

Conseil permanent de la jeunesse. *Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable*, avis, Québec, 2001, 114 p.

En quelques mots...

La montée du travail atypique et la précarisation des conditions de vie des jeunes ont des effets marquants sur leurs choix de vie. L'avis suggère différentes modifications aux pratiques de gestion des employeurs, aux lois du travail et aux programmes sociaux.

Résumé

Dans cet avis, publié en 2001, l'analyse de données existantes et la présentation des résultats d'entrevues originales précèdent une étude sérieuse des moyens d'intervention quant aux pratiques de gestion des employeurs et aux lois du travail. La préoccupation du Conseil provient de la montée observée du travail à temps partiel, temporaire et autonome chez les jeunes au cours des années 90 et de la précarisation de leurs conditions de vie.

L'emploi atypique, les tendances statistiques et la perception des jeunes

L'avis s'intéresse spécialement au travail à temps partiel, temporaire et autonome. Ces types d'emploi sont souvent associés à des conditions de précarité, car ils présentent de faibles salaires, peu d'avantages sociaux de même qu'une instabilité en regard de la durée d'emploi et du revenu. On parle de précarité quand l'emploi atypique est non désiré, ce qui survient deux fois plus souvent chez les jeunes. Ces derniers estiment d'ailleurs que la situation leur est imposée par le marché du travail. La réalité économique des deux dernières décennies a effectivement favorisé un accroissement structurel, et non passager, de l'emploi atypique.

Les jeunes croient tout de même qu'ils peuvent trouver un emploi, mais ils ont l'impression que la plupart sont instables, temporaires et peu payés. [De fait, il y a eu augmentation de l'emploi atypique de 135 % entre 1976 et 1995. En 1999, 46,5 % des jeunes et 53 % des jeunes femmes occupent un emploi atypique contre 33,1 % chez les plus de 30 ans. Par exemple, on note une montée spectaculaire de l'emploi à temps partiel. Aussi, même en excluant les emplois d'été, les jeunes occupent des emplois temporaires dans une proportion 1,8 fois supérieure aux plus de 30 ans. Au sujet du travail autonome, la réalité touche davantage les travailleurs plus âgés, mais cette forme d'emploi croît aussi rapidement chez les 20-29 ans que chez les plus de 30 ans.](#)

[Or, les emplois atypiques n'offrent pas les mêmes conditions que les emplois réguliers. Les employés à temps partiel ont la moitié du revenu annuel moyen de ceux à temps plein, alors que les employés temporaires obtiennent les deux tiers du revenu annuel des employés permanents. Quant au travail autonome, il apporte des avantages sur la souplesse de l'horaire et la variété du travail, mais les travailleurs effectuent plus d'heures que les salariés et gagnent moins. De surcroît, ces travailleurs croient généralement qu'ils obtiendront davantage que les salariés avec l'expérience, mais les données montrent que l'écart s'élargit avec l'âge.](#)

Conséquences des emplois atypiques : ce que vivent les jeunes

Les jeunes restent confiants de trouver, après 5 à 10 ans, un emploi stable, régulier et relié à leur domaine d'études. Cette confiance diminue toutefois avec l'âge et les responsabilités, car, en réalité, l'entrée dans la vie professionnelle s'est allongée. La transition définitive prenait huit ans au milieu des années 90, alors qu'elle demandait six ans au début des années 80. De plus,

les emplois sont davantage atypiques et entrecoupés de périodes de chômage involontaire au cours desquelles l'accès à l'assurance-emploi peut être difficile.

Les jeunes croient qu'obtenir un bon emploi était plus facile pour leurs parents. Ils constatent que les employeurs exigent un niveau de scolarité de plus en plus élevé. Toutefois, ils jugent que leur choix est plus varié et que les emplois d'autrefois pouvaient être ennuyeux et répétitifs. Par ailleurs, l'incertitude face à l'emploi en pousse un bon nombre à poursuivre leurs études. Beaucoup éprouvent ensuite de la difficulté à rembourser leurs dettes d'études. Dans ce contexte, certains font aussi l'expérience des agences de placement temporaire et en gardent une opinion très négative. Ils estiment être traités comme du bétail, être cantonnés à des emplois temporaires et affirment qu'on s'approprié une partie importante de leur salaire.

Les revenus de la nouvelle génération ont grandement diminué avec l'emploi atypique, conséquence d'un taux horaire inférieur et d'une réduction souvent involontaire du nombre d'heures travaillées. Entre 1990 et 1995, le revenu moyen des 15-24 ans a diminué de 11 000 à 9 400 \$. En 1994, les 20-24 ans gagnaient 20 % de moins que la génération précédente 20 ans plus tôt. Les études montrent que ces écarts de revenus semblent persister avec le temps.

L'accroissement de la pauvreté est alarmant chez les jeunes : entre 1990 et 1995, on estime que le nombre de jeunes personnes seules et de familles sous le seuil de faible revenu s'est accru de 50 %. Cette situation restreint l'accès au logement. En 1996, 40 % des jeunes déboursaient plus de 30 % de leur revenu pour le loyer ; ils étaient 25 % dans ce cas en 1981. Les difficultés économiques provoquent un report du départ du foyer familial et contraignent plusieurs jeunes à la colocation, même après les études. Aussi, l'accès à la propriété est retardé en l'attente de conditions plus stables ou à cause de difficultés à obtenir du financement. En fait, les jeunes disent retarder leurs projets d'avenir en général : ils sentent qu'ils vivent au ralenti.

En outre, avec l'instabilité économique, l'âge moyen des mères est de plus en plus élevé lors de la première naissance. De plus, les emplois atypiques compliquent la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Les horaires sont instables, les congés parentaux sont moins accessibles, les services de garde sont mal adaptés aux horaires variables. En somme, les difficultés de conciliation engendrent de l'anxiété et créent un climat familial stressant.

Questionnement des pratiques de gestion : éliminer les incitatifs au travail atypique

La montée du travail atypique résulte d'une modification des pratiques de gestion des entreprises touchant les coûts de main-d'oeuvre, le temps de travail et les statuts d'emploi. La flexibilité des coûts de main-d'oeuvre se traduit souvent par une diminution générale des avantages sociaux offerts aux employés. Or, une gestion efficace respectant le principe de l'égalité de salaire dans une entreprise doit aussi inclure les avantages sociaux et s'étendre aux travailleurs atypiques, ce qui est rarement le cas, même dans les secteurs de pointe.

La flexibilité du temps de travail entraîne des horaires instables. Aussi, plusieurs sont amenés à travailler de longues semaines parce que, lorsqu'ils ont atteint un certain salaire, l'employeur n'a plus à cotiser à l'assurance-emploi et au Régime des rentes du Québec. Pendant ce temps, d'autres, à temps partiel, voudraient travailler plus. Pour briser cette tendance, le Conseil recommande d'augmenter le salaire maximum assurable à ces deux régimes.

La flexibilité des statuts d'emploi se manifeste par un recours au travail à temps partiel, temporaire et occasionnel. De plus, on fait appel à des travailleurs autonomes, des sous-traitants et des agences de placement temporaire. Les entreprises peuvent ainsi économiser au

moins 10 % des salaires en cotisation. Pour le Conseil, la pratique est répréhensible, tout autant que le travail au noir : il faut la dénoncer et promouvoir la responsabilité fiscale des entreprises.

D'ailleurs, l'instabilité de la main-d'œuvre entraîne des lacunes dans la formation et la compétence des employés, ce qui nuit à long terme aux entreprises. Le Conseil recommande alors aux employeurs et au gouvernement d'inclure les travailleurs atypiques dans les plans de formation et de favoriser le développement d'une offre de formation sectorielle, laquelle est adaptée aux travailleurs autonomes. Enfin, le Conseil propose d'agir de manière à ce que les travailleurs atypiques puissent être couverts par les conventions collectives, et pour que la mobilisation des jeunes dans les milieux syndicaux s'accroisse et tende à réduire la précarité.

Remettre à jour les lois du travail et les programmes sociaux

Le Conseil estime que la Loi sur les normes du travail ne doit pas admettre d'écarts entre les jeunes travailleurs et l'ensemble de la société. D'autant plus que, en 1998, 81,4 % des jeunes de 15 à 24 ans n'avaient que cette loi pour fixer leurs conditions d'emploi. Comme les jeunes connaissent mal leurs droits, il importe de les informer davantage et de manière systématique.

Bien que la Charte québécoise des droits et libertés établit que les variations salariales ne devraient reposer que sur l'ancienneté, la scolarité et l'expérience, la loi n'empêche aucunement d'offrir un salaire horaire moindre aux travailleurs temporaires. Pour le Conseil, tous les travailleurs d'une même entreprise doivent recevoir le même salaire, incluant les avantages sociaux, pour un travail équivalent. La loi devrait d'ailleurs s'étendre aux agences de placement temporaire en définissant leur rôle de coemployeur avec leurs entreprises clientes et en interdisant l'imposition de pénalités lorsque ces dernières gardent les employés.

Pour le Conseil, la loi doit aussi éviter le recours abusif aux heures supplémentaires en obligeant à majorer le salaire horaire après 48 heures, en empêchant l'étalement unilatéral des heures sur plusieurs semaines, en fixant la journée de travail à huit heures et en permettant de refuser des heures supplémentaires après 44 heures. Les demandes touchent également la stabilité des heures de travail et la protection contre les congédiements sans cause juste et suffisante. De plus, le Conseil propose des mesures pour empêcher que les travailleurs soient poussés à devenir des entrepreneurs autonomes dépendants et pour préciser le statut de salarié de ces derniers. Finalement, une augmentation du salaire minimum est requise pour permettre aux travailleurs à temps plein d'obtenir un revenu supérieur au seuil de faible revenu.

Le Conseil propose aussi d'autres moyens pour diminuer la précarité chez les jeunes. Entre autres, le Code du travail doit être modifié pour réduire les obstacles à la syndicalisation des travailleurs atypiques, élargir l'accès à la négociation collective et faciliter le regroupement des jeunes travailleurs. De manière particulière, il faut envisager une loi-cadre pour favoriser le regroupement des travailleurs autonomes et leur permettre d'acquérir une certaine protection sociale. Enfin, le Conseil suggère de changer les règles d'admissibilité à l'assurance-emploi pour permettre l'accès aux travailleurs autonomes et faciliter celui des travailleurs atypiques en général. De même, le régime d'assurance parentale doit être bonifié, soit au terme d'une négociation avec le fédéral, soit en agissant de façon unilatérale selon le consensus québécois.

En conclusion

Au Québec, le nombre d'emplois atypiques risque de dépasser le nombre d'emplois réguliers d'ici 2017. Le Conseil affirme qu'il faut cesser de voir les jeunes comme une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable, et leur permettre de contribuer au développement du Québec.