

Travail atypique au Québec les femmes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi, 1976-2007

Yanick Noiseaux

Volume 67, Spring 2011

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/l1t67rn02>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Canadian Committee on Labour History

ISSN

0700-3862 (print)

1911-4842 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

Noiseaux, Y. (2011). Travail atypique au Québec: les femmes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi, 1976-2007. *Labour / Le Travail*, 67, 95-120.

Travail atypique au Québec : les femmes au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi, 1976-2007

Yanick Noiseux

À LA SORTIE DE LA SECONDE GUERRE mondiale, prenant acte des vices marquants du capitalisme de *laissez-faire* propre au système libéral d'antan, la majorité des gouvernements des pays dits développés, dont ceux du Canada et du Québec, adoptent les thèses keynésiennes et font de la recherche du plein emploi l'un des objectifs principaux guidant la conduite de leur politique économique interventionniste. Avec pour objectif l'étatisation du social, divers régimes de protection sociale (assurance-emploi, assurance-maladie, régime de retraite, prestation de sécurité du revenu) sont mis en place et marquent ce qu'on appellera l'État-providence. Bref, un pacte social est mis en œuvre — liant l'État, l'entreprise et le travailleur —, et l'emploi ne dépend plus alors du simple jeu de l'offre et de la demande sur le marché du travail : ayant désormais gagné le statut de variable indépendante, que l'on cherche à contrôler politiquement, il passe du strict registre de l'économie à celui de l'*économie politique*.

C'est l'ensemble de cette construction qui sera remis en question au Québec, au tournant des années 80 — ce qui ne constitue pas une exception — avec le passage à un régime néolibéral reposant essentiellement sur quatre piliers : la libéralisation, la déréglementation, la privatisation et la réduction des politiques sociales. Appliquée au marché du travail, la déréglementation devient la flexibilisation, laquelle constitue le moyen par lequel on cherchera à se défaire de ses rigidités. L'idée centrale de cet ultralibéralisme est que le marché doit assurer seul et sans entrave la distribution des biens, des services et de l'investissement, faute de quoi la répartition optimale des revenus entre les facteurs de production, c'est-à-dire entre le travail et le capital, serait

empêchée¹. Pour ce type de libéralisme, le travail est une marchandise comme les autres et doit être remis aux lois du marché.

Ce retour à la politique de laissez-faire se fera rapidement sentir dans l'évolution des marchés du travail. Alors que la période keynésienne était marquée par la progression constante de l'emploi dans le salariat classique, on assiste aujourd'hui à l'essor du travail atypique, dont les multiples formes (à temps partiel, temporaire, soi-disant autonome, par cumul d'emplois, invisible) constituent des illustrations de ce que Durand appelle la dynamique de la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail². Ainsi, « la norme d'emploi d'après-guerre, soit l'emploi régulier à durée indéterminée, s'est effritée aux profits de formes d'emploi multiples »³. Pour les entreprises du secteur privé, mais aussi pour l'État employeur, ces nouvelles façons de contracter la main-d'œuvre sont autant de manières de poursuivre l'objectif de flexibilité⁴.

Ainsi, du fordisme à l'après-fordisme, il y a un saut qualitatif ou, pour reprendre le langage de l'école de la régulation⁵ un « changement de régime d'accumulation », de sorte que la flexibilisation du travail ne peut plus être considérée comme une donnée conjoncturelle⁶. Cette dernière constitue plutôt un trait accentué du nouveau modèle d'organisation et de régulation du travail marqué par la fragmentation et la segmentation *des* marchés du travail. Dans la nouvelle donne, comme le souligne Desrochers, « flexibilité et précarité sont deux facettes d'une même réalité »⁷. Bien souvent confinées

1. Dorval Brunelle, *Dérive globale* (Montréal 2003), 118.

2. Jean-Pierre Durand, *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : Flux tendu et servitude volontaire* (Paris 2004).

3. Daniel Mercure, « Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation de l'emploi : du fordisme à l'impartition flexible », dans J. Bernier et al. (dir.), *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail* (Sainte-Foy, Québec 2001), 5.

4. Sur le rôle de l'État eu égard à l'essor du travail atypique, voir Yanick Noiseux, « État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences », thèse de doctorat, UQAM, 2008, chap. 2.

5. Cette école définit les régimes d'accumulation comme un ensemble des régularités assurant une progression générale et relativement cohérente de l'accumulation du capital. Les radicaux américains de l'économie historique, tels que Bowles (1990) et Gordon (1990), parlent, quant à eux, de « structure sociale d'accumulation », expression que nous préférons (voir Michel Beaud et Gilles Dostaler, *La pensée économique depuis Keynes* (Paris 1996), 230. Au sujet de la théorie de la régulation, voir notamment Robert Boyer et Yves Saillard, *Théorie de la régulation : l'état des savoirs* (Paris 1995).

6. Françoise Piotet, « La sociologie du travail depuis Georges Friedmann », *L'Année sociologique*, vol. 53, n° 2 (2003). Voir aussi Ricardo Antunes, *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo* (Valencia 1996) et Ulrich Beck, *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización* (Barcelone 2000).

7. Conseil du statut de la femme (avis rédigé par Lucie Desrochers), *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire ? Les femmes et le travail atypique* (Québec 2000), 17.

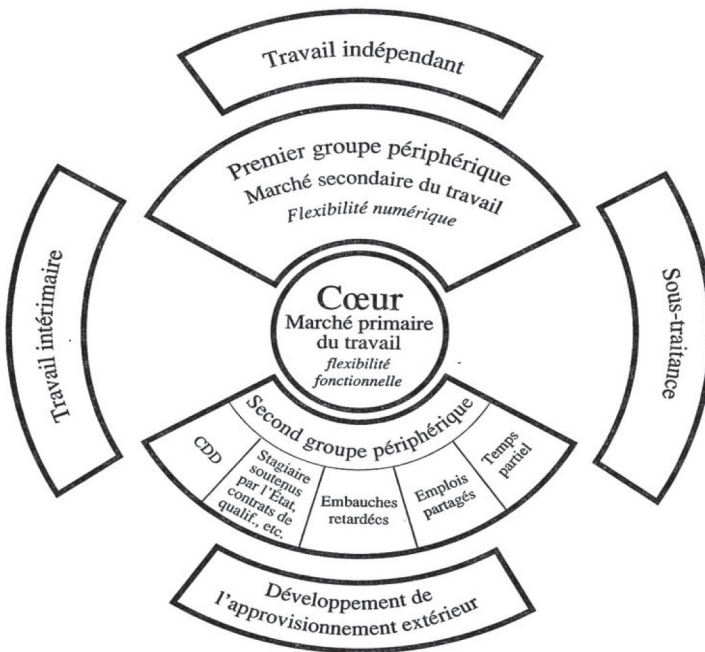


Figure 1 Le modèle Atkinson de la firme flexible et de la fragmentation des marchés du travail

Source : Jean-Pierre Durand, *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : Flux tendu et servitude volontaire* (Paris 2004), 185.

au travail atypique et précaire, les femmes — comme les jeunes par ailleurs — sont au premier rang des victimes de cette transformation.

Dans cet article, nous nous intéresserons donc à l'impact de la transformation des marchés du travail pour les femmes du Québec. Dans un premier temps, nous présenterons brièvement le modèle de la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques (cœur-périphérie), apparu dans l'après-fordisme, tel qu'il a été proposé par Durand⁸. Ensuite, en nous appuyant sur des données publiées par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), nous montrerons que la dynamique de la centrifugation conduit à la rehierarchisation des marchés du travail sur la base du sexe : les femmes sont davantage confinées dans le travail atypique⁹ où la rémunération est moindre et où l'accès aux régimes

8. Durand, *La chaîne invisible*, 2004.

9. Notre définition du travail atypique sur les marchés périphériques du travail inclut le travail à temps partiel (moins de 30 heures par semaine), le travail temporaire (travail dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin, ce qui englobe le travail intérimaire lié aux agences de placement), le travail autonome, le cumul d'emplois (deux emplois ou plus occupés simultanément) ainsi que le travail invisible (travail au

de protection sociale ainsi qu'à la représentation syndicale et à la négociation collective est plus restreint que dans un emploi régulier. Finalement, nous présenterons quelques cas concrets illustrant le lien entre l'essor du travail atypique et la précarisation des conditions de travail des femmes.

Le modèle de la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail

INSPIRÉE DES TRAVAUX d'Atkinson (1984) portant sur la firme flexible et la fragmentation des marchés du travail, la figure suivante illustre le modèle de la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques (cœur-périphérie) proposé par Durand¹⁰.

Au début des années 1980, alors qu'il étudiait les relations entre les donneurs d'ordre et les sous-traitants en s'appuyant sur le cas de la multinationale de l'intérim Manpower, Atkinson a constaté que les entreprises les plus puissantes projetaient toujours plus que les autres, vers l'extérieur, les activités à faible valeur ajoutée et, avec elles, les types d'emploi dont les conditions se sont les plus détériorées. Pour Durand, on assiste aujourd'hui à la généralisation du modèle cœur-périphérie. Dans l'après-fordisme, le modèle de la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail devient dominant et pénètre désormais l'ensemble des activités des entreprises — y compris celles considérées comme étant stratégiques —, que celles-ci produisent des biens ou des services. Autrement dit, le paradigme cœur-périphérie fonctionne désormais sur plusieurs échelles :

... la question de la sous-traitance, du travail temporaire (en particulier le travail intérimaire), des travailleurs indépendants, etc. relevant traditionnellement de la périphérie, est portée au cœur même des systèmes productifs eux-mêmes. Le modèle général apparaît alors comme une démultiplication à l'infini de ce principe de la centrifugation entre les « molécules », elles-mêmes hiérarchisées entre elles et à l'intérieur de chacune d'entre elles¹¹.

S'inscrivant dans une logique de flexibilisation du travail, la dynamique de la centrifugation accentue la fragmentation des marchés du travail. Le cœur atrophié de la firme regroupe les salariés à plein temps ayant une flexibilité fonctionnelle¹² et une sécurité d'emploi et de revenus relativement élevés.

noir, travail des clandestins, travail des aides familiales et travail en régime dérogatoire effectué par, entre autres types de travailleurs, les étudiants étrangers et les travailleurs migrants saisonniers). Pour une discussion sur la définition du travail atypique, voir Noiseux, thèse de doctorat, UQAM, 2008, 21-25.

10. John Atkinson, « Flexibility, Uncertainty and Manpower Management », *Institute of Manpower Studies*, 89 (1985).

11. Durand, *La chaîne invisible*, 2004, 186.

12. La flexibilité « fonctionnelle » ou « technico-organisationnelle » renvoie à la polyvalence ou à la souplesse des équipements productifs ainsi qu'à la polyvalence du personnel, la constitution de groupe de travail autonome. Toutefois, celle-ci « est peu utilisée au Québec,

Ce sont les survivants de l'ancienne division du travail entre *un* cœur et *une* périphérie. Comme l'illustre la figure 1, ce noyau permanent est désormais entouré de plusieurs enveloppes.

Dans un premier groupe périphérique, marqué par un fort taux de roulement, on retrouve des travailleurs qui sont aussi embauchés à temps plein, mais qui ont une sécurité d'emploi et des perspectives de carrière inférieures à celles des salariés du cœur. Parfois embauchés à rabais à la suite de renégociations de conventions collectives qui laissent le champ libre aux clauses de disparités de traitement — les clauses dites « orphelin » — et aux doubles échelles salariales, ces travailleurs effectuent des tâches moins qualifiées et plus routinières (mais pas toujours) et assurent à travers leur statut une part de flexibilité fonctionnelle, quand le cœur de la cellule n'y parvient plus, et une part de flexibilité en volume, quand les ressources de flexibilité — à coût inférieur — du second groupe périphérique ont été épuisées.

Quant au second groupe périphérique, il regroupe non seulement les emplois dits atypiques, c'est-à-dire le travail temporaire à contrat à durée déterminée (CDD) et le travail à temps partiel, mais également le travail sous contrat d'insertion — on peut penser ici aux multiples emplois subventionnés à travers les programmes « d'employabilité » d'Emploi-Québec (notamment dans les entreprises d'insertion) — ainsi que des emplois en régime dérogatoire (travailleurs migrants saisonniers embauchés dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers des Antilles et du Mexique ou dans le cadre de projets pilotes « d'importation » de main-d'œuvre temporaire non spécialisée)¹³. À ces types d'emploi, s'ajoutent les travailleurs dits autonomes — qui ont souvent adopté ce statut sous la contrainte de leur donneur d'ordre/employeur (on parle alors de « faux autonomes ») —, les travailleurs occupant un emploi intérimaire par le biais d'agences de placement ainsi que les travailleurs embauchés dans les circuits de la sous-traitance¹⁴. Bien qu'ils disposent souvent de diplômes ou de formations appréciables, ces travailleurs n'arrivent pas à en tirer parti ou à en accroître la valeur dans leur situation de travail puisqu'ils sont généralement utilisés dans des tâches subalternes, à la périphérie du processus de production. En outre, selon Durand, « ce second groupe périphérique illustre les thèses de la désaffiliation en même temps que celles des nouvelles voies de subsumption du travail au capital, lesquelles ne sont pas sans rappeler celles du capitalisme du XVIII^e ou du XIX^e siècle »¹⁵.

contrairement à ce que l'on observe dans certains pays européens tels que l'Allemagne, la Suède et l'Italie » (Desrochers, *Travailler autrement*, 2000, 18-19). À propos de l'historique de la « flexibilisation » dans le régime néolibéral, voir aussi Mercure, *Nouvelles dynamiques*, 2001, 8-18.

13. Sur les formes particulières de travail atypique, voir Noiseux, 2008, 215-222.

14. On notera ici que nous avons pris la liberté d'adapter le modèle Atkinson/Durand à la réalité québécoise.

15. Durand, *La chaîne invisible*, 2004, 186.

Par ailleurs, non seulement le modèle de la centrifugation touche l'entreprise privée, mais il s'insinue également dans le secteur public. À cet égard, comme le souligne la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), « il est bien difficile [...] de distinguer le secteur public du secteur privé »¹⁶. Au niveau canadien, on a assisté, au cours des deux dernières décennies, à un essor important du recours à l'emploi atypique, lequel, en 2002, occupait au bas mot près du cinquième des fonctionnaires fédéraux¹⁷. Au Québec, en 2004, 29,9 % des effectifs de la fonction publique étaient constitués d'employés non réguliers¹⁸. Dans le secteur parapublic, même s'il est calculé en termes d'équivalents à temps plein — ce qui sous-estime le nombre de personnes dont on parle —, on constate qu'entre 1997 et 2003, le nombre d'emplois réguliers à temps partiel ou à temps réduit s'est accru dans une proportion de 36,4 %, les emplois « autres que réguliers », dans une proportion de 22,6 % tandis que le nombre d'emplois réguliers n'a progressé que de 7,9 %¹⁹. Même s'il n'existe pas de données statistiques permettant d'en prendre la mesure, l'important débat entourant la question de la mise en place de clauses « orphelin » dans les conventions collectives du secteur municipal permet de constater que ce phénomène y est aussi largement présent. On notera enfin que la mise en place de programmes d'employabilité et de programmes d'emploi en régime dérogatoire aussi bien que les privatisations

16. Centrale des syndicats du Québec (CSQ), « Du déjà vu : un projet de loi anticonstitutionnel, injuste et discriminatoire », mémoire présenté à la Commission des affaires sociales lors des consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 7, 2003, 8.

17. Selon un rapport de la Commission de la fonction publique publié en 1999, les emplois atypiques représentaient 19,0 % des emplois de la fonction publique fédérale en 1997, par opposition à 12,4 % en 1981 (voir le tableau 1 en annexe). Cette même estimation est probablement très conservatrice puisqu'elle n'inclut pas les personnes embauchées à forfait ou par des agences de placement temporaire. Le rapport laisse entendre que de telles modalités sont tout à fait courantes et que, si on les incluait, le nombre des employés atypiques augmenterait passablement (Monica Townson, « Les incidences des formes de travail non traditionnel dans l'application des dispositions fédérales d'équité salariale », mémoire présenté au ministère de la Justice du Canada, 2002).

18. Québec, Secrétariat du Conseil du Trésor, *L'effectif de la fonction publique du Québec 2003-2004 : Analyse comparative des cinq dernières années* (Québec 2005), 67. Sur les 85 859 employés de la fonction publique québécoise, 60 138 (70,1 %) avaient un statut d'employés permanents, 21 156 (24,6 %), un statut d'employés occasionnels alors que 4 547 (5,3 %) étaient des stagiaires ou des employés étudiants. Ces chiffres apparaissent d'autant plus importants si l'on considère que la catégorie dite d'employés réguliers comprend, outre des employés permanents avec sécurité d'emploi, des employés temporaires, des employés à temps partiel temporaires sur appel, des permanents sans sécurité d'emploi, des temps partiels permanents sur appel, des aspirants et des employés en disponibilité. Il n'existe pas, à notre connaissance, de données sur l'évolution de l'emploi atypique dans la fonction publique québécoise depuis le début des années 1980.

19. L'emploi dans ces deux dernières catégories a progressé respectivement de 105,1 % et de 23 % dans les commissions scolaires, de 33,3 % et de 23,6 % dans le secteur de la santé et de 19,1 % et de 6,03 % dans le secteur des collèges. Voir le tableau 2 en annexe.

de sociétés d'État et les partenariats public-privé, relevant tous de l'initiative de l'État, s'inscrivent dans la dynamique de la centrifugation²⁰.

Somme toute, entre la réorganisation des modes d'exécution du travail dans le cœur de l'entreprise et la recherche de flexibilité « à l'externe²¹ », c'est la seconde forme qui a primé au Québec, et ce, autant dans le secteur public que privé. La flexibilisation par les coûts de main-d'œuvre, la flexibilisation par le temps de travail et la flexibilisation par les statuts d'emploi ont eu tendance à prédominer²². Dans ces circonstances, il n'est pas étonnant de constater au Québec la dynamique de la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail, bien qu'elle ait été étudiée en Europe par Durand. Par ailleurs, bien que cette dynamique précarisante traverse de part en part les marchés du travail, on constate, en croisant le modèle de centrifugation avec le modèle de division sexuelle du travail, que ce sont les femmes qui sont davantage touchées. C'est cet aspect que nous aborderons dans le prochain point.

Centrifugation, précarisation et rehiérarchisation des marchés du travail dans l'après-fordisme

IL FAUT LE DIRE, LE RÉGIME fordiste est bien souvent trop *vanté* par les partisans nostalgiques d'un retour à une politique économique difficilement compatible avec le stade de développement actuel du capitalisme. L'un des problèmes souvent oubliés du système keyneso-beveridgien issu de l'après-guerre est qu'il a alimenté la dualisation en reléguant les femmes et, dans une moindre mesure, les jeunes à des positions subalternes situées à la périphérie du salariat classique (notamment dans le travail à temps partiel). L'existence de marchés du travail sélectifs et segmentés précède donc le passage à l'après-fordisme. Cela dit, il n'en reste pas moins que l'articulation politico-juridique du marché du travail à l'époque antérieure avait tout de même comme objectif l'intégration éventuelle de l'ensemble des travailleurs dans le salariat classique. Ce salariat classique, investi par les organisations syndicales, constituait le pilier à partir duquel on cherchait à édifier le compromis fordiste, ce pacte social entre l'État, l'employeur et le travailleur visant à « boucler la boucle » et à opérationnaliser une stratégie d'encastrement du marché par l'encadrement du travail. Dans la nouvelle donne, en délaissant cet objectif, ce sont les remparts contre la segmentation excessive et le retour à la marchandisation

20. Noiseux, 2008, 77-94.

21. « La flexibilité externe renvoie à la flexibilité numérique et à la capacité des entreprises de faire varier le facteur de production qu'est la main-d'œuvre. Par flexibilité interne, on entend la réorganisation des modes d'exécution du travail au sein de l'entreprise en ayant par exemple recours à l'allégement de la structure hiérarchique, à des descriptions de tâches plus souples, à la polyvalence du personnel ou à des équipes multifonctionnelles » (Desrochers, *Travailler autrement*, 2000, 17). Bref il s'agit là de la flexibilité fonctionnelle évoquée plus haut.

22. Desrochers, *Travailler autrement*, 2000, 19.

du travail qui s'étiolent. Le glissement massif des emplois vers les marchés périphériques du travail induit par le processus de la centrifugation permet de prendre la mesure de ce retournement au Québec.

En 1976, la part des personnes ayant un travail atypique sur les marchés périphériques du travail dans l'emploi total était de 16,7 %²³. Selon les données publiées par l'Institut de la statistique du Québec, plus de 35,6 % des travailleurs occupaient ce type d'emploi en 2003²⁴. Le pourcentage du travail atypique dans l'emploi total a donc plus que doublé²⁵. Ainsi, au cours de cette période, le travail à temps plein a connu la plus faible progression — un peu moins de 30 % —, c'est-à-dire une croissance près de dix fois inférieure à la progression du cumul d'emplois, sept fois moindre que la progression de l'emploi à temps partiel, cinq fois moindre que celle du travail autonome à son compte (travailleur indépendant non employeur)²⁶. En outre, on notera que les femmes sont davantage touchées par la transformation des marchés du travail : 39,9 % d'entre elles occupent un emploi atypique alors que la proportion s'établit à 31,8 % chez les hommes²⁷.

En général, même si l'évolution historique permet de constater que, depuis trente ans, la proportion des femmes dans l'ensemble des emplois à temps plein s'est accrue²⁸, passant de 32,1 % à 42,1 % — ce qui reflète le fait que les femmes occupent davantage le marché du travail —, la proportion des femmes employées à temps plein décline, passant de 82,6 % en 1976 à 73,7 % en 2004²⁹. La surreprésentation des femmes peut être constatée dans tous les segments

23. Ce pourcentage exclut ce que nous avons appelé le travail invisible. D. Matte, D. Baldino et R. Courchesne, « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », *Le marché de l'emploi*, vol. 19, n° 5 (1998), 25.

24. Les emplois permanents à temps partiel représentent 11,14 % de l'emploi total; 11,86 % des travailleurs occupent des emplois temporaires (temps partiel et temps plein confondus) et 12,6 % ont des emplois autonomes (8,02 % de ces travailleurs sont employeurs alors que 4,58 % d'entre eux ne sont pas employeurs). Les emplois salariés à temps plein permanents occupent 64,4 % de la main-d'œuvre. Suzanne Asselin, « Conditions de travail et rémunération », dans les publications de l'Institut de la statistique du Québec, *Données sociales du Québec — Édition 2005* (Québec 2005), 137.

25. Voir le tableau 3 en annexe.

26. Voir le tableau 4 en annexe. À titre de référence, notons que la croissance générale de l'emploi entre 1976 et 2004 s'est établie à 44,9 %. Voir Institut de la statistique du Québec [ISQ], *Annuaire québécois des statistiques sur le travail : Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail*, vol. 1, n° 2, 2^e édition révisée (Québec 2005), 44.

27. Asselin, *Données sociales du Québec — Édition 2005*, 138.

28. Cette progression doit toutefois être pondérée par le fait qu'une part importante des emplois à temps plein occupés par des femmes sont des emplois temporaires. Nous y reviendrons.

29. ISQ, *Annuaire québécois des statistiques sur le travail*, 2005, 49.

du travail atypique³⁰ et illustre bien la nouvelle configuration hiérarchique qui sera caractéristique des marchés du travail dans l'après-fordisme.

Premièrement, lorsque l'on observe la contribution des hommes et des femmes — en termes de nombre de personnes — à la variation de l'emploi à temps plein et de l'emploi à temps partiel au Québec entre 1976 et 2004, on constate que la contribution des femmes à la progression de l'emploi à *temps partiel* est systématiquement le double que celle des hommes et que la différence entre les sexes tend à s'accroître : 68,6 % vs 31,3 %, entre 1976 et 1981 ; 65,6 % vs 34,4 %, entre 1981 et 1986 ; 63,9 % vs 36,3 %, entre 1986 et 1991 ; 71,5 % vs 28,2 %, entre 1991 et 1996 ; 70,3 % vs 29,7 %, entre 2001 et 2004³¹. On ajoutera que, contrairement à une croyance assez répandue, les femmes ne « choisissent » pas nécessairement d'occuper un emploi à temps partiel. À la vérité, elles sont de moins en moins nombreuses à souhaiter cette situation³².

Deuxièmement, depuis 1994, on constate une surreprésentation des femmes dans les *emplois temporaires* (données canadiennes³³). Au Québec, entre 1997 et 2001, période où l'emploi atypique a le moins progressé durant les trente dernières années, la progression du travail temporaire a surtout touché les femmes³⁴. Il s'est alors créé 21 000 nouveaux emplois temporaires à temps plein occupés par des femmes comparativement à 11 800 emplois occupés par

30. À l'exception du travail autonome avec employés, ce qui n'est pas très surprenant étant donné que cette minorité de travailleurs atypiques s'en sort relativement mieux.

31. ISQ, *Annuaire québécois des statistiques sur le travail*, 2005, 149. On notera toutefois que « le taux de croissance de l'emploi à temps partiel pour cette période [1976-1995] est légèrement plus élevé chez les hommes (142 %) que chez les femmes (137 %), [mais] il faut cependant considérer que les hommes partaient d'un niveau beaucoup plus bas » (Matte, *L'évolution de l'emploi atypique*, 1998, 35). Ce constat permet de noter que, bien que le phénomène de centrifugation touche davantage les femmes (et les jeunes), il traverse de part en part l'ensemble des marchés du travail, ce qui fait que les travailleurs masculins doivent eux aussi en subir les pressions.

32. Alors qu'en 1975, 40 % des femmes qui travaillaient à temps partiel ne voulaient pas travailler à temps plein (15,5 % chez les hommes), cette part glissait à 22,3 % en 1995 (9,2 % chez les hommes). Voir Desrochers, *Travailler autrement*, 2000, 59. Corollairement, alors que le fait de n'avoir pas pu se trouver un emploi à temps plein expliquait la situation de l'emploi à temps partiel chez 17,4 % d'entre elles en 1975, en 1995, la proportion grimpait à 37,5 % (les proportions chez les hommes sont sensiblement les mêmes). Ces dernières statistiques tendent à confirmer le caractère fortement contraint de la flexibilité imposée par la tendance à la centrifugation de l'emploi, et ce, aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

33. Voir le tableau 5 en annexe.

34. Il n'existe pas, à notre connaissance, de données disponibles quant à la répartition des emplois temporaires entre les hommes et les femmes au début des années 1980. On notera toutefois que, au Québec, entre 1989 et 1994, la proportion des emplois temporaires occupés par des femmes a fléchi de 67 % à 41 %. (Matte, *L'évolution de l'emploi atypique*, 1998, 75). Face à cette évolution ambiguë, l'hypothèse suivante semble valable : en période de forte récession économique (le début des années 1990), les femmes occupées dans des emplois temporaires ont été les premières à écoper, celles-ci étant remplacées par des hommes rétrogradés d'emplois permanents à temps plein vers des emplois temporaires.

des hommes. Pour ce qui est du type de travail le plus précaire, soit le travail temporaire à temps partiel, on constate que celui-ci était en croissance chez les femmes alors qu'on observait un recul chez les hommes³⁵.

Troisièmement, en ce qui a trait au *travail autonome*, même si les hommes constituaient la majorité des travailleurs autonomes, et ce, pour l'ensemble de la période allant de 1976 à 2004, force est de constater que la croissance chez les femmes était plus forte que chez les hommes³⁶. C'est la forme la plus précaire du travail autonome qui atteint un taux de croissance particulièrement élevé chez les femmes. Ainsi, alors que, en 1981, les travailleuses autonomes se partageaient à peu près également en deux groupes, les travailleuses qui embauchent du personnel rémunéré et les travailleuses qui n'engagent pas de personnel³⁷, en 2003, on retrouvait trois fois plus de travailleuses autonomes sans employé³⁸.

Enfin, on notera que la progression du *cumul d'emploi* est également fortement corrélée au sexe : peu importe la catégorie d'âge, entre 1976 et 1996, cette progression a été plus importante pour les femmes³⁹. On ajoutera aussi que certaines formes du travail atypique « invisible » touchent largement les femmes. Ainsi, il y aurait entre 20 000 et 40 000 aides familiales au Québec (dont 97 % sont des femmes)⁴⁰. La grande majorité des aidantes naturelles sont également des femmes⁴¹.

35. Rapport écrit par Jean Bernier, G. Vallée et C. Jobin. Québec, ministère du Travail, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle* (Québec 2003), 53.

36. En 1976, le travail des femmes représentait 26,8 % des travailleurs autonomes. En 2004, cette proportion était passée à 33,7 % (ISQ, *Annuaire québécois des statistiques sur le travail*, 2005, 55).

37. Desrochers, *Travailler autrement*, 2000, 88.

38. Asselin, *Données sociales du Québec — Édition 2005*, 135. Chez les femmes, on retrouvait 7,1 % de travailleuses autonomes à leur compte et 2,4 % de travailleuses autonomes employeurs (total de 9,5 %, rapport de 3 pour 1). Chez les hommes, les 16,2 % de travailleurs autonomes se composaient de 6,8 % d'autonomes employeurs et de 9,3 % d'autonomes à leur compte, rapport de 1,5 pour 1. En 1981, on retrouvait autant de travailleurs autonomes employeurs que de travailleurs autonomes n'ayant personne à leur emploi, et ce, autant chez les hommes que chez les femmes (Desrochers, 2000, 88).

39. Matte, *L'évolution de l'emploi atypique*, 1998, 81. Voir le tableau 6 en annexe.

40. Association des aides familiales du Québec (AAFQ), *Trafic des aides familiales au Québec*, <<http://www.aafq.ca/trafic.html>> (non daté). Toujours selon l'AAFQ, une personne sur dix réside chez son employeur, 80 % sont originaires d'autres pays, près de 20 % sont Québécoises d'origine, moins de 10 % sont inscrites au Programme fédéral des aides familiaux résidents (PAFR).

41. Selon Statistique Canada (1999), « 11 % de la population de 15 ans et plus (données canadiennes) dispensent de l'aide à une personne âgée dépendante. Au prorata de la population du Québec, cela représente plus de 60 000 postes à temps complet au sein du réseau de la santé ». Ces chiffres proviennent du *Manifeste des proches aidants* publié par le Regroupement des aidantes et aidants naturels de Montréal (RAANM), sur le site Internet : <<http://perso.b2b2c.com>>

Dans son rapport pour le Conseil du statut de la femme rédigé en 2000, Desrochers concluait que la flexibilisation par le recours au travail atypique et la précarité sont deux facettes d'une même réalité. Les données les plus récentes tendent à confirmer cet état de fait. En ce qui a trait à la rémunération⁴², force est de constater l'effet délétère de la dynamique de la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques. Depuis toujours, il existe un écart entre la rémunération horaire moyenne du travail à temps partiel et du travail à temps plein. Selon *l'Enquête sur la population active de Statistique Canada*, cet écart s'est accru entre 1998 et 2008 : le taux horaire des travailleurs à temps partiel ne représente plus que 65 %⁴³ de celui des travailleurs à temps plein (74 %⁴⁴ en 1998)⁴⁵. L'écart entre les revenus tirés d'un travail temporaire et d'un travail permanent est également très important. Là aussi, le phénomène tend à s'accroître : le taux horaire des travailleurs temporaires ne représente plus que 77,5 %⁴⁶ de celui des travailleurs permanents (85,8 %⁴⁷ en 1997)⁴⁸. Si

ca/raanm/> (consulté le 24 juillet 2007).

42. En ce qui a trait aux taux différentiels des revenus entre travailleurs atypiques et travailleurs typiques, des données sur l'évolution historique de revenus associés à ces situations ne sont pas toujours disponibles. Nous avons parfois dû nous appuyer sur des données, qui ont été souvent établies à partir d'une enquête ponctuelle, mais qui permettent néanmoins de faire des comparaisons.

43. Données canadiennes. En novembre 2008, le salaire horaire moyen des employés à temps partiel était de 15,24 \$ comparativement à 23,34 \$ pour les employés à temps plein (Statistique Canada, CANSIM tableaux 282-0069 et 282-0073.).

44. Données canadiennes. En 1998, le salaire horaire moyen des employés à temps partiel était de 12,03 \$ comparativement à 16,25 \$ pour les employés à temps plein. Voir Ernest B. Akyeampong, « Le point sur la syndicalisation », dans Statistique Canada, *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 3 (Ottawa 1999), 51-71. On remarquera toutefois que, chez les femmes, l'écart était plus faible. Le salaire horaire moyen des employées à temps partiel s'établissait à 12,31 \$ comparativement à 14,62 \$ pour celles qui travaillaient à temps plein (82 %). À notre connaissance, des données similaires pour l'année 2008 ne sont pas disponibles.

45. Mesuré sur une base annuelle, le salaire des employés à temps partiel est deux fois moindre que celui des employés à temps plein. Voir le rapport écrit par S. Blondin et G. Lemieux : Québec, Conseil permanent de la jeunesse, *Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable !* (Québec, 2001), 29.

46. Données canadiennes. En novembre 2008, le salaire horaire moyen des employés temporaires était de 17,36 \$ comparativement à 22,41 \$ pour les employés à temps plein (Statistique Canada, CANSIM tableaux 282-0069 et 282-0073.).

47. Données canadiennes. En 1997, le salaire horaire moyen des employés temporaires était de 17,14 \$ comparativement à 19,98 \$ pour les employés à temps plein. Voir Diane Galarneau, « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », *L'emploi et le revenu en perspective*, 17 (janvier 2005), 8.

48. Blondin et Lemieux présentent quant à eux des données québécoises datant de 1997. Ils constatent eux aussi un écart très important, soit près de 30 % en termes de revenus annuels (toute catégorie d'âge confondue). Ils ajoutent : « le nombre d'heures travaillées joue un rôle important dans la disparité observée », mais « il y a plus, les employés temporaires ne font que

l'on s'attarde aux formes les plus précaires du travail temporaire, cet écart est encore plus important ; il grimpe à 40 % dans le cas des agences de placement et à 24 % dans le cas des travailleurs et travailleuses occasionnels⁴⁹. En ce qui a trait au travail autonome, notons ici que les travailleurs autonomes sans aide salariée (à leur compte) sont largement surreprésentés au bas de l'échelle des revenus (0 à 20 000 \$), échelle salariale où leur proportion est trois fois plus importante que celle des salariés. Pour chacune des autres catégories de salaire (20 000 à 40 000\$, 40 000 à 60 000\$ et 60 000 \$ et plus), ces mêmes travailleurs sont sous-représentés⁵⁰. Lorsque l'on raffine l'analyse en fonction du sexe, on constate alors que les revenus des femmes sont invariablement inférieurs à ceux des hommes⁵¹. Dans une étude portant sur la période 1993-1998, Beaucage et Najem observent pour leur part « un renouvellement annuel moyen des trois quarts du stock [sic] de travailleuses autonomes contre la moitié de celui des travailleurs autonomes »⁵². En ce qui a trait au cumul d'emploi, non seulement les travailleurs à bas salaire sont les plus susceptibles de se retrouver dans cette

passer dans les organisations et restent donc souvent au bas de l'échelle salariale [...] d'autres facteurs peuvent expliquer la disparité de 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 ». (Blondin, *Emploi atypique et précarité chez les jeunes*, 2001, 29-30).

49. Données de 2008. Galarneau, *L'écart salarial entre employés temporaires et permanents*, 2005, 8. Voir le tableau 4 en annexe.

50. Données de 2002. Asselin, *Données sociales du Québec — Édition 2005*, 2005, 154. Voir le tableau 8 en annexe. Le cas des travailleurs autonomes employeurs est plus ambigu. Ils sont également, bien que dans une moindre mesure, surreprésentés dans la catégorie inférieure (0 - 20 000 \$), où leur part est deux fois plus importante que celle des salariés. Dans les niveaux de revenus intermédiaires (20 000 - 40 000 \$ et 40 000 - 60 000 \$), ils sont légèrement sous-représentés lorsqu'on les compare à l'ensemble. Par contre, ils constituent la catégorie de travailleurs la plus importante dans la tranche supérieure. Comparés à l'ensemble des travailleurs atypiques sur les marchés périphériques du travail, les autonomes employeurs constituent donc, du moins pour ce qui est de la rémunération, une exception. Notons que ces revenus plus élevés servent notamment à couvrir une partie des avantages sociaux auxquels ils n'ont pas accès. Nous y reviendrons.

51. Selon les données de 1993, « la concentration des femmes dans la tranche de revenu de moins de 10 000 \$ par année s'élève à 70,3 % contre 28 % chez les hommes » (Statistique Canada). Ces données ont été présentées dans Québec, groupe de travail interministériel sur le travail autonome, *Rapport du groupe de travail interministériel sur le travail autonome* (Québec 1997), 14. Selon les données du ministère du Revenu du Québec pour l'année fiscale 1994, le revenu moyen des femmes exerçant un travail autonome, comme activité principale ou secondaire, est de 40 % inférieur à celui des hommes, soit 8 785 \$ par rapport à 14 695 \$, et cet écart s'accroît progressivement avec l'âge (*Rapport du groupe de travail interministériel sur le travail autonome*, 1997, 15).

52. André Beaucage et Elmustapha Najem, « De l'importance des entrées et des sorties du travail autonome au Canada de 1993 à 1998 », document de recherche 2001-3, Département des relations industrielles, Université du Québec à Hull, 2001, 2.

situation⁵³, mais ils se trouvent aussi, même lorsqu'ils cumulent des emplois durant une période prolongée, à toucher un salaire horaire moyen en deçà du salaire moyen des personnes ne cumulant pas d'emplois⁵⁴.

D'autre part, l'une des conséquences directes de la progression du travail atypique est la diminution de l'accès des travailleurs aux avantages sociaux, aux régimes de protection sociale et à la représentation collective. À l'égard des *avantages sociaux*, les exemples suivants montrent bien cet état de fait. Les travailleurs à temps partiel sont trois fois moins nombreux à bénéficier de régimes complémentaires de soins médicaux et dentaires et d'assurance-vie⁵⁵. Les travailleurs temporaires québécois sont cinq fois plus susceptibles de ne bénéficier d'aucun avantage social⁵⁶. La faiblesse du filet de sécurité sociale étant l'une des caractéristiques du travail autonome⁵⁷, on ne se surprendra pas de constater que « environ 50 % des salariés étaient couverts pour les trois aspects des régimes⁵⁸ grâce à des régimes parrainés par l'employeur seulement [...] soit près de trois fois la proportion (17 %) de travailleurs indépendants [autonomes] disposant d'une protection similaire »⁵⁹. Parce que l'inadaptation

53. Deborah Sussman, « Cumuler des emplois : une habitude bien ancrée », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 10, n° 2 (1998), 28.

54. Katherine Marshall, « Durée du cumul d'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 14, n° 2 (2002), 11. Il est, pour des raisons évidentes, relativement difficile d'estimer le niveau de rémunération associé au travail invisible. Dans l'ensemble, et cela ne surprendra guère, ce type de travail est généralement très mal rémunéré et fort précaire. Nous ne traiterons pas cette question ici. Pour plus de détails à cet égard, voir Noiseux, thèse de doctorat, 2008, 248-251.

55. Données canadiennes de 2000. Katherine Marshall, « Les avantages de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 3 (2003), 9. Seulement 22 % des travailleurs à temps partiel bénéficiaient d'un régime de retraite (comparativement à 52 % chez les travailleurs à temps plein), 3 % avaient accès à des programmes d'achat d'actions (par rapport à 11 % pour les travailleurs à temps plein). Ils étaient également trois fois moins susceptibles d'avoir accès à des programmes de participation aux bénéfices (données pour l'ensemble du Canada). Les travailleurs atypiques ont également plus difficilement accès au fonds de pension. Voir J. Bernier, « Les conventions collectives et les emplois atypiques », *Regards sur le travail*, 4 (2007).

56. Données de 1997. D. Pêrusse, « Disparité régionale et emploi non permanents », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, n° 4 (1997), 43-49.

57. Comme le rappelle Desrochers, « La travailleuse ou le travailleur autonome doit prévoir lui-même les coûts de cette protection et assumer seul les coûts. [Leurs] conditions de travail [...] précaires font souvent en sorte qu'ils doivent renoncer à une bonne partie de cette protection, faute de moyen » (Desrochers, *Travailler autrement*, 114).

58. Il s'agit ici des régimes complémentaires privés d'assurance de soins médicaux, de soins dentaires ou invalidité.

59. Données de 2000. Ernest B. Akyeampong et Deborah Sussman, « Régimes de santé des travailleurs indépendants », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 5 (2003), 16-17. Plus de 40 % des travailleurs non assurés citaient le manque de capacité de payer comme raison expliquant leur situation. Ajoutons que la comparaison se fait ici avec des salariés au sens large, ce qui inclut un certain nombre de travailleurs atypiques (les temps partiels et les temporaires). Ainsi, la comparaison avec les travailleurs typiques serait encore plus désavantageuse pour

des régimes publics de protection sociale aux besoins des travailleurs atypiques est un phénomène largement documenté⁶⁰, nous n'aborderons ici que le cas de l'assurance-emploi qui montre bien la discrimination systémique imposée aux femmes par la dynamique de la centrifugation⁶¹.

Comme l'illustre le tableau suivant, l'écart entre les hommes et les femmes ayant accès à ce régime s'est accru depuis 1994. Les conditions d'admissibilité à ce régime ne faisant théoriquement aucune discrimination entre les hommes et les femmes, le fait qu'un nombre plus important de femmes occupent un emploi atypique apparaît comme une explication fort plausible de l'écart enregistré.

Écart de couverture/pourcentage des sans-emploi recevant des prestations entre 1994 et 2001 (Canada)⁶²

	1994	1996	2001
Hommes	53 %	45 %	44 %
Femmes	49 %	39 %	33 %
Écart selon le sexe	4 %	6 %	11 %

Source : Compilation spéciale du CTC basé sur l'EPA et les données de l'assurance-emploi. CTC, *La protection de l'assurance-chômage à la baisse pour les sans-emploi du Canada*, 2003, 11.

les autonomes. En outre, bon nombre de travailleurs autonomes bénéficient de certaines protections par l'intermédiaire de leur conjoint ou conjointe salarié. Pour plus de détails concernant l'accès des travailleurs atypiques aux avantages sociaux, voir Noisieux, 2008, 252-267.

60. Voir notamment R. Beaudry et al., Québec, ministère du Travail, *Le travail : une responsabilité collective. Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail* (Québec 1985) ; J.-R. Tapin, Québec, ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, *Agences de placement temporaire* (Québec 1993) ; Lucie F. Dagenais, *Travail éclaté : protection sociale et égalité*, (Cowansville 1998) ; F. Morin et J.-Y. Brière, *Le droit de l'emploi au Québec* (Montréal 1998) ; G. Vallée, « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne. Quel rôle pour le droit du travail ? », *Relations industrielles*, 54 (2) (1998) ; Desrochers, *Travailler autrement*, 2001 ; Bernier et al., *Les besoins de protection sociale*, 2003 ; Commission de la coopération dans le domaine du travail de l'ANACT, *La protection des travailleurs migrants du secteur agricole, au Canada, aux États-Unis et au Mexique* (Washington 2003) ; P. Verge, « L'adaptation du droit du travail à la nouvelle entreprise » dans Bernier et al. (dir.), *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail* (Sainte-Foy, Québec 2001).

61. Bien entendu, la discrimination systémique s'applique aussi pour les hommes occupant un emploi atypique, mais parce que les femmes sont plus souvent confinées à ces types d'emploi, c'est sur elles que repose davantage le fardeau de cette discrimination. Cela est d'autant plus vrai depuis la réforme de l'assurance-emploi de 1997, laquelle a accru le nombre d'heures travaillées nécessaire pour être admissible.

62. Au Québec, l'écart entre les hommes et les femmes ayant accès au régime s'est accru encore plus fortement entre 1996 et 2001, passant de 3 % à 14 % (CTC, *La protection de l'assurance-chômage*, 2003, 42).

En somme, l'assurance-emploi, reposant sur des critères non adaptés à la réalité actuelle du travail, est emblématique des nombreuses difficultés rencontrées par les travailleurs et travailleuses atypiques (à temps partiel et/ou temporaire)⁶³ en termes d'accès aux régimes publics de protections sociales⁶⁴. Enfin, en ce qui concerne l'accessibilité à la *représentation syndicale* et à la *négociation collective*, force est de constater, là aussi, la sous-représentation des travailleurs atypiques. Pour s'en tenir aux données les plus récentes, on notera qu'au Québec, en 2005, la proportion des travailleurs à temps partiel assujettis à une convention collective était de 26,9 % comparativement à 38,9 % pour les travailleurs à temps plein ; ces derniers ont donc 44,6 % plus de chance d'être syndiqués que les travailleurs à temps partiel⁶⁵. Le taux de syndicalisation des travailleurs temporaires (non permanents) au Québec est également largement inférieur à celui des travailleurs typiques : il s'établit à 32,9 % pour les travailleurs temporaires comparativement à 36,7 % pour les travailleurs permanents⁶⁶. En outre, l'absence d'interdiction des clauses de disparité de traitement fait en sorte que les travailleurs et les travailleuses atypiques dont les conditions de travail sont régies par une convention

63. Les travailleurs autonomes n'ont pas accès à l'assurance-emploi. De plus, jusqu'à tout récemment, les travailleurs indépendants n'étaient pas admissibles aux prestations de maladie et de maternité de l'assurance-emploi (Akyeampong et Sussman, *Régimes de santé*, 2003, 16). Cette situation a changé au Québec. Depuis le 1^{er} janvier 2006, les travailleuses autonomes, dont le revenu assurable est d'au moins 2000 \$ lors de la période de référence, qui a réduit ses activités d'au moins 40 % et dont l'enfant est né après cette date, ont désormais accès au Régime québécois d'assurance parentale. Il est toutefois trop tôt pour mesurer les conséquences de ces modifications, mais les projections faites à cet égard sont encourageantes. Voir à ce sujet, S. Phipps, « Working for Working Parents: The Evolution of Maternity and Parental Benefits in Canada », *IRPP Choices*, 12 (2) (2006). L'accès aux avantages sociaux et aux régimes de protection sociale étant lié à l'exercice d'un emploi déclaré, il n'est pas nécessaire de s'attarder sur les différentes formes de travail invisible — travail au noir, travail des clandestins (dont certaines aides familiales) — qui n'y sont pas liés. La question se pose toutefois pour les formes de travail invisible — notamment le travail agricole migrant saisonnier — qui y sont liés. À cet égard, la situation est encore plus déplorable (voir Noiseux, 2008, 262-265 et 657-673).

64. Sur les difficultés d'accès aux régimes publics de protection sociale, voir Desrochers, *Travailler autrement*, 2000.

65. Ernest, B. Akyeampong, « La syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol 7, n^o 8 (2006), 19-44. En outre, on peut remarquer que la situation des travailleurs à temps partiel, eu égard à l'accès à la syndicalisation, s'est dégradée entre 1998 et 2005. Alors que la proportion de travailleurs à temps plein syndiqués s'est accrue, passant de 37,3 à 38,9 %, celle des travailleurs à temps partiel s'est réduite, passant de 27,3 à 26,9 %. Voir Akyeampong, *La syndicalisation*, 2006, 32 et Ernest B. Akyeampong, « Le point sur la syndicalisation », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n^o 3 (automne 1999), 60-61.

66. Données québécoises de 2005, citées dans Akyeampong, *La syndicalisation*, 2006, 32. À cet égard, on doit noter l'augmentation du taux de syndicalisation — passant de 29,5 à 32,9 % — des travailleurs temporaires entre 1998 et 2005, ce qui se reflète par une diminution de l'écart entre le taux de syndicalisation des travailleurs temporaires et permanents. Sur la prise de conscience du mouvement syndical eu égard aux besoins particuliers des travailleurs atypiques, voir Noiseux, 2008, chap. 5.

collective n'évitent pas la discrimination⁶⁷. Ajoutons enfin, qu'étant donné que « le statut donnant accès au régime [de rapport collectif de travail est celui de] salarié », les travailleurs autonomes n'ont pas accès généralement à la syndicalisation puisqu'ils ne sont pas des salariés⁶⁸.

Femme, travail atypique et précarisation : quelques cas concrets

AU QUÉBEC, COMME dans l'ensemble des pays dits développés, la tertiarisation croissante s'impose de plus en plus comme enjeu de la dynamique d'expansion économique. En 2006, le secteur tertiaire regroupait les trois quarts des 238 198 établissements d'activité économique installés au Québec. Près de quatre Québécois sur cinq (76 %) y travaillaient, dont une majorité de femmes. Le commerce de détail, à lui seul, comptait pour près du cinquième (18,2 %) des entreprises du secteur tertiaire et occupait une proportion équivalente de la main-d'œuvre exerçant dans ce secteur d'activité économique⁶⁹. Depuis 1987, les trois quarts des nouveaux emplois dans le commerce de détail sont allés à des femmes. Ainsi, en 2007, les femmes y occupaient 53 % des emplois⁷⁰. Selon des données compilées par Statistique Canada, en 1999, les trois quarts des établissements dans les secteurs du commerce de détail et des services commerciaux rapportent avoir des employés à temps partiel⁷¹. Comme le souligne Laporte, c'est aussi dans le secteur du commerce que l'on retrouve la plus importante proportion de conventions collectives comportant des clauses touchant le travail à temps partiel⁷². Bien que les femmes soient plus nombreuses à travailler dans le secteur du commerce de détail, les emplois à temps plein y sont occupés majoritairement par des hommes⁷³.

67. J. Bernier, *Les conventions collectives et les emplois atypiques*, 2007, 2-17.

68. J. Bernier, *Les besoins de protection sociale*, 2003, 67. Concernant les exceptions à cette règle générale et les initiatives des organisations collectives de travailleurs autonomes, voir aussi Noiseux, 2008, chap. 5.

69. Valérie Barette et Henri-Claude Joseph, « Le secteur tertiaire au Québec : synthèse », *L'Écostat* (septembre 2006), 1-3.

70. Emploi-Québec, *Commerce de détail* [SCIAN 44-45] (Québec 2008).

71. Données pour l'ensemble du Canada. Ottawa, Statistique Canada, *Travail à temps partiel et des pratiques favorables à la famille dans les entreprises canadiennes*, catalogue n° 71-584-MIF (Ottawa 2003), 28. Le secteur du commerce de détail est, de loin, le secteur où le recours au travail à temps partiel est le plus important. À titre de comparaison, cette proportion varie de 30 à 50 % dans les secteurs de la fabrication, de la construction, du transport et de l'entreposage (p. 30).

72. Céline Laporte, « Dispositions particulières des principales conventions : Les travailleurs à temps partiel entre 1988 et 1998 », *Gazette du travail*, vol. 1, n° 4 (2001), 38.

73. Emploi-Québec, *Commerce de détail* [SCIAN 44-45] (Québec 2008).

Le cas de Wal-Mart, dont 73 % des employés sont des femmes⁷⁴, montre bien le lien entre centrifugation et précarisation dans ce secteur d'activités. Ce cas est emblématique des enjeux touchant les travailleuses et travailleurs à temps partiel dans le secteur tertiaire privé, non seulement parce que cette multinationale est le plus important employeur sur la planète⁷⁵, mais surtout, parce que ses pratiques de gestion font d'elle l'un des plus importants véhicules de la flexibilisation du travail dans un secteur tertiaire privé en forte expansion :

Combat contre les syndicats, délocalisations, recours à une main-d'œuvre surexploitée que la déréglementation du travail et les accords de libre-échange rendent chaque année plus prolifique : c'est le modèle Wal-Mart. Pression sur les fournisseurs pour les contraindre à serrer leurs prix en comprimant leurs salaires (ou à s'implanter à l'étranger) ; flou des missions pour favoriser l'enchaînement des tâches et pourchasser ainsi le moindre temps mort, la moindre pause : c'est le modèle Wal-Mart⁷⁶.

Rejetant la norme antérieure, Wal-Mart considère qu'un horaire de travail de 28 heures par semaine constitue un poste à temps plein⁷⁷. Au Québec, comme le souligne le Centre international de solidarité ouvrière (CISO), même en travaillant « à temps plein », les « associés » de Wal-Mart engrangent, en moyenne, un salaire inférieur au seuil de faible revenu tel qu'il a été calculé par Statistique Canada :

74. Données mondiales dans « *Alternatives-Économiques*, 256 (mars 2007), <http://www.alternatives-economiques.fr/discrimination---wal-mart-vise_fr_art_209_24739.html> (14 janvier 2008). Les employées de Wal-Mart, toute classe d'emplois confondue, sont payées moins cher que leurs collègues masculins année après année, depuis 1997. Le plus important recours collectif (1,5 millions de femmes) de l'histoire américaine est d'ailleurs en cours contre Wal-Mart pour dénoncer sa discrimination systématique à l'endroit des femmes (AIMTA, 2007, <http://www.iamaw.ca/campaigns/walmart/facts_f.html> (15 septembre 2009).

75. *L'Expansion*, novembre 2002, <http://www.lexpansion.com/economie/actualite-entreprise/les-syndicats-a-l-assaut-de-wal-mart_97504.html> (15 septembre 2009). Au Québec, Wal-Mart emploie plus de 12 000 personnes dans 58 établissements.

76. S. Halimi, « Wal-Mart à l'assaut du monde », *Monde diplomatique*, (janvier 2006). Eu égard à la quête toujours plus grande de flexibilité, ajoutons que : « *Just after the Christmas holidays [2006], the Bentonville supermarket giant announced yet another turn in its downward spiral of 'walmartizing' working and employment conditions. Now, everyone working for the retail behemoth has to be prepared to jump in and out of the job, responding to the number of customers in the stores. Predictable work schedules are now a thing of the past for Wal-Mart's American workers. Instead, they will see their working schedules being drawn up by a new software application that is based of fluctuations in customer traffic. It is obvious that this can also cut down the total numbers of working hours, which automatically means a cut in pay as well* » (Union-Network, janvier 2007, <http://www.union-network.org/UNISite/Sectors/Commerce/Multinationals/Wal-mart_drops_predictable_work_schedules.htm> (16 septembre 2009).

77. AIMTA, 2007, <http://www.iamaw.ca/campaigns/walmart/facts_f.html> (15 septembre 2009).

Wal-Mart dit offrir des salaires de 10 \$ l'heure en moyenne. Les semaines de travail y sont de 28 heures. Or, selon Statistique Canada, le seuil de faible revenu se situe à environ 10 \$ l'heure pour 40 heures de travail, ce qui correspond à la semaine normale de travail au Québec⁷⁸.

En ce sens, non seulement les luttes syndicales menées — à l'initiative de femmes — dans plusieurs succursales du Québec ont pour enjeu principal de permettre l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, mais constituent aussi un élément important de la stratégie syndicale visant à protéger l'ensemble des travailleurs et travailleuses exerçant dans le secteur du commerce de détail. Bref, « en cherchant à syndiquer les travailleurs de Wal-Mart, il s'agit de miser sur une stratégie visant « à rehausser les conditions de travail offertes par le géant plutôt que de voir ses concurrents emprunter le chemin inverse »⁷⁹. On ajoutera que la prise en compte des efforts de syndicalisation engagés par les employés de Wal-Mart est d'autant plus importante lorsque l'on cherche à affirmer la raison d'être d'un syndicalisme qui inclut les travailleurs atypiques, car ces luttes, en plus d'avoir des répercussions sur l'ensemble du secteur du commerce de détail, prennent à partie l'entreprise phare de ce que Lichtenstein appelle « le capitalisme du XXI^e siècle » :

Because it has developed a business model that depends, to a large degree, on low labour costs it is a threat to the gains won historically by unions not only in the retail sector but across the economy. "Wal-Martization," a concept that historian Nelson Lichtenstein (2005) believes may become "a template for 21st century capitalism," means low wages, short hours, little individual job security and aggressive denial of collective representation⁸⁰.

Le cas des téléphonistes de Bell Canada constitue un autre exemple où une majorité de femmes ont fait les frais de la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques, cette fois, à cause du recours à la sous-traitance. Profitant de la libéralisation du secteur des télécommunications au Canada, Bell cède, en 1999, une partie de ses téléphonistes à la société Nordia, filiale que la compagnie possédait en partenariat avec Excell Global Services. Profitant de lois du travail différentes, à cause de juridictions différentes, Bell Canada se débarrasse du même coup du syndicat, ce qui fait que cette fois encore les conditions de travail des employés se dégradent :

Les téléphonistes ont vu leur salaire chuter de 19 \$ à 10 \$ de l'heure parce qu'une entreprise de juridiction fédérale comme Bell pouvait céder une partie de ses activités à une entreprise de compétence provinciale comme Nordia, sans que cette dernière soit liée par l'ancien contrat de travail et l'ancienne accréditation⁸¹.

78. CISO, *Un état sous influence : comment le chantage des multinationales menace notre démocratie*, (Montréal 2006), 3.

79. Porte-parole des TUAC cité dans *Le Devoir*, 3 avril 2004.

80. Roy J. Adams, « Organizing Wal-Mart: The Canadian Campaign », *Just Labour*, (automne 2005), 1.

81. Pierre Dubuc, « Pendant que la Caisse de dépôt orchestre le démantèlement de Vidéotron »,

Le cas des employés de Bell Actimédia/Les Pages Jaunes illustre également la précarisation des conditions de travail découlant de la centrifugation de l'emploi vers des marchés périphériques du travail de plus en plus éloignés du cœur de l'entreprise. En 1999, les 450 employés de cette filiale de Bell Canada — dont 90 % sont des femmes faisant le travail autrefois effectué par des employés de la compagnie mère bénéficiant de meilleures conditions de travail⁸² — « [doivent alors mener] une lutte à gagner contre leur patron [qui] veut imposer des reculs dans la convention collective, notamment en allongeant la semaine de travail d'une heure et demie sans compensation salariale [...] [et qui] ne veut accorder aucune protection contre les pertes d'emplois attribuables aux changements technologiques et à la sous-traitance »⁸³. Ces employées seront alors mises en lock-out durant plus de six mois (47 950 jours-personnes perdus⁸⁴). Lors d'un entretien téléphonique avec une dirigeante syndicale locale, celle-ci nous a souligné que l'employeur voulait en outre remplacer, lors des départs à la retraite, les travailleurs à temps plein par des travailleurs à temps partiel avec des conditions de travail inférieures. Le syndicat s'est battu dans un premier temps pour qu'on n'engage pas de travailleurs à temps partiel, puis pour que ceux-ci obtiennent les mêmes conditions de travail que les travailleurs à temps plein. Ce qu'ils ont obtenu⁸⁵.

L'autjournal, (mai 2002), 1. « Le scénario va comme suit : les activités de télécommunications de Bell sont régies par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) relevant du gouvernement fédéral. Du fait que Bell fait des affaires dans plus d'une province, elle doit posséder une incorporation canadienne et se soumettre aux lois canadiennes du travail. Or, si les services d'assistance annuelle ne sont plus offerts par une entreprise de télécommunications, le CRTC ne les régit plus et l'acquéreur de ce service peut très bien posséder une incorporation provinciale pour chaque entité, une charte différente pour chaque province. Le seul fait que l'acquéreur américain ne possède pas de réseau de télécommunications fait qu'il n'est pas soumis à la législation canadienne du CRTC. Donc, en "vendant" ses services d'assistance annuelle à Excell Global Services et en acquérant une participation minoritaire dans la nouvelle entité qu'Excell créera au Canada, Bell se débarrasse de ses obligations envers ses employés et, détail important, du syndicat. Parce que les employés étaient syndiqués en vertu du Code du travail canadien et que leur "nouvel emploi" sera régi par le Code du travail des provinces, elles et ils perdent automatiquement leur accréditation syndicale et toutes les conditions de travail acquises (permanence, ancienneté de 25 ans pour certaines, salaire atteignant 20 \$ l'heure, fonds de pension, etc.) ». Voir Martin Petit et Martin Poirier, « Bell Canada continue la sous-traitance », *Le Taon*, vol. 3, n° 5-6 (février 1999), 16.

82. « Bell Canada Strikers Say No To 'Divide And Rule' », *The Militant*, 24 mai 1999, <http://www.themilitant.com/1999/6320/6320_27.html> (20 janvier 2010).

83. Pierre Klépock, « Pages Jaunes en lock-out depuis six mois », *L'autjournal sur le web*, 1999, <<http://archives.lautjournal.info/autjourarchives.asp?article=825&noj=182>> (20 janvier 2010).

84. Québec, ministère du Travail, *Les arrêts de travail au Québec : Bilan de l'année* (Québec 1999), 16-17.

85. Entretien téléphonique avec Marjolaine Léonard, secrétaire du local 574 du SEPB - Québec (FTQ), juillet 2007.

Les exemples de ce type sont nombreux. Dans un contexte où les femmes investissent davantage l'université, la multiplication du nombre de chargés de cours et la prolifération des employés étudiants s'occupant de tâches liées à l'enseignement et à la recherche dans les universités québécoises mettent en évidence la centrifugation de l'emploi dans l'enseignement supérieur⁸⁶. Le réseau public des centres de la petite enfance (CPE) reflète bien les nouvelles tendances sur le marché du travail. Non seulement les travailleuses dans les CPE sont réparties entre au moins trois différents statuts⁸⁷, mais le gouvernement a jusqu'à tout récemment empêché l'accès à la syndicalisation à certaines d'entre elles⁸⁸. La centrifugation de l'emploi des travailleuses dans les services d'aide à domicile a également été documentée⁸⁹.

Conclusion

MALGRÉ LES LIMITES d'interprétation dues à l'utilisation de données statistiques agrégées à un haut niveau, force nous est de constater que l'on assiste, depuis près de trente ans, à une véritable transformation⁹⁰ du marché

86. Noiseux, thèse de doctorat, 2008, chap. 5.

87. Raquel Duplin, « La politique familiale au Québec de 1960 à 2006 », communication présentée au congrès de l'ACFAS, Québec, 2008.

88. En 2003 et 2004, le gouvernement de Jean Charest a promulgué deux lois empêchant la syndicalisation de catégories particulières de travailleurs autonomes dans des secteurs où les femmes sont fortement majoritaires : la *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux* (projet de loi n° 7) et la *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance* (projet de loi n° 8). À la fin de 2008, la Cour supérieure, les jugeant anticonstitutionnelles, a invalidé les lois n° 7 et n° 8 qui empêchaient la syndicalisation de 25 000 travailleuses des responsables de services de garde (RSG) en milieu familial et des employés des ressources intermédiaires (RI) du réseau de la santé. (*Confédération des syndicats nationaux c. Québec (Procureur général)*, 2008 QCCS 5076). Selon la vice-présidente de la CSQ, la juge Danielle Grenier « n'a pas hésité à dire que ces femmes ont été exploitées par le gouvernement qui les a utilisées pour financer le réseau des services de garde en milieu familial ». Entre temps, « [ces femmes ont travaillé] sans relâche 60 heures par semaine sans avoir droit à aucune des lois de protection [...] au Québec ». Voir CSQ, « Lancement de campagne de Jean Charest à Sherbrooke - Des femmes responsables d'un service de garde dénoncent «les économies d'abord» faites sur leur dos depuis 2003 », communiqué de presse, novembre 2008, <<http://www.newswire.ca/fr/releases/archive/November2008/06/c6000.html>> (20 octobre 2009). Par ailleurs, « dans son propre argumentaire, en Cour, le gouvernement du Québec évalue à 850 millions par année la facture de cette décision, pour la moitié de cette clientèle. [...] cette facture [datant de 2002] apparaît quand on donne seulement les normes minimales de travail à ces employées. [L']évaluation ne tient pas compte des conditions de travail des employées du réseau », poursuit l'argumentaire gouvernemental (*La Presse*, 12 décembre 2008).

89. Louise Boivin (avec la collaboration de Rolande Pinard), « Les femmes dans l'engrenage mondialisée de la concurrence : Étude de cas sur les services d'aide à domicile au Québec », Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), Montréal, 2007.

90. À cet égard, il paraît crucial de rappeler que cette transformation n'est pas le fruit du

du travail, laquelle propulse un nombre toujours plus grand de travailleurs et de travailleuses vers les marchés périphériques de l'emploi. Deux phénomènes concomitants se démarquent : le recul de l'emploi à temps plein et la forte croissance du nombre de travailleurs atypiques sous toutes ses formes (à temps partiel, temporaire, autonome, cumul d'emplois). Les périodes de reprise économique ne créent pas suffisamment d'emplois permanents à temps plein pour empêcher la progression — à long terme — des formes d'emplois atypiques. Non seulement la fragmentation et la segmentation des marchés conduisent à la démultiplication des statuts d'emploi, mais elles participent d'une logique d'individualisation croissante des relations de travail qui tendent à se remarchandiser. Qui plus est, cette dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques induit, comme nous avons cherché à le montrer ici, une rehiérarchisation des rapports entre les travailleurs sur la base du sexe.

Au demeurant, et nous insistons sur ce point, la flexibilisation en soi, n'est pas intrinsèquement néfaste. Comme le souligne D'Amours, « en fait, le problème ou le défi actuel n'est pas tant celui posé par l'hétérogénéité et la diversification [du travail], que celui des liens à renouer entre travail hétérogène [...] et protection du travailleur »⁹¹. À cet égard toutefois, il faut le rappeler en terminant, l'État employeur a contribué à faire en sorte que la flexibilisation par la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques et la précarisation soient deux facettes d'une même réalité. Mais surtout, l'État régulateur a montré très peu d'empressement à ajuster les régimes de protection sociale et les lois du travail — notamment la *Loi sur les normes du travail*, mais aussi les dispositions du *Code du travail* régissant les rapports collectifs de travail et l'accès à la représentation syndicale — afin qu'ils répondent aux besoins des travailleurs atypiques dans la nouvelle donne⁹². Comme le souligne Morin, « les “ modes d'emploi ”, soit les différents aménagements de la relation de travail, ont grandement évolué depuis vingt ans, [mais] les définitions fondamentales retenues aux lois du travail sont demeurées ce qu'elles étaient il y a cinquante ans »⁹³. Certes, il y a bien eu, au fil du temps,

hasard. C'est d'ailleurs ce qui nous incite à éviter l'emploi du mot mutation dont on abuse dans la littérature sur le sujet.

91. Martine D'Amours, « Le travail indépendant : une hétérogénéité construite socialement », dans collection thèses et mémoires CRISES, *Cahiers du CRISES*, vol. 3, n° 7 (Montréal 2003), 318.

92. On ajoutera ici que l'État a aussi activement favorisé la centrifugation de l'emploi en votant des lois — modifications de l'article 45 du Code du travail [L.Q. 2001, c.26 et L. Q. 2003, c. 26] ; *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux* [L. Q. 2003, c. 12] et *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance* [L.Q. 2003, c. 13] ; *Loi sur l'Agence des partenariats public-privé du Québec* [L. Q. 2004, c. 32.], etc.—, ce qui a rendu l'organisation collective des travailleurs propulsés sur les marchés périphériques plus difficile, voire impossible.

93. Fernand Morin, « L'adaptation des lois du travail aux besoins du XXI^e siècle : carence du processus législatif ou simple absence d'une réelle volonté ? », dans Bernier et al. (dir.),

certaines modifications réduisant l'ampleur du traitement différencié dont sont victimes les travailleurs atypiques⁹⁴, mais il faut bien reconnaître qu'il s'agit là de petites mesures, d'ajustements mineurs et à portée limitée, d'un « goutte à goutte législatif », voire d'une « logorrhée législative » dont il faut souvent corriger le tir après quelques années à peine⁹⁵. Bref, la très grande majorité des recommandations proposées dans les nombreux rapports⁹⁶ sur le travail atypique n'a pas été entendue.

Ainsi, encore aujourd'hui, la portée du principe d'égalité de traitement demeure circonscrite à certaines catégories de travailleurs. Un principe général interdisant les clauses de disparité de traitement en fonction du statut d'emploi n'a toujours pas été intégré à la *Loi sur les normes du travail*. Le recours à des décrets sectoriels, qui permettraient l'extension d'une convention collective à l'ensemble d'un secteur d'activité, est en chute libre. Des mesures qui permettraient des négociations regroupées ou l'accréditation multipatronale n'ont pas été adoptées. L'utilisation, par les employeurs, des contrats à durée déterminée est entièrement libre et non balisée comme c'est le cas dans plusieurs législations européennes. La notion d'entrepreneur dépendant, qui ouvre le droit à la syndicalisation, n'a toujours pas été intégrée au *Code du travail* québécois et aucune loi-cadre n'est venue baliser les regroupements de travailleurs autonomes⁹⁷. Plus encore, la loi n'impose aucun garde-fou contre les pratiques abusives liées au recours à des agences de placement temporaire. Plus largement, la refonte générale des lois du travail, prenant en compte les nouvelles réalités des marchés du travail, comme le suggérait notamment la *Commission Beaudry* dès 1985, reste à faire. En attendant, force est de constater que les femmes sont au cœur d'une dynamique de la centrifugation de l'emploi marquée du sceau de la précarité.

L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail (Sainte-Foy 2001), 109.

94. En 1990, des modifications ont été apportées à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* [L.R.Q., chapitre R-15.1] empêchant les employeurs d'écarter les travailleurs à temps partiel et temporaires des régimes de retraite sur la base de leur statut. En décembre 1999, l'Assemblée nationale du Québec adoptait le projet de loi n° 67 [L.Q., 1999, c. 85] interdisant « les disparités de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche » (les clauses orphelin). Des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* concernant notamment les congés fériés payés et la durée minimale d'emploi y ouvrant droit ont été modifiées en 2002 [L.Q. 2002, c. 80. cf. 2.3.1.].

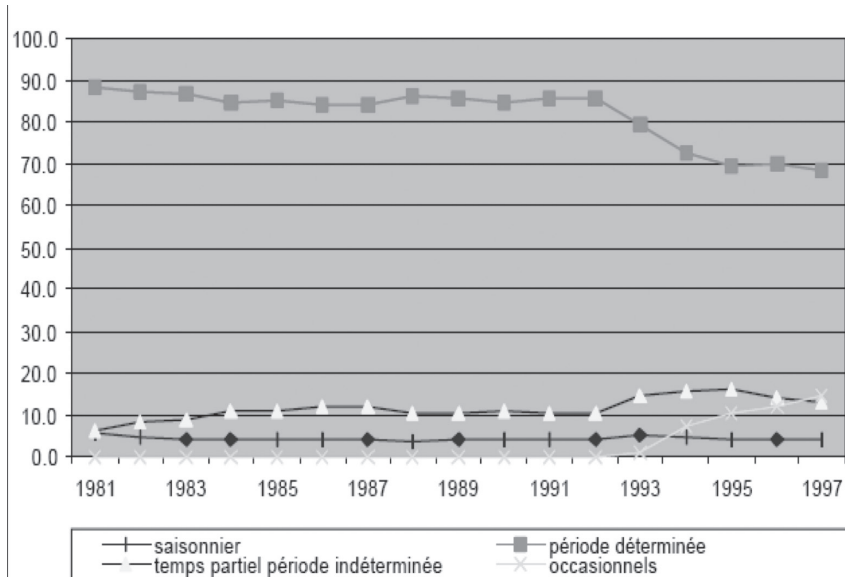
95. Fernand Morin, « L'adaptation des lois du travail aux besoins du XXI^e siècle », dans *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, 127.

96. Notons, entre autres rapports, le *Rapport Beaudry* (1985), le *Rapport Tapin* (1993), le *Rapport du groupe de travail interministériel sur le travail autonome* (1997), le *Rapport Desrochers* (2000), le *Rapport Blondin* (2001) et le *Rapport Bernier* (2003).

97. Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma [L.R.Q., chapitre S-32.1].

ANNEXE

Tableau 1 : Répartition des emplois atypiques dans la fonction publique fédérale par catégorie d'emploi de 1981 à 1997⁹⁸



Source : Rapport annuel. Commission de la fonction publique du Canada, 1981 à 1987.
Commission de la fonction publique. Direction de la surveillance. Division de la surveillance et d'analyse : DS26373A, 1988 à 1997.

98. Tableau tiré de Canada, Commission de la fonction publique, Direction générale des politiques, de la recherche et des communications, *L'avenir du travail : l'emploi atypique dans la fonction publique du Canada* (Ottawa 1999), 12.

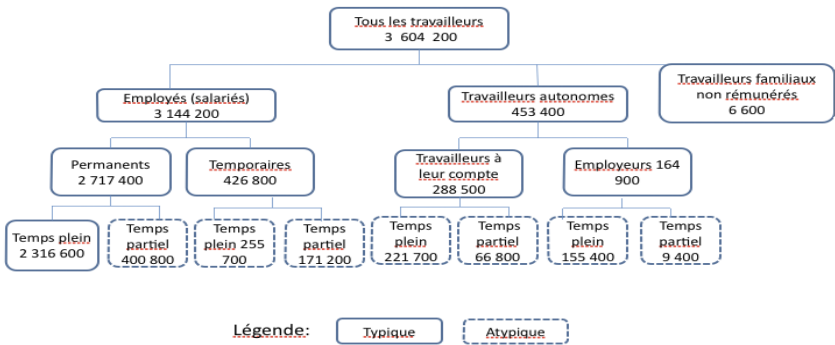
Tableau 2 : Évolution de l’emploi selon le statut dans le secteur parapublic québécois entre 1997 et 2003

Statut d’emploi	Secteur	1997–1998	1998–1999	1999–2000	2000–2001	2001–2002	2002–2006
Régulier à temps complet	Commissions scolaires	76 789	76 893	76 579	79 144	79 683	80 068
	Santé	93 142	93 629	97 249	99 995	102 327	104 016
	Collèges	13 357	13 421	13 604	13 749	13 653	13 617
Total : Réguliers à temps complet		183 288	183 942	187 432	192 888	195 663	197 702
Réguliers à temps partiel ou réduit	Commissions scolaires	1 623	1 805	1 899	2 800	3 018	3 330
	Santé	34 580	34 916	36 682	37 810	38 382	46 108
	Collèges	293	335	360	365	355	349
Total : Réguliers à temps partiel ou réduit		36 496	37 055	38 942	40 975	41 755	49 787
Autres que réguliers	Commissions scolaires	26 052	27 930	29 990	28 826	30 482	32 048
	Santé	31 577	31 184	32 111	32 967	34 051	39 056
	Collèges	5 827	5 857	5 811	6 263	6 523	6 685
Total : Autres que réguliers		63 455	64 971	67 911	68 055	71 056	77 788
Ensemble des secteurs	Commissions scolaires	104 464	106 628	108 469	110 770	113 184	115 455
	Santé	159 299	159 728	166 042	170 772	174 760	189 180
	Collèges	19 476	19 612	19 775	20 376	20 532	20 651
Total : Ensemble des secteurs		283 238	285 968	294 285	301 918	308 475	325 277

S.S.R.T. Direction des politiques de rémunération et de conditions de travail

Source : Québec, Secrétariat du Conseil du trésor, *L’effectif en équivalent temps complet par statut d’emploi et par secteur du 1^{er} juillet 1997 au 30 juin 2003* (Québec s.d.), 1.

Tableau 3 : Schéma de la répartition des travailleurs de 15-64 ans selon les formes d’emplois mutuellement exclusives au Québec en 2003⁹⁹



Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées

99. Tableau tiré d’une publication de l’Institut de la statistique du Québec (ISQ) : Suzanne Asselin, « Conditions de travail et rémunération », dans Institut de la statistique du Québec, *Données sociales du Québec (DSQ) — Édition 2005* (Québec 2005), 137.

Tableau 4 : Croissance des formes d'emplois chez les 15-64 ans au Québec et au Canada entre 1976 et 2003¹⁰⁰

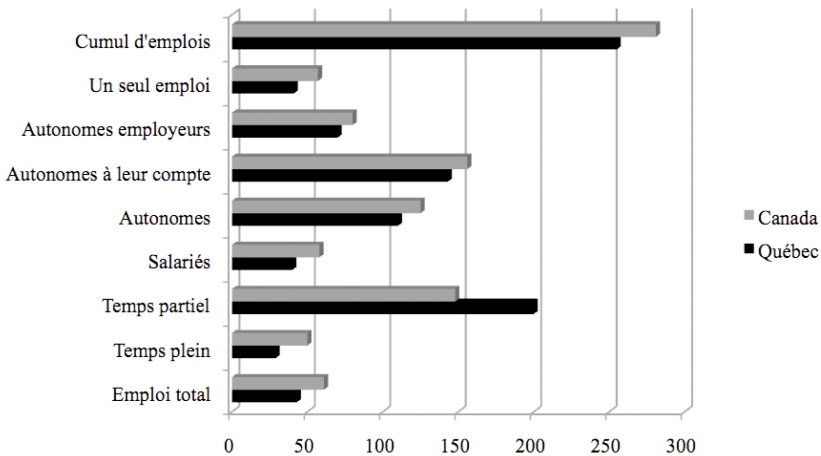
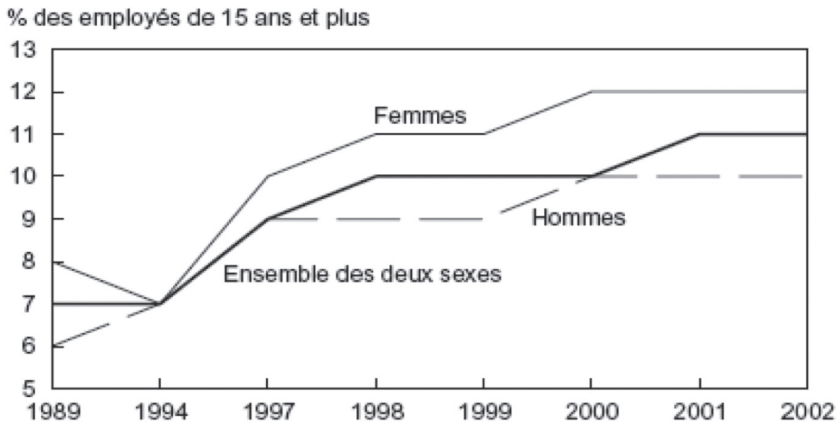


Tableau 5 : Proportion des emplois non conventionnels ou temporaires au Canada entre 1989 et 2002 selon le sexe¹⁰¹

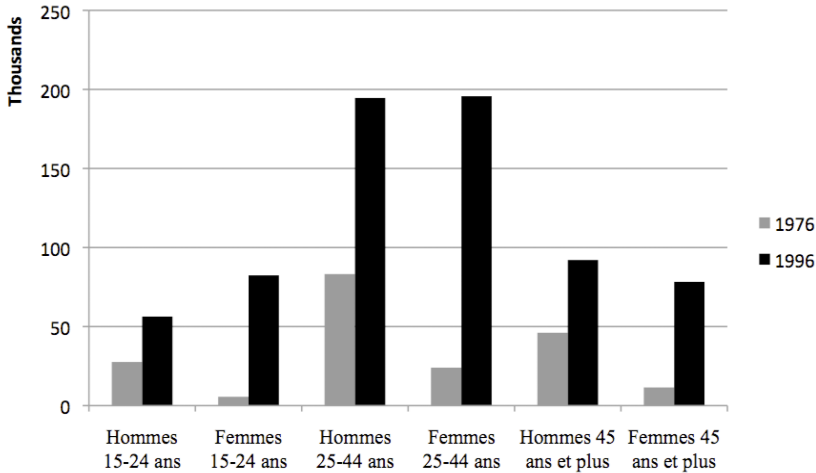


Sources : Enquête sociale générale, 1989 et 1994; Enquête sur la population active, 1997 à 2002

100. Tableau tiré de Suzanne Asselin, *Données sociales du Québec (DSQ)* — Édition 2005 (Québec 2005), 129.

101. Tableau tiré de Vosko, Leah, F., Nancy Zukewich et Cynthia Cranford. « Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 15, n° 4 (hiver 2003), 42.

Tableau 6 : Évolution du cumul d'emplois au Canada entre 1976 et 1996 selon l'âge et le sexe¹⁰²



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*.

Tableau 7 : Écart du salaire horaire selon le type d'emploi et le sexe en 1997 et 2003¹⁰³

	1997		2003	
	Salaire horaire	Écart	Salaire horaire	Écart
	\$	%	\$	%
Les deux sexes				
Permanents	17,14	...	19,98	...
Temporaires	14,29	-17	16,69	-16
À contrat	15,82	-8	18,32	-8
Saisonniers	12,27	-28	14,41	-28
Occasionnels et autres	13,31	-22	15,24	-24
Agences	11,02	-36	12,06	-40
Hommes				
Permanents	18,88	...	21,87	...
Temporaires	15,09	-20	17,75	-19
À contrat	16,86	-11	19,83	-9
Saisonniers	13,49	-29	15,88	-27
Occasionnels et autres	13,81	-27	15,63	-29
Agences	11,82	-37	12,30	-44
Femmes				
Permanents	15,23	...	17,97	...
Temporaires	13,56	-11	15,75	-12
À contrat	15,00	-2	17,20	-4
Saisonniers	9,42	-38	11,14	-38
Occasionnels et autres	13,06	-14	15,06	-16
Agences	10,30	-32	11,79	-34

Source : *Enquête sur la population active*

102. Tableau tiré de Matte, D., D. Baldino et R. Courchesne, « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », *Le marché du travail*, vol. 19, n° 5 (1998), 81.

103. Tableau tiré de Diane Galarneau, « L'écart salarial entre les employés temporaires et permanents », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 17, n° 1 (janvier 2005), 8.