

LES LOIS DU TRAVAIL AU QUÉBEC ET LE TRAVAIL ATYPIQUE

*Allocution de M^{me} Diane Bellemare, vice-présidente à la recherche du
Conseil du patronat du Québec dans le cadre de
la deuxième édition de l'école d'été de l'Institut du Nouveau Monde*

Montréal, le vendredi 19 août 2005

1- Sur la notion de travail atypique

- Tout ce qui n'est pas un travail à temps plein, régulier, salarié et à horaire non standard est qualifié de travail atypique.
- Premier commentaire : il est vrai que le travail atypique a crû énormément depuis 30 ans¹.
 - Le travail à temps partiel a augmenté considérablement pendant cette période, et la part de l'emploi à temps partiel au Québec est passée de 9 %, en 1976, à 18,4 % en 2003.
 - Le travail indépendant a connu aussi une croissance importante, et sa part de l'emploi total est passée de 10,1 %, en 1976, à 13,3 % en 2003.
 - L'emploi temporaire ou à durée déterminée a connu également une croissance au Québec. Toutefois, les données sur ce phénomène remontent seulement à 1997. La part de l'emploi temporaire a augmenté ainsi de 13,2 % à 13,6 % entre 1997 et 2003.
 - Les données indiquent que la croissance de l'emploi atypique est une tendance lourde.

¹ Toutes les données statistiques de l'allocution sont tirées de : INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC.
Flash-info – travail et rémunération, volume 5, numéro 4, septembre 2004.

- Deuxième commentaire : l'emploi régulier à temps plein à horaire standard serait-il sur le point de devenir l'emploi atypique?
 - Il ne faut pas oublier qu'au début du XX^e siècle l'emploi régulier à temps plein était atypique par rapport au travail rural et agricole, qui caractérisait l'économie canadienne, québécoise et à peu près toutes les sociétés.
 - L'emploi régulier et à temps plein représente néanmoins 64,8 % de l'emploi total.
- Troisièmement : l'emploi atypique a augmenté partout dans la plupart des pays de l'OCDE.
- Pour répondre à cette question, voyons les causes du travail atypique.

2- Les causes du travail atypique

- Première observation : l'observation des données statistiques indique que le travail atypique croît par palier. Plus spécifiquement, la part de à temps partiel ainsi que celle du travail indépendant augmentent plus rapidement en période de ralentissement économique, ce qui est tout à fait normal.
- Deuxième observation : le travail atypique se retrouve principalement dans le secteur tertiaire; la tertiarisation du marché du travail est un phénomène toujours en croissance.
 - En effet, la part de l'emploi à temps partiel, du travail autonome et de l'emploi temporaire est beaucoup plus élevée dans le secteur des services que dans celui des biens :
 - ✓ *Part de l'emploi à temps partiel : 23,1 % dans les services contre 4,7 % dans le secteur des biens en 2003;*
 - ✓ *Part du travail indépendant : 14 % dans les services contre 11,1 % dans les biens;*
 - ✓ *Part du travail temporaire 14,8 % dans les services et 10,3 % dans les biens.*

- Entre 1976 et 2003, il s'est créé 1 100 600 emplois au Québec, soit une augmentation de 43,5 %. Parmi ces nouveaux emplois, **95,8 % sont dans le secteur tertiaire. Ainsi, la part des services dans le total de l'emploi atteint 74,4 % en 2003 par rapport à 65,2 % en 1976.**
- Troisième observation : la croissance de l'emploi atypique répond en partie aux besoins de flexibilité des entreprises. Le rapport Bernier² a documenté ce point de vue.
- Quatrième observation : mais cette croissance dépend aussi des besoins de flexibilité des individus. Elle répond aux besoins des personnes.
 - À cet effet, les femmes qui cumulent travail rémunéré et non rémunéré préfèrent souvent le travail atypique. Les jeunes qui combinent travail et études trouvent intéressantes ces formes d'emploi, tout comme les travailleurs âgés qui veulent continuer à travailler sans pour autant le faire à temps complet.
 - Exemple : selon Statistique Canada, 72,8 % des emplois à temps partiel sont occupés par des personnes qui ont choisi le temps partiel.

3- Le problème avec les nouvelles formes d'emploi

- Le problème avec les nouvelles formes d'emploi tient du fait qu'elles accroissent souvent l'insécurité économique.
- Quand le salariat et le travail en manufacture (secteur secondaire) sont apparus au début du XX^e siècle, l'insécurité économique liée à une interruption involontaire de salaire pour cause de maladie, d'accident du travail, de chômage et de mise à la retraite est apparue comme un problème terrible créé par les emplois atypiques des usines.

² QUÉBEC (PROVINCE). Ministère du Travail. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, rapport final rédigé par M. Jean Bernier, M^{me} Guylaine Vallée et M^e Carol Jobin, janvier 2003.

- Les sociétés ont trouvé des solutions afin d'atténuer l'insécurité économique liée à l'avènement du salariat : les assurances sociales et collectives ainsi que les régimes de retraite sont venus bonifier les conditions de travail dans le cadre d'un contrat social autour du concept de l'État providence. Ce modèle a fonctionné tout au long des 75 premières années du XX^e siècle parce que les conditions économiques s'y prêtaient.
 - Taux de chômage relativement bas sauf pour de courtes périodes.
 - Entreprises de type fordiste où le contrat d'emploi se profile selon les besoins de l'entreprise productrice de biens.
 - Mobilité et concurrence internationale beaucoup moins fortes.
 - Changements technologiques moins rapides permettant la continuité dans le travail et les processus de production.
 - Main-d'œuvre davantage masculine, plutôt jeune.

4- Aujourd'hui, il faut adapter nos institutions et nos protections sociales aux nouvelles réalités du marché du travail plutôt que de chercher à faire la guerre à l'emploi dit atypique

- Le travail atypique est une des manifestations d'un nouveau marché du travail où les besoins des entreprises et des individus ne sont plus les mêmes qu'avant, à l'exception du besoin de sécurité économique auquel on doit chercher des solutions.
- C'est pour cette raison que le Conseil du patronat du Québec est critique à l'endroit du rapport Bernier, qui est construit sous l'hypothèse d'un marché du travail dépassé.
- Il nous apparaît plus prometteur de travailler à adapter nos lois et nos protections sociales en fonction d'un marché du travail qui reflète la tertiarisation de l'emploi, la diversité des besoins des individus et des entreprises, les besoins de formation continue et le vieillissement de la main-d'œuvre.

- Nous sommes également d'avis qu'il faut travailler à augmenter le taux d'emploi et la productivité, deux conditions qui peuvent permettre d'améliorer la qualité des emplois.
- Plutôt qu'une stratégie qui accroît les rigidités sur le marché du travail (comme c'est le cas dans le rapport Bernier) et qui réduit notre capacité d'adaptation, de croissance et de création d'emplois, **nous proposons une stratégie en trois temps** :
 - **Premièrement** : favoriser la croissance de l'économie et de l'emploi, entre autres par des mesures fiscales encourageant l'investissement et la formation.
 - **Deuxièmement** : adapter les pratiques de GRH de manière à mieux répondre, à la fois aux besoins des entreprises et à ceux des individus. Il s'agit notamment de viser un marché du travail plus fluide, moins segmenté permettant une modulation du parcours professionnel tout au long de la vie.
 - **Troisièmement** : adapter les programmes sociaux et les protections collectives aux nouvelles réalités du marché du travail, notamment l'assurance-emploi et le Régime de rentes du Québec.

Nous vous invitons à lire également le programme d'action 2004-2006 du Conseil du patronat du Québec ***Pour créer la richesse et le mieux-être.***