

S'adapter à de nouvelles RÉALITÉS

par Jean-Claude Dufresne et Normand Pépin



Adopté en 1964, le Code du travail a été conçu pour encadrer les relations de travail de l'ère industrielle, avec une main-d'oeuvre essentiellement masculine, un secteur manufacturier important, de grandes unités de production, une stabilité sans égale de la croissance économique et de l'emploi et, enfin, un salariat qui s'étendait à presque tous les secteurs de l'économie. Or, modifier le Code du travail à la pièce comme on l'a fait jusqu'à maintenant apparaît aujourd'hui nettement insuffisant. C'est bien plus à une réforme majeure que le gouvernement du Québec doit se livrer afin d'adapter le Code du travail aux réalités nouvelles du marché du travail.

En effet, le marché du travail a tellement changé depuis le début des années 1960 que les bases sur lesquelles le Code a été conçu sont ébranlées, quand elles n'ont pas carrément disparu dans certains secteurs de l'économie, comme le transport routier ou l'industrie du vêtement, par exemple.

L'émergence d'un nouveau contexte économique

D'abord, la croissance économique s'est passablement ralentie depuis 1960. D'une forte croissance de 5,5 % en moyenne^[1] par année au cours des années soixante, on est passé, de ralentissements en ralentissements d'une décennie à l'autre, à une croissance anémique de 1,5 % en moyenne au cours de la décennie 1990. Et cette croissance anémique s'accompagne d'un phénomène nouveau : la reprise économique que nous connaissons depuis quelques années ne coïncide pas avec une reprise de l'emploi, alors que lors des reprises précédentes les emplois perdus durant une crise ont toujours été rapidement « récupérés » par la suite. Si bien que l'on parle de plus en plus d'une reprise sans emploi pour qualifier la situation actuelle.

Suite à la page 12

[1] Chiffres tirés de *L'économie du Québec : revue des principales tendances*, Les Publications du Québec, 1996, p. i.

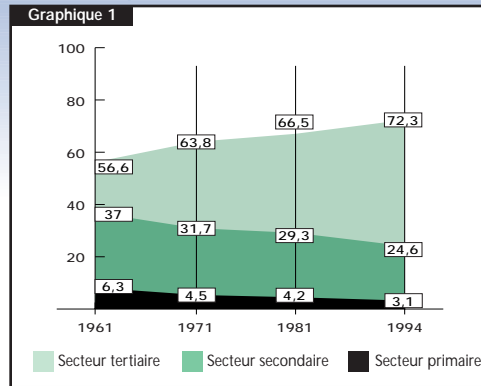
Autre changement d'importance, l'apport du secteur secondaire (formé des secteurs manufacturier et de la construction) au PIB au Québec a fortement diminué depuis 1961 (voir graphique 1). Et la part du secteur secondaire dans l'emploi total a suivi essentiellement le même cheminement (voir graphique 2).

Inversement, le secteur tertiaire (ou des services) a crû de manière appréciable depuis l'adoption du Code du travail en 1964. Il accapare maintenant près de 75 % de l'emploi et de la valeur de la production.

L'effet PME

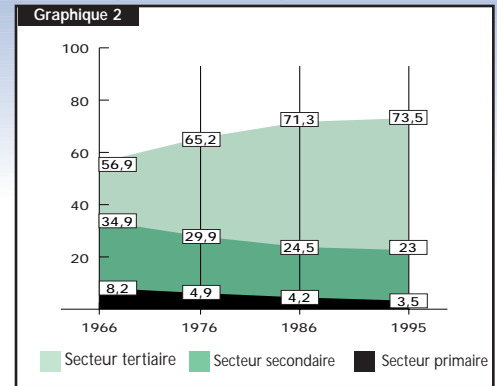
La tertiarisation de l'économie est un facteur très important parce que la syndicalisation y est plus difficile, notamment à cause de la taille réduite et la dispersion des entreprises. En effet, une entreprise de services est souvent constituée de petites unités éparpillées sur un grand territoire et, à part dans le secteur public et parapublic, la tertiarisation s'accompagne de la montée de la part de la petite et moyenne entreprise (PME = moins de 100 employés) dans l'emploi total. L'ensemble des PME employaient 36 % des travailleurs en 1978 et cette part est montée à 44 % en 1995 (voir le graphique 3)^[2].

Répartition du PIB (en % du total)



Source : L'économie du Québec : revue des principales tendances, 1996, p. 41

Répartition de l'emploi (en % du total)



Source : L'économie du Québec : revue des principales tendances, 1996, p. 45

Le secteur tertiaire offre une plus grande proportion d'emplois dans les PME, soit 44,3 %, contre 33,2 % pour le secteur manufacturier. On retrouve donc, en moyenne, plus de grandes entreprises dans le secteur

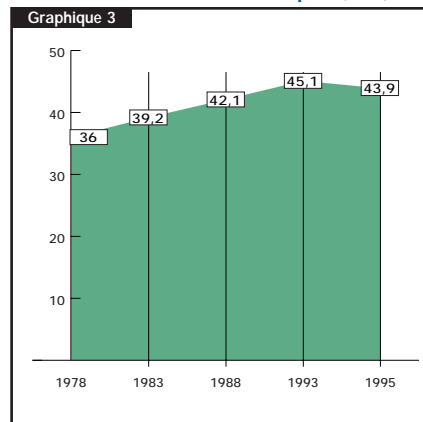
manufacturier que dans celui des services, malgré la fonte de l'importance du secteur secondaire dans l'économie. On constate donc que les règles de développement du secteur tertiaire sont bien différentes de celles du secteur manufacturier en fonction desquelles le Code du travail actuel a pourtant été conçu.

est importante dans l'emploi total connaissent de très faibles taux de présence syndicale. En fait, il s'agit d'une relation inversement proportionnelle entre les deux : plus la PME est importante dans une industrie du secteur tertiaire, moins le taux de présence syndicale est élevé et vice versa.

Le graphique 4 nous indique qu'à l'exception du secteur de la construction, à cause de son régime de relations de travail particulier, tous les secteurs où la PME

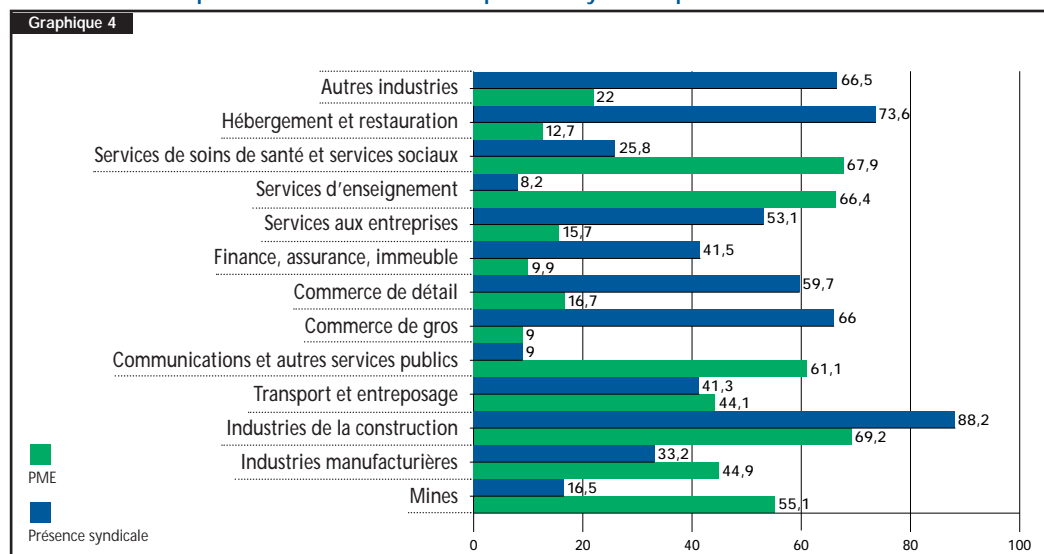
La taille de l'entreprise est donc de première importance pour l'accès à la syndicalisation. Qu'on en juge à partir de ces données : seulement 15,8 % de la main-d'oeuvre des entreprises de 1 à 19 personnes est syndiquée, taux qui passe à 39,0 % dans les entreprises employant de

Part de la PME dans l'emploi (en %)



Source : L'économie du Québec : revue des principales tendances, 1996, p. 45

Part de l'emploi dans les PME et taux de présence syndicale par secteur d'activités en 1995



Source : La PME au Québec : État de la situation - 1998, MICST et Le Marché du travail, janv./fév. 1996

[2] Ces données excluent l'administration publique.

20 à 99 personnes, puis à 58,1 % dans les grandes entreprises (employant 100 personnes et plus)^[3].

La précarisation des emplois

Le début des années soixante est caractérisé par l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. Les femmes, qui ne composaient que 27,1 % de la population active en 1961, semblent s'approcher d'une situation d'égalité puisque le taux de féminité de la population active a atteint 44,6 % en 1998. Or, les données récentes font état du blocage de cette marche vers l'égalité sur le marché du travail : de 1991 à 1998, le taux de féminité a pratiquement stagné alors qu'il avait progressé à grands pas lors des décennies précédentes (voir le tableau 1).

L'envers de la médaille de cette progression, c'est que l'intégration des femmes au marché du travail coïncide avec le développement de la précarité des emplois, avec au premier chef, l'emploi à temps partiel^[4]. Si bien qu'une femme sur quatre travaille à temps partiel en 1998 contre seulement un homme sur dix. Plus des deux tiers des personnes qui travaillent à temps partiel en 1998 sont des femmes^[5].

À peu près absent encore aujourd'hui du secteur secondaire (avec à peine 5,7 % des emplois salariés), l'emploi à temps partiel touche 17,1 % de l'ensemble des salariés au Québec et 20,9 % des emplois salariés dans le secteur des services

Tableau 1

Année	1961	1971	1981	1991	1998
Taux de féminité	27,1 %	33,3 %	39,7 %	44,2 %	44,6 %

en 1995. En 1976, seulement 9 % de la main-d'oeuvre salariée travaillait à temps partiel. Cette forme d'emploi s'accompagne généralement de conditions de travail moins bonnes puisque, bien souvent, l'employé à temps partiel ne bénéficie pas des mêmes avantages que ses collègues à plein temps.

De plus, la syndicalisation des employés à temps partiel est plus difficile parce qu'il est moins aisé de rejoindre et de mobiliser des gens qui passent peu de temps dans l'entreprise, qui travaillent rarement avec les mêmes personnes quand ils ont des horaires variables, qui ne connaissent pas leurs collègues et, souvent, qui ont le sentiment de n'être que de passage. Ainsi, le taux de syndicalisation de la main-d'oeuvre à plein temps était de 39,9 % en 1990, alors que celui de la main-d'oeuvre à temps partiel était de 28,4 %^[6].

Comme les femmes et les jeunes sont confrontés plus souvent qu'autrement au temps partiel, ils sont aussi moins souvent syndiqués. 44,4 % des jeunes de 15 à 24 ans avaient des emplois à temps partiel en 1996, contre seulement 14,6 % vingt ans plus tôt. En 1997, le taux de syndicalisation des jeunes de 15 à 24 ans était de seulement 19 %, comparativement à 46 % chez les 25 ans et plus, et à 42 % chez l'ensemble des travailleurs de 15 ans et plus^[7].

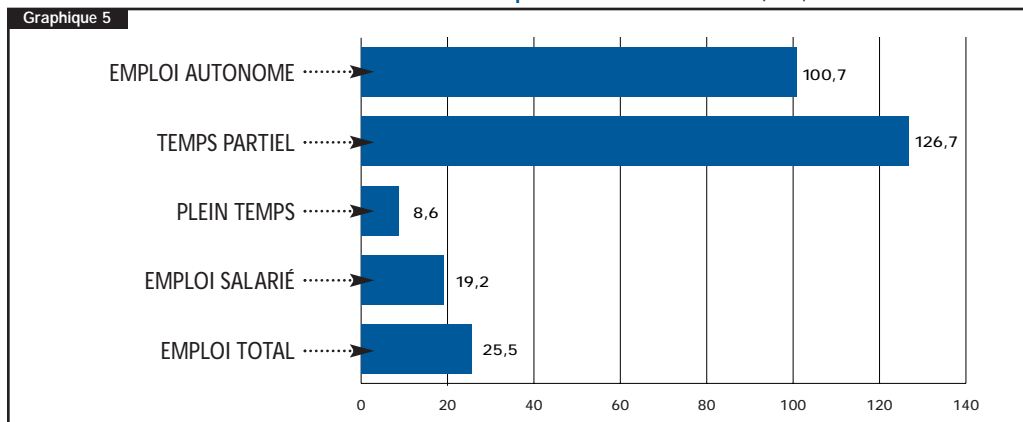
L'explosion du travail autonome

Le temps partiel est par ailleurs la forme d'emploi qui s'est le plus développée entre 1976 et 1995. Il a connu une croissance de 126,7 %, contre un maigre 8,6 % pour l'emploi à plein temps. L'autre forme d'emploi à s'être développée de manière phénoménale depuis 1976 est celle du travail autonome avec une croissance de 100,7 % (voir graphique 5). Par

comparaison, l'emploi salarié, lui, n'a crû que de 19,2 % au cours de la même période.

En nombres absolus, il y avait 229 000 travailleurs autonomes en 1976 et 460 000 en 1995. En 1996, on en dénombrait 477 000. Les femmes occupent une part croissante dans l'emploi autonome. Elles qui n'étaient que 45 000 en 1976 (soit 20 % du total), étaient passées à 149 000 en 1996 (soit 31 % du total). Cependant, travail autonome ne signifie pas, malgré ce que son nom évoque parfois, ciel radieux et salaires faramineux pour ceux et, encore moins, pour celles qui le pratiquent. En effet, les femmes s'appauvrirent terriblement en devenant travailleuses autonomes puisque 70,3 % d'entre elles gagnent moins de 10 000 \$ par année, soit une proportion deux fois plus grande que les femmes qui vivent d'un emploi salarié. Les hommes s'en tirent un peu mieux que les femmes, mais ce

Croissance des formes d'emploi entre 1976 et 1995 (en %)



[3] Voir *Les Québécoises déchiffrées. Portrait statistique*. Les Publications du Québec, 1995, p. 113.

[4] Un emploi à temps partiel est un emploi de moins de 30 heures par semaine. Pour qu'un emploi soit considéré à plein temps, il doit donc être de 30 heures ou plus par semaine.

[5] *Bulletin régional sur le marché du travail, Région Côte-Nord et Nord-du-Québec*, quatrième trimestre 1998, pp. 25-26.

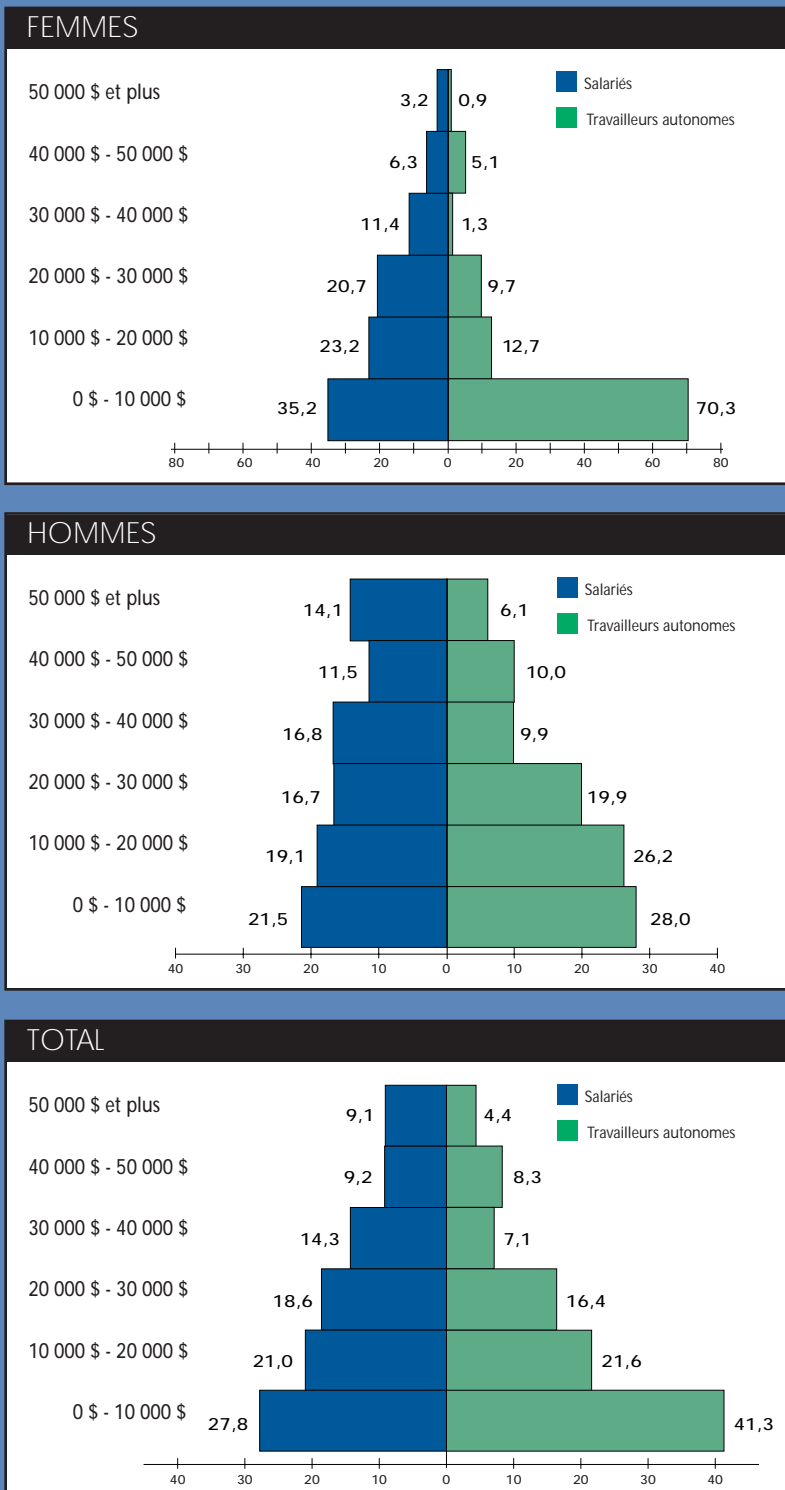
[6] *Les Québécoises déchiffrées*, p. 114.

[7] *Les jeunes et le marché du travail : tendances et situation récente*, Emploi Québec, février 1998, p. 15.

Suite à la page 14

Graphique 6

Pyramide des revenus d'emploi des travailleurs autonomes et des salariés (selon le sexe) - 1993 (en %)



n'est pas le Pérou pour eux non plus (voir graphique 6)^[8].

Ensemble, l'emploi autonome et celui à temps partiel ont constitué la majeure partie de la création d'emplois entre 1976 et 1995, puisque près des trois-quarts des 670 000 emplois créés au Québec au cours de ces vingt années l'ont en effet été sous ces deux formes d'emploi (voir le graphique 7 à la page suivante).

On peut prendre la mesure de l'évolution de l'emploi atypique au Québec quand on sait que, si la tendance se maintient, il y aura au Québec en 2017 plus d'emplois atypiques que d'emplois typiques^[9] (un emploi typique est un emploi salarié permanent à temps plein; l'emploi atypique regroupe tout le reste). Seulement de 1976 à 1995, la proportion des formes d'emploi atypique est passée de 16,7 % à 29,3 % de tous les emplois au Québec.

Le spectre de l'appauvrissement

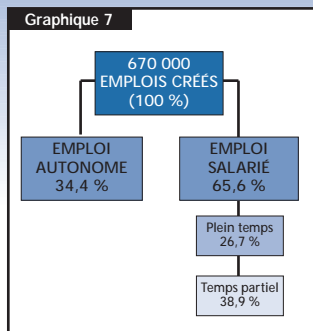
Cette situation n'augure rien de bon pour les conditions de travail et de vie de l'ensemble des travailleurs. En effet, malgré la forte croissance du travail autonome, les personnes qui le pratiquent en retirent des revenus beaucoup plus faibles que leurs confrères salariés, en plus de n'être couverts par aucun des régimes d'avantages sociaux que les groupes de syndiqués réussissent à se négocier.

Si la part des travailleurs autonomes dans l'emploi total croît selon les prévisions et que rien n'est fait pour faciliter leur regroupement et leur accès à la

Source : L'évolution de l'emploi atypique au Québec, enaart dans Le Marché du travail de mai 1998, p. 65-66

[8] Voir *Le marché du travail*, encart « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », mai 1998, pp. 65-66.

[9] Voir *Le marché du travail*, encart « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », mai 1998, p. 26.



syndicalisation, il est fort probable que leur poids relatif en vienne à exercer une forte pression à la baisse sur les conditions de travail de l'ensemble des salariés, mais surtout sur celles des travailleurs des services privés et du commerce, où l'emploi autonome est déjà très présent. En plus d'avoir des revenus plus faibles que les salariés, les travailleurs autonomes sont le plus souvent isolés, exclus de pans entiers de la protection sociale (CSST, assurance-emploi, etc.), confrontés à des rapports individuels de travail qui font en sorte qu'ils sont en position de faiblesse face à un donneur d'ouvrage éventuel.

Bref, dans l'état actuel des choses, être son propre patron signifie, plus souvent qu'autrement, gérer sa propre « décroissance », faire des soumissions en-deçà des coûts raisonnables pour être sûr « d'emporter » un contrat, travailler avec des délais trop courts qui entraînent de longues journées de travail, sans pour autant y gagner quelque crédibilité que ce soit parce que le marché abonde de gens qui prétendent pouvoir faire mieux.

Ces changements du marché du travail ne sont certes pas sans lien avec les nouvelles formes d'organisation de production de biens ou de services qui se

multiplient. Avec pour toile de fond la mondialisation des marchés, le libre-échange, la compétition féroce tant sur le marché domestique que mondial et la quête effrénée du « déficit-zéro », les restructurations, les réorganisations et les rationalisations sont à l'ordre du jour.

L'« entreprise intégrée » a cédé la place à de nouvelles structures, centres de profits autonomes, partenariat, licences, courtiers, qui ne cessent d'évoluer. Souvent, l'entreprise concentre ses activités dans un domaine bien précis et utilise « hors de ses murs » divers fournisseurs de biens ou de services qui vont lui permettre de compléter la réalisation de ses activités. Ce faisant, l'entreprise « maîtresse » peut requérir de tels apports uniquement lorsqu'elle en sent le besoin et sans devoir assumer les obligations découlant de l'embauche de main-d'oeuvre.

Tous ces bouleversements du marché du travail ont des effets importants sur l'activité professionnelle, l'emploi et le statut des travailleurs. On a pu constater l'accroissement du travail à temps partiel et de l'emploi autonome. Pas étonnant que l'on assiste également de plus en plus au cumul d'emplois. Au Québec, de 1976 à 1996, le nombre de travailleurs ayant plus d'un emploi a presque triplé (passant de 38 100 à 107 200) et leur proportion a plus que doublé (de 1,5 % à 3,3 %) [10]. De nouvelles formes de liens d'emploi se développent elles aussi avec la prolifération des agences de placement de personnel et des contrats de sous-traitance. Le cas des entreprises faisant appel à du personnel d'agences de placement a souvent mené

à de longues sagas juridiques avant de pouvoir déterminer qui, de l'agence de placement ou de l'entreprise ayant recours aux services de cette agence, était le véritable employeur. Par ailleurs, lorsque certaines entreprises confient à contrat à leurs ex-employés l'exécution des tâches qu'ils accomplissaient auparavant à titre de salariés, ces derniers deviennent-ils pour autant de véritables entrepreneurs ?

Des lois à revoir

L'inadaptation de la législation aux nouvelles réalités du marché du travail met en lumière de nombreuses lacunes qui ouvrent la voie à des recours juridiques s'étalant trop souvent sur plusieurs années. S'ajoute à cela la complexification des dossiers entraînée par le droit nouveau découlant de l'adoption des Chartes et du nouveau Code civil. Si la structure des entreprises a changé, dans de nombreux cas, les tactiques sont restées les mêmes. On assiste encore aujourd'hui à d'épiques combats juridiques qui ne conduisent trop souvent qu'à l'écoeurement et au découragement des personnes souhaitant se syndiquer.

C'est sur ces bases de réflexion et dans la foulée des orientations dégagées lors du Congrès de juin 1997 [11] que la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) entend participer au débat devant entourer la réforme du Code du travail. Elle souhaite de plus qu'il s'agisse là d'une réforme majeure afin de réellement adapter le Code aux réalités actuelles et futures du

marché du travail. Dans le cadre des discussions présentement en cours au Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre (CCTM), la CSD poursuit essentiellement trois objectifs : favoriser l'accès à la syndicalisation, protéger l'accréditation et les droits des salariés et, enfin, permettre le libre exercice de la négociation collective.

La législation du travail doit être adaptée en s'inspirant de ce qui existe ailleurs mais aussi en innovant. Les salariés isolés, les petits groupes de salariés, les entrepreneurs qui sont dépendants d'un donneur d'ouvrage et les travailleurs autonomes doivent pouvoir se regrouper et négocier collectivement dans le but d'améliorer leurs conditions de travail et de pouvoir participer collectivement aux décisions touchant la main-d'oeuvre et l'organisation du travail. Conformément aux Chartes canadienne et québécoise de même qu'aux conventions internationales, les cadres des entreprises ne doivent plus être exclus de ces droits. De même, les articles 45 et 46 du Code du travail, qui permettent la transmission des droits et obligations découlant d'une accréditation et d'une convention collective, doivent être renforcés. Enfin, par la mise en place d'une nouvelle Commission des relations de travail émanant de nouveaux pouvoirs, il faut changer les façons de faire afin de déjudiciariser les rapports collectifs de travail et de réduire les délais de règlement des dossiers. ☺

Au Congrès de juin 99, les délégués des syndicats affiliés auront l'occasion de faire le point sur ces différents sujets et leur participation aux discussions permettra de définir les positions qui seront défendues par la Centrale aux divers forums qui devraient précéder l'adoption des modifications à apporter au Code du travail.

[10] *Le marché du travail*, encart « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », mai 1998, p. 79.
 [11] *Pour l'an 2000, Le projet de la CSD : négocier un contrat social*, 13^e Congrès, juin 1997, p. 7.