
FLEXIBILITÉ ACCRUE ET FORMATION CONTINUE : LES PRÉALABLES POUR UN MARCHÉ DU TRAVAIL ÉQUILIBRÉ

COMMENTAIRES DU CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC PRÉSENTÉS AU COMITÉ D'EXPERTS SUR LES BESOINS DE PROTECTION SOCIALE DES PERSONNES VIVANT UNE SITUATION DE TRAVAIL NON TRADITIONNELLE

JUIN 2002

TABLE DES MATIÈRES

	Page
LA DÉFINITION DE L'EMPLOI ATYPIQUE.....	1
LES FACTEURS SOUS-TENDANT LA CROISSANCE DE L'EMPLOI ATYPIQUE.....	2
Évolution des stratégies d'affaires.....	2
Évolution démographique.....	2
Préférence individuelle.....	2
Croissance des industries de service.....	3
La fonction publique.....	4
L'EMPLOI ATYPIQUE ET SES CONSÉQUENCES POUR LES EMPLOYEURS.....	5
LE PROFIL DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS EN 2001.....	5
LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS.....	6
LE TEMPS PARTIEL : LE PLUS COMMUN DES EMPLOIS ATYPIQUES.....	8
LE TRAVAIL ATYPIQUE ET LES JEUNES TRAVAILLEURS.....	9
DES PISTES DE SOLUTION À APPROFONDIR.....	10
CONCLUSION.....	12

**FLEXIBILITÉ ACCRUE ET FORMATION CONTINUE :
LES PRÉALABLES POUR UN MARCHÉ DU TRAVAIL ÉQUILIBRÉ**

**COMMENTAIRES DU CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC
PRÉSENTÉS AU COMITÉ D'EXPERTS SUR LES BESOINS DE PROTECTION SOCIALE DES
PERSONNES VIVANT UNE SITUATION DE TRAVAIL NON TRADITIONNELLE**

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) remercie le Comité d'experts sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle de l'occasion qui lui est offerte de présenter le point de vue du milieu des affaires sur ce sujet d'importance pour le marché du travail québécois. Dans le présent document, le CPQ entend remettre en perspective la situation réelle du marché du travail et identifier les conditions qui permettent de créer davantage d'emplois réguliers et de bonne qualité.

LA DÉFINITION DE L'EMPLOI ATYPIQUE

Le travail non traditionnel, dit atypique, est défini comme étant ce qui ne correspond pas à l'idéal de l'emploi régulier à temps plein. De manière générale, les emplois atypiques englobent les emplois à temps partiel, les emplois à court terme ou à contrat, les emplois obtenus par l'entremise d'agences de placement temporaire et le travail indépendant « à son compte ». À première vue, le trait caractéristique des emplois de cette nature est le taux de croissance rapide qu'ils connaissent depuis le milieu des années 70. Cependant, on doit absolument prendre en compte le fait que les conditions économiques dictent de façon très directe la création d'emplois à temps partiel.

LES FACTEURS SOUS-TENDANT LA CROISSANCE DE L'EMPLOI ATYPIQUE

Évolution des stratégies d'affaires

La mondialisation du commerce, l'introduction des nouvelles technologies et la volatilité des marchés internationaux et nationaux sont autant de facteurs qui exercent désormais des pressions sur les entreprises au Canada aussi bien qu'à l'étranger. La souplesse et les économies semblent représenter les raisons principales pour lesquelles on a recours à l'emploi atypique. En engageant des travailleurs à titre temporaire ou à temps partiel, les employeurs sont en mesure de rajuster la taille de leur effectif pour composer avec les fluctuations de la demande pour des biens et des services fournis. Cela permet aux entreprises de se concentrer sur les compétences de base, tout en ayant la capacité d'acquérir les habiletés et l'expertise nécessaires dans des domaines fortement spécialisés ou dont l'évolution est très rapide.

Évolution démographique

Le travail indépendant est privilégié par les travailleurs d'un certain âge qui ont eu suffisamment de temps pour accumuler les capitaux financier et humain nécessaires pour se lancer en affaires.

De plus, le travail indépendant est fréquent chez certains groupes d'immigrants.

L'évolution du taux d'activité des femmes sur le marché du travail représente aussi un critère dans la croissance de l'emploi atypique.

Préférence individuelle

Selon Développement des Ressources humaines Canada, un nombre important de Canadiens sont attirés par l'autonomie, l'indépendance et la perspective d'être

leur propre patron. Les résultats d'une étude du CQRS¹, parue en 1999, dont le sujet est l'intermittence en emploi, son rapport au travail et la santé mentale, affirment que l'on attribue un bon niveau de bien-être (52 %) chez les gens de formation universitaire en partie à des choix qu'ils ont faits dans leur vie. Par contre, les gens possédant un faible niveau de scolarité et ayant perdu un emploi stable ressentent un faible niveau de bien-être attribuable à la précarisation de leurs conditions de travail et d'existence.

Lors d'une conférence internationale organisée par le gouvernement du Canada et l'OCDE (1996), il a été observé qu'une polarisation est peut-être en train de se produire, c'est-à-dire que les niveaux de revenu augmentent pour les employés bien scolarisés et spécialisés, mais non pour les moins spécialisés, les employés en périphérie ou dans les organisations traditionnelles ou petites offrant peu de formation. Enfin, l'adaptabilité au changement, qui fait partie intégrante des systèmes flexibles en milieu de travail, exige l'apprentissage continu et la mise à jour des compétences.

Croissance des industries de service

Depuis le début des années 80, une part significative de l'augmentation du travail indépendant est attribuable à l'expansion de l'économie de service qui se traduit notamment par la croissance de l'industrie des soins personnels, de l'industrie touristique, etc. Toutefois, le travail indépendant est devenu répandu dans tous les secteurs de l'économie.

¹ LaRue, A. [et al.]. *Travailler un peu, beaucoup, passionnément... pas du tout*, Conseil québécois de la recherche sociale, juillet 1999.

La fonction publique

La compression des effectifs a entraîné un recul de l'emploi dans les fonctions publiques fédérale et provinciale. Le peu de flexibilité offert par les conventions collectives du secteur public a entraîné l'embauche de personnel occasionnel en plus grand nombre. Au provincial, un employé sur quatre est désormais occasionnel. Au fédéral, le nombre de postes à temps plein a chuté de 20 % au cours des dix dernières années.

Au fédéral

Le nombre de fonctionnaires ayant moins de 25 ans est passé de 10 500 à environ 5 000 entre 1988 et 1997 (-53 %) et la création de postes à temps plein établis pour une période indéterminée a chuté de 81 %. De même, le nombre de fonctionnaires ayant entre 25 et 34 ans a diminué de plus de 31 000 entre 1988 et 1997 (-50 %), fait attribuable au déclin du nombre de personnes occupant un poste à temps plein établi pour une période indéterminée (diminution de 27 000).²

Au provincial

Les moins de trente ans représentent 1,69 % de l'effectif régulier de la fonction publique. Sur le plan des emplois occasionnels, les moins de 30 ans représentent 16,8 %.³

Entre 1981 et 1991, la part des employés du secteur public a diminué au profit de celle des travailleurs indépendants. De 1991 à 2001, c'est la proportion des

² McCartin, M. et Schellenderg, G. *L'avenir du travail : L'emploi atypique dans la fonction publique du Canada*, Commission de la fonction publique, Direction de la recherche, Direction générale des politiques, de la recherche et des communications; mars 1999.

³ Gouvernement du Québec. Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre. *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*, Comité d'orientation de la recherche appliquée au travail (CORAT), 1999.

employés du secteur privé qui a augmenté aux dépens de celle des employés du secteur public.

L'EMPLOI ATYPIQUE ET SES CONSÉQUENCES POUR LES EMPLOYEURS

Ce genre d'emploi peut conférer à un employeur une marge de manœuvre plus grande et réduire ses coûts sur le plan des ressources humaines, mais en contrepartie, il est possible que le dévouement et la loyauté des employés soient touchés. Les gestionnaires qui manifestent peu d'intérêt à l'égard de leurs employés sont également peu susceptibles d'investir dans la formation et le perfectionnement. Il est improbable que les organisations employant une grande part de travailleurs à des postes atypiques réalisent les gains en productivité qui découlent d'un engagement à la tâche, d'investissements faits dans le capital humain et de gains en efficience attribuables au savoir-faire organisationnel.

Cette caractéristique constitue d'ailleurs un frein important au développement de ce genre d'emploi.

LE PROFIL DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS EN 2001

Les personnes qui exploitent leur propre entreprise ou qui exercent sous forme indépendante une profession ou un métier, qu'elles emploient ou non des salariés, sont considérées comme des travailleurs autonomes. Toutefois, des différences de définition peuvent apparaître selon les pays. Le Canada exclut de ses données les propriétaires-exploitants d'entreprises constituées en sociétés.

Il existe deux thèses pour expliquer la présence du travail autonome : celle de la pression et celle de l'attraction.

La première est la conséquence de périodes de décroissance économique où de plus en plus de gens sont contraints à créer leur propre emploi.

Parallèlement à cette première thèse, les conditions de travail dont bénéficient les travailleurs autonomes, incluant la rémunération, exercent une attraction et incitent certains à créer leur propre emploi. Ils préfèrent la flexibilité de ce mode de travail à la rigidité du cadre d'un emploi régulier.

Le travail indépendant a connu une progression lente si on fait abstraction des récessions du début des années 80 et 90. La hausse est surtout attribuable aux travailleurs indépendants avec aide rémunérée alors que le nombre de travailleurs indépendants sans aide rémunérée est demeuré relativement stable. En période de forte création d'emplois et de taux de chômage plus bas, le travail autonome perd de l'importance, comme l'illustrent les données suivantes :

- En 1982, une augmentation des travailleurs autonomes de 13,1 % comparativement à une baisse des employés réguliers de 7,1 %.
- En 2000-2001, des augmentations des employés réguliers de 2,9 % et 2,8 % comparativement à des décroissances des travailleurs autonomes de 7,3 % et de 11,5 %.

LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Les travailleurs indépendants ne constituent pas un groupe homogène. L'Institut de la statistique du Québec différencie deux catégories de travailleurs indépendants : ceux avec aide rémunérée et ceux sans aide rémunérée. Il est

constaté que les travailleurs indépendants sans aide rémunérée vivent une situation financière précaire. L'Institut suggère une étude plus approfondie tenant compte de certaines variables comme les gains, les heures de travail, le statut juridique, l'âge et le sexe des travailleurs. Les données suivantes fournissent un portrait général de ce phénomène :

- Les deux tiers sont des hommes; la proportion des femmes est passée de 25,7 % en 1976 à 36,6 % en 2001.
- La part des travailleurs indépendants parmi les personnes occupées augmente avec l'âge : 1,9 % pour le groupe d'âge de 15 à 19 ans; 6,1 % pour le groupe des 20-29 ans en 1993; le groupe des 70 ans et plus constituent 56,7 % de l'effectif toujours sur le marché du travail.
- Près des trois quarts des travailleurs autonomes sont âgés de 40 ans et plus, soit 80 % des hommes et 63 % des femmes. L'âge moyen se situe donc au milieu de la quarantaine, ce qui est plus élevé que les salariés dont la moyenne est d'environ 35 ans. Cela s'explique généralement par le fait qu'il faut plus de formation et d'expérience professionnelle pour réussir en tant que travailleur autonome, et qu'il faut un certain temps pour amasser le capital nécessaire au démarrage d'une entreprise.
- Quatre-vingt pour cent (80 %) des travailleurs indépendants ne possèdent pas de formation universitaire.
- Les travailleurs indépendants sont beaucoup plus présents parmi ceux qui travaillent de nombreuses heures par semaine. Dix-huit virgule six pour cent (18,6 %) des travailleurs autonomes travaillent plus de 60 heures par semaine contre 2,1 % des travailleurs réguliers.

- Globalement, la fréquence du temps partiel chez les travailleurs autonomes est semblable à celle observée parmi l'ensemble des salariés. Chez les hommes, le temps partiel est légèrement plus faible auprès des autonomes (14,3 %) que les salariés (16,2 %). Chez les femmes, la situation est inverse puisque 43 % des femmes autonomes sont à temps partiel comparativement à 33,9 % pour les salariées.
- De toutes les industries, ce sont les services professionnels, scientifiques et techniques qui rassemblent la plus grande part (13,2 %) de l'ensemble des travailleurs indépendants. Nous en retrouvons un bon nombre chez les travailleurs spécialisés dans les services et dans la vente.
- La majorité des travailleurs indépendants travaillent seuls, sans aide rémunérée (59,3 %).
- En 1998, les revenus provenant d'un emploi autonome se chiffraient à 10 000 \$ pour 53,3 % des travailleurs indépendants sans aide rémunérée.

LE TEMPS PARTIEL : LE PLUS COMMUN DES EMPLOIS ATYPIQUES

La définition de l'emploi à temps partiel varie d'un pays à l'autre. Au Canada, elle repose sur le nombre total habituel d'heures dans l'emploi principal, soit moins de 35 heures par semaine, avant 1975, et moins de 30 heures depuis lors.

La majeure partie des emplois à temps partiel est concentrée dans le secteur du commerce et des services. En effet, ce dernier compte plus de 80 % d'emploi de

ce genre aux États-Unis, comme en Australie et au Canada. En revanche, le secteur industriel n'emploie pas plus de 10 % de travailleurs à temps partiel.

Bien que le travail à temps partiel émane d'une volonté des employés dans la majorité des cas, il existe également des personnes qui sont embauchées à temps partiel de façon involontaire; elles préféreraient un emploi à temps plein, mais elles n'en trouvent pas. Selon les estimations, 6 % de la population active serait touchée par le temps partiel involontaire.

Au Québec, pour l'année 2001, on retrouvait 17,2 % emplois à temps partiel. Les hommes occupaient un tiers de ces emplois comparativement à deux tiers chez les femmes. Le travail à temps partiel est dominé par les femmes et les jeunes. En 2001, la proportion des femmes occupant un emploi de cette nature était de 25,6 % contre 22,5 % en 1981. Au cours de la même période, le pourcentage des jeunes occupant un emploi à temps partiel a presque doublé : il est passé de 21,9 % à 42,1 %.

L'évolution du travail à temps partiel est fortement liée aux cycles économiques. Elle dépend de la conjoncture et des changements dans l'organisation du travail. Le travail à temps partiel a tendance à augmenter en période de ralentissement économique ou de récession, et à diminuer en période d'expansion.

LE TRAVAIL ATYPIQUE ET LES JEUNES TRAVAILLEURS

Nous constatons, à la lumière de documents rédigés par le Conseil permanent de la jeunesse et des propos rapportés, que les jeunes travailleurs sont très lucides sur l'évolution du marché du travail. Il n'est plus question pour eux de rechercher un seul employeur et un même emploi à vie, comme leurs parents. Ils savent

qu'ils devront s'adapter et compter sur eux-mêmes. L'emploi atypique représente désormais une réalité incontournable. Par ailleurs, les jeunes recherchent un milieu de travail stimulant, sain et quelque chose d'utile à faire.

Les personnes qui intègrent pour la première fois le marché du travail sont toutefois particulièrement exposées à vivre une situation de travail atypique. Certaines données statistiques permettent de constater que les 15-19 ans occupent un emploi à temps partiel tout en accordant une autre part à leurs études, phénomène qui a augmenté mais qui était déjà présent avant 1976.

DES PISTES DE SOLUTION À APPROFONDIR

Envisageons quelques avenues possibles pour encadrer l'emploi atypique tout en conservant la souplesse essentielle aux entreprises pour demeurer concurrentielles :

- D'abord, il convient de documenter de façon plus précise les divers phénomènes en cause dans l'emploi atypique. Des données manquent pour établir un diagnostic détaillé. Avant de questionner nos politiques, il faut documenter la problématique.
- La pire forme de précarité découle évidemment de la pénurie d'emplois dans l'économie québécoise. La persistance d'un taux de chômage supérieur à celui de nos principaux concurrents en est le symptôme le plus évident. Des dizaines de milliers d'emplois devraient pouvoir être créés par la simple mise en place de politiques publiques incitatives à une telle création d'emplois. Le CPQ a d'ailleurs maintes fois œuvré à fournir au gouvernement des pistes de solution dans ce domaine.

- Une autre forme importante de précarité découle du problème de la formation professionnelle et technique puisque des milliers d'emplois disponibles au Québec ne sont pas comblés à cause d'une pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Il y a là clairement un chantier prioritaire à mettre en œuvre du côté de l'État et des partenaires du marché du travail.
- Pour contrer le phénomène du personnel occasionnel dans la fonction publique, il convient d'obtenir, dès les prochaines négociations du secteur public, plus de flexibilité dans les conventions collectives, en profitant notamment de l'opération de renouvellement massif des effectifs.
- La mise en place d'un dispositif supporteur en matière d'emploi autonome devrait être priorisée pour favoriser à la fois le maintien en emploi des travailleurs plus âgés et la conciliation travail-famille chez les jeunes.
- Sur une base volontaire, il serait souhaitable de miser également sur les bonnes pratiques de gestion, et de favoriser une formation adaptée aux besoins du milieu de travail ainsi que la mise sur pied d'un système de mentorat visant le parrainage de nouveaux employés par des collègues de travail plus expérimentés.
- Pour permettre aux nouveaux diplômés d'entreprendre une carrière dans un domaine lié à leur champ d'étude, il serait avantageux d'instaurer un programme gouvernemental qui accorderait un soutien financier à l'employeur, particulièrement la PME, qui embauche une personne qui n'a pas ou peu d'expérience dans son domaine d'études.

- Le travail à temps partiel chez les jeunes correspond à une demande sociale qui doit être davantage étudiée, car elle crée des obligations (consommation) qui entrent en conflit avec le temps de formation de la future main-d'œuvre.

CONCLUSION

Selon les spécialistes du travail, les conditions actuelles sont susceptibles de définir le marché de l'emploi des années à venir. L'emploi atypique risque donc d'être une réalité avec laquelle la main-d'œuvre devra continuer à composer. Toutefois, la flexibilité des modes de gestion et d'organisation du travail ne devrait pas être synonyme de mauvaises conditions ou de précarité. Une entreprise bien gérée fait en sorte que ses politiques internes favorisent des horaires, des charges de travail, des conditions salariales et des mesures de protection de l'emploi répondant à des exigences minimales qui sont compatibles avec la famille et la vie sociale. Dans un marché du travail qui s'annonce très favorable aux travailleurs à moyen terme, la loi du marché est encore la règle qui oriente le plus sûrement les pratiques de gestion dans les entreprises.

Le CPQ croit fermement que les politiques publiques qui exercent un impact sur la situation générale de l'économie constituent les plus importants déterminants de l'évolution du type d'emplois créés au Québec. En ce sens, ce qu'il faut rechercher, c'est davantage la fluidité et la flexibilité de la réglementation s'appliquant au marché du travail plutôt que la lourdeur d'une réglementation qui générerait des coûts et qui se solderait par un nombre important d'emplois de qualité qui ne seraient jamais créés.