

Les enjeux du travail précaire

Par Stéphanie Bernstein, professeure

Département des sciences juridiques, UQAM



Le monde du travail évolue. La restructuration du marché du travail et les changements dans plusieurs pratiques des employeurs provoquent une détérioration des conditions de travail et une diminution de la protection sociale pour un nombre important et croissant de travailleuses et de travailleurs. Le modèle de législation protectrice des travailleuses et travailleurs s'avère de moins en moins adapté aux nouvelles réalités du travail, laissant en plan un nombre croissant de personnes qui travaillent. On voit aussi un fossé grandissant entre travailleuses et travailleurs syndiqués et non syndiqués : 38% (2018) des travailleuses et travailleurs sont syndiqués au Québec, mais ce taux varie beaucoup d'un secteur d'activités à l'autre. La situation est particulièrement problématique pour les travailleuses et travailleurs les plus précaires. On parle aujourd'hui d'une précarisation croissante des travailleuses et des travailleurs, laquelle peut notamment affecter leur sécurité en emploi, leur sécurité économique, le contrôle sur leur temps de travail et hors travail et leur santé.

La précarité du travail doit être vue comme un continuum, où ses différentes dimensions sont plus ou moins importantes selon la situation de la travailleuse ou du travailleur, et elle peut varier en intensité au cours de la vie. Cette précarité est donc multidimensionnelle et ne trouve pas sa source dans un seul facteur. Elle peut être liée directement au travail : le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, le poste occupé, le taux d'emplois dits 'atypiques' chez l'employeur, les risques liés au travail pour la santé, les avantages sociaux offerts, etc. Elle peut aussi être liée à des facteurs à l'extérieur du travail, tels le sexe, la situation familiale, une situation de handicap, le statut migratoire, l'origine ethnique, le niveau de scolarité ou l'âge. La discrimination directe, indirecte et systémique au travail et à l'extérieur du travail fondée sur le sexe et d'autres motifs

prévus à la *Charte québécoise des droits et libertés* peut également avoir une incidence sur le degré de précarité au travail.

Très souvent le travail dit 'atypique' est présenté comme étant synonyme de travail 'précaire'. Qu'entend-t-on par 'travail atypique'? Il s'agit de tout travail qui ne correspond pas à la norme d'un emploi à temps plein et permanent, pour un seul employeur sur les lieux de travail de ce dernier. On parle alors de travail à temps partiel, de travail temporaire ou occasionnel, de travail à domicile, de travail par l'entremise d'une agence de location de personnel et de travail autonome à son propre compte sans employés. On dit souvent que le travail 'atypique' devient la nouvelle norme. Selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2018), 40% des travailleuses et 32% des travailleurs se retrouvent dans une situation de travail 'atypique' au Québec.¹

Le fait d'occuper un travail 'atypique' est un facteur qui peut conduire à la précarité, mais pas nécessairement: d'autres dimensions de précarité doivent également être prises en compte. Par exemple, une travailleuse peut occuper un emploi à temps partiel permanent et bien rémunéré, avec un horaire et des avantages sociaux acceptables, et des possibilités de promotion et de mobilité professionnelle. Une autre travailleuse peut occuper un emploi à temps partiel temporaire et mal rémunéré, avec un horaire variable et imprévisible, peu ou pas d'avantages sociaux, et peu de mobilité professionnelle pour améliorer sa situation. Certaines formes de travail 'atypique' sont plus liées à une situation de précarité que d'autres, notamment le travail temporaire à temps partiel. Le fait d'être travailleuse autonome à son propre compte peut également mener à une situation de précarité vus, entre autres, les risques d'insécurité économique, dont une plus faible protection sociale (ex. l'accès à l'assurance-emploi en cas de chômage involontaire).

La rémunération que reçoit une travailleuse est de toute évidence un déterminant clé d'une situation de précarité. Le niveau de rémunération provenant d'un travail détermine non seulement la sécurité économique de la travailleuse, mais aussi sa capacité

1 Selon Statistique Canada, un emploi atypique est « toute forme de travail indépendant (avec ou sans aide rémunérée), d'emploi à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) et d'emploi temporaire ». Un emploi temporaire est un « travail saisonnier, emploi temporaire non saisonnier, emploi contractuel ou d'une période déterminée, emploi occasionnel, et travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence d'aide temporaire ». Costa Kapsalis et Pierre Tourigny, « La durée de l'emploi atypique », *Perspective*, décembre 2004, p. 7 (Statistique Canada — no 75-001-XIF au catalogue).

d'atténuer d'autres facteurs de précarité, par exemple, en lui permettant de réduire des atteintes à sa santé par la réduction du nombre d'heures qu'elle doit travailler. Le niveau de protection sociale dépendra aussi de la rémunération provenant du travail, car cette dernière déterminera le taux de remplacement du revenu en cas d'invalidité, de congés parentaux et familiaux, de chômage ou de retraite. Les régimes publics de sécurité sociale peuvent pénaliser davantage les travailleuses en situation de précarité par rapport, entre autres, aux conditions d'admissibilité aux régimes lorsque le nombre d'heures travaillées est incertain (ex. le régime d'assurance-emploi), ou au taux des prestations lorsque le salaire est peu élevé. Les travailleuses autonomes à très bas revenu sont particulièrement pénalisées par ces régimes, car elle assume la totalité des cotisations à ces derniers.

Le contrôle sur le temps de travail est une autre dimension importante de la précarité du travail en raison de son lien étroit avec l'articulation famille-travail, la santé des travailleuses et la sécurité économique. La *Loi sur les normes du travail* du Québec, par exemple, offre peu de contrôle aux travailleuses quant à la garantie du nombre d'heures qu'elles vont travailler et à la prévisibilité de leur horaire. Malgré certaines améliorations timides introduites à la loi en 2018, les normes minimales du travail laissent une large marge de manœuvre aux employeurs pour organiser le temps de travail des personnes à leur emploi qui ont peu de pouvoir de négociation de leurs heures de travail. Ceci peut inévitablement nuire à l'organisation de la vie familiale. Les travailleuses qui gagnent des salaires peu élevés sont moins en mesure de refuser des heures de travail, même si celles-ci interfèrent de façon importante dans leur vie familiale. Selon l'ISQ, 27% des travailleuses au Québec ont un horaire 'atypique' de travail, c'est-à-dire un horaire qui n'est pas un horaire stable et régulier de jour (ex. horaire de soir ou de nuit, quart rotatif, horaire comprimé, horaire avec heures brisées, horaire irrégulier, etc.). La probabilité d'avoir un horaire 'atypique' diminue lorsque les travailleuses ont une scolarité et des revenus plus élevés. Le contrôle sur le temps de travail est ainsi en lien avec d'autres dimensions de la précarité : le revenu, la voix au travail, la sécurité en emploi, la forme atypique ou pas de l'emploi, etc.

Le degré de risques physiques et psychosociaux au travail doit également être inclus dans ce continuum de précarité, lequel réfère aussi aux milieux de travail malsains et insalubres, où il peut fréquemment exister des atteintes à la santé et à la dignité de la

travailleuse. Les effets néfastes du travail sur la santé des travailleuses peuvent les rendre précaires ou plus précaires qu'elles ne le sont déjà. Et le fait d'être dans une situation de travail précaire peut avoir des effets néfastes sur leur santé en augmentant les risques physiques et psychosociaux liés au travail en raison, par exemple, d'un manque d'information et de formation sur les risques au travail dû au fait qu'elles occupent un poste occasionnel ou par l'entremise d'une agence de location de personnel.

Le fait d'avoir ou non une voix au travail, soit de pouvoir demander et d'être entendue par son employeur, a une influence importante sur la précarité. La présence syndicale chez les femmes est de 39% (2018) (83% dans le secteur public et 17% dans le secteur privé où travaillent 60% des femmes, contre 80% dans le secteur public et 28% dans le secteur privé pour les hommes). La présence syndicale a notamment un impact positif sur l'accès aux avantages sociaux comme une assurance salaire ou un régime complémentaire de retraite; sur des congés de maternité, parentaux et familiaux mieux rémunérés; sur la sécurité en emploi; sur la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles; et sur le contrôle sur le temps de travail (affichage obligatoire des horaires, règles claires d'attribution des heures de travail, etc.).

La capacité de mobiliser ses droits est un dernier déterminant de la précarité. Cette capacité dépendra de divers facteurs, dont l'accès à l'information sur ses droits; la présence syndicale pour assurer l'application effective d'une convention collective, le cas échéant; un mécanisme de plaintes efficace et un système d'inspection pour l'application des normes minimales d'emploi et de santé et de sécurité du travail. La précarité dans ses multiples dimensions est exacerbée si les travailleuses ne sont pas en mesure de mobiliser leurs droits. En même temps, la précarité en soi peut être un obstacle important à la mobilisation des droits, car le risque de perdre un emploi, même un emploi avec de mauvaises conditions, est trop grand.

Les enjeux du travail précaire sont multiples et complexes. Quelques-uns de ces enjeux ont été présentés ici, alors que les études sur la question abondent. La précarisation des personnes qui travaillent, en particulier des femmes, appelle à une vigilance accrue des politiques publiques et des initiatives législatives pour qu'elles ne la rendent pas plus

aiguë. Ce n'est que par une compréhension et une prise en compte des multiples dimensions de la précarisation du travail qu'elle pourra être freinée.

Pour en savoir plus :

- McCann, Deirdre et Judy Fudge, «Un modèle multidimensionnel pour appréhender les formes de travail inacceptables », Revue internationale du Travail, vol. 156, no 2, 2017.
- Bureau international du travail, *L'emploi atypique dans le monde : Identifier les défis, ouvrir des perspectives*, Genève, BIT, 2016, en ligne : https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534516/lang--fr/index.htm
- Institut de la statistique du Québec, « Taux d'emploi atypique selon diverses caractéristiques, Québec, Ontario et Canada », en ligne : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/lien-statut-emploi/taux_emploi_atypique.html
- Institut de la statistique du Québec, « Taux de présence syndicale, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main d'oeuvre et de l'emploi, Québec, Ontario et Canada », en ligne : http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/presence-syndicale/presence_syndicale.html
- Cloutier Villeneuve, Luc, «Évolution de l'emploi atypique au Québec depuis 1997 », *Flash-Info*, Vol. 15, no. 3, Institut de la statistique du Québec, octobre 2014, en ligne: <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201410.pdf>
- Gauvin, Mélanie, « Principaux changements à la Loi sur les normes du travail et quelques-uns de ses impacts pour les travailleuses » dans le Bulletin du CIAFT, no. 75, automne 2018, en ligne : [https://mailchi.mp/1eda3f486794/voici-le-nouveau-bulletin-du-ciaft?e=\[UNIQID\]](https://mailchi.mp/1eda3f486794/voici-le-nouveau-bulletin-du-ciaft?e=[UNIQID])
- Gravel, Sylvie, Daniel Vergara, Katherine Lippel et al, *Santé et sécurité des travailleurs qui cumulent des précarités : la lutte aux inégalités de santé attribuables au travail* , Institut de la santé et la société (UQAM) et Centre de recherche sur les inégalités sociales de santé de Montréal- Léa-Roback, Montréal, mars 2016, en ligne : <https://iss.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/31/2016/12/05-04-2016-Rapport-SGravel.pdf>