Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire ? - Les femmes et le travail atypique - Partie 2 de 7

Étude Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire ? - Les femmes et le travail atypique - Partie 2 de 7. Janvier 2000.

Date de publication : 2000-01-01

Auteur : Conseil du statut de la femme

Notez que le contenu de ce document n'est pas conforme aux standards d'accessibilité.

CHAPITRE II

Définition des formes de travail atypique

De même que plusieurs angles sont possibles pour définir le caractère typique ou atypique d'un emploi, il existe plusieurs façons de classifier les différentes formes de travail atypique. Pour les fins de cette étude, nous avons divisé les formes atypiques de travail en quatre catégories; chacune de ces catégories constitue une rupture, au moins sur un point, avec l'une ou l'autre caractéristique de l'emploi typique tel que nous l'avons défini. Un travail peut, par ailleurs, être atypique sur plus d'un point à la fois.

2.1 Le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel rompt avec l'emploi typique sur la durée du travail. Il peut être défini de façon objective ou de façon relative, selon les buts recherchés.

La définition objective du travail à temps partiel est celle retenue par Statistique Canada. Selon cette approche, «une personne est considérée comme un employé à temps partiel si elle travaille habituellement moins de 30 heures par semaine à son emploi principal[1]."

On définira le travail à temps partiel de manière subjective ou relative quand il s'agit de comparer la durée du travail de certaines personnes par rapport à d'autres. Ainsi, une personne dont les horaires de travail sont inférieurs aux horaires hebdomadaires ou mensuels normaux des autres personnes effectuant des tâches similaires dans la même organisation sera considérée comme travaillant à temps partiel. Une telle définition permet de distinguer les statuts d'emploi au sein d'une entreprise[2]. Il est donc possible que, dans une entreprise donnée, des personnes considérées à temps partiel travaillent en réalité plus d'heures dans une semaine que des personnes considérées à temps plein dans une autre entreprise.

Certains auteurs élargissent la définition du travail à temps partiel à tout emploi qui ne correspond pas à la norme du travail à temps plein durant toute l'année, comprenant ainsi les emplois occasionnels ou saisonniers. Pour les fins de notre étude, nous avons plutôt considéré ces formes d'emploi comme étant du travail à durée déterminée.

Le travail à temps partiel couvre par ailleurs un large éventail de modalités. Ainsi, il peut s'effectuer :

- sur une base régulière où la durée hebdomadaire ou mensuelle est déterminée;
- sur une base régulière, mais où la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle peut changer d'une période à l'autre;
- sur appel, selon les besoins de l'entreprise[3].

Quelles que soient les distinctions que l'on puisse apporter dans la définition du travail à temps partiel, une constante se dégage : «la moyenne des heures habituellement travaillées par les personnes travaillant à temps partiel est demeurée relativement stable au fil des ans, aux environs de quinze heures par semaine[4].»

2.2 Le travail autonome

Essentiellement, la travailleuse ou le travailleur autonome est un individu qui travaille à son propre compte, qui n'a pas d'employeur; il peut travailler seul ou employer d'autres personnes. Il a le choix entre deux statuts juridiques pour exercer ses activités. Il peut en effet agir à son propre compte, sous son propre nom, seul ou avec des associés en tant

---

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

2 Commission d'enquête sur le travail à temps partiel. *Le travail à temps partiel au Canada : Rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel*, Ottawa, Travail Canada. 1983, p. 25.

3 Friederike MAIER. *Les femmes et la restructuration de l'emploi : l'emploi à temps partiel*, Paris, Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 1991, p. 7, (OCDE/GD (91) 211).

4 Diane-Gabrielle TREMBLAY. «Le partage de l'emploi : panacée ou pis-aller?», dans *Interventions économiques, pour une alternative sociale*, n° 25, printemps 1994, p. 150, cité dans Au Bas de l'échelle. *Attention! Travail précaire. Des normes pour sortir de la précarité*, Montréal, Au Bas de l'échelle, 1996, p. 15.

que «personne physique»; il peut aussi choisir de constituer une «personne morale», seul ou avec d'autres personnes[5].

Dans le cas du travail autonome, la rupture avec l'emploi typique se situe sur la nature du contrat qui lie la personne qui exécute le travail et celle qui donne le travail à exécuter. Alors qu'une ou un salarié est lié à un employeur par un contrat de travail, la travailleuse ou le travailleur autonome conclut un contrat d'entreprise ou de service avec un client. Ces deux types de contrats entraînent des effets très différents pour les deux parties, notamment au chapitre de l'application des lois du travail et des lois fiscales.

La documentation contient une grande diversité de termes et de définitions pour décrire le travail autonome. Statistique Canada, par exemple, utilise plusieurs définitions différentes selon les sources de données et les objectifs de ses recherches; ainsi, il utilisera les expressions «travailleur autonome» ou «travailleur indépendant" selon que les données proviennent du recensement ou de Revenu Canada[6].

Il peut parfois être difficile de déterminer si une personne est salariée ou travailleuse autonome, son statut reposant sur le degré de subordination existant entre elle et la personne ou l'entreprise qui demande le travail. Alors que la ou le salarié entretient une relation de travail avec un employeur, la travailleuse ou le travailleur autonome établit une relation d'affaires avec un client. Cette relation d'affaires est précisée aux articles 2098 et 2099 du Code civil du Québec qui stipulent :

> «Art. 2098. Le contrat d'entreprise ou de service est celui par lequel une personne, selon le cas l'entrepreneur ou le prestataire de services, s'engage envers une autre personne, le client, à réaliser un ouvrage matériel ou intellectuel ou à fournir un service moyennant un prix que le client s'oblige à lui payer.»
>
> «Art. 2099. L'entrepreneur ou le prestataire de services a le libre choix des moyens d'exécution du contrat et il n'existe entre lui et le client aucun lien de subordination quant à son exécution.»

Alors que l'autonomie est au cœur de la définition du contrat d'entreprise, la subordination est au centre de la définition du contrat de travail. Elle est en effet formulée ainsi :

> «Art. 2085. Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction et sous le contrôle d'une autre personne, l'employeur.»

À partir de ces définitions et des définitions de la ou du salarié dans d'autres lois, la jurisprudence a donné un certain nombre d'indications pour distinguer le statut des uns et des autres. Ainsi, plus on pourra constater formellement les situations ou additionner des éléments parmi ceux mentionnés ci-après, plus on se trouvera devant une situation de travail autonome. Toutefois, une réponse positive ou négative à l'une ou l'autre des questions posées ne détermine pas forcément le statut de la personne; il convient plutôt, à la lumière de ces critères, de procéder à une analyse de l'ensemble des faits entourant les relations entre la travailleuse ou le travailleur et la personne qui lui donne de l'ouvrage.

L'absence de subordination effective du travail

La principale caractéristique du travail autonome est qu'il n'est pas subordonné à l'autorité d'un patron. La travailleuse ou le travailleur sera considéré comme autonome s'il n'y a pas de contrôle exercé dans l'exécution du travail[7]. Il y a normalement contrôle et, par conséquent, l'existence d'un contrat de travail :

- s'il existe une description des tâches;
- si l'employeur est responsable de la planification du travail et décide du partage des responsabilités;
- si l'employeur possède et exerce le droit de donner des indications sur la façon d'exécuter le travail;
- si l'employeur fixe des standards ou des objectifs quant à la qualité et le volume de travail;

---

5 Québec (Province). Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre. *Op. cit.*, p. 27.

6 *Ibid.*, p. 17.

7 Il a été établi qu'une personne membre d'un ordre professionnel qui exerce ses fonctions dans une entreprise, au lieu où son employeur l'a affectée, restera toutefois salariée même si son employeur ne lui donne pas d'instructions détaillées quant à la façon de remplir sa tâche.

- si l'employeur applique des mesures d'appréciation et de vérification du travail qui visent non seulement le résultat final, mais aussi la méthode de travail;

- si la travailleuse ou le travailleur n'est pas libre de recruter sa clientèle;

- si la responsabilité civile est assumée par l'employeur qui détient une assurance couvrant la faute des personnes qu'il embauche.

Alors que la personne salariée doit effectuer elle-même le travail pour lequel elle a été embauchée, la travailleuse ou le travailleur autonome peut, sauf exception, se faire remplacer ou s'adjoindre une aide pour l'exécution de son travail.

Dans le cas d'un travail autonome, la personne qui demande le travail n'impose généralement pas un horaire précis de travail, ni un contrôle des heures travaillées à la personne qui exécute les tâches demandées; le travail ne s'effectuera pas non plus nécessairement dans un endroit déterminé par l'employeur.

De plus, la personne qui demande le travail n'exigera pas l'exclusivité des services de la travailleuse ou du travailleur autonome ni ne pourra imposer des mesures disciplinaires, à ne pas confondre toutefois avec des clauses pénales prévues au contrat.

Le critère économique

Contrairement à la personne qui touche un salaire, la travailleuse ou le travailleur autonome possède une autonomie et un contrôle réels sur les aspects économiques de sa relation avec la personne qui lui donne du travail.

Pour déterminer le statut d'autonome ou de salarié, il conviendra, notamment, de voir si la travailleuse ou le travailleur peut enregistrer des profits ou encourir des pertes; à cet égard, la qualité d'actionnaire ou d'administratrice ou d'administrateur de l'entreprise qui exécute le travail et l'enregistrement d'une raison sociale sont des indications en faveur du statut d'autonome. Alors que la personne salariée reçoit la rémunération prévue quels que soient les résultats financiers des opérations de l'employeur, la travailleuse ou le travailleur autonome, au contraire, peut être appelé à reprendre, à ses frais, un travail qui n'est pas satisfaisant ou encore, grâce à la pertinence de ses choix, à ses façons de procéder ou aux outils et matériaux utilisés, peut enregistrer des profits.

Le mode de rémunération a également une incidence dans la détermination du statut d'une travailleuse ou d'un travail. Ainsi, la travailleuse ou le travailleur autonome n'apparaîtra pas sur la liste de paie de l'entreprise qui retient ses services et, par conséquent, ne profitera pas des avantages consentis aux salariées et salariés. En revanche, la travailleuse ou le travailleur autonome bénéficiera des avantages fiscaux qui s'appliquent à sa situation, avantages qui ne sont pas accessibles aux salariés.

La propriété des outils

Généralement, la travailleuse ou le travailleur autonome possède les outils nécessaires à l'exécution de son travail. Ce critère doit toutefois être nuancé à l'égard de personnes à qui le donneur d'ouvrage fournit un véhicule ou certains équipements particulièrement coûteux ou spécialisés.

L'intégration

Lorsqu'une personne est employée en vertu d'un contrat de travail, elle devient salariée de l'entreprise et son travail fait partie intégrante de l'entreprise; en revanche, le travail fourni par la personne liée par un contrat d'entreprise n'est pas intégré à l'entreprise mais demeure accessoire. Pour vérifier l'application de ce principe, on cherchera à mesurer le degré d'indépendance de la travailleuse ou du travailleur à l'endroit de l'entreprise qui retient ses services. Ainsi, plus la personne rencontrera les critères suivants, plus elle sera considérée comme dépendante de l'entreprise et, par conséquent, plus elle s'éloignera du statut de travailleuse ou de travailleur autonome :

- si la personne tire sa principale source de revenu du travail effectué pour l'entreprise;

- si la personne n'a qu'un seul client;

- si la personne n'effectue aucun autre emploi ou contrat rémunéré auprès d'une autre entreprise.

L'attitude des parties quant à leurs relations

L'attitude des parties à l'égard du contrat qui les lie peut être invoquée de façon résiduaire en permettant de prendre en considération l'ensemble des éléments qui ne seraient autrement classés comme aucun autre critère. Ces éléments aident à l'interprétation globale du contrat. On s'attardera, par exemple, à l'attitude des parties dans le cas du non-renouvellement d'un contrat, au paiement de prime de séparation ou à l'existence de contre-lettres modifiant le contrat original[8].

Dans certaines lois, le législateur a précisé le statut de la personne salariée et la portée du contrat d'entreprise ou de service et plus particulièrement à cerner la notion d'«entrepreneur dépendant», notion qui se situe à mi-chemin entre le statut de la salariée ou du salarié et de l'autonome. Il en sera plus largement question dans la partie de cette étude traitant du travail autonome.

Au plan fiscal, une travailleuse ou un travailleur autonome ne déclare pas un revenu d'emploi, mais un revenu d'entreprise ou de profession. Il en découle des obligations et des avantages différents.

Malgré l'accumulation d'une jurisprudence en la matière, la frontière entre une ou un salarié et une ou un travailleur autonome n'est donc pas toujours évidente et la détermination du statut d'une ou d'un travailleur peut donner lieu à différentes interprétations.

2.2.1 Travail autonome et entrepreneurship, deux concepts différents

Les travailleuses et les travailleurs autonomes sont-ils tous des entrepreneurs? Peut-on d'emblée les assimiler à des propriétaires-dirigeants de petites entreprises? Un certain discours tend à le laisser croire. Si la jurisprudence parvient à donner des indications suffisamment claires pour partager, la plupart du temps, les salariées et les salariés des travailleuses et des travailleurs autonomes, la distinction entre le travail autonome et l'entrepreneurship relève d'observations le plus souvent subjectives. Nous tenterons dans les paragraphes suivants d'éclaircir ces concepts qui font l'objet d'une certaine confusion; cette confusion contribue elle-même à entretenir de fausses perceptions au sujet de la situation réelle des travailleuses et des travailleurs autonomes.

Dans une étude préparée pour la SQDM[9], on propose des critères objectifs, mais surtout subjectifs pour distinguer les concepts de travailleur autonome et de propriétaire-dirigeant d'entreprise. Nous empruntons à cette étude les éléments permettant de différencier les concepts.

Le critère objectif le plus souvent utilisé est la taille de l'entreprise. Pour les fins de l'étude déjà mentionnée, l'auteur a considéré qu'il se trouvait devant une travailleuse ou un travailleur autonome lorsque la micro-entreprise comptait moins de cinq employées ou employés et lorsque le niveau d'actifs était inférieur à 325 000 $ dans le secteur manufacturier ou lorsque le chiffre d'affaires était inférieur à 250 000 $ dans les autres secteurs. Ce sont là les éléments de mesure les plus souvent employés; toutefois, les seuils représentent le choix de l'auteur qui aurait tout aussi bien pu les établir plus hauts ou plus bas selon son appréciation.

Les fonctions et les activités quotidiennes des personnes peuvent aussi permettre de distinguer les deux concepts. Ainsi, généralement, la travailleuse ou le travailleur autonome est un spécialiste dans un domaine en particulier; s'il peut sous-traiter une partie de ses activités et s'adjoindre des aides, il exécute lui-même, sinon toutes les tâches requises par un mandat, du moins l'essentiel de celles-ci. En revanche, la propriétaire-dirigeante ou le propriétaire-dirigeant n'est pas nécessairement un spécialiste; il concentre généralement son action sur les stratégies d'affaires et l'administration de son entreprise, laissant à des subordonnés, qui eux sont des spécialistes, l'exécution des opérations.

---

8 La description des critères permettant d'établir le statut de travailleuse ou de travailleur salarié ou autonome est tirée de: Ministère du Revenu. *Interprétation Revenu Québec. Impôt. Bulletin d'interprétation et des pratiques administratives concernant les lois et règlements*, n° RRQ. 1-1/R1, 30 septembre 1988, p. 2-7; Jean-Yves BRIÈRE. *Op. cit.*, p. 31-32 et Commission des normes du Travail. (17 avril 1997 - page consultée le 20 mai 1997), *Loi sur les normes du travail. Interprétation et jurisprudence.* Adresse URL: http://www.cnt.gouv.qc.ca/ij/part2.htm

9 Québec (Province). Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre. *Op. cit.*, p. 21-23.

La frontière entre le travail autonome et l'entrepreneuriat est aussi marquée par des critères psychologiques très importants, mais nécessairement subjectifs. La vision qu'entretient une personne par rapport à l'autonomie que lui procure son travail varie nécessairement selon qu'elle a choisi cette situation ou qu'elle la subit. Il est évident qu'une personne ne retire pas les mêmes satisfactions et les mêmes bénéfices de ses activités professionnelles autonomes si celles-ci sont le résultat d'un projet longuement planifié et préparé ou si elles constituent une sorte de pis-aller faute d'emplois salariés disponibles où mettre en valeur ses compétences.

On reconnaîtra une entrepreneure ou un propriétaire-dirigeant dans une personne dont le profil psychologique révèle vraisemblablement un besoin élevé d'accomplissement personnel, d'enrichissement monétaire et de reconnaissance sociale et une grande confiance en soi. L'entrepreneure ou le propriétaire-dirigeant se caractérise aussi par son pouvoir d'influencer les événements, la valorisation de sa capacité d'innovation ainsi que le goût du risque et du pouvoir. Le profil psychologique de plusieurs travailleuses et travailleurs autonomes peut présenter les mêmes caractéristiques, mais à un degré moins élevé; cette différence fait en sorte qu'ils ne sont pas perçus comme pratiquant l'entrepreneuriat. Dans la pratique de leurs activités professionnelles, les travailleuses et les travailleurs autonomes font généralement affaire avec un petit nombre de clients, développent une forte dépendance à l'endroit d'un client principal, sont moins innovateurs, prennent moins de risques et bénéficient d'une plus faible croissance; de plus, leur entreprise a une faible valeur de revente.

Comme la ligne maîtresse de cette étude est de comprendre les formes atypiques de travail, notamment dans le contexte de l'éclatement des formes de travail salarié, seuls les travailleuses et les travailleurs autonomes retiendront notre attention.

2.3 Le travail à durée déterminée

Dans le cas des contrats de travail à durée déterminée, la rupture avec l'emploi typique intervient sur la durée du contrat de travail. Dans l'emploi typique, le contrat de travail ne précise aucune date à laquelle doit prendre fin la relation entre l'employeur et la personne salariée; la durée de l'emploi est donc indéterminée, ce qui ne signifie pas que le contrat ne puisse prendre fin, mais signifie que la fin du contrat n'est pas précisée au moment de l'embauche.

En revanche, dans le travail à durée déterminée, la fin du contrat, que celui-ci soit verbal ou écrit, est déterminée par une condition objective, soit une date préétablie, l'accomplissement d'une tâche donnée ou le fait qu'un événement se produise. Le lien entre l'employeur et la salariée ou le salarié demeure toutefois un contrat de travail classique.

Statistique Canada emploie l'expression «emploi non permanent" pour désigner l'ensemble des situations où l'employeur et la ou le salarié sont liés par un contrat de travail à durée déterminée. Il précise par ailleurs différentes formes d'emplois non permanents :

- les emplois saisonniers qui durent pendant une période limitée chaque année, à la même époque (l'agriculture, les pêches, l'exploitation forestière, la construction et le tourisme);

- les emplois temporaires, d'une durée déterminée ou à forfait qui prennent fin à une certaine date ou lorsque la tâche ou le projet est terminé, conformément à ce qui a été établi par l'employeur au moment de l'embauche;

- les emplois sur appel ou occasionnels qui n'ont pas d'horaire établi au préalable; la personne embauchée se présente au travail selon un horaire de travail qui varie d'une semaine à l'autre ou d'un mois à l'autre et selon les besoins de l'employeur;

les emplois obtenus par l'entremise d'une agence de placement temporaire [10].

2.3.1 Les agences de placement temporaire

Plusieurs auteurs font des emplois comblés par l'entremise d'une agence de louage de main-d'œuvre, aussi appelée bureau de placement temporaire, une catégorie à part du travail à durée déterminée. Dans le cas du travail temporaire par l'entremise d'une agence, il s'établit une relation de travail

---

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

triangulaire entre la ou le salarié qui s'adresse à une agence pour obtenir un placement temporaire, l'agence de louage de main-d'œuvre qui définit les conditions du contrat de travail et verse le salaire, et l'entreprise-cliente sous la supervision de laquelle s'effectue le travail.

Dans ce cas, il y a rupture avec l'emploi typique non seulement sur la durée du contrat de travail, mais aussi dans la nature très particulière du contrat de travail. Dans une relation traditionnelle, la responsabilité inhérente à l'exercice de l'autorité liée à l'état de subordination juridique de la personne salariée se combine à la responsabilité liée à la rémunération. Les pouvoirs se rapportant aux dimensions juridiques et économiques de la relation de travail se trouvent normalement attribués à un même employeur. Dans le cas de la relation triangulaire, il y a un partage de ces responsabilités. Ainsi, l'entreprise-cliente délègue ses responsabilités concernant le recrutement, la sélection et l'administration de la paie, fonctions correspondant habituellement à la subordination économique propre à un contrat de travail typique. Cependant, elle conserve les fonctions inhérentes à l'exécution et au contrôle des tâches, soit celles liées aux critères créant la subordination juridique[11].

La plupart du temps, les entreprises-clientes ont recours aux services d'une agence de louage de main-d'œuvre pour combler un besoin ponctuel dû à un surcroît de travail ou à la nécessité de remplacer une ou un employé permanent. Pour cette raison, on parlera plus strictement de travail temporaire.

2.4 Le travail à domicile et le télétravail

Dans le cas de ces deux formes d'emploi, le point de rupture avec le travail typique se trouve sur le lieu du travail. Alors que dans l'emploi typique, le travail s'effectue dans les lieux désignés par l'employeur, le plus souvent à sa place d'affaires, le travail à domicile s'effectue au foyer de la travailleuse ou du travailleur; le télétravail peut s'effectuer au domicile ou dans un autre lieu, mais qui n'est pas la place d'affaires de l'employeur.

Ces deux types de travail recoupent des réalités fort différentes, l'un se rattachant à une forme traditionnelle de travail — le travail à domicile — et l'autre à l'une des formes les plus modernes — le télétravail.

2.4.1 Le travail à domicile

Le travail à domicile fait partie de la tradition, en Europe, depuis le 18e siècle, dans les régions rurales ou dans les secteurs où l'évolution de la demande exige l'adaptation fréquente des quantités produites (filage, tissage, confection ou horlogerie)[12]. Les personnes qui s'adonnent à des activités lucratives à domicile peuvent être soit des travailleuses ou des travailleurs autonomes ou des salariées ou des salariés, selon les liens juridiques qui les lient au donneur d'ouvrage.

Aujourd'hui, on retrouve des personnes effectuant chez elles leurs activités professionnelles qui peuvent être très variées, allant de la fabrication d'objets à la pratique d'une profession libérale, en passant par l'enseignement, le journalisme ou la pratique d'un art.

2.4.2 Le télétravail

Le télétravail date du début des années 70; il est né de l'évolution technologique en matière de télécommunications et d'informatique qui permet de communiquer des données à distance. On peut qualifier une situation d'emploi de télétravail si on rencontre les trois composantes suivantes :

- l'utilisation des technologies de l'information. L'ordinateur relié au bureau, le télécopieur et le téléphone cellulaire sont des outils de travail indispensables à la télétravailleuse ou au télétravailleur puisque l'idée même du télétravail est le traitement et la transformation à distance de données tout en demeurant en contact avec l'employeur et les collègues de travail.

- la télétravailleuse ou le télétravailleur et l'organisation sont liés par un contrat de travail et non par un contrat d'entreprise ou de service; en d'autres termes, la télétravailleuse ou le télétravailleur sont des salariés et non des travailleurs autonomes.

- le télétravail n'est pas assujetti aux contraintes habituelles de temps et d'espace de l'organisation; il peut s'effectuer

[11] Michel GRANT et Ghyslaine MARCOTTE. *Op. cit.*, p. 181-182 et Grant SCHELLENBERG et Christopher CLARK. *Op. cit.*, p. 2.

[12] Andràs NOVEMBER. *Op. cit.*

au domicile, dans un centre électronique, dans l'automobile, etc.[13].

Le télétravail se caractérise donc par le fait que le lieu habituel de réalisation d'une activité est différent du lieu où le résultat de ce travail est attendu (l'entreprise) et par le fait que les relations gestionnaire/employé se font essentiellement par lien électronique. Il importe de distinguer le télétravail de la sous-traitance ou de la délocalisation d'une unité de travail de l'entreprise; le télétravail est effectué par une personne employée par l'entreprise, avec les moyens de l'entreprise, mais pas dans les locaux de l'entreprise. Ainsi, une travailleuse ou un travailleur autonome, lié au donneur d'ouvrage par un contrat d'entreprise ou de service et qui travaille à partir de sa résidence, sera qualifié de travailleur à domicile, même s'il est en communication électronique plus ou moins constante avec son client.

On retrouve plusieurs modèles de télétravail. À partir des travaux de différents auteurs, on peut dégager six façons de pratiquer le télétravail :

- Le télétravail peut s'effectuer exclusivement au domicile. Dans ce cas, la télétravailleuse ou le télétravailleur ne dispose pas d'un espace de travail dans les locaux de l'organisation qui l'emploie; son lien avec son employeur et ses collègues s'effectue, sauf exception, par le truchement d'appareils de télécommunication.

- Le télétravail peut s'effectuer dans un bureau satellite qui est l'extension du bureau principal; selon ce concept, l'employeur met à la disposition des télétravailleuses et des télétravailleurs un espace de travail dans le quartier ou la région où ils habitent. Ce bureau satellite, où toutes les personnes travaillent pour la même entreprise, est relié avec le bureau central par un système de télécommunication.

- Le centre de télétravail, télécentre ou bureau de voisinage est un regroupement d'espaces de travail où les entreprises louent l'espace nécessaire à l'accomplissement du travail de leurs télétravailleuses et télétravailleurs. Le centre de télétravail loge donc à la même adresse des personnes travaillant pour des entreprises différentes, mettant en commun des services ainsi que de l'équipement de bureau et de télécommunication.

- Le télétravail itinérant s'applique à l'employé appelé à effectuer de nombreux déplacements pour son travail. Les équipements qui le relient au bureau central sont portatifs et permettent un contact permanent avec l'employeur et la clientèle. Le travail peut ainsi s'effectuer à partir d'une voiture, de la résidence, du lieu d'affaires d'une cliente ou d'un client, d'une chambre d'hôtel, etc.

- Le télétravail en alternance se combine avec l'une ou l'autre des autres formes de télétravail et consiste à passer une certaine partie du temps de travail dans les locaux de l'entreprise et une autre partie à distance.

- Comme conséquence à la libéralisation des échanges et au développement des technologies des communications, certains employeurs font effectuer des tâches par des travailleuses et des travailleurs situés dans un autre pays; on parle alors de travailleuses et de travailleurs outre-mer[14].

---

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

14 Comité consultatif de la gestion du personnel au gouvernement du Québec. Télétravail : Concepts et applications, le Comité, 1995, p. 8-10; Penny GURSTEIN. Télétravail et travail à domicile : enquête sur l'intégration du travail en milieu résidentiel au Canada, Ottawa, Société canadienne d'hypothèques et de logement et Université de Colombie-Britannique, Centre d'établissements humains, mars 1995, p. 48; Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres (SETCA) de la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB). Télétravail, (sans date), (page consultée le 21 février 1996). Adresse URL : http://www.setca-fgtb.be/teletravail/text; Pierre VIRET et Marc SCHAEFER. (sans date), (page consultée le 28 novembre 1996), Le télétravail : impact sur la société. Adresse URL : http://www.innovation.ch/nf_html/10.../some_files /rapport_hte/rapport_hte.html

PARTIE III

IMPORTANCE, ÉVOLUTION ET CONDITIONS D'EXERCICE DU TRAVAIL ATYPIQUE

Dans cette partie de l'étude, nous verrons de façon détaillée les caractéristiques du travail atypique pour chacune des formes que nous avons retenues, soit le travail à temps partiel, le travail autonome, les contrats de travail à durée déterminée ou le travail temporaire et le travail à domicile comprenant le télétravail.

Chacun des chapitres présente un portrait statistique, les conditions dans lesquelles s'exercent chacune de ces formes de travail, un aperçu de l'application des lois du travail ainsi que les avantages et les inconvénients de la présence du travail atypique. Nous nous efforçons de faire ressortir, à chaque fois que la chose est possible, les aspects qui concernent plus particulièrement les femmes.

Mais avant de passer à l'étude détaillée de chacune des formes de travail atypique, nous présentons des données générales sur les femmes dans la population active et sur le travail atypique en général.

CHAPITRE PREMIER

Les femmes et le travail atypique : données générales

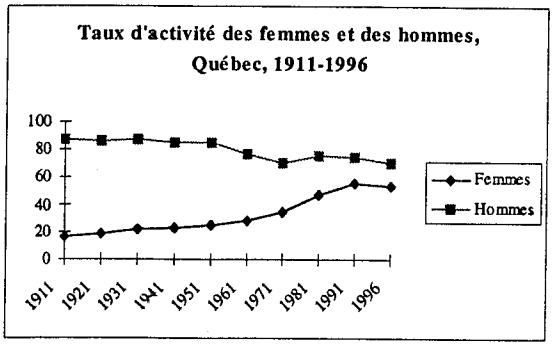
1.1 Les femmes dans la population active

Avant d'analyser de plus près le travail atypique du point de vue statistique et de voir dans quelles conditions il s'exerce, nous avons jugé utile de rappeler certaines données générales sur la situation des femmes et des hommes dans le marché de l'emploi.

Taux d'activité des femmes

Depuis le début du siècle, la proportion de femmes qui participent au marché du travail rémunéré a augmenté régulièrement, comme l'indique le graphique qui suit. En 1911, 16,2 % des femmes de 15 ans et plus faisaient partie de la population active[1]. Ce pourcentage est passé à 25 % en 1951 pour atteindre 56 % en 1991. Le taux d'activité en 1996, 53,9 %, marque toutefois une baisse par rapport à celui de 1991. Le taux d'activité des hommes, en revanche, a eu tendance à diminuer régulièrement, surtout depuis 1961. Alors qu'il s'était maintenu jusque-là au-dessus de 80 %, il était, en 1996, presque à son plus bas niveau, soit à 70,6 %.

Les régions du Québec présentent par ailleurs des écarts importants quant à la participation des femmes à la main-d'œuvre; ainsi, alors que les femmes de la région de Laval avaient un taux d'activité de 60,8 % en 1991, les femmes de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean ne participaient au marché du travail rémunéré que dans une proportion de 48,4 %[2].



Conseil du statut de la femme. *Les Québécoises déchiffrées : portrait statistique*, [recherche et rédaction : Louise Motard et Lucie Desrochers], Québec, Les Publications du Québec, 1995, p. 89, tableau 4.3; Statistique Canada. *Moyennes annuelles de la population active 1995*, Ottawa, Statistique Canada, catalogue n° 71-220-XPB, février 1996, tableau 2 et Statistique Canada. *Moyennes annuelles de la population active 1996*, février 1997, tableau 2.

Taux de féminité de la main-d'œuvre

Le taux de féminité de la main-d'œuvre québécoise, c'est-à-dire la proportion de femmes dans la population active, n'a cessé d'augmenter. Alors que les femmes formaient 23,2 % de la main-d'œuvre en 1951, elles comptaient en 1996 pour 44,3 % de celle-ci[3].

> «Les possibilités d'emplois féminins plus nombreuses dues à la croissance du secteur tertiaire et des administrations publiques, le manque à gagner plus substantiel entraîné par le retrait du marché du travail en raison de l'augmentation de la scolarisation des femmes, l'apport financier de plus en plus grand du revenu des femmes dans les ménages, et enfin la prise de conscience croissante de la valeur

---

1 On entend par «population active» les personnes en emploi et celles qui sont à la recherche d'un emploi.

2 Québec (Province). Conseil du statut de la femme. *Portrait socio-économique des femmes du Québec et de ses régions*, [recherche et rédaction : Chantal Martel et Brigitte Poussart], Québec, le Conseil, 1997, p. 91.

3 Conseil du statut de la femme. *Les Québécoises déchiffrées : portrait statistique*, [recherche et rédaction : Louise Motard et Lucie Desrochers], Québec, Les Publications du Québec, 1995, tableau 4.3, p. 89 et Statistique Canada. *Moyennes annuelles de la population active 1996*, Ottawa, Statistique Canada, catalogue n° 71-220-XPB, février 1997, tableau 2.

économique de l'autonomie financière sont les motivations principales qui ont incité les Québécoises à demeurer de façon ininterrompue membres de la population active[4].»

Un regard sur l'évolution des personnes en emploi depuis vingt ans nous donne une mesure de l'importance de l'augmentation du nombre des travailleuses rémunérées. Entre 1975 et 1995, le nombre des personnes en emploi au Québec est passé de 2 434 000 à 3 211 000, une augmentation de 31,9 %. On note toutefois une énorme différence entre l'augmentation du nombre des travailleuses et celui des travailleurs; en effet, alors que le nombre d'hommes en emploi augmentait de 11,7 %, celui des femmes augmentait de 70,1 %[5].

Si la tendance nous indique que les femmes sont en voie de participer autant que les hommes au marché du travail, il reste que leur façon d'y participer a été et demeure différente à bien des égards. Le portrait statistique que nous sommes en train de dessiner sur la situation générale de l'emploi le démontre tout comme l'illustreront les données présentées sur chacune des différentes formes de travail atypique.

Secteurs d'activité

Par exemple, les femmes et les hommes ne se retrouvent pas également répartis entre les secteurs d'activité et cette situation ne varie pas de façon très importante depuis vingt ans, si ce n'est dans le sens d'une importance de plus en plus grande du secteur des services par rapport à celui de la production de biens. En 1975, 21,4 % des emplois dans l'industrie des biens et 41,1 % des emplois dans l'industrie des services étaient occupés par des femmes; en 1995, 25,9 % des emplois dans l'industrie des biens et 49 % des emplois dans l'industrie des services avaient un titulaire féminin. Durant toute la période, le taux de féminité dans l'industrie des services est en moyenne supérieur de 6,8 points de pourcentage au taux de féminité de la main-d'œuvre en emploi.

Les travailleuses se regroupent dans le secteur des services. En effet, entre 1975 et 1995, la proportion de femmes en emploi à travailler dans le secteur des services a varié de 78,7 % à 83,3 %, alors que la proportion des hommes à travailler dans ce secteur a varié de 59,1 % à 64,5 %. De fait, en 1995, plus de 8 femmes sur 10 travaillent dans les services comparativement à un peu plus de 6 hommes sur 10.

Emplois selon la branche d'activité et le sexe, Québec, 1975-1995						
	Industrie des biens			Industrie des services		
Année	Femmes (en milliers)	Hommes (en milliers)	Taux de féminité	Femmes (en milliers)	Hommes (en milliers)	Taux de féminité
1975	177	651	21,4	654	939	41,1
1980	203	656	23,6	826	1 004	45,1
1985	190	595	24,2	958	1 022	48,4
1990	215	637	25,2	1 121	1 081	50,9
1995	220	629	25,9	1 100	1 145	49,0

Source : Statistique Canada. Moyennes annuelles de la population active, 1975 et 1980, tableau 21; 1985, 1990 et 1995, tableau 12.

4 Jeannine DAVID-McNEIL. «La diversification des ressources humaines québécoises», *Gestion*, vol. 17, n° 2, mai 1992, p. 39.

5 Statistique Canada. *Moyennes annuelles de la population active 1975-1983*, Ottawa, Statistique Canada, catalogue n° 71-529, février 1994, tableau 29 et 1996, tableau 18.

Répartition des femmes et des hommes selon la branche d'activité, Québec, 1975-1995				
	Femmes		Hommes	
Année	Industrie des biens	Industrie des services	Industrie des biens	Industrie des services
1975	21,3%	78,7%	40,9%	59,1%
1980	19,7%	80,3%	39,5%	60,5%
1985	16,6%	83,4%	36,8%	63,2%
1990	16,1%	83,9%	37,1%	62,9%
1995	16,7%	83,3%	35,5%	64,5%

Source : Statistique Canada. Moyennes annuelles de la population active, 1975 et 1980, tableau 21; 1985, 1990 et 1995, tableau 12.

Taux de chômage

Selon les données officielles, les femmes, avec un taux de chômage de 10,8 % en 1995, souffriraient légèrement moins du chômage que les hommes pour qui le taux de chômage s'élevait à 11,7 %[6]. De 1976 à 1990, on remarque que les périodes de chômage des femmes sont plus courtes que celles des hommes; entre 1990 et 1996, la situation est inversée puisque les femmes demeurent en chômage durant 24,5 semaines en moyenne comparativement à 19,6 semaines pour les hommes[7]. Le fait que les femmes soient vraisemblablement plus disposées que les hommes à accepter des emplois de qualité moindre, tels les emplois à temps partiel, peut expliquer en partie ces chiffres qui semblent favoriser les femmes si on se contente d'un examen sommaire. Les chapitres à venir nous montreront cependant que ces chiffres cachent des situations de sous-emploi au désavantage des femmes.

Une analyse du Conseil du statut de la femme, à partir des données du recensement de 1991, montrait alors une situation presque identique pour les femmes et les hommes avec respectivement 12,1 % et 12 % comme taux de chômage et une différence un peu plus marquée, au désavantage des femmes, pour les catégories d'âge de 15 à 24 ans et de 45 à 54 ans[8]. Des différences importantes apparaissaient également dans les taux de chômage selon les régions. Toujours selon les données officielles, ce sont les femmes de l'Outaouais qui chômaient le moins avec un taux de chômage de 9,4 %, alors que le problème se posait avec la plus grande acuité pour les femmes de la région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine. Si on considère l'ensemble de la population active québécoise, ce sont les femmes âgées de 15 à 24 ans de la région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine qui présentaient alors le taux de chômage le plus élevé, soit 41,6 %[9].

Femmes autochtones

Les femmes autochtones, qui forment un peu moins de 1 % de la population féminine québécoise, présentaient, en 1986, un taux de participation à la main-d'œuvre légèrement inférieur à celui de l'ensemble des Québécoises, soit 51 % comparativement à 52,3 %, et leur taux d'activité était inférieur à celui des hommes autochtones[10]. Les données du recensement de 1991 montraient, à l'échelle canadienne, un écart plus important entre la participation à la main-d'œuvre des femmes autochtones et celle des autres Canadiennes, soit

6 Statistique Canada. Moyennes annuelles de la population active 1995, op. cit., p. A-8.

7 La crise de l'emploi. De nouveaux partages s'imposent!, sous la direction de Gilles Laflamme et autres, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1997, tableau 3.6, p. 241.

8 Québec (Province). Conseil du statut de la femme. *Op. cit.*, 1997, p. 89.

9 *Ibid.*, p. 91.

10 Statistique Canada. *Nord du Canada — un profil*, recensement 1986, Ottawa, 1990.

47 % comparativement à 54 %[11]; toujours à l'échelle canadienne, les femmes autochtones connaissaient, en 1991, un taux de chômage de 17,7 % comparativement à environ 10 % pour l'ensemble des Canadiennes[12].

Immigrantes

Les immigrantes comptent pour 8,5 % de la population féminine québécoise. À l'échelle canadienne, elles participent au marché du travail rémunéré dans la même proportion que l'ensemble des Canadiennes. Toutefois, leur taux de chômage a tendance à être plus élevé chez elles que chez les femmes nées au Canada ou chez les immigrants. Par exemple, en 1991, le taux de chômage des immigrantes était de 10,7 % comparativement à 10 % pour les femmes nées au Canada et à 9,7 % pour les immigrants. Le taux de chômage est par ailleurs légèrement plus élevé chez les immigrantes récentes que chez les immigrantes qui vivent au Canada depuis plus de cinq ans[13].

Femmes des minorités visibles

Les femmes appartenant à une minorité visible représentent 5,4 % de la population féminine québécoise. Au Canada, la proportion de ces femmes qui participent à la population active est légèrement inférieure à la proportion de l'ensemble des Canadiennes. On remarque par ailleurs qu'elles participent moins au marché du travail rémunéré que les hommes des minorités visibles[14] et, qu'à l'échelle canadienne, elles subissaient un taux de chômage de 13,4 % en 1991[15].

Syndicalisation

En 1995, le taux de présence syndicale était de 41,9 % au Québec et de 39,2 % dans le secteur tertiaire où son concentrées une importante proportion des travailleuses. Ce taux relativement élevé du secteur tertiaire comparativement au taux général de présence syndicale est dû au fait que le taux de syndicalisation dans les administrations publiques et dans le secteur parapublic est particulièrement élevé; en effet, ce taux est de 66,4 % dans l'enseignement, de 67,9 % dans les services médicaux et sociaux et de 89,2 % dans l'administration publique. Si on ne tient compte que des autres composantes du secteur tertiaire, le taux de présence syndicale tombe à 20,6 %. Par exemple, dans le domaine du commerce de détail et dans celui des services personnels, de l'hébergement et de la restauration, secteurs hautement féminins, le taux de présence syndicale est respectivement de 16,7 % et de 12,7 %[16].

Des données canadiennes révèlent une stagnation dans le taux de syndicalisation entre 1966 et 1993, taux oscillant entre 31 % et 33 %. Les femmes ont toujours été moins syndiquées que les hommes bien que cela n'ait pas empêché que leur taux de syndicalisation double durant cette période, passant de 16 % à 30 %; le taux de syndicalisation des hommes connaissait un léger recul, passant de 38 % à 35 %[17].

Toujours à l'échelle canadienne, on constate que les femmes autochtones (25,2 %), les femmes appartenant à une minorité visible (26,7 %) et les femmes handicapées (24,8 %) présentaient, en 1993, un taux de syndicalisation légèrement inférieur à l'ensemble des Canadiennes qui était alors de 28,6 %[18].

Ces données sur la présence syndicale au Québec nous amènent à constater qu'un grand nombre de personnes dépendent uniquement de la Loi sur les normes du travail pour déterminer leurs conditions minimales de travail. Une étude faite en 1992 pour la Commission des normes du travail révèle que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à ne compter que sur cette loi pour un minimum de protection; en effet, alors qu'elles représentaient, en 1991, 43,9 % des salariés, elles comptaient pour 48,3 % des salariés dont les conditions de travail dépendaient uniquement de la Loi sur les normes du travail[19].

---

11 Statistique Canada. *Portrait statistique des femmes au Canada. Troisième édition*, catalogue n° 89-503F, août 1995, p. 162.

12 Congrès du travail du Canada. *Op. cit.*, p. 6.

13 Statistique Canada. Portrait statistique des femmes au Canada. Troisième édition, op. cit., p. 129-130.

14 *Ibid.*, p. 146.

15 Congrès du travail du Canada. *Op. cit.*, p. 6.

16 Réjean COURCHESNE. «La présence syndicale au Québec en 1995», *Le Marché du travail*, février 1996, tableau 1, p. 7.

17 Diane GALARNEAU. «Le point sur l'adhésion syndicale», *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPF, printemps 1996, p. 49.

18 Congrès du travail du Canada. *Op. cit.*, p. 59.

19 Blaise POULIOT. *Estimation et analyse du nombre d'employeurs et du nombre de salariés assujettis à la* Loi sur les normes du travail - *1991*, Québec, Commission des normes du travail, mai 1992, p. 71-72.

Gains des femmes et des hommes

Pour terminer ce tour d'horizon de la situation des femmes et des hommes dans le marché du travail, rappelons que les femmes continuent de retirer moins de revenus de leur travail que les hommes. En 1996, les Québécoises qui ont travaillé à temps plein toute l'année ont recueilli 75,7 % des gains des hommes, avec un revenu de travail moyen de 29 823 $ comparativement à 39 390 $ pour les hommes. Par ailleurs, les différences dans la façon de participer au marché du travail, du point de vue de la durée du travail principalement, accentuent cet écart; en effet, si on prend l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, les femmes n'obtiennent alors que 68,1 % du revenu des hommes[20].

1.2 L'importance et l'évolution du travail atypique : données générales

Plusieurs auteurs[21] ont déploré le fait que les données sur le travail de Statistique Canada ne permettent pas de dresser un portrait satisfaisant de la situation quant aux différents statuts d'emploi qui existent dans le marché du travail.

De fait, parmi les outils statistiques disponibles, seul le travail à temps partiel et le travail autonome sont définis de manière assez précises; dans le cas du travail temporaire et du travail à domicile, le tableau statistique ne décrit qu'approximativement les situations et les conditions de travail que nous cherchons à circonscrire. Pour l'ensemble des formes de travail, l'imprécision est encore plus grande lorsque l'on cherche à partager, comme nous souhaiterions le faire, les situations de travail précaire de celles qui le sont moins.

On estime, de façon générale, que le travail atypique touche environ le tiers des personnes en emploi au Québec. En 1995, entre 29 et 36 % des personnes en emploi n'occupaient pas un emploi salarié permanent à temps plein, soit entre 925 000 et 1 150 000 personnes[22].

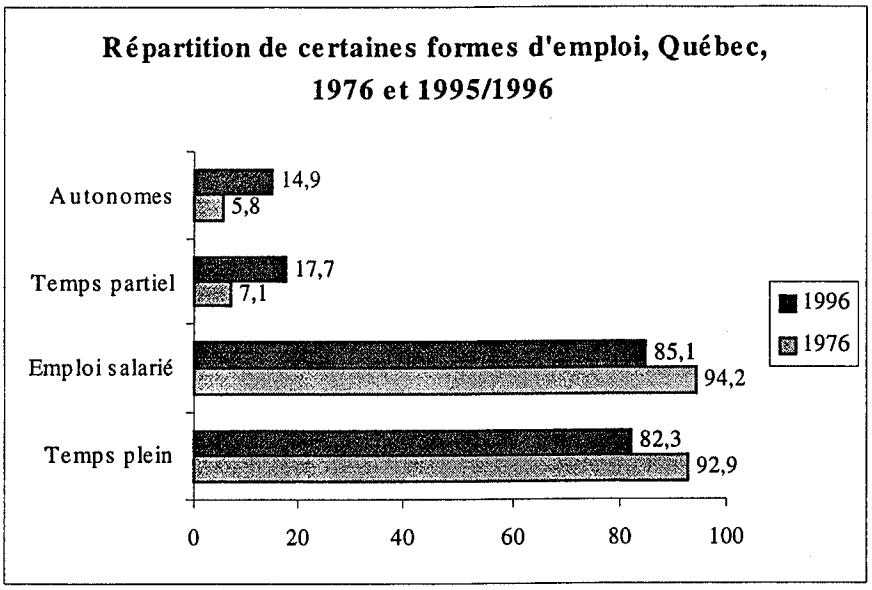
Les graphiques qui suivent montrent la répartition actuelle de certaines formes d'emploi dans le marché du travail québécois en comparaison avec la situation qui existait il y a vingt ans.

---

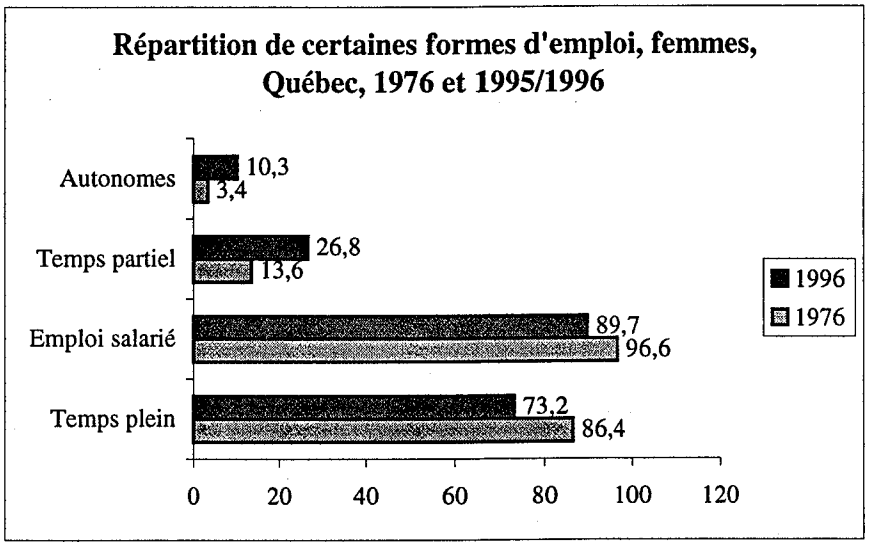
20 Statistique Canada. *Gains des hommes et des femmes 1996*, Ottawa, Statistique Canada, catalogue n° 13-217-XPB, mars 1998, tableau 2.

21 Voir notamment Sylvain DUFRESNE. «Dans l'antichambre du marché du travail», *En perspective. Desjardins. Études économiques*, vol. 6, n° 6, juin 1996, p. 1-4; Mona-Josée GAGNON. «Doit-on privilégier un scénario? Un choix en faveur de la démocratie», *La crise de l'emploi. De nouveaux partages s'imposent!*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1997, p. 82; Michel GRANT et Ghyslaine MARCOTTE. *Op. cit.*, p. 66 et Diane-Gabrielle TREMBLAY. *Op. cit.*, 1990, p. 78-79.

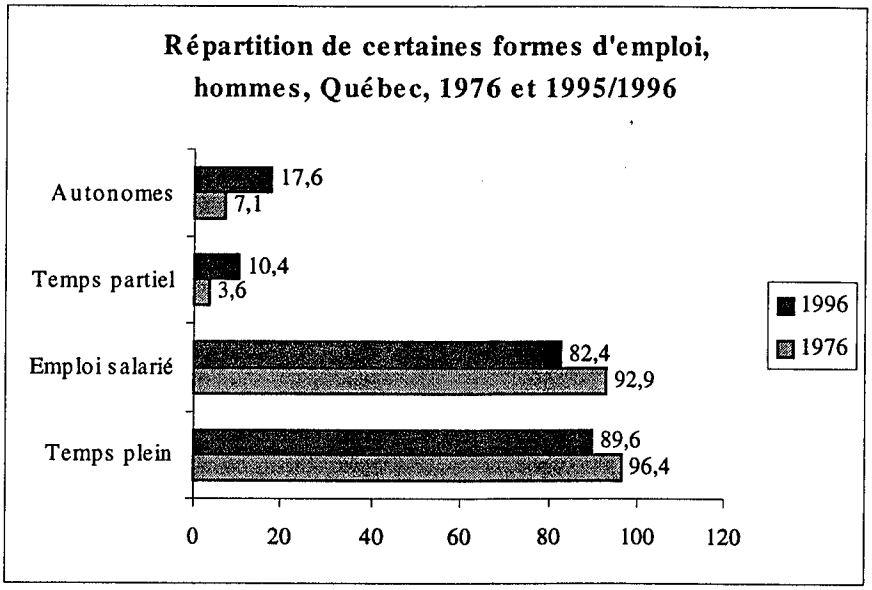
22 Denis MATTE, Domenico BALDINO et Réjean COURCHESNE. «L'évolution de l'emploi atypique au Québec», *Le Marché du travail* [encart], vol. 19, n° 5, mai 1998, p. 17.



Source : Statistique Canada. *Moyennes annuelles de la population active*, 1976 et 1996.
N.B. Les données sur le temps plein et le temps partiel sont de 1996 alors que celles sur l'emploi salarié et le travail autonome sont de 1995.



Source : Statistique Canada. *Moyennes annuelles de la population active*, 1976 et 1996.
N.B. Les données sur le temps plein et le temps partiel sont de 1996 alors que celles sur l'emploi salarié et le travail autonome sont de 1995.



Source : Statistique Canada. *Moyennes annuelles de la population active*, 1976 et 1996.
N.B. Les données sur le temps plein et le temps partiel sont de 1996 alors que celles sur l'emploi salarié et le travail autonome sont de 1995.

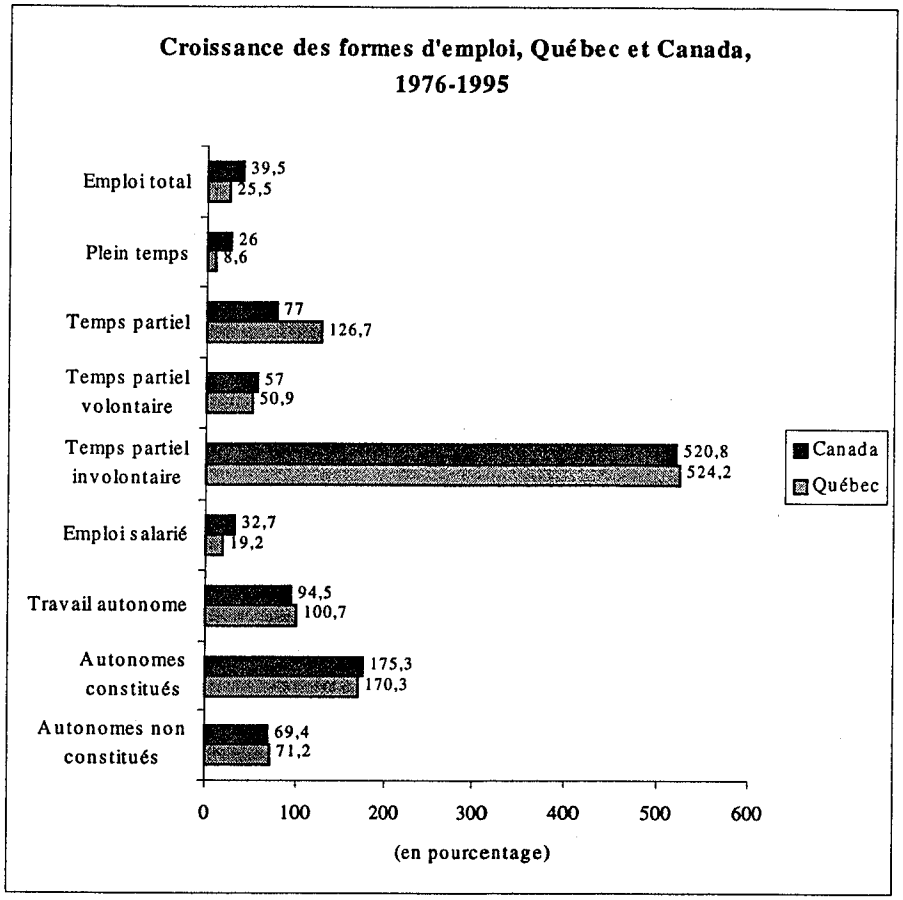
La proportion du travail atypique dans l'emploi général a beaucoup augmenté au cours des vingt dernières années. Ainsi, alors qu'en 1976, 16,7 % des emplois correspondaient à du travail atypique (temps partiel et autonome), en 1995, cette proportion atteignait 29,3 % des emplois. En nombre absolu, l'emploi atypique a plus que doublé au cours de ces vingt ans, passant d'un peu moins de 400 000 à plus de 900 000.

Au cours de cette même période, alors que l'emploi total connaissait une croissance de 25,5 %, le travail atypique augmentait de 135 %. En comparaison, l'emploi typique n'augmentait que de 6,6 %[23].

Plus précisément, alors que l'emploi à temps plein augmentait de 8,6 %, l'emploi à temps partiel croissait de 126,7 %; le temps partiel volontaire augmentait de 50,9 %, mais le temps partiel involontaire accusait le plus fort taux de croissance avec 524,2 %. Pendant que le travail salarié augmentait de 19,2 %, le travail autonome doublait[24]. Par ailleurs, l'augmentation du travail atypique est plus marquée au Québec que dans l'ensemble du Canada et l'écart est encore plus prononcé avec l'Ontario.

[23] *Ibid.*, p. 25.

[24] *Ibid.*, p. 22.

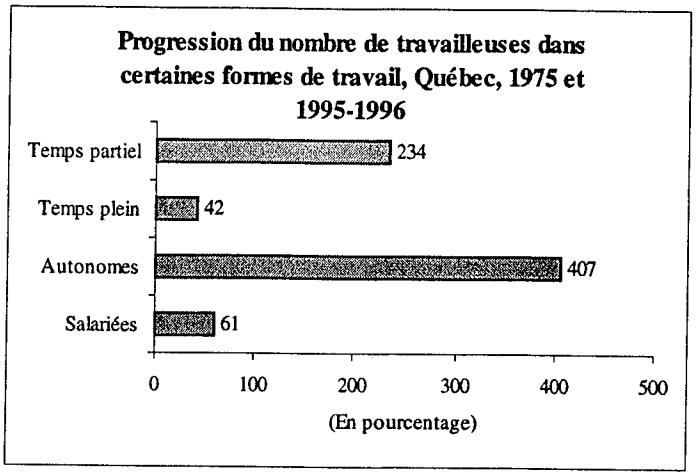


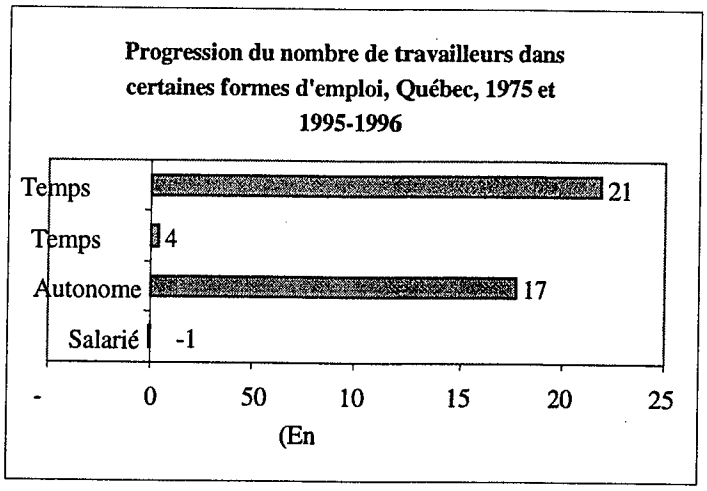
Source : Denis MATTE, Domenico BALDINO et Réjean COURCHESNE. "L'évolution de l'emploi atypique au Québec", Le Marché du travail [encart], vol. 19, no 5, mai 1998, graphique 8, p. 22.

Des 670 000 emplois créés au Québec entre 1976 et 1995, seulement 26,7 % étaient des emplois salariés à plein temps. Les autres emplois créés sont des emplois atypiques qui se répartissent ainsi : 38,9 % sont des emplois à temps partiel, comprenant 25,8 % d'emplois à temps partiel involontaire, et 34,4 % d'emplois autonomes se répartissant à parts égales entre des travailleuses et des travailleurs autonomes constitués et non constitués en entreprise[25].

Cette période de vingt ans est par ailleurs marquée par une augmentation importante de la participation des femmes au marché du travail. En effet, alors que le nombre total de personnes en emploi augmentait de 31,7 %, le nombre de femmes en emploi augmentait de 69,8 % comparativement à 11,6 % pour les hommes. Les graphiques suivants indiquent comment se répartit cette augmentation selon différentes formes d'emploi. L'arrivée massive des femmes se traduit par une augmentation plus importante de l'emploi salarié à temps plein pour elles alors que le nombre de salariés masculins a diminué de 1 % et que le nombre de travailleurs à temps plein n'a augmenté que de 4 %. Toutefois, l'augmentation du nombre de travailleuses atypiques, soit à temps partiel ou autonomes, est aussi beaucoup plus marquée chez elles que chez les hommes.

[25] *Ibid.*, p. 27.





Source : Statistique Canada, Moyennes annuelles de la population active, 1975,1995 et 1996.

L'augmentation des emplois atypiques est, entre autres, associée à la croissance de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises (PME), très souvent dans le secteur des services et dans les entreprises qui gravitent autour des grandes entreprises. Or, les PME sont généralement moins en mesure d'assurer une stabilité et une permanence dans l'emploi[26].

Les fluctuations dans la progression de l'emploi atypique sont par ailleurs conditionnées par les cycles économiques, la proportion augmentant en période de récession et fléchissant en période de reprise économique. Toutefois, les reprises ne font jamais descendre la proportion des emplois atypiques leur niveau antérieur; les emplois salariés permanents à temps

[26] Guy FRÉCHET, Simon LANGLOIS et Michel BERNIER. «Les transitions sur le marché du travail : Une perspective longitudinale», Relations industrielles, vol. 47, n° 1, 1992, p. 79-80 et Québec (Province). Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle. Partenaires pour un Québec compétent et compétitif : énoncé de politique sur le développement de la main-d'œuvre, Québec, le Ministère, 1991, p. 14-15.

plein perdus durant une récession et que la reprise ne récupère pas deviennent en partie des emplois atypiques. Le phénomène semble donc durable.

En effet, cette dynamique ne semble pas vouloir s'arrêter; des extrapolations à partir du taux de croissance moyen depuis 1976 indiquent que, si le même rythme se maintient, l'emploi atypique dépassera en importance l'emploi typique en 2017[27].

---

[27] Denis MATTE, Domenico BALDINO et Réjean COURCHESNE. Op. cit., p. 25 et 27.