus d'afficher les normes bien en vue et de remettre à l'employé, dès l'embauche, un dépliant d'information produit par la Commission des normes du travail.

196 GROUPE LÉGER ET LÉGER, *Étude qualitative auprès des 15-24 ans relativement à leur connaissance de la Loi sur les normes du travail et à leurs besoins et attentes en matière d'information*, Commission des normes du travail du Québec, février 1997, 34 p.

197 *Ibid.*, p. 14

### 6.1.8 La réforme de la Loi sur les normes du travail : une priorité!

Devant la vétusté de la Loi sur les normes du travail, le Conseil entend presser le gouvernement à procéder rapidement à la vaste réforme promise depuis plusieurs années. Déjà en 1999, le premier ministre du Québec annonçait dans son discours inaugural :

« *La ministre a aussi le mandat de reconfigurer les lois du travail en fonction du nouvel environnement économique. Il y a là une responsabilité gouvernementale, mais également un défi lancé aux partenaires du marché du travail qui devront savoir proposer, innover, changer. L'encadrement législatif de l'emploi doit notamment prendre en compte les diverses réalités des salariés pour mieux les soutenir et les défendre...* »<sup>198</sup>.

Les amendements à la Loi sur les normes du travail présentés dans les dernières pages s'avèrent essentiels aux yeux du Conseil pour protéger réellement les jeunes travailleurs, et tout particulièrement les travailleurs qui occupent des emplois précaires.

La Loi sur les normes du travail présentement en vigueur ressemble à un parapluie troué qui expose les jeunes à des abus et qui les soumet à des conditions de travail inévitables. L'État se doit d'entreprendre la réforme de cette loi, afin d'assurer l'équité entre les différentes catégories d'employeurs. La solidarité entre les générations doit aussi se traduire par une loi qui n'admet pas les écarts entre les jeunes travailleurs et l'ensemble de la société.

### 6.2 Un Code du travail en redéfinition

*La négociation collective libre et volontaire doit demeurer, dans une société démocratique, la voie privilégiée de détermination des conditions de travail*<sup>199</sup>.

L'importance de la Loi sur les normes du travail pour la défense des droits des salariés ne doit pas faire perdre de vue que ces normes visent à établir un plancher, et non pas déterminer les conditions de travail du plus grand nombre. Ces conditions, idéalement, devraient être décidées par une négociation entre les employeurs et les employés. La législation favorise le regroupement des employés en « associations de salariés », la plupart du temps des syndicats, afin de contrebalancer l'influence excessive qu'aurait l'employeur s'il n'avait qu'à négocier individuellement avec chacun de ses employés.

Au Québec, la loi encadrant ce processus de négociation collective est le Code du travail. Les secteurs de compétence fédérale sont quant à eux régis par le Code canadien du travail. À l'heure où le Conseil prépare le présent avis, le gouvernement québécois a déposé le projet de loi 182, (Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations de travail et modifiant d'autres dispositions législatives). C'est donc dans le contexte d'un Code du travail en pleine redéfinition que le Conseil permanent de la jeunesse aborde cette loi<sup>200</sup>.

198 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Discours inaugural du premier ministre du Québec, monsieur Lucien Bouchard lors de la 36<sup>e</sup> législature à l'Assemblée nationale*, Québec, le mercredi 3 mars 1999, p. 10.

199 Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Pour un Code du travail renouvelé, orientations ministérielles*, 2000, p. 12.

200 Le Conseil permanent de la jeunesse a soumis à la Commission du travail et de l'économie des commentaires sur le projet de réforme. Gouvernement du Québec, CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, *La réforme du Code du travail d'un point de vue jeunesse*, commentaires sur le Projet de loi 182, Québec, février 2001, 13 p.

### 6.2.1 Aplanir les obstacles à la syndicalisation des travailleurs atypiques

*Le développement, en milieu le plus souvent non syndiqué, de l'emploi à temps partiel, du travail temporaire, du travail dit autonome et du télétravail démontre l'incapacité actuelle du Code du travail et de la jurisprudence accumulée à ce jour à rendre compte de certains phénomènes, et de ce fait, à reconnaître le statut de salarié à plusieurs de ces travailleurs ou travailleuses<sup>201</sup>.*

Le diagnostic du ministère du Travail quant aux défis particuliers que posent les emplois atypiques à la syndicalisation est des plus exacts. Pourtant, il semble que seul le cas des entrepreneurs dépendants ait fait son chemin jusqu'au projet de loi 182, Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations de travail et modifiant d'autres dispositions législatives, déposé en décembre 2000 à l'Assemblée nationale.

Le Ministère propose d'ajouter une définition du statut d'entrepreneur dépendant, ou « faux travailleurs autonomes » au Code du travail, ce statut étant assimilable à celui de salarié, au sens de cette loi. Mais le problème des relations d'emploi « triangulaires » reste entier. Le projet de loi actuel ne clarifie pas la question de savoir qui est l'employeur lorsqu'un employé est embauché par une agence de placement temporaire<sup>202</sup>. Peut-il exercer son droit d'association et faire partie du syndicat dans l'entreprise qui requiert ses services ? Doit-il, pour exercer son droit, se syndiquer avec les autres salariés embauchés par l'agence de placement, qu'il ne connaît pas nécessairement ?

**Le Conseil recommande donc au gouvernement du Québec :**

**d'inclure la définition d'entrepreneur dépendant au Code du travail et de permettre la syndicalisation de ces personnes;**

**de préciser dans le Code du travail que les salariés d'agences de placement temporaire peuvent avoir accès à la négociation collective, selon les paramètres qui seront déterminés par la future Commission des relations de travail.**

### 6.2.2 Élargir l'accès à la négociation collective

C'est au Québec que l'on retrouve le plus haut taux de présence syndicale en Amérique du Nord. Cependant, la proportion de travailleurs québécois syndiqués ou assujettis à une convention collective est en baisse rapide. Entre 1991 et 1999, le taux de syndicalisation a chuté au Québec de 48,5 à 40,3 %<sup>203</sup>.

Le mouvement syndical s'est implanté à une époque où les entreprises de service et les emplois atypiques occupaient une place marginale par rapport aux industries manufacturières et aux emplois réguliers à temps plein. Cela a bien changé, et les nouvelles caractéristiques du monde du travail sont moins favorables au syndicalisme tel qu'il a été défini. *Le secteur des services se caractérise par l'éclosion d'une multitude de petites entreprises, alors que l'emploi salarié permanent à temps plein, archétype de l'emploi syndiqué, s'effrite au profit du travail autonome et des emplois à temps partiel et occasionnels<sup>204</sup>.* Or, la taille de l'entreprise influe directement sur la probabilité de syndicalisation, de même que la durée et le statut d'emploi. C'est ce qu'illustre le tableau suivant.

201 Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DU TRAVAIL, *op. cit.*

202 Les orientations ministérielles publiées plus tôt en 2000 avaient pourtant suggéré des clarifications en ce sens. Voir Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DU TRAVAIL, *op. cit.*, p. 16-17.

203 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Profil des 15 ans et plus (valeur relative) sur le marché du travail*, Québec, 1990 et 1998. Voir : [http://stat.gouv.qc.ca/donstat/marche\\_travail/pop\\_active/t13.htm](http://stat.gouv.qc.ca/donstat/marche_travail/pop_active/t13.htm)

204 Gouvernement du Québec, CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *op. cit.*, p. 49.

**Tableau 16 Effectifs syndicaux selon la taille de l'entreprise, la durée et le statut de l'emploi, Québec, 1998**

Caractéristiques	Employés	Syndiqués	Non syndiqués *	Taux de syndicalisation
<b>Taille de l'entreprise</b>				
Moins de 20 employés	920 000	148 000	772 000	16,1 %
20-99 employés	867 000	347 000	520 000	40,0 %
100 employés et plus	1 006 000	623 000	383 000	61,9 %
<b>Durée de l'emploi</b>				
1-12 mois	639 000	133 000	506 000	20,8 %
1-4 ans	759 000	220 000	539 000	29,0 %
5-13 ans	746 000	344 000	402 000	46,1 %
14 ans et plus	647 000	420 000	227 000	64,9 %
<b>Régime de travail</b>				
temps plein	2 308 000	972 000	1 336 000	42,1 %
temps partiel	484 000	145 000	339 000	30,0 %
<b>Situation d'emploi</b>				
permanent	2 409 000	989 000	1 420 000	41,1 %
non-permanent	382 000	128 000	254 000	33,5 %

(\* : inclut les employés non syndiqués assujettis à une convention collective).

Source : Enquête sur la population active.

Compilation : Conseil permanent de la jeunesse d'après : AKYEAMPONG, Ernest B, « Le point sur la syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, automne 1999, p. 62.

Les jeunes travailleurs atypiques se retrouvent fréquemment au sein de petites et de moyennes entreprises, notamment dans le secteur des services. La syndicalisation y est non seulement difficile, mais le soutien de petites unités d'accréditation syndicale demande des ressources importantes, en comparaison des cotisations versées. Les statistiques présentées dans le tableau ci-dessus indiquent clairement que les travailleurs temporaires et à temps partiel connaissent des taux de syndicalisation beaucoup plus faibles que les employés réguliers.

Le Conseil croit qu'il est nécessaire de poursuivre la réforme du Code du travail afin de corriger cette situation. La législation doit être adaptée afin que les jeunes travailleurs, ceux occupant un emploi précaire tout particulièrement, puissent plus facilement se regrouper et négocier collectivement leurs conditions de travail. Une telle action s'impose, pour que l'accès à la négociation collective ne soit pas réservé, dans un avenir rapproché, à une minorité de travailleurs privilégiés.

### 6.2.3 Favoriser la négociation regroupée

Parmi les voies de solution, il pourrait être avantageux que plusieurs unités d'accréditation, au sein d'entreprises différentes d'un même secteur, puissent se regrouper pour négocier une même convention collective, qui s'appliquerait à plusieurs milieux de travail. Dans ce contexte, les employeurs devraient également se regrouper pour siéger à une table unique de négociation. Le Conseil considère donc que le Code du travail devrait faciliter l'exercice de la négociation regroupée<sup>205</sup>.

La législation doit être adaptée afin que les jeunes travailleurs, ceux occupant un emploi précaire tout particulièrement, puissent plus facilement se regrouper et négocier collectivement leurs conditions de travail.

205 Ces propositions s'inspirent de celles fournies dans le document produit par la CSQ, la CSD, la CSN et la FTQ : *Réforme du Code du travail, demandes de la partie syndicale*, Conférence sur la réforme du Code du travail, mai 2000, p. 13.

En ayant une même convention collective applicable à un secteur, la compétition entre les entreprises porterait sur d'autres facteurs que sur celui des salaires et des conditions de travail. De plus, ce regroupement permettrait, en raison du plus grand volume de membres, de doter les salariés de régimes d'avantages sociaux et de programmes de formation difficilement envisageables autrement. Ainsi, les conditions de travail de nombreux jeunes salariés auraient de bonnes chances de s'en trouver améliorées. Cela aiderait certainement à syndiquer certains secteurs où l'on retrouve de fortes proportions de jeunes et de travailleurs atypiques.

**En conséquence, le Conseil recommande au gouvernement du Québec :**

**de poursuivre l'effort de révision du Code du travail dans le but de favoriser l'accès à la négociation collective pour les jeunes travailleurs, notamment les atypiques, en considérant la possibilité de permettre la négociation regroupée.**

### 6.3 Favoriser le regroupement des travailleurs autonomes

Bien que le gouvernement semble fort conscient<sup>206</sup> de l'ampleur des mutations des statuts d'emploi survenues au cours des dernières années, la réforme du Code du travail proposée résout uniquement une partie de la problématique des travailleurs autonomes. En effet, les entrepreneurs dépendants (les faux travailleurs autonomes) seront reconnus comme salariés et pourront donc faire partie d'un syndicat.

Par contre, cela ne règle pas le problème des « vrais travailleurs autonomes », qui souhaitent se regrouper. Les travailleurs autonomes, presque entièrement exclus des mécanismes de protection sociale publics, doivent déboursier des sommes considérables s'ils souhaitent se doter d'avantages sociaux privés, sans compter les coûts inhérents aux cotisations en matière de santé et sécurité au travail qu'ils doivent défrayer pour eux-mêmes. Les jeunes travailleurs autonomes, moins nombreux que leurs aînés, doivent de plus composer avec un réseau de contacts plus restreint que celui des travailleurs autonomes plus expérimentés qui, souvent, mènent une deuxième carrière.

Au cours des dernières années, le gouvernement a adopté à la pièce des lois pour faciliter le regroupement de travailleurs autonomes, dans l'industrie du taxi et dans celle du camionnage. Ces lois ont cependant fait suite à des moyens de pression et à des débats interminables, qui ont même affecté, dans certains cas, l'économie régionale. De telles démarches auraient pu être évitées s'il existait au Québec un cadre global pour faciliter et reconnaître les regroupements de travailleurs autonomes.

**Le Conseil permanent de la jeunesse recommande donc au gouvernement du Québec :**

**d'adopter une loi-cadre qui baliserait les regroupements de travailleurs autonomes et en faciliterait la reconnaissance.**

Cette loi, qui pourrait s'inspirer de la Loi sur le statut de l'artiste, permettrait à la Commission des relations de travail de reconnaître un regroupement de travailleurs autonomes jugé représentatif (ex : un nombre significatif d'infographes ou de journalistes pigistes). Ce dernier pourrait donc fixer des balises pour l'élaboration de contrats types, de tarifs planchers, etc.

206 Voir Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DU TRAVAIL, *op. cit.*, p.12.

Une telle proposition irait tout à fait dans le sens d'une recommandation du Chantier sur l'emploi lors du Sommet du Québec et de la jeunesse ainsi que du Comité aviseur-jeunes d'Emploi - Québec<sup>207</sup>.

Une loi-cadre permettrait de renforcer les rapports de forces issus de la solidarité des membres d'une profession autonome. Les regroupements offriraient des services aux travailleurs afin de mutualiser certains risques en offrant des régimes d'assurances collectives ou d'épargne retraite adaptés. Cette loi assurerait le respect de l'action syndicale des travailleurs autonomes en interdisant la rupture ou la modification du contrat par le donneur d'ouvrage<sup>208</sup>. L'application de cette nouvelle loi pourrait être confiée à la future Commission des relations de travail.

Le CPJ croit que les jeunes travailleurs autonomes profiteraient grandement de tels regroupements. Ces associations, réunies sur une base sectorielle, pourraient améliorer les conditions de travail des travailleurs, tout en leur offrant de meilleurs régimes de protection contre les risques.

Elles pourraient aussi mettre au point des programmes de formation continue adaptés aux besoins de leurs membres. Et, pourquoi pas, offrir également des activités de formation, dans un secteur particulier d'activité, à tous les autres travailleurs qui le désirent dans le cadre de la Loi sur le développement de la formation de la main-d'œuvre (loi du 1 %).

On peut aussi imaginer que de tels regroupements permettraient de développer des solidarités et un esprit d'appartenance qui irait en quelque sorte remplacer ce qui a disparu avec le travail salarié traditionnel *et qui allait beaucoup plus loin que le chèque de paie. En plus de fournir un salaire, l'emploi salarié traditionnel était un laissez-passer pour la sécurité financière, l'avancement de la carrière et jouait un rôle important dans la formation de l'identité du travailleur* » [notre traduction]<sup>209</sup>.

Les jeunes travailleurs autonomes profiteraient ainsi du réseautage qu'offre ce genre de regroupement. L'expérience des travailleurs autonomes plus âgés pourrait être davantage mise à contribution afin d'aider les plus jeunes par le biais de maillage, mais aussi par l'élaboration de contrats-types et par une meilleure représentation auprès du gouvernement ou d'employeurs éventuels.

Cependant, le regroupement des travailleurs autonomes ne peut être envisageable dans tous les cas. Il restera toujours des travailleurs autonomes isolés. Pour ces personnes particulièrement vulnérables ainsi que pour toutes les autres, le filet de protection sociale est d'un secours fort limité. Elles doivent notamment contribuer deux fois plus que les salariés au régime de rentes du Québec<sup>210</sup>, mais retirent les mêmes rentes à la retraite. De plus, les travailleurs autonomes sont exclus des régimes d'assurance-emploi et n'ont pas droit aux congés parentaux actuels.

---

Les associations de travailleurs autonomes, réunies sur une base sectorielle, pourraient améliorer les conditions de travail, tout en offrant de meilleurs régimes de protection contre les risques.

---

207 Gouvernement du Québec, BUREAU DU SOMMET DU QUÉBEC ET DE LA JEUNESSE, *Relever les défis de l'emploi*, Rapport du chantier, 1999, p. 55 et EMPLOI-QUÉBEC. Comité aviseur-jeunes, *Le Travail autonome et les jeunes*, avis, novembre 2000, p. 10.

208 CSQ, CSD, CSN et FTQ, *op. cit.*

209 « ... which extended far beyond the paycheck. As well as providing wages, the job has served as a ticket to economic security and career advancement and played a large part in establishing workers' sense of identity ». Robert J. LAUBACHER et Thomas W. MALONE, *Flexible Work Arrangement and 21<sup>st</sup> Century Worker's Guilds*, Massachusetts Institute of Technology, 1997, p. 8. Voir dans Internet : <http://ccs.mit.edu/21c/21CWP004.html>

210 C'est-à-dire la cotisation de l'employé et celle de l'employeur.

## 6.4 Une protection de moins en moins universelle : l'assurance-emploi

Tout comme les lois du travail, le régime d'assurance-emploi a été élaboré dans un contexte où le travail salarié, régulier et à temps plein dominait largement le marché. L'origine du programme remonte aux années 40. Ce régime, instauré par le gouvernement fédéral, avait été conçu afin de protéger les travailleurs contre la perte de revenus en cas de chômage. Un sérieux problème d'admissibilité aux prestations se fait donc sentir avec la montée du travail atypique.

### Les travailleurs autonomes ne sont pas admissibles...

Le cas des travailleurs autonomes en est l'exemple le plus éloquent. Les seules personnes qui peuvent recourir à l'assurance-emploi sont celles qui cumulent, en plus de leur travail autonome, un emploi salarié. De fait, si les salariés ont eu recours à l'assurance-emploi dans une proportion de 26,2 %, ce ne fut le cas que pour 8,2 % des autonomes. Inversement, seulement 2,8 % des salariés ont dû bénéficier de la sécurité du revenu, alors que les autonomes y sont contraints dans 4,5 % des cas<sup>211</sup>.

### Et les jeunes travailleurs atypiques le sont difficilement!

Le programme d'assurance-chômage a été réformé en 1997 pour devenir le programme d'assurance-emploi. Avant cette date, il fallait avoir travaillé un minimum de quinze heures au cours d'une semaine pour cotiser et être admissible. Ceux qui travaillaient moins de quinze heures n'étaient pas assurables, mais ne cotisaient pas non plus. L'ancien régime a été remplacé par le système des heures. Dorénavant, toute heure travaillée est assurable.

Ces modifications ont fait en sorte que les jeunes travailleurs à temps partiel doivent maintenant cotiser à l'assurance-emploi. Cependant, ils en sont toujours pratiquement exclus. Une étude commandée par le gouvernement fédéral a conclu :

*[qu'] il existe d'importants sous-groupes de la population des travailleurs à temps partiel qui ont affiché une perte financière nette, et dont le sort peut préoccuper particulièrement les décideurs. Ces groupes sont ceux des travailleurs de moins de 25 ans ou de plus de 64 ans. Pour ces travailleurs à temps partiel, le principal effet de l'assurance-emploi a surtout été un fardeau fiscal plus lourd, même si l'on tient compte du remboursement des cotisations pour les travailleurs à faible revenu<sup>212</sup>.*

Le régime  
d'assurance-emploi  
a été élaboré dans un  
contexte où le travail  
salarié, régulier et  
à temps plein dominait  
largement le marché.

211 Gouvernement du Québec, MINISTÈRE DU TRAVAIL, « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », encart dans *Le marché du travail*, Les Publications du Québec, vol. 19, n° 5, 1998, p. 68, données de 1993.

212 KUHN, Peter, *La Loi sur l'assurance-emploi : incidence financière nette sur les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel*, rapport final, Développement des ressources humaines Canada, novembre 2000, p. 44.

Les nouveaux venus sur le marché du travail et ceux qui le réintègrent doivent avoir cumulé 910 heures au cours d'une année pour être admissibles à une demande de prestations d'assurance-emploi<sup>213</sup>. Ceux ayant déjà touché des prestations, ou ayant travaillé un minimum de 490 heures l'année précédant la demande, n'ont besoin de cumuler qu'entre 420 et 700 heures, selon la région, pour être admissibles. Cette mesure est nettement injuste envers les jeunes ou les nouveaux employés, et à l'égard des salariés temporaires et à temps partiel, qui doivent cotiser autant mais pour qui 910 heures est une limite fort difficile à atteindre.

La mauvaise protection du régime actuel offerte aux travailleurs atypiques explique en partie le fait que, parmi les 32 % de jeunes chômeurs (de 15 à 24 ans) potentiellement admissibles<sup>214</sup> à l'assurance-emploi, seulement 56 % avaient accumulé assez d'heures pour toucher des prestations. Moins de 18 % des jeunes sans emploi étaient donc admissibles aux prestations en 1998. Seulement 10 % ont effectivement reçu des prestations, les autres 8 % n'en ayant pas fait la demande<sup>215</sup>.

Force est d'admettre que si la couverture générale du régime soi-disant universel d'assurance-emploi porte à réflexion, celui des jeunes est carrément inacceptable. Nous voici effectivement en présence d'un système dont l'universalité ne réside plus que dans son système de cotisation et non pas dans la protection du revenu en cas d'interruption d'emploi!

**C'est pourquoi le Conseil recommande au gouvernement du Québec de faire pression sur le gouvernement du Canada afin de :**

**changer les règles d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi pour en faciliter l'accès aux jeunes travailleurs, particulièrement ceux à temps partiel et temporaires, qui cotisent au même niveau que les autres travailleurs, mais ne bénéficient de prestations qu'exceptionnellement.**

**De plus, pour les jeunes travailleurs, les problèmes d'accessibilité liés au statut d'emploi s'additionnent à la règle des 910 heures, pour une première demande. Le Conseil recommande donc également :**

**d'abolir le double standard d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi pour les nouveaux venus sur le marché du travail et pour ceux qui le réintègrent.**

#### **6.4 Pour un programme québécois universel d'assurance parentale !**

À l'heure actuelle, le régime de remplacement de revenu pour cause de maternité ainsi que les congés parentaux font toujours partie intégrante du régime d'assurance-emploi. Ainsi, le taux de remplacement du revenu reste à 55 %, pour un maximum assurable de 39 000 \$. Le nombre d'heures nécessaires pour être admissible vient par ailleurs d'être diminué à 600, comparative-ment aux 700 heures requises auparavant. Le régime fédéral, amélioré récemment à grands renforts de publicité, comporte désormais un congé de maternité d'une durée de 15 semaines et un congé parental ou d'adoption de 35 semaines, à partager selon le choix des deux parents.

213 Canada, COMMISSION DE L'ASSURANCE-EMPLOI, Rapport de contrôle et d'évaluation, 1998, p. 22.

214 Cette notion regroupe les chômeurs ayant occupé un emploi salarié assurable au cours des 12 derniers mois et exclut donc ceux qui n'ont jamais travaillé, les anciens travailleurs autonomes et ceux qui ont abandonné leur dernier emploi, y compris pour retourner aux études.

215 STATISTIQUE CANADA, *Rapport des principaux résultats de l'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi*, 1998, (73F0008-XIF), Ottawa, 1999, p. 15.

Dans un mémoire publié récemment, le Conseil du statut de la femme résumait les limites du programme fédéral : *Couverture des seuls employés salariés, imposition d'un délai de carence de deux semaines, revenu maximum assurable et taux de prestation relativement peu élevés, obligation pour les haut salariés de rembourser une partie de la prestation perçue, etc.*<sup>216</sup>. Le problème d'accessibilité est particulièrement criant : malgré le fait que 82,2 % des femmes de 25 à 54 ans étaient sur le marché du travail au Québec en 1998, seulement 50,8 % des femmes ayant donné naissance à un enfant durant la même année ont eu droit à des prestations de maternité en vertu du régime d'assurance-emploi<sup>217</sup>.

Au Québec, le gouvernement a amorcé il y a quelques années un virage important dans le but de favoriser la conciliation travail-famille avec l'instauration du programme de garderies à 5 \$. Ce programme, qui a certes besoin d'être amélioré ne fait pas moins l'envie des autres provinces canadiennes et est un acquis majeur.

Cependant, la deuxième pièce maîtresse de la politique familiale québécoise, soit la mise sur pied d'une caisse d'assurance parentale, reste toujours en suspens. Le gouvernement du Québec a déposé en juin 2000 le projet de loi 140, Loi sur l'assurance parentale. Le programme québécois d'assurance parentale vise à corriger plusieurs lacunes du programme fédéral actuel, en le remplaçant. Le programme québécois serait accessible aux travailleurs autonomes, couvrirait mieux les employés atypiques, offrirait des cotisations plus généreuses ainsi que des congés attribués spécifiquement au père.

Le régime donnerait également le choix entre des congés plus courts, mais selon un taux de remplacement du revenu plus élevé, et des congés plus longs<sup>218</sup>. Les travailleurs autonomes cotiseraient eux aussi à la caisse d'assurance parentale et seraient donc admissibles. En fait, tous les travailleurs ayant gagné au moins 2000 \$ au cours de l'année précédente seraient admissibles. En abandonnant complètement les critères d'admissibilité de l'assurance-emploi, cette mesure aurait un impact important sur les travailleuses et les travailleurs à temps partiel et temporaires qui ne peuvent accumuler 600 heures.

Une telle mesure permettra de contrer en partie la perte de revenus que subissent les travailleuses autonomes qui doivent cesser ou réduire leur activités professionnelles pour avoir un enfant. Les revenus moyens des jeunes travailleurs autonomes sans aide, âgés de 15 à 29 ans, n'étaient en moyenne que de 19 200 \$ en 1997<sup>219</sup>. Pour ceux-ci plus que pour tous les autres, l'instauration des prestations parentales pourra faire la différence entre la possibilité et l'impossibilité de fonder une famille.

Malheureusement, la mise en place d'une caisse d'assurance parentale affiche un retard attribuable en partie à l'échec des négociations avec le gouvernement fédéral. Le désaccord persiste entre le gouvernement fédéral et le gouvernement québécois à propos du transfert des cotisations versées au régime actuel d'assurance-emploi fédéral vers la future caisse québécoise d'assurance parentale.

216 Gouvernement du Québec, CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Mémoire sur le projet de loi 140 d'assurance parentale, et sur le projet de règlement*, Québec, septembre 2000, p. 6.

217 ROSE, Ruth et Catia CORRIVEAU-DIGNARD, *Le coût de la maternité des femmes au Québec*, Montréal, Naissance Renaissance, 1999, tableau 5.3, p. 64, cité dans : Gouvernement du Québec, CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *op. cit.*, p. 5.

218 Les deux options se détaillent comme suit : **Option A** : 18 semaines maternité à 70 % + 5 semaines paternité à 70 % + 7 semaines parental à 70 % et 25 semaines à 55 % (total 55 semaines) **Option B** : 15 semaines maternité à 75 % + 3 semaines paternité à 75 % + 26 semaines parental à 75% ( total 44 semaines), Gouvernement du Québec. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *op. cit.*, p. 10, tableau 1.

219 Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, compilation spéciale de l'Institut de la statistique du Québec.

La position du gouvernement québécois est de réclamer l'ensemble des cotisations ouvrières et patronales versées à l'assurance-emploi en vertu du programme de congés parentaux. Le gouvernement canadien a pour sa part la volonté de verser au gouvernement québécois le montant des prestations versées aux parents. À cause du taux de natalité inférieur à la moyenne canadienne, en acceptant la position fédérale, le Québec perdrait près de 60 millions de dollars annuellement, une somme qui irait en quelque sorte financer les programmes de congés parentaux des provinces plus riches où le taux de natalité est plus élevé<sup>221</sup>. Il s'agirait d'un genre bien étrange de péréquation!

À l'instar du Conseil de la famille et du Conseil du statut de la femme<sup>222</sup>, le Conseil permanent de la jeunesse recommande conséquemment au gouvernement du Québec :

**de persévérer dans sa démarche de négociation avec le gouvernement fédéral dans le but d'instaurer son propre régime d'assurance parentale, tel que prévu par la Loi sur l'assurance-parentale;**

**cependant, en cas de refus catégorique de négocier une telle entente, le Conseil recommande au gouvernement de procéder de façon unilatérale, en s'appuyant sur le consensus québécois relatif au projet d'assurance-parentale.**

220 BERNIER, André G., « Assurance parentale : Les positions d'Ottawa et de Québec évaluées au mérite », *Le Devoir*, 19 septembre 2000.

221 Gouvernement du Québec, CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE, *Famille et travail, deux mondes à concilier*, avis, 1999, p.18 : « **Au gouvernement de concrétiser rapidement le régime d'assurance parentale annoncé, en faisant aboutir les négociations avec le gouvernement fédéral et en s'appuyant sur le consensus québécois en la matière** »; Gouvernement du Québec, CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Mémoire sur le projet de loi 140 d'assurance parentale, et sur le projet de règlement*, septembre 2000, p. 14 : « **Que le gouvernement du Québec donne suite à son intention d'instaurer son propre régime d'assurance parentale et se prévale des dispositions touchant la réduction des cotisations patronales et ouvrières prévues à l'article 69 (2) de la Loi sur l'assurance-emploi** ».





## Conclusion

**E**n 2017, l'emploi atypique dépassera l'emploi régulier en nombre absolu, selon les projections du ministère du Travail. Mais pour les jeunes Québécois, cet horizon approche à grands pas. Aujourd'hui, ils sont déjà presque la moitié à occuper un emploi à temps partiel ou temporaire, et à se tourner vers le travail autonome.

Le travail a toujours été au cœur de la vie sociale de l'individu. Dans les années suivant la Seconde Guerre mondiale, il est également devenu synonyme de sécurité. Avec l'emploi venait la protection sociale, mais aussi l'assurance nécessaire pour bâtir sa vie sur des bases solides. Au cours des deux dernières décennies, ce modèle a volé en éclats.

Aujourd'hui, il ne suffit plus de travailler pour s'en sortir. Les jeunes doivent savoir naviguer sur une mer de risques, avec comme seule bouée de sauvetage leurs propres ressources. S'ils sont assez performants, ou simplement chanceux, ils pourront avoir accès à un vrai emploi stable, avec avantages sociaux, salaire intéressant, possibilités d'avancement et peut-être même avec sécurité d'emploi.

Les pratiques de gestion doivent être revues dans certains milieux de travail. Considérer les jeunes employés comme des « ressources humaines », sous-payées dans le but d'augmenter les marges de profit, ne peut être rentable à long terme.

Le gouvernement doit également agir. D'abord en tant qu'employeur, le plus important au Québec, mais surtout en tant que législateur. Dans cet avis, le Conseil joint sa voix à celle d'autres groupes, nombreux, qui ont réclamé au cours des dernières années une révision majeure des lois du travail. La Loi sur les normes du travail et le Code du travail doivent être réformés afin de mieux appréhender les réalités nouvelles du monde du travail, la montée spectaculaire du travail atypique, plus particulièrement.

Le filet de protection sociale ne se limite pas aux lois. Les programmes de protection du revenu en cas de chômage, de maternité et de paternité, d'accidents de travail et de maladies professionnelles ainsi que les programmes de retraite doivent être élargis et mieux couvrir les travailleurs qui n'occupent pas un emploi salarié régulier, à temps plein.

Ces changements sont nécessaires si l'on ne veut pas que le fossé entre les travailleurs continue de s'élargir. Le monde du travail semble se scinder en deux. D'un côté, des employés qui ont encore la chance d'avoir des emplois de qualité, et de l'autre, une main-d'œuvre précaire, formée en grande partie de jeunes.

Les jeunes ne peuvent pas atteindre leur plein potentiel sans l'appui du reste de la société. On ne peut pas leur demander d'insuffler à la société l'énergie et l'imagination de la jeunesse en exigeant toujours plus de compromis de leur part. Ils ne peuvent accepter des emplois précaires, des horaires aléatoires, des salaires de misère ou s'exiler pour trouver mieux ailleurs et, en même temps, s'impliquer auprès de leurs proches, dans leur milieu et dans la vie publique.

Le Conseil a constaté, dans le cadre de ses consultations, que les jeunes étaient prêts à faire leur part et qu'ils la faisaient déjà. Mais tout l'effort d'adaptation ne doit pas venir d'eux : les employeurs et le gouvernement doivent eux aussi s'adapter à la situation.

De nos jours, attendre d'avoir la stabilité pour entreprendre des projets à long terme peut vouloir dire les abandonner. Avec la précarité d'emploi, le rêve se ramène tout simplement à avoir un travail qui permettrait enfin de voir plus loin que le bout de chaque chèque de paie.

Les jeunes aspirent à des emplois de qualité, à des emplois sur lesquels ils pourront s'appuyer pour échafauder des projets d'avenir et réaliser leurs rêves. Mais pour cela, il faudra cesser de les voir comme une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable !



*Afin d'éliminer les incitatifs à la précarité et de favoriser le développement durable de la main-d'œuvre, le Conseil permanent de la jeunesse recommande :*

**... au gouvernement du Québec :**

- de faire pression sur le gouvernement fédéral afin d'élever le salaire maximum assurable à l'assurance-emploi pour dissuader le recours aux heures supplémentaires des haut salariés
- d'augmenter le maximum assurable au Régime de rentes du Québec afin d'atténuer les effets de polarisation du temps de travail causés par le système de cotisation
- de promouvoir la responsabilité fiscale et sociale des entreprises avec autant d'énergie et d'ardeur que celle des particuliers
- de favoriser le développement d'une offre de formation sectorielle en utilisant une partie du *Fonds national de développement de la main-d'œuvre* afin de promouvoir ce type de formation, mieux adaptée aux travailleurs atypiques, et d'inscrire cette orientation dans le prochain *Plan d'affectation des ressources* du Fonds

**...aux employeurs :**

- de s'assurer que leurs pratiques de gestion respectent le principe de l'égalité de salaire (incluant les avantages sociaux) pour un travail équivalent, selon l'esprit de la Charte des droits et libertés de la personne

- d'inclure tous les travailleurs, qu'ils soient réguliers ou non, dans leurs plans de formation
- d'investir dans le développement de la main-d'œuvre en adoptant une vision de développement à long terme plutôt que d'économie à court terme

**...aux syndicats :**

- de s'assurer que les salariés atypiques d'une entreprise puissent être couverts par les conventions collectives et bénéficier des mêmes conditions de travail que leurs collègues réguliers, ou encore qu'ils soient compensés financièrement pour les avantages sociaux auxquels ils ne pourraient avoir accès
- de développer des stratégies afin de favoriser la syndicalisation et la mobilisation des jeunes, notamment ceux qui sont temporaires, à temps partiel et entrepreneurs dépendants
- d'assurer la présence de jeunes et d'employés atypiques aux comités de négociation et dans les instances syndicales

**... à l'État, aux employeurs et aux syndicats :**

- de s'engager activement à réduire la précarité de l'emploi chez les jeunes, par le biais des négociations collectives et dans l'ensemble des pratiques de gestion

***Afin d'interdire la discrimination envers les travailleurs atypiques, le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :***

- de réécrire l'article 41.1 de la Loi sur les normes du travail de la façon suivante :  
« *Un employeur ne peut accorder à un salarié un salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui accomplissent un travail équivalent pour la même entreprise, pour le motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine, qu'il travaille sur une base temporaire ou occasionnelle, ou encore que le travail effectué par ce salarié découle d'un contrat conclu avec une agence de placement temporaire* »
- que le deuxième alinéa de l'article 41.1 stipulant que la première partie de l'article ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum soit éliminé, car sa portée est trop restrictive
- de préciser dans la Loi sur les normes du travail que les travailleurs à temps partiel et temporaires doivent bénéficier des avantages sociaux au prorata des heures travaillées ou d'une compensation financière équivalente
- que les agences de placement et leurs entreprises clientes soient considérées comme des co-employeurs au sens de la Loi sur les normes du travail.
- que la Loi sur les normes du travail interdise explicitement aux agences de placement d'imposer des pénalités financières lors de la conversion d'un poste temporaire en poste permanent

***Afin de favoriser une meilleure répartition du temps de travail, le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :***

- de modifier la Loi sur les normes du travail afin que les heures supplémentaires soient majorées de 50 %, jusqu'à concurrence de 48 heures par semaine, et de 100 % au-delà de cette limite. Ces majorations s'appliqueraient aussi lorsque le paiement serait remplacé par un congé équivalent
- de modifier l'article 53 de la Loi sur les normes du travail, qui traite de l'étalement des heures, afin que tout calcul sur une base autre qu'hebdomadaire ne soit permis par la Commission des normes du travail que lorsqu'une convention collective le prévoit ou qu'un employé y consent explicitement
- de fixer, dans la Loi sur les normes du travail, la journée normale de travail à huit heures, ce qui permettrait à tous les salariés, y compris les salariés atypiques, d'avoir accès à la prime pour les heures supplémentaires, sauf dans les cas négociés ou lorsqu'un employé y consent explicitement
- de modifier la Loi sur les normes du travail afin d'y ajouter une journée maximale de travail de douze heures
- de modifier la Loi sur les normes du travail afin que les salariés aient le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires au-delà de 44 heures de travail dans une semaine, ou dix heures dans une journée

- d'amender la Loi sur les normes du travail afin que les employeurs soient tenus de donner un avis écrit à un salarié avant de diminuer ses heures de travail. Le délai requis pour cet avis serait semblable à ce qui prévaut en cas de mise à pied. Dans l'éventualité où un employeur ne respecterait ce préavis, il devrait verser au salarié la rémunération à laquelle il aurait eu droit pour la même période

*Afin d'élargir la protection offerte par les lois sur le travail aux travailleurs atypiques,*  
**le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :**

- de modifier la Loi sur les normes du travail en ajoutant un alinéa à l'article 122 selon lequel il est interdit de congédier ou d'appliquer des sanctions disciplinaires à l'endroit d'un « salarié » qui refuse de devenir un « entrepreneur dépendant »
- que la Loi sur les normes du travail comprenne une définition claire de la notion d'entrepreneur dépendant, ceux-ci étant considérés comme des salariés
- de mentionner dans la Loi sur les normes du travail que l'individu qui porte plainte à la Commission des normes du travail, est présumé « salarié ». De plus, lorsque ce statut fait l'objet de contestations, que le fardeau de la preuve soit de la responsabilité de l'employeur
- d'amender l'article 124 de la Loi sur les normes du travail pour ramener de trois à un an le délai requis pour avoir droit à un recours contre un congédiement sans une cause juste et suffisante, tel que le prévoit déjà le Code canadien du travail

*Afin de lutter contre la précarité,*  
**le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :**

- que le salaire minimum soit graduellement augmenté sur une période de deux ans, de façon à ce qu'un employé qui travaille à temps plein 40 heures par semaine puisse obtenir un revenu décent, équivalant au seuil de faible revenu de Statistique Canada, pour une ville de plus de 500 000 habitants; soit 8,40 \$ de l'heure
- que la Loi sur les normes du travail comporte une disposition selon laquelle le salaire minimum devra être indexé annuellement au coût de la vie, c'est-à-dire par rapport au taux d'inflation

*Afin de mieux faire connaître les droits des travailleurs,*  
**le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :**

- d'organiser davantage d'activités d'information et de prévention concernant la Loi sur les normes du travail. De telles activités devraient notamment être intégrées aux programmes d'études du secondaire et du collégial, alors que la plupart des jeunes entrent pour la première fois en contact avec le marché du travail
- que les employeurs soient tenus d'exposer les conditions de travail prévues par la Loi sur les normes du travail dès l'embauche et lors d'un renouvellement de contrat. Un dépliant à cette fin devrait être produit par la Commission des normes du travail
- que les employeurs affichent bien en vue sur les lieux de travail les normes prévues dans la LNT

*Afin de mettre à jour les mécanismes de négociation collective, le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :*

- d'inclure la définition d'entrepreneur dépendant au Code du travail et de permettre la syndicalisation de ces personnes
- de préciser dans le Code du travail que les salariés d'agences de placement temporaire peuvent avoir accès à la négociation collective, selon les paramètres qui seront déterminés par la future Commission des relations de travail
- de poursuivre l'effort de révision du Code du travail dans le but de favoriser l'accès à la négociation collective pour les jeunes travailleurs, notamment les atypiques, en considérant la possibilité de permettre la négociation regroupée
- d'adopter une loi-cadre qui baliserait les regroupements de travailleurs autonomes et en faciliterait la reconnaissance

*Pour adapter les programmes sociaux aux nouvelles réalités du monde du travail, le Conseil permanent de la jeunesse recommande au gouvernement du Québec :*

- de faire pression sur le gouvernement fédéral afin de changer les règles d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi pour en faciliter l'accès aux jeunes travailleurs, particulièrement ceux à temps partiel et temporaires, qui cotisent au même niveau que les autres travailleurs, mais ne bénéficient de prestations qu'exceptionnellement
- de faire pression sur le gouvernement fédéral afin d'abolir le double standard d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi pour les nouveaux venus sur le marché du travail et pour ceux qui le réintègrent
- de persévérer dans sa démarche de négociation avec le gouvernement fédéral dans le but d'instaurer son propre régime d'assurance parentale, tel que prévu par la Loi sur l'assurance-parentale
- cependant, en cas de refus catégorique de négocier une telle entente, le Conseil recommande au gouvernement du Québec de procéder de façon unilatérale, en s'appuyant sur le consensus québécois relatif au projet d'assurance-parentale

## Annexe Méthodologie des groupes de discussion

*Le CPJ a mandaté la firme Léger Marketing afin de mener une étude qualitative auprès de jeunes travailleurs autonomes, temporaires et à temps partiel.*

La sélection et le recrutement des participants ont été effectués par l'équipe de recruteurs de Léger Marketing de façon aléatoire et suivant des critères de sélection spécifiques. Ces critères visaient à obtenir une répartition équitable des participants selon le sexe, la scolarité, la situation familiale, le revenu familial et le secteur d'emploi. Également, en ce qui concerne les groupes des 20 à 29 ans, le nombre d'étudiants était limité à trois.

La durée moyenne de chaque entretien était de près d'une heure trente et l'animation a été effectuée par un des responsables du projet chez Léger Marketing.

Malgré des objectifs globaux semblables pour tous les groupes faisant partie de l'étude, soulignons que certains points spécifiques ont été abordés uniquement avec les groupes composés des jeunes de 15 à 19 ans, ceux-ci faisant face à des réalités différentes de celles des autres participants plus âgés. Les aspects abordés avec ces groupes de participants impliquaient que ces derniers fassent davantage état de leur perception de leur avenir et abordent moins les impacts actuels relatifs à la précarité de leur emploi actuel. Ainsi, deux guides de discussion différents ont été utilisés.

Précisons finalement que, compte tenu de la nature qualitative et exploratoire de l'approche méthodologique qui a été retenue pour cette étude, on ne peut attribuer aux tendances observées la même valeur statistique que dans le cas d'un sondage, par exemple.

# Bibliographie

## Monographies

- BEAUDRY, Paul, Thomas LEMIEUX et Daniel PARENT. *What is Happening in the Youth Labour Market in Canada?*, Vancouver, University of British Columbia, 1999, 26 p.
- CASTEL, Robert. *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Gallimard, 1999, 816 p.
- COLLOQUE LE TRAVAIL AUJOURD'HUI : DISCONTINUITÉS ET OPPORTUNITÉS (1995 : Université du Québec à Chicoutimi). *Le travail et l'emploi en mutation* : Actes du Colloque..., Montréal, Association canadienne-française pour l'avancement des sciences, 1996, 181 p.
- DONZELOT, Jacques. *Face à l'exclusion, Le modèle français*, Paris, Éditions Esprits/Seuil, 1991, 227 p.
- DUMONT, Fernand, Simon LANGLOIS et Yves MARTIN, (dir.). *Traité des problèmes sociaux*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1994, 1164 p.
- DUVAL, Luce. *Aspects économiques et de la vie des jeunes familles biparentales, État de la question*, Québec, INRS-Culture et Société, 1997, 122 p.
- GAUTHIER, Madeleine, Lucie MERCIER. *La pauvreté chez les jeunes, Précarité économique et fragilité sociale, Un bilan*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1994, 190 p.
- GRANT, Michel et Ghislaine MARCOTTE. *Le travail temporaire et les bureaux de louage de main-d'œuvre*, Montréal, UQAM, 1986, xiii 272 p.
- HARDY, Marcelle, et al. *De la formation professionnelle au marché du travail*, Montréal, Les Éditions Logiques, 1998, 239 p.
- INSTITUT CANADIEN D'ÉDUCATION DES ADULTES. *Rapport-synthèse des échanges et des analyses présentées par Louise Miller (FTQ) et Laurier Caron (CEQ) lors du 2<sup>e</sup> séminaire du comité des politiques d'éducation des adultes. Thème : Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre (loi du 1%), Loi sur la qualification professionnelle, Régime d'apprentissage*, Montréal, UQAM, 19 février 1998.
- JOURNÉE DE DROIT SOCIAL ET DU TRAVAIL (5<sup>e</sup> : 1994 : Université du Québec à Montréal). *Emploi précaire et non-emploi : droits recherchés*, textes présentés par Lucie Lamarche, Actes..., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1994, xiii 50 p.
- JOURNÉE DE DROIT SOCIAL ET DU TRAVAIL (10<sup>e</sup> : 1999 : Université du Québec à Montréal). *Élargir le Code du travail*, Textes présentés par Jacques Desmarais, Actes..., Montréal, Centre Juris Inc./Université du Québec à Montréal, 2000, 83 p.
- LAPIERRE-ADAMCYK, Évelyne. « Les causes de la sous-fécondité des sociétés industrialisées ». dans *La population d'hier à demain*, sous la direction de Jacques Henripin et Yves Martin, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1991, p. 35-43.
- LAUBACHER, Robert J. et Thomas W. MALONE. *Flexible Work Arrangement and 21<sup>st</sup> Century Worker's Guilds. Initiative on Inventing the Organizations of the 21<sup>st</sup> Century*, MIT, Sloan School of Management, 1997.
- MALENFANT, Romaine, et al. *Travailler, un peu, beaucoup, passionnément... pas du tout. Intermittence en emploi, rapport au travail et santé mentale*, Québec, Équipe RIPOST, CLSC Haute-Ville, 1999, 100 p.
- MORIN, Fernand et Jean-Yves BRIÈRE. *Le droit de l'emploi au Québec*. Montréal, Wilson & Lafleur, 1998, 1448 p.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*. Paris, juin 1998, 236 p.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*. Paris, juin 1999, 272 p.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. TRADE UNION ADVISORY COMMITTEE . *Adaptability Versus Flexibility. A Trade Union Agenda for Managing change*. Paris, 1995, 31 p.
- PAQUET, Esther. *Une réforme en profondeur : c'est l'heure! Avis sur la Loi sur les normes du travail*. Montréal, Au bas de l'échelle, 2000, 64 p.
- ST-ONGE, Sylvie, et al. *Relever les défis de la gestion des ressources humaines*, Montréal, Gaëtan Morin, 1998, xiv 701 p.
- SCELLENBERG, Grant. *The Changing Nature of Part-time Work*. Ottawa, Conseil canadien de développement social, 1997, 49 p.
- SCELLENBERG, Grant et Christopher CLARK. *Temporary Employment in Canada : Profiles, Patterns and Policy Considerations*. Ottawa, Conseil canadien de développement social, 1996, 47 p.
- SCHETAGNE, Sylvain. *La pauvreté dans les régions métropolitaines du Québec*, Ottawa, Conseil canadien de développement social, 1999, 19 p.
- SCHETAGNE, Sylvain. *Le travail autonome et les jeunes au Québec : Une voie de contournement au marché du travail?* Ottawa, Conseil canadien de développement social, 1999, 68 p.
- SIMARD, Gilles, Denis CHÊNEVERT et Michel TREMBLAY. *Les déterminants organisationnels et individuels de l'emploi atypique : le cas du cumul d'emplois et du travail autonome*, Montréal, CIRANO, 2000, 17 p. (<http://www.cirano.qc.ca/publication/cahier/resume/2000s-25.html>)

SIMARD, Gilles. *Flexibilité organisationnelle et travail : bilan sur la population active canadienne de 1994*, Montréal, UQAM-Centre de recherche en gestion, 2000, 25 p.

SOCIÉTÉ CONSEIL MERCER. *Les entreprises de haute technologie offrent de généreux avantages sociaux à leur personnel*, (communiqué de presse), 26 janvier 1999, 2 p.

SOCIÉTÉ WATSON WYATT CANADA. COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DU COMMERCE DE DÉTAIL. *Abrégé du rapport d'enquête de rémunération. Secteur du commerce de détail*, 2000, 16 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. *Nouvelles réalités, nouvelles problématiques*. Québec, Musée de la civilisation, 1995, 93 p.

## Documents officiels

AUDET, Marc. *Qu'advient-il des diplômés des universités ? Les promotions de 1995*, Québec, Ministère de l'Éducation du Québec, 1997.

BÉDARD, Marcel. *Notions élémentaires sur les cotisations sociales au Canada*. Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1998, 45 p. (<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/arb>)

BETCHERMAN, Gordon et al. *Tertiarisation et polarisation de l'emploi*, Ottawa, Conseil économique du Canada/ Groupe Communication Canada, 1991, 231 p.

BETCHERMAN, Gordon et Richard CHAYKOWSKI. *The Changing Workplace : Challenges for Public Policy*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1996, 61 p.

CANADA. COMITÉ CONSULTATIF SUR LE MILIEU DE TRAVAIL EN ÉVOLUTION. *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution*, rapport, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1997, XVII 258 p. (<http://www.reflexion.gc.ca>)

CANADA. COMMISSION DE L'ASSURANCE EMPLOI. *Rapport de contrôle et d'évaluation 1998, Régime d'assurance-emploi*, Ottawa, 1998. (<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ei/employ/sp121898/sumx.shtml>)

COMITÉ DE LA SANTÉ MENTALE DU QUÉBEC. *Détresse psychologique et insertion sociale des jeunes adultes : Un portrait complexe, une responsabilité collective*, Québec, Les Publications du Québec, 2000, 192 p.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, 81<sup>e</sup> session, 1994. *Le rôle des agences d'emploi privées dans le fonctionnement des marchés du travail*, rapport VI, Genève, Bureau international du travail, 1994, 95 p.

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL, 87<sup>e</sup> session, 1999. *Un travail décent, rapport du directeur général*, Genève, Bureau international du travail, 1999, 90 p.

DAGENAIS, Lucie France. *Des travailleurs autonomes et précaires : éléments d'un diagnostic et pistes pour des solutions à la protection sociale de ces travailleurs*, Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, 1995, 69 p.

DAGENAIS, Lucie France. *Nouvelles formes de travail et précarisation de l'emploi : un état de la situation*, Communication présentée le 11 septembre 1998 à la journée d'étude sur les droits et libertés de la personne à l'intention des syndicats affiliés à la FTQ, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 1998, 27 p.

DAGENAIS, Lucie France. *Travail éclaté : protection sociale et égalité*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1998, 233 p. (Commission des droits de la personne et de la jeunesse, études et documents de recherche sur les droits et libertés no. 7)

Gouvernement du Québec. COMMISSION CONSULTATIVE SUR LE TRAVAIL ET LA RÉVISION DU CODE DU TRAVAIL. *Le travail : Une responsabilité collective, rapport final*, Québec, 1985, 490 p.

Gouvernement du Québec. CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Document de réflexion sur une nouvelle organisation du travail*, 1996, 24 p.

Gouvernement du Québec. BUREAU DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *D'une génération à l'autre : évolution des conditions de vie*, volumes 1 et 2, Québec, 1997-1998.

Gouvernement du Québec. BUREAU DU SOMMET DU QUÉBEC ET DE LA JEUNESSE. *Relever les défis de l'emploi*, rapport du chantier, Québec, 1999, 116 p.

Gouvernement du Québec. COMITÉ D'EXPERTS SUR LES MODALITÉS DE REMBOURSEMENT DE LA DETTE D'ÉTUDE. *De la remise de l'aide financière au remboursement : La vigilance et la souplesse sont de rigueur!* Rapport, Québec, ministère de l'Éducation du Québec, 1997, 116 p.

Gouvernement du Québec. COMMISSION DES ÉTATS GÉNÉRAUX SUR L'ÉDUCATION. *Les États Généraux sur l'éducation 1995-1996 : Exposé de la situation*. Québec, ministère de l'Éducation du Québec, 1996, 132 p.

Gouvernement du Québec. COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL. *Les agences de placement temporaire et la Loi sur les normes du travail*. Québec, 1996, 34 p.

Gouvernement du Québec. COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL. *Rapport annuel 1999-2000*, Québec, 2000, 65 p.

Gouvernement du Québec. CONSEIL DE LA FAMILLE ET DE L'ENFANCE. *Travail et famille, deux mondes à concilier*, avis, Québec, 1999, 51 p.

Gouvernement du Québec. CONSEIL DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNOLOGIE. *Des formations pour une société de l'innovation, pour une politique québécoise de l'innovation*, 1998, 92 p.

Gouvernement du Québec. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Emplois atypiques cherche normes équitables*, avis, Québec, 2000, 71 p.

Gouvernement du Québec. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Mémoire sur le projet de loi 140 d'assurance parentale, et sur le projet de règlement*, Québec, 2000, 27 p.

Gouvernement du Québec. CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. *Travailler autrement : pour le meilleur et pour le pire? - Les femmes et le travail atypique*, Recherche, Québec, 2000, 212 p.

- Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *L'accès des jeunes à la fonction publique québécoise, Place à la relève*. Avis, Québec, 1999, 92p.
- Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *Accroître la réussite éducative, le temps est venu...*, Mémoire présenté à la Commission de l'éducation, Québec, 1996, 31 p.
- Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *La clef de la formation professionnelle offerte en milieu scolaire*, Québec, 1990, 43 p.
- Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *Compte rendu – Conférence parallèle des jeunes sur le devenir social et économique du Québec*, Québec, 1996, 35 p.
- Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. « *Dites à tout le monde qu'on existe...* », *Avis sur la pauvreté des jeunes*, Québec, 1993, 116 p.
- Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, CONSEIL DES AFFAIRES SOCIALES et CONSEIL DE LA FAMILLE. *Être jeune et parent : oui, mais...* Avis, Québec, 1990, 26 p.
- Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. « *Parce qu'on existe!* », *L'urgence d'une politique jeunesse*, Avis, Québec, 1996, 23 p.
- Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *Le point sur la délinquance et le suicide chez les jeunes*, Rapport, Québec, 1995, 102 p.
- Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *Pour faire de la jeunesse une priorité!* Avis sur l'avant-projet de politique jeunesse, Québec, 2000, 59 p.
- Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *Pour l'accès des jeunes à une citoyenneté pleine et active*, Avis, Québec, 1999, 53 p.
- Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *Pour une participation significative des jeunes au sein de la fonction publique québécoise*, Mémoire à la Commission du budget et de l'administration, Québec, 1990, 25 p.
- Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *La réforme de la sécurité de revenu, Un parcours semé d'embûches pour les jeunes*, Québec, 1997, 63 p.
- Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *La réforme du Code du travail d'un point de vue jeunesse*, commentaires sur le projet de loi 182. Québec, février 2001, 13 p.
- Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *Le régime d'aide financière aux étudiants : Maintenir le cap malgré la tourmente*, mémoire présenté au Groupe de travail sur le régime d'aide financière aux étudiants du ministère de l'Éducation, Québec, 1995, 26 p.
- Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. « *Y'a pus d'avenir ici* », *L'exode des jeunes vers les centres urbains*, avis, Québec, 1997, 107 p.
- Gouvernement du Québec. CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION. *Éduquer à la citoyenneté*, rapport annuel sur l'état et les besoins de l'éducation 1997-1998, Québec, 1998, 110 p.
- Gouvernement du Québec. CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION. *L'insertion sociale et professionnelle, une responsabilité à partager*, rapport annuel 1996-1997 sur l'état et les besoins de l'éducation, Québec, 1997, 89 p.
- Gouvernement du Québec. EMPLOI-QUÉBEC. *Plan d'affectation des ressources du Fonds national de formation de la main-d'œuvre 2000-2001*, Québec, mars 2000, 12 p.
- Gouvernement du Québec. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *La situation démographique au Québec. bilan 1999, Rétrospective du 20<sup>e</sup> siècle*, Québec, Les Publications du Québec, 2000.
- Gouvernement du Québec. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Les États généraux sur l'éducation 1995-1996, Exposé de la situation*, Québec, 1996, 132 p.
- Gouvernement du Québec. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Étude de l'OCDE sur la transition de la formation initiale à la vie active. La situation du Québec*, [Étude produite à la demande de l'OCDE], Québec, 1997, 34 p.
- Gouvernement du Québec. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Étude sur la dette accumulée par les bénéficiaires de l'aide financière aux étudiants*, Québec, 1994, 69 p.
- Gouvernement du Québec. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Indicateurs de l'éducation*, éditions 1996-1997, (voir l'adresse Internet suivante pour l'édition 1999 : <http://www.meq.gouv.qc.ca/mstat.htm>)
- Gouvernement du Québec. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *La Relance à l'université*, 1998. (<http://www.meq.gouv.qc.ca/Relance/Relance.htm> )
- Gouvernement du Québec. MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Statistiques sur l'aide financière aux études*, rapport 1997-1998, Québec, 1999, 81 p.
- Gouvernement du Québec. MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ. *Les obstacles à l'intégration des jeunes en emploi*, 1998, 33 p.
- Gouvernement du Québec. MINISTÈRE DES FINANCES. *L'économie du Québec : revue des changements structurels*, Québec, 1996, 67 p. (Fiscalité et financement des services publics no. 2)
- Gouvernement du Québec. MINISTÈRE DU TRAVAIL. *L'évolution du travail atypique au Québec*, encart dans *Le Marché du travail*, vol.19, n° 5, Québec, Les Publications du Québec, juin 1998, 88 p.
- Gouvernement du Québec. SOCIÉTÉ D'HABITATION DU QUÉBEC. *Les conditions d'habitation des familles au Québec*, Québec, 1992, 52 p.
- GRENIER, André. *Les jeunes et le marché du travail : tendances et situation récente*, Québec, Emploi-Québec, 1998, 24 p.
- GRENIER, André. *Perspectives du marché du travail au Québec 1999-2000*, Québec, Emploi-Québec, 1999, 28 p.

- Interprétation et jurisprudence. Loi sur les normes du travail. Réglements. Loi sur la fête nationale.* 7<sup>e</sup> édition, Québec, Gouvernement du Québec, Commission des normes du travail, janvier 1996, 207p.
- LAM, Kim-Anh. *Préférence et intentions de la génération X en matière de logement*, Montréal, Société canadienne d'hypothèque et de logement, 1998, 13,21 p.
- LEDOUX, Denis et Blaise POULIOT. *Paramètres généralement examinés lors d'une révision du salaire minimum*. Québec, Commission des normes du travail du Québec, 2000.
- LÉGER ET LÉGER. *Étude qualitative auprès des 15-24 ans relativement à leur connaissance de la Loi sur les normes du travail et à leurs besoins et attentes en matière d'information*. Québec, Commission des normes du travail du Québec, 1997, 34 p.
- La législation en matière de normes d'emploi au Canada.* Édition de 1991, Ottawa, ministère du Travail du Canada, 1991, 132 p.
- LIPSETT, Brenda et Mark REESOR. *Flexible Work Arrangements. Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*. Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1997, 62 p.
- L.M. 1998, c. 29, - Chap. E110. *Code des normes d'emploi du Manitoba*.
- L.O. 2000 c. 41. *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario*.
- L.R.C. c. L-2. *Code canadien du travail*. Codification administrative, Ottawa, Ministère des Travaux publics et services gouvernementaux du Canada, 1997, 3 vol.
- L.R.Q., c. C-27. *Code du travail*. Québec, Éditeur officiel du Québec, 1998, 71 p.
- L.R.Q., c. N-1.1. *Loi sur les normes du travail*. Québec, Éditeur officiel du Québec, 1999, 51 p.
- LOSLIER, Sylvie, et Nicole POTHIER. *Droits et libertés, un parcours de luttés et d'espoir*; Service interculturel collégial du Cégep Saint-Laurent / Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, 1999, 109 p.
- MOLGAT, Marc. *Les difficultés de l'insertion résidentielle et la détérioration des conditions de logement des jeunes ménages au Québec*. Québec, Société d'habitation du Québec, 1999, 101 p.
- MOLGAT, Marc. *La précarisation de la situation résidentielle des jeunes au Québec*. Québec, Société d'habitation du Québec, 1996, 118 p.
- MORISSETTE, Lucie. *Avis sur les normes du travail*. Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, 2000, 34 p.
- MORISSETTE, René. *Pourquoi l'inégalité des gains hebdomadaires a-t-elle augmenté au Canada?* Ottawa, Statistique Canada (11F0019MPF n°. 80), Juillet 1995, 64 p.
- OZAKI, Muneto (dir.). *Négocier la flexibilité : Le rôle des partenaires sociaux et de l'État*. Genève, Bureau international du Travail, 2000, 160 p.
- PAQUET, Bernard. *Les seuils de faible revenu de 1990 à 1999 et Les mesures de faible revenu de 1989 à 1998*, Ottawa, Statistique Canada, (75F0002MIF-00017), 2001. 45 p.
- PICOT, Garnet et Andrew HEISZ. *Le marché du travail des années 1990*. Ottawa, Statistique Canada (11F0019MPE N°148), 2000, 42 p.
- RSBC 1996 c. 113. *The Employment Standards Act of British Columbia*.
- RSS 1978 c. L-1. *The Labour Standards Act of Saskatchewan*.
- ROY, Gilles. *Diagnostic sur le travail autonome*, version synthèse, Montréal, Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre, 1997, 81 p.
- SCHETAGNE, Sylvain. *Le Travail autonome et les jeunes*. Avis, Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec, 2000, 13 p.
- STATISTIQUE Canada. *Guide de l'Enquête sur la population active*, (71-543-GIF), Ottawa, 1999, 37 p.
- STATISTIQUE CANADA. *Les mesures de faible revenu, les seuils de faible revenu après impôts et les mesures de faible revenu après impôts*, (13F0019XIB), Ottawa, août 1999.
- STATISTIQUE CANADA. *Le point sur la population active*, (71-005-XPB). Ottawa, automne 1999.
- STATISTIQUE CANADA. *Le point sur la population active. Les jeunes et le marché du travail* (71-005-XPB). Ottawa, printemps 1997, 44 p.
- STATISTIQUE CANADA. *Le point sur la population active. Les jeunes et le marché du travail en 1998-99*, (71-005-XPB) Ottawa, automne 1999, 45 p.
- STATISTIQUE CANADA. *Le point sur la population active. Un aperçu du marché du travail en 1997*, (71-005-XPB), Ottawa, hiver 1998.
- STATISTIQUE CANADA. *Le point sur la population active. Un aperçu du marché du travail en 1998*, (71-005-XPB), Ottawa, hiver 1999, 43 p.
- STATISTIQUE CANADA. *Rapport des principaux résultats de l'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi, 1998*, (73F0008-XIF), Ottawa, 1999.
- STATISTIQUE CANADA. *Seuils de faible revenu*, (13-551-XIB), Ottawa, décembre 1999.
- TAPIN, Jean-Robert. *Agences de placement temporaire*. Québec, Ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle du Québec, 1993, 83 p.
- TESSIER, Hélène. *L'accès au logement sans discrimination fondée sur la condition sociale : les problèmes reliés à l'assistance-sociale et à la pauvreté*. Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, 1995. 12 p.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle. *Chômage, emplois précaires et partage de l'emploi : pièges ou passerelles pour les jeunes ?*, dans Actes du colloque « Jeunes adultes et précarité : contraintes et alternatives » tenu lors du 62<sup>e</sup> congrès de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences (ACFAS), Québec, Conseil permanent de la jeunesse, 1994, 214 p.

**Articles :**

BEAUDRY, P. et D.A. GREEN, «Cohort patterns in Canadian earnings: assessing the role of skill premia in inequality trends» *Revue canadienne d'économique*, vol. 33, n° 4, novembre 2000.

BERNIER, André G. « Assurance parentale : Les positions d'Ottawa et de Québec évaluées au mérite », *Le Devoir*, 19 septembre 2000, p. A-7.

BOWLBY, Geoff. « La transition des études au marché du travail ». *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 12, n° 1, printemps 2000, p. 46-52.

CHAUVEL, Louis. « "Génération", un mot dangereux ». *Le Devoir*, 4 janvier 2001, p. A-8

COHEN, Dian. « The " Permatemp " Dilemma », *Benefits Canada*, avril 1999.  
(<http://www.benefitscanada.com/Content/1999/04-99/ben049917.html>)

DAGENAIS, Lucie France. « La question des jeunes et la stratégie d'emploi jeunesse, Éléments de réflexion », *Cahiers de recherche sociologique*, n° 31, 1998, 35 p.

FELIX, Sonia. «Gimme Gimme». *Benefits Canada*, July 2000, 6 p.

GRANT, Michel et Ghyslaine MARCOTTE. « Les Bureaux de main-d'œuvre (BMO) : une relation d'emploi précaire », *Interventions économiques*, n° 19, 1988, p. 109-126.

GRENIER, Éric. « Oui le fisc a sorti sa loupe. La question : Êtes-vous un vrai travailleur autonome? ». *Les Affaires PLUS*, vol. 22, n° 3, mars 1999, p. 29-32.

GRENON, Lee et Barbara CHUN. » L'emploi rémunéré non-permanent ». *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, n° 3, automne 1997, p. 22-33.

HALL Karen. « La bipolarisation des horaires à la fin des années 90 ». *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 2, été 1999, p. 31-40.

LECLERC, Yves. « Indemnisé même s'il ne cotisait pas à la CSST ». *Le journal de Québec*, 7 décembre 2000, p.4.

LIN, Zhengxi. « Charges sociales – tendances récentes ». *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 12, n° 3, automne 2000, p. 22-34.

MARTEL, Geneviève et Karine Rousseau. « Nouveaux environnements de travail : Oxygène, billard et espresso » *Jobboom, le magazine*, vol. 1, n° 1, automne 2000, p. 41-46.

« Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail). Lamer (juge en chef), Laforest, Gonthier et Cory, l'Heureux-Dubé (diss) », *Jurisprudence express*, n°21, 1997 p. 541-543.

PRATTE, André. « Un fossé permanent. Les jeunes ne rattraperont jamais les salaires de leurs parents » *La Presse*, mercredi 28 février 2001, p. A-24.

SHIELDS, Margot. « Les longues heures de travail et la santé ». *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 12, n° 1, printemps 2000, p. 53-62.

SUSSMAN, Deborah « Cumuler des emplois : une habitude bien ancrée ». *L'emploi et le revenu en perspective*, Été 1998, vol.10, n° 2, été 1998, p. 25-33.

VOSKO, Leah F. « Regulating Precariousness?, The temporary Employment Relationship Under the NAFTA and the EC Treaty », *Relations Industrielles*, vol. 53, n° 1, hiver 1998, p. 123-153.

## Les membres du Conseil en 1998-2001

Philippe Bouzaglou,  
Pierrefonds

Alexis Boyer-Lafontaine,  
Montréal

Clairandrée Cauchy,  
Montréal

Louise-Marie Célestin,  
Montréal

Marie-Chantal Gagné,  
Charny

Sylvain Gendron,  
La Sarre

Dominic Mailloux,  
Sorel-Tracy

Marie-Claude Ménard,  
Sorel-Tracy

Hélène Rhéaume,  
St-Valérien-sur-Mer

Michel Rouleau,  
Rivière-du-Loup

Emma Savard,  
St-Octave-de-Métis

Annie Simard,  
Baie-St-Paul