

Activités différenciées de l'emploi standard : les mutations en cours

Lucie France Dagenais

Numéro 23, 1994

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1002252ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1002252ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département de sociologie - Université du Québec à Montréal

ISSN

0831-1048 (imprimé)

1923-5771 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Dagenais, L. F. (1994). Activités différenciées de l'emploi standard : les mutations en cours. *Cahiers de recherche sociologique*, (23), 123–146.
<https://doi.org/10.7202/1002252ar>

Résumé de l'article

Ce texte fait le point sur les formes différenciées d'emploi proliférant depuis les années quatre-vingt concurremment avec le modèle de l'emploi régulier stable. Des indices sont proposés pour illustrer d'abord l'effritement des normes dans ce type d'emploi à temps plein. Ensuite, l'article présente les « nouvelles » formes d'emploi (travail à temps partiel, temporaire, indépendant) qui se multiplient à côté du salariat, pour illustrer le phénomène de différenciation. Cette typologie non exhaustive alimente une réflexion sur l'érosion de l'emploi standard comme catégorie de base devant l'expansion des formes d'emploi différenciées. Une attention particulière est accordée au fait que ce phénomène est lié aux mutations du secteur tertiaire.

Activités différenciées de l'emploi standard: les mutations en cours

Hors thème

Lucie France DAGENAIS*

La première partie de ce texte fait tout d'abord le point sur les formes différenciées d'emploi qui se multiplient depuis les années quatre-vingt concurremment avec le modèle de l'emploi salarié stable. Dans un premier temps, quelques indices sont proposés pour illustrer l'effritement des normes dans l'emploi salarié régulier et à temps plein. Ensuite, au moyen d'éléments de typologie, sont présentées les «nouvelles» formes d'emploi qui prolifèrent à côté du salariat, pour illustrer le phénomène de différenciation. La typologie ébauchée ici n'est pas exhaustive au sens d'une classification ou d'un inventaire statistique détaillé. Cette esquisse sert plutôt d'appui à une réflexion sur le phénomène de l'érosion de l'emploi salarié comme catégorie de base au regard de l'expansion des formes d'emploi différenciées. Comme ce phénomène est étroitement lié aux mutations du secteur tertiaire, mutations qui se répercutent sur l'emploi, ainsi que nous tentons de l'expliquer, nous y accordons une attention particulière dans la seconde partie.

1 Esquisse d'une typologie

1.1 Effritement des normes dans l'emploi: des indices

Depuis les années quatre-vingt, le modèle de base de l'emploi salarié, né de l'après-guerre, qui a façonné les lois du travail et les conquêtes syndicales, s'effrite. Il s'agissait du modèle de l'emploi permanent exercé à longueur d'année, et fondé généralement sur un lien de dépendance¹ avec le même employeur. L'homogénéité de ce

* Les idées exprimées dans ce texte n'engagent que leur auteure.

¹ Au Québec, ce lien de dépendance du salarié est défini en droit du travail par la notion de «subordination» à laquelle est donné un sens très large tant sur le plan juridique que sur le plan économique, en supposant une diversité possible, dans «les formes de rattachement» à l'entreprise (voir à ce propos R. P. Gagnon *et al.*, *Droit du travail*,

modèle de base avait favorisé le développement des relations de travail collectives grâce au syndicalisme. Ce modèle reste à peu près inchangé jusqu'au début des années quatre-vingt environ. Depuis lors, on assiste à l'érosion de ce modèle, ce qui remet en question «la présomption de validité» de l'emploi y correspondant². En effet, le modèle d'emploi salarié standard³ exercé à temps plein toute l'année, se désagrège. En 1951, cette catégorie englobe au Québec environ 70% de la main-d'œuvre tandis qu'en 1981, c'est 50% de la main-d'œuvre active (40% chez les femmes) qui travaille à plein temps toute l'année⁴. D'autres données nous apprennent qu'au Canada, «en 1967, 66% des salariés travaillaient à plein temps toute l'année, ce qui était le cas pour 62% d'entre eux en 1973 et pour 60% en 1981 et en 1986⁵».

C'est donc, entre autres, relativement à la durée⁶ de l'emploi régulier que les standards du modèle s'effritent et qu'on trouve moins de travailleurs qui consacrent à l'année des heures «normales», à temps plein, à leur emploi. Par exemple, la proportion des travailleurs à temps plein, c'est-à-dire plus de 30 heures par semaine, est passée de 89% en 1976 à 84% en 1991⁷. De plus, le nombre moyen d'heures consacrées au travail par semaine, qui était de 39 heures en 1976, a diminué à 37,8

Québec, Presses de l'Université Laval, 1987, p. 12-13). Mais la définition du statut de salarié qui en découle confirme surtout l'exclusion des exceptions multiples. Tant et si bien que, unissant les salariés à leur employeur, c'est le lien de dépendance qui, dans la notion même de salarié (ou d'«employé» selon la loi fédérale), «détermine toute la portée possible du régime de rapports collectifs du travail qu'elle comporte» (*ibid.*, p. 357).

² E. Cordova, «De l'emploi total au travail atypique: vers un virage dans l'évolution des relations du travail?», *Revue internationale du travail*, vol. 125, no 6, p. 717.

³ Depuis l'après-guerre, ce modèle standard au Québec et au Canada est celui d'un contrat de travail à durée indéterminée et d'un horaire à plein temps.

Du point de vue de l'emploi les standards peuvent se définir par rapport à des variables institutionnelles comme: les normes juridiques; le code du travail; les normes syndicales: conventions collectives; les normes prévalant selon les secteurs de l'activité économique; les normes qu'impose la prédominance statistique d'une forme d'emploi, etc. (voir D.-G. Tremblay, *Économie du travail*, Montréal, Saint-Martin, 1990, p. 71-124).

⁴ D'après le recensement de 1986.

⁵ G. Picot *et al.*, *Les bons et les mauvais emplois et le déclin de la classe moyenne: 1967-1986*, Statistique Canada, no 28, 1990, p. 6.

⁶ Outre la durée, des facteurs comme la stabilité de l'emploi, le niveau de salaire, le statut socioprofessionnel, sont d'autres indices qui peuvent indiquer un abaissement ou encore un changement dans la norme.

⁷ Statistique Canada, catalogue 71-220, 1992, p. A-4. Cette tendance à la baisse des heures de travail pour l'ensemble des économies avancées fait l'objet d'analyses récentes dans un numéro spécial de *Futuribles* (nos 165-166, mai-juin 1992).

heures en 1984. En fait, divers facteurs ont pu intervenir dans cette baisse, comme l'ont montré Picot et ses collaborateurs⁸.

Pour la même période, un autre indice d'effritement de la norme de l'emploi standard est donné par l'augmentation de la proportion des emplois situés au bas de l'échelle et au sommet (sous l'angle de la distribution des gains), tandis que la proportion des emplois intermédiaires, ceux à gains moyens, a diminué.

Autre indice d'effritement de la norme: le déclin des emplois industriels au cours des années quatre-vingt, avec comme conséquence importante une diminution du nombre des emplois syndiqués stables. Il faudrait aussi tenir compte de diverses actions — réduction du temps de travail, temps partagé, préretraite, polyvalence de poste — que les milieux du travail ont engagées dans le but d'empêcher les fermetures d'entreprises, mais qui n'en sont pas moins des entorses aux normes des conventions collectives. Des initiatives comme les stages, enfin, mises en œuvre grâce aux aides gouvernementales, brouillent la définition de l'emploi salarié normal, rendant floue la démarcation entre emploi et formation.

Ces nouvelles réalités, qui marquent tant le secteur des services que celui de la production des biens dans les années quatre-vingt, signalent que les standards admis dans l'emploi sont en mutation.

1.2 Expansion des formes d'emploi différenciées

Avec l'effritement des normes dans l'emploi, on assiste, dans les pays industriels avancés comme le Québec ou le Canada, à un phénomène de diversification des formes d'emploi. Face à l'érosion de l'emploi normal, d'autres formes d'emploi se multiplient, comme morcelées et hétérogènes. Ces catégories sont analysées à travers les caractéristiques des «travailleurs contingents⁹», c'est-à-dire ceux qui occupent un emploi temporaire ou occasionnel, un emploi à temps

⁸ G. Picot *et al.*, ouvr. cité, 1990, p. 31.

⁹ La notion de «travailleurs contingents» a été approchée par R. Belous (*The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-Time and Subcontract Workforce* Washington D.C., National Planning Association, 1989), à partir de la progression, entre 1980 et 1988, des catégories de travailleurs temporaires, de travailleurs à temps partiel, de travailleurs des services aux entreprises et de travailleurs indépendants; l'auteur en vient à proposer une mesure de la force contingente de travail dans l'emploi total aux États-Unis. Par ailleurs, à travers une cinquantaine d'études de cas auprès d'entreprises, Belous dégage de la synthèse des entretiens ce qu'il appelle les forces et les faiblesses du travailleur contingent.

partiel, un emploi dans le cadre d'un contrat d'entreprise, les travailleurs indépendants, les sous-traitants, etc. Le trait commun à ces diverses catégories d'activité rémunérée est l'absence de lien régulier ou à long terme avec l'employeur.

Il n'existe malheureusement pas de données officielles qui permettraient de cerner précisément ce phénomène au Canada et au Québec¹⁰. Il devient donc difficile de mesurer la proportion des emplois différenciés par rapport à l'ensemble des emplois. Nous disposons néanmoins de certains indices de l'expansion des activités différenciées d'après lesquels nous pouvons esquisser les contours du phénomène. Tirées d'une documentation récente (rapports gouvernementaux, analyses de chercheurs), certaines données secondaires offrent en effet des éléments d'ébauche d'une typologie¹¹. Celle-ci, bien qu'elle nous permette d'appréhender l'expansion du phénomène des formes différenciées d'emploi, n'est toutefois pas exhaustive¹². Elle rend surtout possible le regroupement de quelques éléments, lequel servira d'appui à une réflexion plus générale sur le phénomène, exposée plus loin.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, le principe général à partir duquel se distinguent les formes d'emploi hors norme est celui du temps. «Toutes ces formes d'emploi ont en commun le fait de présenter certaines limites du point de vue de la *durée*¹³.» D'une part, durée hebdomadaire, c'est-à-dire nombre d'heures de travail par semaine. D'autre part, durée de la relation d'emploi entre employeur et employé. Au Québec, la définition des situations d'emploi se pose

¹⁰ Les statistiques fédérales existantes, qui définissent non pas la nature des postes (temps plein, temps partiel), mais les heures de travail hebdomadaires ou annuelles, ne facilitent pas le repérage des différentes formes d'emploi. Ces données horaires ne permettent pas une différenciation très fine des situations d'emploi, même si elles présentent quand même des indices de dispersion de la norme quant à la durée de l'emploi régulier à temps plein.

¹¹ Pour les besoins de la présente nomenclature, nous avons eu recours à des données statistiques déjà publiées, que nous avons assemblées et organisées.

¹² Pour d'autres typologies, voir aussi: D.-G. Tremblay, *L'emploi en devenir*, Montréal, IQRC, 1990, chap. 4; S. Brosseau, «Les emplois précaires: oui mais à quelles conditions...», dans R. Blouin (dir.), *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc., 1990, p. 1041-1062; Conseil économique du Canada (CEC), *L'emploi au futur*, 1990, p. 13-14; G. Murray, *Stratégies syndicales face à la précarité*, dans G. Laflamme et al. (dir.), *La flexibilité des marchés du travail au Canada et aux États-Unis*, Série de recherche, Québec et Genève, Département des relations industrielles de l'Université Laval et Institut international d'études sociales, 1990, p. 191-207.

¹³ D.-G. Tremblay, *Économie du travail*, ouvr. cité, p. 96.

toujours par rapport à ce facteur temporel prédominant dans les conventions collectives.

Une fois reconnu ce principe général, un tour d'horizon nous permet de distinguer trois formes principales d'activité se démarquant de la norme temporelle de l'emploi à temps plein à durée indéterminée¹⁴:

- *L'emploi régulier à temps partiel* (30 heures par semaine et moins) qui se distingue de l'emploi salarié à temps plein par sa durée hebdomadaire plus courte.
- *L'emploi temporaire et occasionnel*, caractérisé par un lien d'emploi à courte durée, qui se distingue de l'emploi salarié à durée indéterminée.
- *L'activité indépendante* exercée de façon autonome sans durée ni lien d'emploi déterminés.

Plutôt que d'entrer dans le détail des caractéristiques de ces trois formes d'activité, nous proposons quelques indices permettant de saisir leur évolution depuis les années quatre-vingt par rapport à l'emploi salarié régulier, dans le contexte plus précis de croissance des services.

L'emploi à temps partiel

L'emploi à temps partiel (30 heures et moins par semaine¹⁵) est une forme d'emploi en forte croissance qui s'est nettement consolidée par rapport à l'emploi à temps plein. Au Canada, 50 % des emplois créés sont des emplois à temps partiel. Sur l'ensemble des emplois au Canada, la part des postes à temps partiel est passée de 4 % en 1953 à 15 % en 1986¹⁶. Entre 1990 et 1992, on enregistre une hausse de 15 %, soit 286 000, du nombre d'emplois à temps partiel. Cette progression se fait au détriment des emplois à temps plein qui ont chuté de 4,3 % pour la même période récente de trois ans, soit de 455 000, selon les derniers chiffres publiés de Statistique Canada. Ces emplois à temps partiel sont souvent détenus par des femmes et des jeunes. De plus, si 75 % des travailleurs à temps partiel choisissent cette situation,

¹⁴ Nous choisissons d'exclure de cette typologie le travail au noir et le travail à domicile, catégories connues empiriquement, mais qu'il est impossible de chiffrer avec certitude. Récemment, Pierre Fréchette, de l'Université Laval, estimait à environ 700 000 le nombre de travailleurs au noir au Québec.

¹⁵ Selon la définition de Statistique Canada.

¹⁶ CEC, ouvr. cité, p. 13.

le quart restant voudrait un emploi à temps plein et régulier, comme différentes études l'ont montré depuis dix ans.

Une proportion de 40 % des travailleurs à temps partiel n'ont pas droit à l'assurance-chômage au Canada, ne possédant pas les 15 heures minimales réglementaires à cet effet. Dans la progression des formes d'emploi différenciées depuis la décennie 1980, le phénomène du temps partiel reste celui qui est le mieux connu. Pour cette raison, nous n'en ferons pas l'objet d'un développement plus approfondi ici.

L'emploi temporaire et occasionnel

Il s'agit des emplois détenus pour une courte durée. Les employés temporaires ne sont pas des salariés réguliers d'une organisation. L'importance de cette catégorie d'emploi se mesure habituellement d'après les postes offerts par les entreprises privées se chargeant de fournir du personnel temporaire aux employeurs. Mais ce calcul laisse de côté les personnes embauchées par les entreprises elles-mêmes sur une base temporaire¹⁷. Le calcul ne tient compte ici que des indices relatifs à deux sous-catégories: les emplois offerts par les firmes privées offrant du personnel temporaire et les emplois occasionnels de courte durée (de moins de six mois).

Emplois temporaires et agences privées de placement

Le nombre de postes temporaires a triplé au Canada au cours de la décennie 1980, dépassant les 80 000, comme les résultats de l'«Enquête sur l'activité» de 1986 le révèlent. Ainsi, 87 000 emplois appartiennent à la catégorie du travail temporaire¹⁸. Selon une autre enquête canadienne menée cette fois en 1988, 41 % des employés temporaires, ayant passé par une agence, parmi lesquels on note une forte majorité de femmes, n'ont pu trouver de poste à temps plein¹⁹. Enfin, ces emplois temporaires offrent des salaires moindres, comparativement à ceux des emplois réguliers, même si les exigences quant aux compétences et à la scolarité peuvent être aussi, et même plus, élevées. Par exemple, le salaire horaire moyen des travailleurs temporaires était de 8,17 \$ contre à 10,26 \$ pour l'ensemble des secteurs d'activité en

¹⁷ Ce facteur est à l'origine de la sous-estimation fréquente de l'emploi temporaire, en particulier les occupations de courte durée chez les professionnels des services (comptables, architectes, informaticiens, analystes financiers, etc.).

¹⁸ E. B. Akyeampong, *Évolution de la main-d'œuvre temporaire*, Ottawa, Statistique Canada, coll. «Perspectives», été 1989, p. 51.

¹⁹ CEC, ouvr. cité, p. 14.

1986. Pour ce qui est des prestations d'assurance-chômage, aspect considéré parmi l'ensemble des secteurs d'activité, 17 % des travailleurs temporaires déclaraient en avoir retiré au cours de 1986, soit la même proportion que chez les autres travailleurs²⁰. Or, d'autres études québécoises avancent des hypothèses moins favorables pour les travailleurs temporaires par rapport aux salariés. Mais les données à ce propos restent peu nombreuses et seraient à compléter.

Le phénomène des emplois temporaires et des agences privées de placement demeure peu connu malgré son expansion dans la dernière décennie. Dans une étude de Statistique Canada, les facteurs incitant employeurs et travailleurs à faire appel à de telles agences ont été recensés. Ainsi, parmi les facteurs qui poussent les employeurs à avoir recours aux agences privées comme procédé de recrutement de personnel temporaire, on note la réduction des coûts de main-d'œuvre et l'utilisation maximale des effectifs. Du côté des travailleurs, les raisons qui motivent le recours aux agences privées pour trouver du travail temporaire sont, entre autres, la souplesse de ce régime de travail qui permet d'avoir d'autres occupations, la possibilité d'obtenir éventuellement un emploi permanent dans l'entreprise d'accueil ou ailleurs, la mise à jour ou l'acquisition de compétences, l'élimination des démarches, tracas et dépenses liés à la recherche d'emploi²¹. Des facteurs comme la difficulté de trouver un emploi et l'inefficacité des autres stratégies de recherche d'emploi, s'ils n'ont pas été mentionnés dans l'étude, peuvent sans doute être aussi évoqués.

Par ailleurs, certaines études ont recueilli des données se rapportant spécifiquement aux postes offerts aux travailleuses temporaires par des agences de placement. L'une de ces études s'est intéressée aux entreprises de louage de main-d'œuvre et au phénomène des services privés de personnel temporaire²². Cette étude a mis en lumière de façon éloquente la relation de travail triangulaire²³ (souvent source d'ambiguïté) qui caractérise les postes temporaires dans le contexte des agences privées de placement. Cette relation de courte durée, définie dans le temps, maintient l'employée dans l'instabilité, voire dans la précarité.

Des études américaines avancent que, parce que les agences de placement et de louage de main-d'œuvre comptent désormais des milliers de candidats, elles peuvent offrir un grand éventail d'avantages

²⁰ E. B. Akyeampong, ouvr. cité, p. 53-54.

²¹ *Ibid.*, p. 50.

²² Voir, à ce propos, M. Grant et G. Marcotte, *Le travail temporaire et les bureaux de louage de main-d'œuvre*, Montréal, UQAM, novembre 1986.

²³ Relation entre le travailleur, l'agence et l'utilisateur.

sociaux à moindres coûts (couverture totale des frais de soins dentaires, assurance-vie gratuite, remboursement de frais de scolarité et attribution immédiate d'un plan de pension²⁴).

Au Québec, la recherche sur les agences privées de placement devrait être intensifiée, car la multiplication de ces entreprises constituent une caractéristique de premier plan de l'évolution du marché de l'emploi.

Emplois occasionnels de moins de six mois

La seconde sous-catégorie des emplois temporaires au Canada rassemble les travailleurs occasionnels embauchés pour moins de six mois. Selon le Conseil économique du Canada²⁵, ce groupe de travailleurs s'est accru de façon sensible entre 1978 et 1988. Il est à noter que de nombreux postes occasionnels de durée limitée sont occupés par des jeunes. Souvent étudiants à temps plein, ceux-ci travaillent sur une base occasionnelle (emploi d'été, par exemple). Mais ce faisant, ces personnes ont moins de possibilités d'être syndiquées ou protégées par un régime de retraite. En effet, par rapport aux emplois réguliers, ces emplois de courte durée sont habituellement offerts par de très petites entreprises dont le champ d'activité s'articule autour des services «traditionnels», et qui offrent peu de protection.

Étant donné que les statistiques canadiennes dont nous disposons ne se rapportent qu'à la durée de l'activité, soit en heures de travail par semaine et en semaines par années, il est difficile de distinguer les postes occasionnels (moins de six mois) des postes temporaires (plus de six mois²⁶).

En ce qui a trait à l'analyse du travail temporaire ou occasionnel, nous n'insisterons jamais assez sur les limites de l'appareil statistique canadien. En effet, certains auteurs ont déjà souligné l'incertitude des données pourtant généralement considérées comme significatives²⁷. Si l'on considère souvent que les études sur la différenciation des formes d'emploi visent à évaluer certaines égalités entre les travailleurs, il est difficile de fonder le choix de «la» variable discriminante qui

²⁴ Voir R. Belous, ouvr. cité, p. 60.

²⁵ CEC, ouvr. cité, p. 13.

²⁶ Sur les lacunes des données statistiques au Canada, voir D.-G. Tremblay, *L'emploi en devenir*, ouvr. cité, p. 102. Plus particulièrement sur les «données de l'Enquête sur l'activité», voir E. B. Akyeampong, ouvr. cité, p. 51.

²⁷ Voir D.-G. Tremblay, *Économie du travail*, ouvr. cité, p. 94.

permettrait une mesure objective de ce phénomène à partir d'une opérationnalisation de la précarité. Les variables socio-économiques généralement retenues (la durée, la stabilité d'emploi, etc.) n'éclairent pas forcément des oppositions évidentes entre l'emploi salarié normal et l'emploi temporaire, dit atypique (ou précaire), à caractériser. De plus, les choix individuels relativement à certaines situations d'emplois temporaires compliquent l'identification des facettes positives et négatives de ce phénomène. Il faudrait pouvoir concentrer les études sur les travailleurs qui se voient forcés d'accepter une telle situation étant donné que, selon des chiffres de 1988²⁸, 40 % de ceux qui ont obtenu un poste occasionnel par le biais d'une agence souhaiteraient un emploi régulier.

Enfin, en plus de souligner ces limites, on peut mentionner la difficulté de réaliser directement auprès des populations concernées une analyse des formes d'emploi temporaires ou occasionnelles, étant donné la fluidité de ces populations.

L'activité indépendante

Parallèlement à l'augmentation du travail à temps partiel et temporaire, le phénomène de l'activité indépendante a aussi pris de l'ampleur et suscite un intérêt nouveau en raison de son rôle dans la création d'emplois. La majeure partie de la croissance de l'emploi au Canada est attribuable aux entreprises dirigées par des travailleurs autonomes. La part des travailleurs indépendants dans l'économie est passée de 3 % en 1976 à 6 % en 1991²⁹. Les études générales sur ceux-ci, tant au Canada qu'à l'étranger, sont peu nombreuses³⁰; conséquemment, les données sur les formes de cette activité sont des plus sommaires³¹.

Au Canada, Statistique Canada définit le travailleur indépendant ou autonome comme la personne qui possède une entreprise, une ferme ou un cabinet, exploités avec ou sans employés³². Au Québec, et ce à des

²⁸ D.-G. Tremblay, *L'emploi en devenir*, ouv. cité, p. 88.

²⁹ Statistique Canada, catalogue 71-220, 1992.

³⁰ Au Canada, quelques études de Statistique Canada portent sur des aspects spécifiques du phénomène des travailleurs autonomes (voir G. L. Cohen, février 1988; octobre 1988, février 1989, J. M. Lévesque, février 1985; I. Macredie, mars 1985).

³¹ Bureau international du travail (BIT), *Promotion de l'emploi indépendant*, septième question à l'ordre du jour, rapport VII, Conférence internationale du travail, 77e session, 1990.

³² G. L. Cohen, «Travail autonome au Canada», *La population active*, Statistique Canada, catalogue 71-001, vol. 44, no 2, 1988, p. 92.

fins fiscales, un travailleur autonome est une personne qui travaille à son compte, c'est-à-dire dont le revenu ne provient pas d'un emploi salarié.

D'une façon générale, les travailleurs sont soit salariés (ou employés), soit indépendants, mais il n'est pas toujours facile de distinguer ces deux états. «Toute une gamme de situations séparent en effet le travailleur véritablement indépendant du salarié entièrement dépendant et protégé³³.»

De fait, le travail indépendant ou autonome recouvre des situations fort différentes. C'est pourquoi, dans les domaines où la contribution des travailleurs indépendants est moins bien reconnue, cette réalité reste mal définie. Cela est d'autant plus vrai dans le contexte d'expansion des services et de tertiairisation des économies avancées, où le travail indépendant progresse. Il s'agit d'une réalité qui est encore rarement prise en compte dans les études traitant de l'évolution du marché du travail, en particulier parce qu'elle est quelque peu difficile à cerner. Le phénomène des consultants, par exemple, travaillant en sous-traitance dans les services aux entreprises, semble s'être étendu dans la décennie 1980³⁴, mais il est difficile à mesurer. Au Canada et au Québec, les hypothèses à ce sujet ne peuvent être confirmées par des données nationales concernant le recours aux contrats dans le secteur des services.

L'activité indépendante englobe traditionnellement les professions libérales, les agriculteurs ou les artisans de la construction et du transport. Or, au cours des années quatre-vingt, l'activité indépendante a connu un essor et s'est répandue dans diverses catégories socioprofessionnelles comme chez les travailleurs des sciences sociales, des domaines artistiques, littéraires ou récréatifs, de même que dans les métiers reliés à la vente, dans les commerces et les services. Aujourd'hui, le travail autonome ne concerne donc pas seulement les professions libérales classiques (médecins, avocats, notaires), mais de nouveaux secteurs de services (relations publiques, traduction, publicité, informatique, etc.) offerts en consultation et liés à la tertiairisation des économies avancées. Sauf pour quelques professionnels bien établis, l'activité indépendante pour bon nombre de travailleurs dans les services signifie souvent perte de revenu et insécurité, deux manifestations de la précarité. Cette force de travail semble donc regrouper tous ceux qui cherchent à s'en sortir en travaillant à leur compte.

³³ BIT, ouvr. cité, p. 1.

³⁴ C'est en effet ce que montre l'étude empirique de R. S. Belous (ouvr. cité), menée aux États-Unis auprès de 50 entreprises.

Par rapport à l'emploi salarié rémunéré qui regroupe au Canada quelque 85 % des travailleurs, la catégorie des travailleurs indépendants représente environ 15 % du total de la main-d'œuvre³⁵. D'après les données de Statistique Canada³⁶, la progression des travailleurs autonomes s'est consolidée entre 1975 et 1986 par rapport aux travailleurs rémunérés, le nombre des premiers ayant augmenté deux fois plus vite (soit de 50 %) que celui des travailleurs salariés (soit de 23 %). Les travailleurs autonomes représentent donc un segment en croissance du marché du travail, et on estime que cette catégorie a compté pour 10 % de la croissance totale de l'emploi durant les années quatre-vingt. «Au cours de la décennie, l'emploi total s'est accru d'un peu plus de 14 % tandis que la croissance de l'emploi autonome était plus de deux fois supérieure (29 %³⁷).» Si depuis dix ans, on enregistre une baisse quant à l'emploi salarié, on note en revanche, avec la hausse du chômage, une montée de l'entrepreneuriat. Mais la notion de travail autonome n'est pas toujours synonyme d'entreprise reconnue, économiquement parlant, vu l'incertitude que l'indépendance professionnelle peut comporter.

Tableau 1

Répartition en pourcentage du total*
de l'emploi au Canada
entre travailleurs autonomes et travailleurs rémunérés**, 1975-1986

	1975	1978	1981	1984	1986
Travailleurs autonomes	12 %	14 %	14 %	16 %	16 %
Travailleurs rémunérés	88 %	87 %	86 %	84 %	84 %

* Incluant les travailleurs familiaux non rémunérés.

** Les «travailleurs rémunérés» sont ceux qui «reçoivent un salaire de l'entreprise, la ferme, le ministère du gouvernement, etc. qui les emploie» (G. L. Cohen, octobre 1988, p. 5).

Source: D'après les chiffres de Statistique Canada, G. L. Cohen, février 1988, p. 93.

³⁵ BIT, ouvr. cité.

³⁶ G. L. Cohen, art. cité, p. 9.

³⁷ *Perspective*, hiver 1991, p. 53.

Les activités indépendantes ont connu un essor dans les services traditionnels (déménageur à son compte, propriétaire d'un casse-croûte mobile, etc.) où des personnes travaillent à leur compte sans avoir d'employés. Mais ce type d'activité a aussi augmenté dans les secteurs de services en expansion, comme les services aux entreprises, en raison de la croissance des nouvelles catégories professionnelles.

Non seulement l'emploi indépendant au Canada s'est-il accru en nombre comme dans d'autres pays depuis 1975, mais cette forme d'activité est marquée par une nouvelle vigueur. L'une des caractéristiques de ce phénomène³⁸ réside dans l'accroissement considérable du nombre de femmes travailleuses autonomes professionnelles. Leur progression de 118% entre 1975 et 1986 dépasse celle qu'on enregistre chez les hommes (39%). C'est toutefois dans les services, où les salaires sont inférieurs à ceux de la production, que l'activité féminine indépendante tend à se répandre.

Diverses caractéristiques distinguent le salarié et le travailleur indépendant: au premier chef, le revenu de travail. Selon les données de 1986 du Conseil économique du Canada, dont l'étude a comparé salariés et indépendants des mêmes catégories professionnelles, plus de la moitié des travailleurs autonomes ont gagné moins de 10 000\$ par rapport à 27% dans le cas des travailleurs salariés³⁹. Statistique Canada⁴⁰ note aussi, en 1986, que «les gains des travailleurs à leur compte étaient de 30% inférieurs à ceux des travailleurs rémunérés dans le cas des hommes et de 50% dans le cas des femmes». S'il est vrai que le revenu de certains travailleurs indépendants est plus faible que celui des salariés, il faut bien voir par contre que le phénomène est lié au secteur d'occupation socioprofessionnelle. Ainsi, les travailleurs autonomes qui ont des employés rémunérés ont des gains 20% plus élevés que les salariés ordinaires. De plus, l'arrivée de femmes entrepreneures sur le marché du travail autonome semble s'accompagner d'un salaire plus élevé pour un nombre croissant d'entre elles.

³⁸ En excluant le secteur agricole.

³⁹ Dans le contexte de la tertiairisation des emplois, les études en ce qui touche les gains salariaux ne sont pas unanimes quant à savoir si certains secteurs de services progressent plus vite que d'autres. (Entretien de D.-G. Tremblay avec M. Polèse, dans une émission de *L'économie du Québec*, Télé-Université, 1991.)

⁴⁰ G. L. Cohen, art. cité, p. 89.

1.3 Différenciation des formes d'emploi et érosion des situations d'emploi

La différenciation des formes d'activité (travail à temps partiel, temporaire, occasionnel, indépendant et les sous-catégories) marque l'ampleur des écarts face au modèle de base de l'emploi dit normal. On est en présence d'une nébuleuse d'activités en croissance qui érode de plus en plus la sphère de l'emploi type. Les nouvelles contingences d'emploi qui se multiplient s'opposent ainsi à la pérennité des normes et situations d'emploi pour constituer des éléments de flexibilité dans l'utilisation des ressources humaines.

S'il est inapproprié de placer dans le même sac ces formes d'activité différenciées comme le temps partiel, l'emploi temporaire ou occasionnel, le travail indépendant et le travail au noir, elles témoignent néanmoins toutes des «contraintes particulières de temps» liées aux formes d'emploi non standard. Et face au recul de l'emploi standard, la progression de ces formes d'emploi différenciées semble poser de façon plus fondamentale le problème d'une redistribution sociale du travail dans notre société, eu égard particulièrement à la valeur centrale du travail⁴¹. S'il est vrai que les individus veulent travailler autrement, les nouvelles formes sociales qui prennent place dans le monde du travail sont encore floues.

L'effet de la redistribution du travail dans notre société est une préoccupation qui soulève la controverse vu l'absence de données exhaustives sur les formes d'activité différenciées. Les facteurs favorisant la progression de celles-ci de même que les incidences en ce qui a trait aux inégalités sociales selon l'âge, le sexe, etc. sont à l'heure actuelle encore mal définis. Il est difficile de départager les avantages et les inconvénients de l'effritement des normes de l'emploi salarié à vie, sous l'effet conjugué des difficultés structurelles économiques actuelles, du chômage, d'une éthique du travail en évolution et de nouveaux mouvements sociaux en émergence. Mais la tendance de l'économie prête peu à l'optimisme devant la part des nouveaux emplois offrant un plan de pension et de protections diverses, qui a chuté de 35 % depuis les années soixante-dix aux États-Unis⁴².

Ainsi, l'interaction entre la différenciation des normes d'emploi et la pérennité des instruments de protection sociale et de défense des

⁴¹ Voir à ce propos la série d'articles du *Monde diplomatique* de mars 1993 sur la valeur du travail en crise et le partage de l'emploi.

⁴² Selon une récente étude de J. Medoff, économiste à Harvard, *The New Unemployment*, citée dans *U.S News and World Report*, 28 juin 1983, p. 44.

acquis risque d'être déterminante de l'évolution prochaine du marché de l'emploi.

2 Recomposition du marché du travail

La recomposition du marché du travail en cours laisse prévoir la formation d'une catégorie de perdants dans l'ancien marché de l'emploi en effritement, d'une part, et, d'autre part, la formation d'une catégorie de personnes vulnérables dans le nouveau marché du travail en émergence.

La croissance des services, à l'origine d'enjeux encore mal cernés pour l'emploi, peut être l'une des causes expliquant ce phénomène de recomposition.

2.1 Expansion de l'emploi tertiaire et difficultés de mesure

Divers facteurs contribuent à expliquer le phénomène de différenciation des formes d'emploi par rapport au modèle standard, lui-même en voie d'effritement. Parmi ces facteurs, la montée des services d'où s'opère une recomposition de la main-d'œuvre sur le marché du travail est d'importance. La croissance de l'emploi dans les services remet en cause les repères normatifs traditionnels par lesquels se faisaient auparavant le classement et la prise en charge collective de ces catégories. Cela ne manque pas d'avoir des répercussions sur les individus et les structures socioprofessionnelles, en tant que catégories d'analyse.

On peut parler d'un nouveau marché du travail au sens où les formes différenciées d'emploi se distancient des standards de l'emploi normal tant pour ce qui est du nombre d'emplois créés que pour ce qui est «de la création des compétences qu'elles requièrent ou de leur mode de rémunération⁴³». Si des mutations socioculturelles apparaissent dans le processus de croissance des services à travers, par exemple, la progression des emplois professionnels et techniques ou encore le développement des connaissances et de l'information, l'adoption de nouvelles technologies et de nouvelles méthodes d'organisation du travail favorise aussi la recomposition du marché du travail. Tant et si bien que la question centrale du débat sur cette recomposition est celle de l'éclatement des divisions traditionnelles entre les secteurs économiques.

⁴³ CEC, ouvr. cité, p. IX.

Ce qui sépare théoriquement le secteur tertiaire des autres secteurs de l'activité sont des frontières diffuses, et les instruments de mesure sont inadéquats. Cela rend difficile l'analyse de la recomposition des secteurs d'emploi orientée vers les activités de services. Vu ces particularités théoriques et méthodologiques dans la définition du secteur tertiaire, il est souhaitable de préciser, à des fins d'analyse, à quelle branche de celui-ci on s'intéresse plus particulièrement.

2.2 Problème de fond: l'émergence de nouvelles formes d'activité de services

La branche des services appelée «services aux entreprises⁴⁴» (SAE) est devenue l'une des composantes indispensables à la production des biens. Cette branche englobe tous les services qui sont associés, d'une manière ou d'une autre, à la production de biens et de services.

Les chercheurs qui se sont penchés sur l'augmentation récente de l'emploi attribuable à la petite entreprise au Canada expliquent ce phénomène par le fait que certaines des anciennes fonctions intégrées aux grandes entreprises sont désormais confiées à des firmes spécialisées, sous forme contractuelle, entraînant une augmentation d'emplois dans la branche des services aux entreprises.

La part de cette branche dans l'emploi total est passée de 1,9 % en 1967 à 5,1 % en 1988, ce qui fait de celle-ci l'une des plus dynamiques du secteur tertiaire. Cette tendance résulte en partie des stratégies des entreprises consistant à extérioriser des tâches, notamment par la sous-traitance⁴⁵. Au chapitre de sa composition professionnelle, la branche des services aux entreprises exige bien souvent des compétences et une formation plus élevées que dans certains secteurs de la fabrication. L'expansion de ces services touche l'un des aspects du profil changeant des compétences, vu l'importance accrue accordée aux tâches liées à l'information.

Mais au-delà de ces quelques aspects d'intérêt, pourquoi s'intéresser davantage aux services aux entreprises plutôt qu'à d'autres secteurs d'activité?

⁴⁴ Les services aux entreprises se composent des catégories suivantes: bureaux de placement, services de publicité, bureaux d'architectes, services d'études, services scientifiques et services d'informatique, études d'avocats et de notaires, bureaux de conseil en gestion et en organisation (CEC, ouvr. cité, p. 3).

⁴⁵ Nous avons traité de cette question dans un texte intitulé *La sous-traitance de services et l'activité indépendante*, étude exploratoire menée dans les services aux entreprises, notes de recherche, Université du Québec, Télé-Université, juillet 1993.

La question des services à l'ordre du jour des négociations internationales (libre-échange, ALÉNA) a brutalement changé la perception qu'on avait des services et surtout l'attention qu'on leur portait au regard des emplois. Comme aspect plus diffus ayant aussi conduit à des questions sur les services, il faut citer leur montée en importance qui a fini par faire prendre conscience de leur poids, bien que leur capacité structurante soit encore relative.

Les facteurs de progression du travail indépendant dans les services aux entreprises se greffent sur des changements importants dans les pratiques des entreprises en ce qui touche les ressources humaines. Dans ce contexte, on assiste à un redéploiement des entreprises au profit des branches d'activité de services à fort taux d'emploi indépendant. Cette réorganisation de l'activité s'effectue pour faire face à la concurrence. L'activité indépendante a pu progresser suivant une organisation d'entreprise se voulant flexible et en fonction de certains besoins en services assurés de l'extérieur. Aux États-Unis, par exemple, de nombreuses sociétés ont décidé de faire appel à des sous-traitants indépendants pour toute une série de tâches qu'elles faisaient exécuter jusqu'aux années quatre-vingt par leur propre personnel⁴⁶. Il s'agit de fonctions de techniciens ou de professionnels pour des tâches spéciales, qui requièrent une formation d'expert. La pratique, qui tend à se répandre avec l'informatique, permet à l'organisation de réduire ses coûts.

Le sous-traitant indépendant de son côté y gagne en commodité, en réduisant ses frais de déplacement notamment. Mais il ne bénéficie pas d'une sécurité occupationnelle assurée, même si des avantages fiscaux peuvent exister.

L'économie classique, qui étudie le processus industriel, s'intéresse aux activités de services dans la mesure où les services sont intégrés à ce processus. Mais les économies avancées se transforment, portées par le processus de conception et d'utilisation des services qui devient prépondérant dans la production. L'analyse conduit donc à des remises en cause essentielles lorsque les services sont au centre des changements profonds s'opérant sous nos yeux dans l'«ordre» des choses.

Le modèle de croissance, de même que la question de la valorisation des services sur le chapitre des répercussions sur l'emploi, fait partie de ces remises en cause. Si, dans l'analyse statistique classique des évolutions, services, croissance et emploi semblaient s'additionner comme catégories, un certain doute sur leur articulation a surgi, face à

⁴⁶ Voir R. Belous, *ouvr. cité*.

un régime de croissance qui semble au ralenti ou momentanément instable.

L'hypothèse actuelle au centre des réflexions qui émergent est que «la montée des services aux entreprises correspond à de nouvelles manières de produire⁴⁷» et à de nouvelles normes de production. Les services aux entreprises qui, selon cette hypothèse, sont considérés comme des activités de services intermédiaires sont analysés en tant que manifestation des transformations du système productif permettant de dégager les enjeux pour l'avenir.

À considérer les services — en particulier les SAE — non plus en eux-mêmes, mais comme des composantes du système productif, on constate qu'ils jouent un rôle essentiel dans la complexité grandissante des systèmes économiques. Les services sont alors envisagés comme des indicateurs des transformations du système productif.

Sur le plan conceptuel, l'évolution des services peut alors être vue comme l'actualisation d'un nouveau partage de la croissance (entre demande intermédiaire et demande finale). Certaines analyses (dont celles sur la complémentarité biens-services, la gestion de la complexité technique et sociale de la production, la gestion du risque, etc.) proposent une interprétation en termes d'émergence de rapports sociaux de services qui intègrent les rapports de production (et de consommation⁴⁸).

Alors que la distinction classique entre biens et services s'appuyait auparavant sur la prépondérance du secteur productif, cette distinction tend maintenant à s'atténuer, ce qui a des répercussions sur la définition même à donner aux «services». La recomposition qui s'accomplit parallèlement à la croissance de l'emploi dans le secteur tertiaire (services, commerce...) suppose donc une prépondérance nouvelle de ce secteur comme catégorie d'analyse de l'emploi.

⁴⁷ J. Bonamy *et al.*, «Présentation», *Revue d'économie industrielle*, numéro spécial, «Le dynamisme des services aux entreprises», CNRS, no 43, 1988, p. 2.

⁴⁸ Certains travaux de J. Gadrey, spécialiste dans le domaine des services, vont en ce sens; voir en particulier «Des facteurs de croissance des services aux rapports sociaux de services», *Revue d'économie industrielle*, numéro spécial, «Le dynamisme des services aux entreprises», CNRS, no 43, 1988, p. 34-49.

Par exemple, entre 1983 et 1987, les services aux entreprises sont devenus l'une des sources majeures de nouveaux emplois dans le secteur des services⁴⁹.

Ainsi, au Canada, le secteur de la fabrication des biens regroupait 60 % de la population active à la fin des années quarante, alors qu'aujourd'hui plus de 70 % de celle-ci travaille dans le secteur des services. Le Canada et les États-Unis sont considérés comme des pays à forte tertiairisation, étant donné le rythme rapide de création d'emplois dans les services. Ce processus de tertiairisation, nettement plus avancé en Amérique du Nord, serait en partie lié au développement de la sous-traitance⁵⁰. Par ailleurs, le recours de plus en plus fréquent à des entreprises de services extérieures à l'entreprise accroît encore le phénomène de la sous-traitance. Il reste que malgré la progression des activités dans les services (professionnels, consultants...), cette réalité est mal connue, notamment en raison de l'inadéquation des notions et des instruments de mesure servant habituellement à l'analyse des phénomènes économiques. Par exemple, les notions associées aux traits distinctifs du secteur productif, comme biens «stockables» et «transférables», ne sont plus exclusives à ce secteur. Elles peuvent désormais s'appliquer aux services dont la production basée sur l'information devient transférable par les réseaux de communication⁵¹. De même, la production des biens acquiert elle aussi certains traits supposés propres aux services non stockables. C'est le cas notamment du contact direct entre producteur et consommateur par des consultations personnalisées et permanentes que prévoient les stratégies novatrices dans le «juste à temps». On intègre donc ici la contribution de plus en plus poussée des services à la production des biens. Certaines analyses insistent de plus en plus sur le rôle primordial des services au sein même du secteur de la production des biens. On met l'accent davantage sur leur dépendance mutuelle plutôt que sur ce qui les distingue ou les oppose. Le poids respectif des secteurs de la production et des services a beaucoup changé du fait du développement de l'emploi tertiaire et de l'intégration des activités de services dans le processus productif (recherche, publicité, finances, commerce, etc.), ce qui n'est pas sans poser des problèmes tant conceptuels que méthodologiques pour circonscrire le tertiaire comme objet d'étude. Cette difficulté provient également en partie du caractère résiduel que la

⁴⁹ Centre canadien du marché du travail et de la productivité (CCMTP), *La qualité des nouveaux emplois dans les services*, notes de recherche, Ottawa, Direction des ressources du travail, no 2, 1988, p. 4.

⁵⁰ D.-G. Tremblay, *Économie du travail*, ouvr. cité, p. 71; CEC, ouvr. cité, p. 6.

⁵¹ On parle même d'un secteur quaternaire qui regrouperait l'ensemble des activités reliées aux communications, à l'édition, à la recherche, à l'informatique, etc. (voir D. G. Tremblay, *Économie du travail*, ouvr. cité, p. 73).

définition classique a donné au terme tertiaire. En effet, à venir jusqu'à assez récemment, relevait du tertiaire ce qui n'appartenait pas aux secteurs primaire (ressources naturelles) ou secondaire (manufacturier).

2.3 Problème de méthode: prévalence d'une catégorisation ambiguë

Le caractère résiduel de la définition classique des services est lié à l'intangibilité de ceux-ci, contrairement à la tangibilité des biens produits. L'une des particularités de la notion de tertiaire est qu'elle désigne à la fois des secteurs de l'activité économique (par exemple, services aux entreprises, commerce de détail) et des catégories d'occupations socioprofessionnelles (par exemple, architectes, informaticiens, etc.).

En tant qu'activité économique, le tertiaire se définit par rapport au produit «immatériel» qu'il fournit — le service —, soit une catégorie résiduelle, un solde obtenu après le retranchement des biens produits stockables (agricoles, miniers, industriels). En tant que catégorie socioprofessionnelle, le tertiaire qualifie des emplois non reliés à l'acte productif. Il s'agit des professions non manuelles renvoyant à la distinction classique entre cols blancs et cols bleus. Pour illustrer cette situation, on peut donner l'exemple de l'architecte qui, à l'emploi d'une entreprise de fabrication, sera classé dans la production ou secteur manufacturier (secondaire), tandis que le même architecte exerçant un travail analogue à son compte ou dans un cabinet-conseil sera plutôt classé dans les services ou secteur tertiaire. Dans le premier cas, nulle trace de l'activité de services enfouie dans la production manufacturière; les services à l'entreprise de l'architecte restent invisibles malgré sa contribution à la production de ces biens. Aucune mesure ne prend en compte sa compétence et ses connaissances concourant à la production. Cela différera s'il travaille à titre d'indépendant ou dans un cabinet-conseil puisque sa contribution sera alors comptabilisée en tant que service, de manière séparée des biens produits.

À cet égard, le manque de données sur les services pose une difficulté particulière pour l'analyse des aspects quantitatifs et qualitatifs qui permettraient de distinguer les formes d'emploi non standard des emplois réguliers.

Les différentes sous-catégories de services aux entreprises témoignent toutes de l'hétérogénéité de cette branche de l'activité économique. Les activités professionnelles dans ces services ne pouvant pas être homogènes, elles donnent lieu à des contingences variables

(telles que nous les avons déjà définies) encore mal connues sur le chapitre des emplois.

La réflexion sur les services introduit habituellement l'idée d'un investissement immatériel (c'est-à-dire l'information, donnée intangible, par opposition au bien, produit tangible) où l'effet temps des services est complexe. L'état actuel des données et des recherches sur les services ne permet pas de mettre au point des outils méthodologiques qui rendraient possible la mesure de cette complexité.

Jusqu'au milieu des années soixante-dix peu d'études s'intéressaient aux services; ces activités «résiduelles» jugées de peu d'intérêt, étaient laissées pour compte. Mais, dans le sillage de certaines recherches⁵² sur les services, on a commencé à prendre conscience de l'extrême hétérogénéité de ces activités, ces recherches ayant fait éclater les notions de «services» ou de «tertiaire», remettant alors en cause les catégories et nomenclatures.

Tant et si bien que l'on en est venu à se demander si l'outil d'observation statistique permettait le repérage adéquat, même à un premier niveau, de ces évolutions. De façon générale, il faut déplorer les comparaisons internationales déficientes sur les services, lesquelles reflètent simplement la faiblesse des statistiques nationales. Au Canada, les recherches du Conseil économique ont signalé les problèmes liés au manque de données sur les services. «Par exemple, les indicateurs servant à suivre le cycle économique [...] doivent être redéfinis pour refléter de façon plus précise une économie dans laquelle le secteur des services est devenu si important⁵³.» Ainsi, les méthodes d'estimation des taux de croissance de la productivité par secteur économique doivent être modifiées de façon à ne plus sous-estimer les gains des services par rapport à ceux des biens qui sont gonflés. De plus, si aucune mesure objective de la notion de compétence n'existe à l'heure actuelle, malgré son importance pour les services, on ne peut que préconiser un examen de la base statistique nationale pour améliorer la mesure du secteur des services.

⁵² Le numéro spécial de la *Revue d'économie industrielle*, «Le dynamisme des services aux entreprises» (no 43, 1988), est l'aboutissement d'un ensemble d'initiatives et de programmes de recherche (recherche-action) sur les services mis en œuvre depuis 1979. Les initiatives en ce domaine ont conduit à la création, en France, du Centre de documentation et d'échange sur les activités de services (CEDES), en plus d'une fondation pour les services. C'est dire la préoccupation que suscite pour la recherche le fait que nous soyons déjà largement plongés dans la «société de services» et que les connaissances à ce sujet sont encore bien minces.

⁵³ CEC, ouvr. cité, p. 3C.

Travailleurs autonomes et services aux entreprises

Une fois les déficiences statistiques et conceptuelles précisées, l'activité indépendante peut apparaître, à première vue, comme une composante mineure du marché de l'emploi au Canada. Mais il est de plus en plus acquis que son importance augmente parallèlement à la croissance du secteur des services. Selon le BIT, en effet, au Canada comme aux États-Unis, l'activité indépendante a progressé plus vite dans des branches comme les services aux entreprises et le secteur bancaire que dans l'économie en général. Cela a vraisemblablement permis à ce type d'activité d'élargir sa place dans l'économie⁵⁴.

En ce qui concerne les services aux entreprises⁵⁵ en particulier, Statistique Canada note une hausse importante du nombre de travailleurs autonomes, ces derniers étant passé entre 1976 et 1991 de 297 000 à 711 000⁵⁶. Les services aux entreprises constituent l'activité comprenant la plus forte proportion de travailleurs indépendants parmi toutes les activités du tertiaire, ce qui leur confère un intérêt particulier. La proportion de travailleurs que cette activité regroupe représente par rapport à l'ensemble du secteur tertiaire est passé de 16% en 1976 à 27% en 1991.

Pour Statistique Canada, l'augmentation du nombre de travailleurs indépendants dans les services aux entreprises, est un indice de création de nouvelles petites entreprises dans le secteur⁵⁷.

D'autres auteurs émettent la même hypothèse et soutiennent que l'augmentation du nombre de travailleurs indépendants est en partie reliée à une nouvelle vogue de l'entrepreneurship et de création d'entreprises. Ils suggèrent que le travail autonome, du moins en ce qui concerne les nouvelles catégories socioprofessionnelles (relations publiques, marketing, communication, services conseil, etc.) revêt différentes formes pour proposer des services ponctuels en sous-traitance.

Si l'activité indépendante suscite de plus en plus d'intérêt à l'heure actuelle, c'est que les bons emplois salariés permanents, contrairement à la situation qui prévalait il y a une quinzaine d'années, se font rares. L'État et les entreprises n'offrent plus autant d'emplois convena-

⁵⁴ BIT, ouvr. cité, p. 20.

⁵⁵ Rappelons que ces services comprennent notamment les activités des bureaux de publicité, de comptables, d'experts en gestion, en informatique et en sécurité, accomplies le plus souvent par des travailleurs autonomes avec ou sans employés.

⁵⁶ Statistique Canada, catalogue 71-220, 1992.

⁵⁷ Statistique Canada, «Aperçu de la croissance de l'emploi dans le secteur des services aux entreprises», *La population active*, février 1986, p. 83-84.

blement rémunérés et protégés. C'est pourquoi certaines institutions (telle l'Organisation internationale du travail) commencent à se demander si l'emploi indépendant correspond vraiment à un libre choix de la part du travailleur. Dans cette perspective, l'étude de l'activité indépendante devient utile à différentes fins, notamment pour analyser les mécanismes de création d'emploi par les individus eux-mêmes face aux politiques, institutions et entreprises dont dépendent ces mécanismes.

L'activité indépendante doit être considérée comme un moyen de survivance. Par exemple, certains travailleurs indépendants sont susceptibles de se trouver dans une situation précaire parce qu'ils échappent à la législation du travail. Dispersés et souvent isolés, leur prise sur le marché ou dans la négociation est limitée. Ne pouvant s'appuyer sur une «véritable relation de sous-traitance», nombreux sont les travailleurs autonomes qui dépendent, pour exercer leur activité, d'un ou de plusieurs acheteurs de leurs services. Si, au mieux, l'activité indépendante peut assurer une autonomie appréciable, l'occasion de se réaliser et un revenu sans doute proportionné à l'effort fourni, la concurrence et l'obligation de se mettre en valeur font de certains des travailleurs indépendants du secteur des services des individus vulnérables à l'intérieur des nouveaux modèles d'emploi en émergence.

L'activité indépendante, forme qui se développe dans un contexte d'expansion du tertiaire, relève soit du choix des individus, soit de la rationalité de l'entreprise. Face à la prévalence d'une catégorisation ambiguë, il devient difficile de départager ces deux ordres d'aspects dans l'analyse. Ce constat, nous l'avons vu, tient autant à un problème de méthode qu'à un problème de fond devant l'émergence de nouvelles formes d'activité de services et leur mesure. Et si certaines de ces formes d'emploi ou d'activité recèlent des éléments de précarité, ceux-ci doivent être reconsidérés selon de nouveaux paramètres et non pas à la lumière des caractéristiques et mesures liées à l'ancien système d'emploi, ainsi que nous avons tenté de le montrer⁵⁸.

Lucie France DAGENAI
 Direction de la recherche
 Commission des droits de la personne du Québec

⁵⁸ Dans un texte à venir, nous comptons proposer une typologie des catégories de travailleurs dits atypiques que sont les travailleurs à temps partiel, les travailleurs temporaires (occasionnels et d'agences), les travailleurs à domicile, les travailleurs indépendants, et ce dans le but de parvenir à mieux saisir les sous-catégories (sexe, âge) qui se paupérisent dans le travail atypique.

Résumé

Ce texte fait le point sur les formes différenciées d'emploi proliférant depuis les années quatre-vingt concurremment avec le modèle de l'emploi régulier stable. Des indices sont proposés pour illustrer d'abord l'effritement des normes dans ce type d'emploi à temps plein. Ensuite, l'article présente les «nouvelles» formes d'emploi (travail à temps partiel, temporaire, indépendant) qui se multiplient à côté du salariat, pour illustrer le phénomène de différenciation. Cette typologie non exhaustive alimente une réflexion sur l'érosion de l'emploi standard comme catégorie de base devant l'expansion des formes d'emploi différenciées. Une attention particulière est accordée au fait que ce phénomène est lié aux mutations du secteur tertiaire.

Mots-clés: emploi, normes dans l'emploi, emploi à temps partiel, emploi temporaire, emploi occasionnel, activité indépendante, travailleurs autonomes, secteur tertiaire, services aux entreprises.

Summary

This article discusses the form of employment differing from the standard model of a stable regular job which have proliferated since the 1980s. It begins by examining the erosion of the norms governing full-time employment. This is followed by a presentation of the «new» job forms (part-time, temporary, self-employment) proliferating along side salaried workers, this as an illustration of the differentiation phenomenon. This non-exhaustive typology is meant to inform an inquiry into the erosion of the regular salaried job as a basic category vis-a-vis the multiplication of differentiated job forms. The author argues that this phenomenon is related to a transformation of the tertiary sector.

Key-words: job, employment standards, part-time work, occasional work, temporary work, self-employment, self-employed workers, tertiary sector, service industry.

Resumen

Este texto actualiza las formas diferenciadas del empleo que proliferaron a partir de los años ochenta conjuntamente con el modelo del empleo regular estable. Se proponen indicios para ilustrar la disolución de normas en ese tipo de empleo a tiempo completo. Seguidamente, se presentan las «nuevas» formas de empleo (trabajo a

medio tiempo, temporario, independiente) que se multiplican paralelamente al asalariado, para ilustrar el fenómeno de diferenciación. Esta tipología no exhaustiva alimenta una reflexión sobre la erosión del empleo standard como categoría de base ante la expansión de las formas diferenciadas de empleo. Se acuerda una atención particular al hecho de que ese fenómeno está ligado a las mutaciones del sector terciario.

Palabras claves: empleo, normas de empleo, empleo de medio tiempo, empleo temporario, empleo ocasional, actividad independiente, trabajadores autónomos, sector terciario, servicios a las empresas.