

Force Jeunesse

**La situation des jeunes travailleurs atypiques :
Agir rapidement pour cesser l'hémorragie**

Document présenté le 27 juin 2002

Force Jeunesse
10780 Laverdure, Montréal, Qc, H3L 2L9
www.forcejeunesse.qc.ca
info@forcejeunesse.qc.ca

Table des matières

~~222~~

0. Présentation de Force Jeunesse	333
1. Introduction.....	555
2. Le travail atypique : quelques statistiques	666
2.1 La croissance de l'emploi atypique.....	666
2.2 Les jeunes d'avantages touchés par le travail atypique.....	777
3. Les «faux travailleurs autonomes»	999
4. La multiplication des statuts d'emploi	131313
5. Caisse d'assurance-parentale d'urgence pour les travailleurs autonomes	161616
6. Conclusion.....	181818

Réalisation du mémoire

Recherche et rédaction : Karine Blondin

Collaborateurs : Jean-François Sylvestre
Jean-François Roberge
Joël Monzee
Pierre-Yves Boivin
Étienne Titley
Richard Morel
Caroline Sauriol

0. Présentation de Force Jeunesse

Créé en 1998, Force Jeunesse est un regroupement de jeunes travailleurs visant la défense et l'amélioration des conditions de travail ainsi que des perspectives d'emploi de la relève. L'équité entre les générations et une préoccupation pour l'avenir collectif de notre société sont au cœur des valeurs défendues par Force Jeunesse.

Force Jeunesse agit concrètement en revendiquant des mesures qui améliorent la situation économique et sociale des jeunes. Le groupe intervient également lors de débats publics, tout en organisant des activités de réflexion et en soutenant l'organisation de groupes de jeunes travailleurs.

Force Jeunesse est composé de membres individuels et de membres associatifs. Nos membres associatifs sont :

- Association de défense des jeunes enseignants du Québec (ADJEQ)
- Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures (AELIÉS)
- Association des étudiants aux grades supérieurs de la faculté de médecine de l'Université de Montréal (AEGSFM)
- Association des étudiants aux grades supérieurs du département de biochimie de l'université de Montréal (AEGSDBUM)
- Association des jeunes de la fonction publique québécoise (AJFP)
- Association des jeunes médecins du Québec (AJMQ)
- Comité jeunesse de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec
- Conseil des jeunes décideurs de l'Ordre des administrateurs agréés du Québec
- Groupe d'action pour l'égalité et l'équité salariale du SPCUM (GAPES)
- Intérêts 16-35 des Basses-Laurentides
- Jeunesse du monde
- Jeunes en tête
- Syndicat des employés des cinémas (AIEST-262, FTQ)
- Syndicat TCA (Unité Air Canada, section locale 2213-FTQ)

Force Jeunesse est un organisme de défense de droits. En l'occurrence, nous n'offrons pas de services particuliers aux travailleurs atypiques, autres que la défense de leurs droits et intérêts lors de nos interventions.

Peu de gens se font les porte-parole des travailleurs atypiques. Puisqu'ils sont peu regroupés, éparpillés sur tout le territoire québécois et vivant dans des conditions de précarité inquiétantes, ceux-ci sont rarement enclins à s'organiser pour défendre leurs conditions de travail. Nous tentons donc en tant qu'organisme de mieux comprendre leur situation ainsi que leurs problématiques afin de leur donner une voix dans l'arène politique.

Le présent mémoire se veut une rampe de lancement pour une réflexion plus large sur le travail atypique, plus particulièrement le faux travail autonome, que nous entamons cette année à Force Jeunesse. Les solutions présentées ici sont donc le point de départ d'une réflexion qui se poursuivra dans les prochains mois.

1. Introduction

Les jeunes québécois sont particulièrement touchés par le travail non-traditionnel ou atypique. Pour plusieurs d'entre-eux, l'entrée sur le marché du travail sera parsemée d'embûches importantes reliées à ce statut telles l'incertitude et la précarité d'emploi.

Les jeunes représentent d'ailleurs la plus belle mosaïque de toutes les situations de travail atypique et les nouvelles formes de travail vécues par ceux-ci semblent être sans limites : occasionnel, auxiliaire, sur appel, surnuméraire, temps partiel occasionnel, travailleur autonome, contractuel, intermittent (avec horaires brisés ou irréguliers), à domicile ou à distance (télétravail). Bien que cette diversification des formes d'emploi affecte de façon plus particulière les jeunes ou les nouveaux arrivants sur le marché du travail, elle touche néanmoins l'ensemble de la société.

Nous divisons le travail atypique en trois grandes catégories : les faux travailleurs autonomes, la multiplication des statuts d'emploi, et les « vrais » travailleurs autonomes. Ces trois formes de travail non traditionnel n'ont pas le même impact pour les travailleurs et ne nécessitent pas les mêmes interventions. Nous traiterons donc ces catégories d'emploi distinctement.

Nous abordons ici plus particulièrement les problèmes dus à la diversification des statuts d'emploi ainsi qu'au faux travail autonome. Nous tenterons, à l'aide d'exemples, de démontrer comment ce type d'organisation du travail cause des problèmes importants aux jeunes travailleurs, ainsi que la nécessité d'agir avec vigueur pour corriger certaines injustices. Nous avons choisi d'aborder ces questions plus en détails car elles reflètent davantage des situations ne relevant pas du choix des travailleurs mais davantage d'une conjoncture du marché du travail qui défavorise certains travailleurs.

Les lois encadrant le marché du travail datent généralement d'une autre époque et ne reflètent pas les changements survenus sur le marché du travail. Nous devons nous assurer que ces lois assurent aujourd'hui la protection sociale qu'elles visaient à offrir aux travailleurs lorsqu'elles ont été créées. Les failles à cette protection doivent être comblées sans délais parce qu'actuellement, ce sont des milliers de travailleurs qui en subissent quotidiennement les conséquences.

Pour cela, il faut avoir le courage d'agir rapidement car on ne peut prendre le risque d'attendre qu'un consensus émerge. Ces questions interpellent de nombreux intervenants aux idéologies divergentes qui ne s'entendent que très rarement sur les mesures à prendre.

2. Le travail atypique : quelques statistiques

2.1 La croissance du travail atypique

En 2000, 36,2 % des travailleurs québécois ayant entre 15 et 64 ans avaient un emploi considéré comme atypique. Cela représente 1 231 234 travailleurs. Le phénomène du travail atypique touche donc une part importante des travailleurs québécois.

Entre 1976 et 1995, 670 000 emplois non traditionnels ont été créés au Québec soit l'équivalent de 25,5 % de l'emploi total. De ces 670 000 emplois atypiques, 34.4 % étaient des emplois de travailleurs autonomes et 65.5 % des emplois salariés atypiques.¹ Cette tendance ne semble guère se résorber. « *Depuis 5 ans, la croissance du groupe (de travailleurs atypiques) est de 5% par année, alors que le nombre de salariés a augmenté de 1% à peine* », nous apprenait Mme Diane Lemieux alors qu'elle était Ministre du Travail et qu'elle prenait la parole lors d'un petit-déjeuner à la chambre de commerce du Montréal métropolitain, le 17 février 2000.

La définition de travail atypique qui est ici utilisée est : « l'emploi à temps partiel, le travail à durée temporaire, [...] (travail occasionnel, contractuel, cumul d'emploi) et l'emploi autonome.² »

Entre 1976 et 1995, l'emploi atypique au Québec a cru de 135 % pendant que l'emploi permanent salarié augmentait de 6,6 %. C'est dire l'importance de la croissance de ce phénomène.³ Selon Lucie-France Dagenais, de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse cette croissance a plusieurs impacts sur les travailleurs:

« [...] avec la croissance de ces formes d'emplois [atypiques], la proportion de travailleurs mal rémunérés et mal protégés tend à s'accroître. Certaines données font ressortir l'importance des questions relatives aux risques et à la vulnérabilité des travailleurs, en ce qui touche les revenus et les conditions de travail à la baisse de certaines catégories comme les femmes et les jeunes⁴. »

Ceci dit, tous les travailleurs atypiques ne sont pas précaires, ou ne le sont pas par obligation. Notamment, le travail à temps partiel et le travail autonome est parfois un choix pour certains travailleurs. Cependant, pour plusieurs travailleurs le travail atypique est incontournable et ne résulte pas d'un choix mais plutôt d'une absence d'autres possibilités. Le nombre de travailleurs qui sont contraints de subir des situations de précarité et d'instabilité dues au travail atypique est important. Cette situation a plusieurs impacts pour ces travailleurs, tels le retard de projets de vie (l'achat d'une maison ou la

¹ Dagenais, L.F. « Les modes de travail « non conventionnel » : risques et défis d'une tendance lourde », 2000, p. 3

² Institut de la statistique du Québec (2001) « Portrait social du Québec Données et analyses Édition 2001 », p.228.

³ Gouvernement du Québec, « Encart, l'évolution du travail atypique au Québec », Le marché du travail, mai 1998, vol 19, no 5, p.25.

⁴ Dagenais, L.F. « Les modes de travail « non conventionnel » : risques et défis d'une tendance lourde », 2000, p. 13

création d'une famille). Elle engendre également des impacts sociaux importants comme le mentionne justement le sociologue Antoine Baby « À travail précaire, citoyenneté précaire »⁵.

Du point de vue financier, le travail atypique va de pair à la fois avec une réduction de la rémunération et avec la perte d'avantages sociaux. Par exemple, moins de 40 % des travailleurs atypiques ont accès à l'un ou l'autre de ces avantages sociaux : plan de santé dentaire, congés de maladie ou régime de retraite. Pourtant, chez les travailleurs réguliers c'est 85 % des personnes qui ont accès à l'un ou l'autre de ces avantages.

2.2 Les jeunes d'avantages touchés par le travail atypique

Le travail atypique, comme tous les phénomènes de précarisation du marché du travail, touche de manière prépondérante les jeunes travailleurs. Une étude récente du Conseil permanent de la jeunesse (CPJ) révélait d'ailleurs des statistiques intéressantes à ce sujet.

Selon le CPJ, 46,5 % des jeunes travailleurs âgés entre 15 et 29 ans sont touchés par le travail atypique alors que pour les travailleurs de 30 ans et plus, cette proportion est plutôt de 33,1 %. Voici la répartition selon le statut d'emploi :

Composante de l'emploi atypique au Québec en 1999

	15-29 ans	30 ans et +
Temps partiel permanent	16,6 %	7,4 %
Temps partiel temporaire	11,2 %	2,3 %
Temporaire temps plein	11,7%	5,3 %
Travailleurs autonomes	6,3 %	17,9 %
TOTAL	46,5 %	33,1 %

Ref : Conseil permanent de la jeunesse, (2001) « Emploi atypique et précarité chez les jeunes. Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable », p.31.

Nous pouvons donc constater que les jeunes (moins de 30 ans) sont beaucoup plus nombreux à être touchés par le travail atypique, sauf en ce qui concerne le travail autonome où les jeunes sont moins touchés que les personnes de plus de trente ans.

De manière générale, cette précarisation du marché du travail a un impact concret sur les revenus des jeunes travailleurs par rapport à ce qui a prévalu pour les générations qui ont précédé. À ce titre, André Pratte notait dans *La Presse* en 2001 :

« Lorsqu'ils ont atteint l'âge de 32 ans, les travailleurs entrés sur le marché du travail en 1986 gagnaient toujours 20 % de moins que les travailleurs arrivés sur le marché de l'emploi en 1964 lorsqu'ils avaient eux-mêmes 32 ans. Selon les extrapolations des chercheurs, rendus à la cinquantaine, les travailleurs qui

⁵ Baby, A. Les jeunes en emploi, reconquérir une qualité de citoyen perdue, conférence donnée dans le cadre du colloque « la réalité des jeunes en emploi ». Montréal 1998

avaient 25 ans en 1990 gagneront quelque 200 \$ de moins par semaine que ceux qui ont eu 50 ans en 1990. ⁶»

⁶ Pratte, A. (2001) « Un fossé permanent. Les jeunes ne rattraperont jamais les salaires de leurs parents ». La presse, 28 février 2001.

3. Les «faux travailleurs autonomes»

Les travailleurs dépendants, plus communément appelés les «faux» travailleurs autonomes, sont ceux qui ont des emplois qui seraient normalement considérés comme des emplois salariés, mais qui sont malgré tout embauchés comme travailleurs autonomes. Généralement, la dépendance économique envers l'employeur est la principale façon de différencier les travailleurs dépendants des travailleurs indépendants. L'idée est simple : un entrepreneur ou un travailleur autonome n'a normalement pas qu'un seul employeur. Au cours d'une année, il effectue normalement plusieurs contrats pour plusieurs organisations ce qui ne le rend pas dépendant économiquement envers un seul employeur ou une seule entreprise.

Le «faux» travail autonome est la conséquence d'une stratégie patronale qui vise à transformer des emplois salariés par des emplois de travailleurs autonomes. Par cette manœuvre, l'employeur cherche à réduire ses coûts de main-d'œuvre puisqu'il ne doit pas payer de charges sociales pour les travailleurs autonomes. Au Québec, c'est minimalement 12 % de charges sociales par employé qu'il en coûte normalement à un employeur. Cela peut représenter d'importantes économies pour un entrepreneur qui ne se soucie guère des conditions globales d'emploi de sa main-d'œuvre.

Dans un tel cas, les pertes encourues par le salarié sont très importantes. Un travailleur salarié a droit à l'assurance-emploi ainsi qu'à un congé parental; il est couvert par les lois du travail qui lui assurent le droit au salaire minimum, le droit à des vacances, le droit à la syndicalisation... Pour sa part, le travailleur autonome n'a actuellement accès à aucune de ces protections sociales.

De plus, les travailleurs autonomes doivent assumer les cotisations de l'employé et de l'employeur au Régime des rentes du Québec. Normalement, employés et employeurs assument ensemble la cotisation qui s'élève à 9,9 % du revenu de l'employé pour le RRQ. Dans le cas des travailleurs autonomes, c'est 9,9 % de leur revenu brut qui doit être versé au RRQ alors que l'employeur n'en assume aucune part. À la fin de leur carrière, les travailleurs autonomes ne retirent toutefois pas une rente supérieure à celle reçue par un salarié.

Malheureusement, la pratique qui consiste à faire appel à des faux travailleurs autonomes est de plus en plus courante et touche tous les secteurs d'emploi. Les cas les plus inquiétant sont ceux qui imposent à des travailleurs salariés le changement de statut d'emploi vers celui de travailleur autonome. Généralement, ceux-ci conservent les mêmes tâches, mais sont désormais privés d'une grande partie de leurs droits antérieurs.

Plusieurs exemples nous ont été rapportés :

La gestion des ressources humaines dans une banque Il y a un an, une banque a embauché un gestionnaire de ressources humaines pour 15\$ de l'heure, 37 heures par semaine et qui

travaille directement dans les bureaux de la banque. Cependant, cet employé doit, à chaque semaine, réaliser une facture de travailleur autonome pour les heures réalisées. Cet employé travailleur autonome ne coûte donc aucun frais en charges sociales à l'entreprise. Il n'a accès à aucune protection sociale et n'est pas protégé par les lois du travail.

Dans ce cas, la dépendance économique du travailleur à l'égard de l'entreprise est claire et les tâches du travailleur ressemblent davantage à celles d'un salarié. Il s'agit clairement d'un faux travailleur autonome.

Les travailleurs de l'assurance

☞ Des travailleurs dans le domaine de l'assurance ayant des statuts de salariés sont devenus des travailleurs autonomes dans le cadre de la fusion de leur entreprise. Les travailleurs sont passés d'emplois salariés à des emplois autonomes responsables d'un secteur. Par exemple, un travailleur autonome devenait responsable d'une zone et obtenait son revenu à partir de ses ventes. Plus question de salaire minimum, de vacances ou de fonds de pension, ces personnes étaient «en affaire», tout en vendant certainement les mêmes produits. La belle affaire !

Les camionneurs

☞ Nombreux sont les exemples de camionneurs anciennement salariés qui ont eu à acheter leur camion (et dans certains cas, leur clientèle !) afin de devenir des entrepreneurs. Cependant, ceux-ci n'ont pas eu le «privilège » de pouvoir offrir leurs services à d'autres compagnies. Ceux-ci travaillent exclusivement pour leur ancien employeur, avantages et sécurité d'emploi en moins.

Les coiffeuses

☞ Dans plusieurs salons de coiffure, les coiffeurs louent leur chaise, devenant ainsi des entrepreneurs plutôt que des salariés. Cependant, ceux-ci n'ont pas accès aux avantages d'être travailleurs autonomes, ils ne choisissent ni leur horaire ni leur journée de travail. Cependant, ils vivent avec l'absence de possibilité d'avoir recours à l'assurance emploi en cas de manque de travail.

Les chercheurs-étudiants

☞ Les chercheurs-étudiants, surtout durant leur stage post-doctoral, sont dans un « no man's land » juridique qui les empêche de bénéficier des protections sociales du Québec et du Canada. Or, ces chercheurs-étudiants réalisent un travail quotidien dans un laboratoire où ils produisent les résultats de la recherche qui seront publiés et participent au rayonnement du laboratoire d'accueil et, donc, des universités. La précarité socioéconomique des jeunes chercheurs ne s'arrête pas à la fin de leur formation universitaire pour ceux qui choisissent la carrière de chercheur en milieu universitaire. En effet, l'instabilité socioéconomique continue durant de nombreuses années et la situation semble pire pour les femmes que pour les hommes, car elles sont de plus confrontées à un choix déchirant entre avoir des enfants ou accepter les conditions de travail. Ils sont tous encouragés à devenir « chercheur autonome ».

La situation socioéconomique des chercheurs-étudiants maintient leur qualité de vie à un niveau de précarité anormal par rapport à leur degré de formation et de compétence, mais surtout anormal par rapport aux attentes de la société québécoise envers leur travail dans le

laboratoire de recherche. Par exemple, le revenu moyen des chercheurs-étudiants⁷ à la faculté de médecine⁸ de l'Université de Montréal était de 12 000 \$ / an en 1999. À cette somme, le chercheur-étudiant doit déduire ses frais de scolarité⁹ et ses impôts¹⁰. Ainsi, la majorité des chercheurs-étudiants vivent avec un revenu annuel compris entre 8 000\$ et 10 000 \$ / an. Il apparaît qu'un chercheur-étudiant est de 25 à 40 % plus pauvre que le seuil de faible revenu correspondant à une personne vivant sans charge familiale. Deux chercheurs-étudiants vivant en couple avec un enfant resteront entre 3 500\$ et 7 500\$ dollars sous le seuil de faible revenu. En conséquence, près de 75 % des chercheurs-étudiants vivent sous le seuil de pauvreté.

En cas de maladie, le chercheur-étudiant ne dispose d'aucune garantie que les versements continueront malgré son absence prolongée du laboratoire. Ainsi, du jour au lendemain, il peut se retrouver sans aucun support financier ni protection sociale.

Tous ces « faux » travailleurs autonomes doivent être considérés comme des travailleurs salariés dans toutes les lois québécoises. On devrait retrouver une définition claire et concordante de l'entrepreneur dépendant dans les différentes lois québécoises, qui intègre cet entrepreneur dépendant aux autres salariés couverts par les Lois. D'ailleurs le Code canadien du travail a depuis 1973 dans sa définition d'employé : « *Personne travaillant pour un employeur, y sont assimilés les entrepreneurs dépendants...etc.* ».

Si ces travailleurs dépendants en viennent à être considérés comme des travailleurs salariés, les problèmes causés par leur statut d'emploi seraient de ce fait réglés. Ils seraient couverts par la Loi sur les normes du travail, auraient le droit d'association et ils cotiseraient à l'assurance-emploi, ce qui leur donnerait accès au congé parental et à des revenus en cas de perte d'emploi, etc.

Voici quelques solutions qui touchent les différentes lois québécoises du travail :

Loi sur les normes du travail

1. Dans la Loi sur les normes du travail, la définition de salarié doit inclure le mot *rémunération* plutôt que le mot *salaire*;

⁷ Statistiques informelles pour les deuxième et troisième cycles. Ces statistiques ne tiennent pas encore compte de l'augmentation des sommes reçues pour les bourses d'excellence effectives depuis l'automne 1999.

⁸ La situation des chercheurs-étudiants effectuant leur formation en centre hospitalier semble pire que celle de ceux qui sont sur les campus principaux. Bien qu'il existe un accès plus aisé aux bourses de fondations privées, l'instabilité financière des laboratoires d'accueil et les subventions de recherche moins élevées semblent amener une situation plus délicate dans les centres de recherche hospitaliers. Certains chercheurs-étudiants ne recevraient qu'une aide de 3 000 \$ / an. De même, il apparaît que la situation serait plus problématique dans la région de Montréal que dans les autres régions.

⁹ À l'Université de Montréal, 3 000 \$ / an pour la scolarité à temps plein; à l'Université Laval, 2 000 \$ / an, car le chercheur-étudiant n'est pas tenu d'être inscrit durant la session d'été.

¹⁰ Actuellement, seules les bourses d'excellence provinciales et fédérales semblent exonérées d'impôt.

2. Dans ce même article, la notion de «l'entrepreneur dépendant» doit être définie. Ces travailleurs doivent être couverts par la LNT.

La définition de travailleur dépendant pourrait être inspirée de celle de l'Ontario : « *entrepreneur dépendant : quiconque, employé ou non aux termes d'un contrat de travail et fournissant ou non ses propres outils, ses véhicules, son outillage, sa machinerie, ses matériaux ou quoi que ce soit, accomplit un travail pour le compte d'une autre personne ou lui fournit un service en échange d'une rémunération ou d'une rétribution, à des conditions qui le placent dans une situation de dépendance économique à son égard et l'oblige à exercer pour cette personne des fonctions qui s'apparentent davantage aux fonctions d'un employés qu'à celles d'un entrepreneur indépendant* ». Loi sur les relations de travail de l'Ontario.

Ou de celle proposée dans le cadre de la réforme du code du travail en 2000 :

Entrepreneur dépendant ou prestataire de services dépendants – Une personne qui réalise un ouvrage matériel ou intellectuel pour une autre personne ou lui fournit un service dans un cadre et selon les méthodes et les moyens que cette autre personne détermine et qui, de l'avis de la Commission :1. Sont assimilables à ceux qui, en matière de direction et de contrôle, sont généralement applicable à un salarié; 2. Sont tels qu'elle est placée dans un état de dépendance économique envers cette autre personne.

3. La loi sur les normes du travail doit inclure une présomption de salariat, c'est-à-dire qu'un employé doit être présumé salarié jusqu'à preuve du contraire.

Code du travail

4. Le Code du travail du Québec doit définir la notion d'entrepreneur dépendant dans la définition de salarié au même titre que la Loi sur les normes du travail. Celui-ci doit être couvert par cette loi. D'ailleurs l'article 3 du Code canadien du travail mentionne clairement ce type de travailleur dans la définition de l'«employé».

Autres lois

5. Toutes les lois doivent utiliser la même définition de travailleur dépendant et de travailleur indépendant afin d'éviter des confusions entre les lois québécoises.

4. La multiplication des statuts d'emploi

La multiplication des statuts d'emploi représente toutes les situations qui éloignent les salariés d'un statut de travailleur régulier ou permanent. Les nouveaux salariés à divers statuts sont : des travailleurs sur appel, des travailleurs occasionnels, des travailleurs temporaires, des temps partiels occasionnels, des surnuméraires temporaires, des sur appels à contrat, etc. La diversification des statuts d'emploi est sans limite et celle-ci laisse des empreintes importantes sur les travailleurs.

Dans plusieurs cas, ces travailleurs à différents statuts ont des salaires moins élevés que les personnes ayant des statuts permanents pour la même tâche réalisée. Dans d'autres cas, l'économie se fait au niveau des coûts en avantages sociaux. Certaines fois, les différents statuts permettent uniquement plus de flexibilité à l'entreprise.

Les différences de traitement entre les différents statuts d'emploi sont d'ailleurs sans équivoque. Par exemple, en 2000, le salaire brut horaire moyen d'un employé à temps plein était de 16,86 \$ alors qu'il était de 12,15 \$ pour un travailleur à temps partiel. Pour les différents statuts d'emploi, la différence est aussi importante. Un employé permanent gagnait en moyenne 16,58 \$ de l'heure alors qu'un employé temporaire gagnait 12,93 \$¹¹ L'écart de salaire est de près de 4 \$ de l'heure. Même si cet écart peut être justifié en partie par l'âge et par l'expérience des gens ayant des emplois permanents, il est certainement aussi causé par des salaires injustement plus bas pour les travailleurs à statuts précaires.

Deux cas rendus publics dernièrement ont bien démontré le ridicule des situations de multiplication des statuts d'emploi, mais aussi l'importance de ces situations dans la vie des gens.

Les précaires de Radio-Canada

À Radio-Canada, les employés ont déclenché une grève au mois de mars 2002 afin de dénoncer plusieurs problèmes de cette société d'État. Plusieurs de ces problèmes étaient reliés à des emplois précaires :

- 50% des 1400 membres du syndicat des communications de Radio-Canada, basés au Québec et à Moncton, ont un statut précaire. Ces contractuels et ces employés surnuméraires n'ont aucune sécurité d'emploi, même s'ils sont à l'emploi du diffuseur public depuis des années.
- Les employés surnuméraires de la SRC entrés en service après juin 1998, en grande majorité des jeunes de moins de 35 ans, n'ont pas droit à des vacances payées. Ils reçoivent plutôt une compensation de 4% sur chacune de leurs payes. S'ils prennent congé, la direction considère qu'il s'agit d'une interruption de service, ce qui entraîne la perte de toute l'ancienneté accumulée par ces travailleurs. Plusieurs d'entre eux travaillent donc 52 semaines par an afin de maintenir un lien d'emploi continu, au risque de voir leur qualité de vie et leur santé grandement compromises.

¹¹ Institut de la statistique du Québec (2001) « Portrait social du Québec Données et analyses Édition 2001 », p.239.

Cette situation illustre bien comment la précarité va souvent de pair avec la multiplication des statuts d'emploi et comment les conditions imposées à ces travailleurs sont injustes.

Les étudiants du Gouvernement du Québec

Les journaux ont récemment relaté la discrimination dont sont victimes plusieurs étudiants embauchés pour réaliser les mêmes tâches qu'un employé régulier mais que l'on paie selon une échelle de rémunération différente. Le cas d'Andrew George est, à cet égard, très explicite.

Cet employé de la Commission des normes du travail a été embauché une première fois pour un contrat de travail de cinq mois, à **8.98 \$** par heure, comme préposé aux renseignements. Ce contrat prévoyait que le salarié était rémunéré selon la catégorie des étudiants. Par la suite, cet étudiant a obtenu un deuxième contrat de travail de deux mois, pour **15.59 \$** par heure cette fois-ci, comme préposé aux renseignements, soit au même poste et avec les mêmes responsabilités que lors du premier contrat. Ce contrat prévoyait que cet étudiant aurait alors un statut d'employé occasionnel.

Ensuite, le même étudiant a obtenu un troisième contrat de travail de cinq mois, mais cette fois à **9.46 \$** par heure, pour effectuer encore une fois le même emploi qu'il avait réalisé les deux mois précédants pour 15,59 \$ de l'heure, mais cette fois il retrouvait son statut d'étudiant...

Dans ce cas, la seule justification de la différence de traitement salarial est le statut d'étudiant et ceci est inacceptable. On ne peut rémunérer un étudiant moins sous le seul prétexte qu'il a un statut d'emploi différent.

Plusieurs étudiants nous ont depuis contacté pour nous confirmer qu'ils vivaient régulièrement la même discrimination que cet étudiant en ayant droit à un salaire moins élevé au cours de l'été puisqu'ils étaient alors considérés comme des étudiants.

Cette multiplication des statuts d'emploi avec des salaires et des avantages sociaux moindres est d'ailleurs contraire à un article de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne qui précise de façon explicite que « *Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit* »¹².

Comment alors ce fait-il que les lois du travail ne prévoient pas explicitement qu'on ne peut donner des conditions de travail inférieures à un employé sur la seule base de son statut d'emploi ? Comment ce fait-il qu'on n'ait rien fait pour diminuer les désavantages vécus par les travailleurs qui n'ont pas accès à un statut d'emploi permanent ?

Pour les travailleurs atypiques, la diversification des statuts d'emploi a aussi un coût important en terme de perte d'avantages sociaux. Pour illustrer cette situation, précisons qu'à l'article 10.40.01 de la convention collective des employés de l'État québécois, il est

¹² Charte des droits et libertés de la personne, article 19.

prévu qu'un employé ayant un contrat de moins d'un an a droit à un montant de 11.12 % de plus sur son salaire de base afin de couvrir la perte des avantages sociaux. Il serait normal que les contrats de travail des autres travailleurs à statuts non traditionnels prévoient ce genre de clause. Si le gouvernement consent à bonifier de 11.12 % les salaires de ses employés contractuels, ce n'est certainement pas par bonté d'âme, mais bien parce que les pertes encourues par ces employés, à cause de leur statut précaire, sont importantes.

Pour solutionner ce problème, l'article 41.1 de la Loi sur les normes du travail devrait être améliorée en intégrant :

41.1 Taux de Salaire inférieur

Un employeur ne peut accorder à un salarié un ~~taux de~~ salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif :

- que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine ;
- que ce salarié travaille sur une base occasionnelle ou temporaire ;
- que ce salarié a un statut d'étudiant ;
- que le travail est réalisé en dehors de l'établissement.

De plus, les travailleurs atypiques devraient être dédommagés pour les pertes encourues au niveau des avantages sociaux offerts aux travailleurs réguliers.

5. Caisse d'assurance-parentale d'urgence pour les travailleurs autonomes

Actuellement, au Québec, il y a près de 500 000 travailleurs autonomes. Le travail autonome est ici défini selon la définition de l'Institut de la statistique du Québec « L'emploi autonome ou indépendant est occupé par celui qui travaille pour son propre compte et qui ne possède aucun lien de subordination avec un employeur¹³. »

Le travail autonome représente 14,3 % des emplois totaux, proportion deux fois plus élevée qu'en 1976. En 2000, le tiers des travailleurs autonomes étaient des femmes et le cinquième des travailleurs autonomes avaient moins de 35 ans.

Puisque les travailleurs autonomes ne cotisent pas à l'assurance-emploi, ceux-ci n'ont aucune protection sociale lors de la venue d'un enfant. Si les travailleurs désirent prendre un congé parental, celui-ci sera à leur frais et au risque de perdre leur clientèle. Ceci est inconcevable pour plusieurs travailleurs autonomes, surtout lorsque l'on considère que le revenu annuel moyen des travailleurs autonomes ayant entre 15 et 29 ans, en 1999, était de 19 200 \$¹⁴. Comment alors se permettre un arrêt de revenu pour plusieurs mois lors de la venue d'un enfant ?

La conséquence : selon une enquête canadienne, une mère sur cinq qui accouche d'un enfant retourne au travail un mois après la naissance de l'enfant et ce, principalement pour les travailleuses autonomes.

Il est temps que socialement nous choissions d'agir pour que ces travailleurs.

C'est le pari qu'a fait le gouvernement du Québec en 2000, en créant le Régime québécois d'assurance parentale. Celui-ci veut offrir à tous les Québécois l'accès à un congé parental lors de la venue d'un enfant, et ce, qu'ils soient travailleurs autonomes ou salariés. Cependant, l'instauration complète de ce régime nécessite une entente avec Ottawa pour le rapatriement des sommes affectées à l'assurance-emploi qui servent actuellement à financer le congé parental des salariés.

Depuis 1996, le gouvernement du Québec négocie avec Ottawa afin de rapatrier ces sommes. Il a même entamé des recours juridiques afin d'obtenir les sommes dues. Cependant, ces démarches s'étirent en longueur et Ottawa ne semble pas vouloir collaborer. Devant l'allongement des démarches pouvant permettre la création du Régime québécois d'assurance-parentale, nous croyons qu'il faut agir d'urgence pour tous les travailleurs autonomes qui, pendant toutes ces années de négociations sont les victimes des débats sur les juridictions respectives de chacun des gouvernements.

¹³ Institut de la statistique du Québec (2001) « Portrait social du Québec Données et analyses Édition 2001 », p.228.

¹⁴ Conseil permanent de la jeunesse (2001) « Emploi atypique et précarité chez les jeunes. Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable », p.31.

Il faut que soit mis sur pied immédiatement une caisse parentale d'urgence pour les travailleurs autonomes. Celle-ci doit résulter de la mise en place de la partie touchant les travailleurs autonomes du Régime québécois d'assurance-parentale. Cette partie du projet ne nécessite pas l'accord d'Ottawa puisque les travailleurs autonomes ne cotisent pas à l'assurance-emploi, titulaire des congés parentaux.

La création de cette caisse d'urgence demande donc uniquement l'instauration, par le gouvernement québécois, de l'axe « travailleur autonome » du Régime québécois d'assurance-parentale et cette manœuvre peut être effectuée rapidement, sans entente avec le fédéral. Il est injuste de continuer à priver ainsi les travailleurs autonomes de congés parentaux dans l'attente d'une solution à un problème qui s'étire déjà depuis 6 ans. Il faut agir de manière urgente.

Proposition :

Mettre immédiatement sur pied une caisse parentale d'urgence pour les travailleurs autonomes, en attendant l'entrée en vigueur complète du régime québécois d'assurance-parentale.

6. Conclusion

Le travail atypique est une réalité avec laquelle il faut désormais composer dans le marché du travail. Cependant, composer avec ne veut pas dire laisser aller et les décideurs doivent intervenir afin d'améliorer la situation des travailleurs non-traditionnels.

Beaucoup des modifications que nous prévoyons afin d'aider ces travailleurs sont relatives à des modifications de la *Loi sur les normes du travail*. Or, cette loi est actuellement en révision. Il est impératif de profiter du débat entourant la réforme de cette loi pour proposer rapidement des solutions afin de mieux protéger les travailleurs non traditionnels. Sans cela, ces modifications risquent d'être remises aux calendes grecques.