

**Contester la norme :  
la condition féminine et la  
réglementation internationale  
du travail précaire**

Par : Leah F. Vosko

Chaire de recherche du Canada en science  
économique féministe,  
École des sciences sociales (sciences politiques)  
Faculté Joseph E. Atkinson, Université York

Juillet 2004

Ce document a été préparé pour la Commission du droit du Canada. Les points de vue exprimés sont ceux de l'auteur(e) et ne reflètent pas nécessairement ceux de la Commission.

This paper is also available in English under the title: *Confronting the Norm: Gender and the International Regulation of Precarious Work.*



# Remerciements

Je tiens à remercier la Commission du droit du Canada ainsi que le Conseil de recherches en sciences humaines (subvention n° 510249) d'avoir financé les recherches sur lesquelles la présente étude s'appuie et, tout particulièrement, Karen Jenson et Dennis Cooley, qui ont fait de mon séjour à titre de chercheure virtuelle en résidence à la Commission du droit une expérience tellement agréable. Je remercie aussi Gérald Kernerman pour son soutien enthousiaste et ses commentaires éclairés au sujet de la présente étude, Sandra Ignagni, Kate Laxer et Kim McIntyre pour leur assistance de recherche compétente, ainsi que Krista Scott-Dixon pour sa soutien technique concernant la mise en page du manuscrit. J'assume l'entière responsabilité de toutes les erreurs et omissions.

L.F.V. juillet 2004



# Table des Matières

Remerciements.....	iii
Liste des figures.....	vii
Introduction .....	1
<b>PARTIE UN : Fondements conceptuels et philosophiques de la réglementation internationale du travail .....</b>	<b>7</b>
I. Le modèle normatif de l'emploi : délimiter le point de référence.....	7
II. Le contrat de genre : confirmer le point de référence .....	13
III. Le traitement égal .....	18
<b>PARTIE DEUX : La réglementation du travail précaire dans le CIT.....</b>	<b>24</b>
I. Nouvelles normes internationales du travail sur le travail précaire .....	25
A. La durée .....	26
B. Le lieu.....	32
C. Le statut .....	37
II. Normaliser la déviation? Les limites d'une approche fondée sur l'égalité de traitement.....	46
<b>PARTIE TROIS : Un portrait du travail précaire en Australie, au Canada et aux Etats-Unis .....</b>	<b>48</b>
I. Mesurer la relation d'emploi type .....	50
II. Déviation fondée sur la durée et le statut par rapport à la norme de l'emploi.....	58
A. Le travail à temps partiel en Australie .....	58
1. La norme de l'emploi à horaire de travail réduit en contexte.....	71
B. Le travail indépendant au Canada .....	76
1. La norme de l'emploi à statut modifié en contexte .....	90
III. Érosion de la relation d'emploi type .....	97
A. L'emploi permanent à temps plein aux Etats-Unis.....	98
1. Érosion de la relation d'emploi type en contexte.....	115

<b>PARTIE QUATRE : Limiter le travail précaire? Des approches différentes</b> .....	122
I. Une typologie des approches.....	123
A. Situer l’Australie, le Canada et les Etats-Unis.....	127
B. Deux prototypes concurrents .....	130
C. Le modèle du CIT : entre la limitation de l’érosion et le prototype « au-delà de l’emploi » .....	139
Conclusion .....	140
Bibliographie .....	143

# Liste des figures

Figure 1 :	Recul de l'emploi à temps plein en Australie, au Canada et aux États-Unis, 1968-2002.....	51
Tableau 1 :	Composition de l'emploi total en Australie, au Canada et aux États-Unis, 2000.....	54
Figure 2a :	Composition de la main-d'œuvre : Australie, 2000.....	55
Figure 2b :	Composition de la main-d'œuvre : Canada, 2000.....	56
Figure 2c :	Composition de la main-d'œuvre : États-Unis, 2001.....	56
Tableau 2 :	Les indicateurs - Australie, Canada et Etats-Unis.....	57
Figure 3 :	L'emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total, selon le sexe, en Australie, au Canada et aux États-Unis, 2000.....	59
Figure 4 :	Composition de l'emploi à temps partiel, en Australie, au Canada et aux États-Unis, 2000.....	60
Figure 5 :	Composition de l'emploi à temps partiel, travail indépendant inclus, Australie, 2000.....	61
Figure 6 :	Composition de l'emploi à temps partiel, travail indépendant exclu, Australie, 2000.....	62
Figure 7 :	Occasionnels à temps partiel réguliers en pourcentage du total des employés à temps partiel, Australie, 2000.....	65
Figure 8 :	Part des hommes et des femmes dans l'emploi occasionnel à temps partiel régulier, Australie, 2000.....	66
Figure 9 :	Emplois occasionnels à temps partiel réguliers chez les employés des trois principaux secteurs à temps partiel, Australie, 2000.....	68
Figure 10 :	Emplois occasionnels à temps partiel permanents chez les employés des trois principaux secteurs à temps partiel, Australie, 2000.....	68
Figure 11 :	Employés à temps partiel par rapport à la totalité des employés selon l'état matrimonial, Australie, 2000.....	69
Figure 12 :	Employés à temps partiel par rapport à la totalité des employés selon l'âge du plus jeune enfant, Australie, 2000.....	70

Figure 13 :	Employés occasionnels à temps partiel réguliers par rapport à la totalité des employés selon l'âge du plus jeune enfant, Australie, 2000 .....	70
Figure 14 :	Revenu des femmes par rapport à celui des hommes, employés à temps partiel, Australie, 2000 .....	71
Figure 15 :	Le travail indépendant par rapport à l'emploi total selon le sexe, au Canada, en Australie et aux États-Unis, 2000.....	78
Figure 16 :	Le travail indépendant par rapport à l'emploi total selon le type de travail indépendant, Canada,1976-2000 .....	79
Figure 17a :	Composition du travail indépendant, les deux sexes, Canada, 2000.....	80
Figure 17b :	Composition du travail indépendant, hommes, Canada, 2000.....	80
Figure 17c :	Composition du travail indépendant, femmes, Canada, 2000.....	81
Figure 18a :	Raisons du travail indépendant chez les hommes travaillant à temps plein en solo, Canada, 2000.....	83
Figure 18b :	Raisons du travail indépendant chez les femmes travaillant à temps plein en solo, Canada, 2000.....	83
Figure 19 :	Régime de soins médicaux chez les travailleurs indépendants à temps plein en solo, les deux sexes, Canada, 2000 .....	84
Figure 20 :	Origine du régime de soins médicaux chez les travailleurs indépendants à temps plein en solo, Canada, 2000 .....	85
Figure 21 :	Catégorie de revenu chez les travailleurs indépendants à temps plein en solo, Canada, 2000.....	86
Figure 22 :	Catégorie de revenu et régime de soins médicaux chez les travailleurs indépendants à temps plein en solo, Canada, 2000 .....	88
Figure 23a :	Catégorie de revenu et accès à des prestations chez les travailleurs indépendants à temps plein en solo, les deux sexes, Canada, 2000 .....	89
Figure 23b :	Catégorie de revenu et accès à des prestations chez les travailleurs indépendants à temps plein en solo, femmes, Canada, 2000.....	89
Figure 23c :	Catégorie de revenu et accès à des prestations chez les travailleurs indépendants à temps plein en solo, hommes, Canada, 2000.....	90
Figure 24 :	Emploi permanent à temps plein, États-Unis, Australie et Canada, 2000.....	99

Figure 25 :	Régime de soins médicaux pour les employés permanents à temps plein, États-Unis, 1989-1990–1998-1999 .....	107
Figure 26 :	Pourcentage des employés permanents à temps plein dans le secteur privé ne bénéficiant pas d'un régime de soins médicaux, États-Unis, mars 2003.....	107
Figure 27 :	Affiliation syndicale parmi les employés à salaire et à traitement, États-Unis, 1983-2002.....	108
Figure 28 :	Affiliation syndicale, employés permanents à temps plein, États-Unis, avril 2004 .....	109
Figure 29 :	Gains horaires moyens, États-Unis, 1947-1998 (en dollars de 1998) .....	112
Figure 30 :	Salaires hebdomadaires moyens pour les employés permanents à temps plein, États-Unis, avril 2004.....	113
Figure 31 :	Salaires hebdomadaires moyens des employés ayant un enfant âgé de moins de 6 ans, selon l'état matrimonial, employés permanents à temps plein, États-Unis, avril 2004.....	113
Figure 32a :	Pourcentage des employés permanents à temps plein à salaire horaire, selon le statut syndical et de bas salarié, les deux sexes, États-Unis, avril 2004.....	114
Figure 32b :	Pourcentage des employés permanents à temps plein à salaire horaire, selon le statut syndical et de bas salarié, hommes, États-Unis, avril 2004 .....	115
Figure 32c :	Pourcentage des employés permanents à temps plein à salaire horaire, selon le statut syndical et de bas salarié, femmes, États-Unis, avril 2004 .....	115
Figure 33 :	Réglementation de la protection sociale et des travailleurs : Une typologie des approches différentes .....	127



# Introduction

Le travail précaire suscite de plus en plus d'attention, tant à l'échelle infranationale que nationale et supranationale et, depuis quelques dizaines d'années, il est au cœur de la réglementation internationale du travail. Le caractère et l'incidence du travail précaire varient considérablement d'un pays à l'autre, tout comme les approches visant à le civiliser; néanmoins, on s'accorde généralement pour dire qu'il faut faire quelque chose au sujet de ce problème.

La présente étude examine les efforts consentis en vue de réglementer le travail précaire au moyen du Code international du travail (CIT) – le recueil des normes internationales du travail adoptées par l'Organisation internationale du Travail.<sup>1</sup> Dans le CIT, comme ailleurs, le travail précaire est défini par rapport à la norme que constitue la relation d'emploi type, et il est réglementé en conséquence. Ce qui suit est une analyse des répercussions et, plus particulièrement, des répercussions différentes sur les femmes et les hommes, de l'adoption de la relation d'emploi type à titre de point de référence pour comprendre et réglementer le travail précaire. Est-il possible que l'adoption de la relation d'emploi type à titre de point de comparaison obscurcisse notre compréhension du travail précaire et, en outre, se pourrait-il que le renforcement de cette norme ne réussisse qu'à saper les tentatives pour régler ce problème?

Dans la Partie Un, on examine le rôle joué par les normes de l'emploi, notamment en se penchant sur l'élaboration et le déploiement de la relation d'emploi type et en analysant le contrat de genre sur lequel elle est fondée. On y décrit comment les premiers instruments du CIT ont contribué à établir les éléments essentiels de la relation d'emploi type, et on examine quelles ont été les conséquences d'avoir accordé autant d'importance à une définition relative du travail précaire. La relation d'emploi type suscite une attention considérable de la part des

---

<sup>1</sup> Le CIT est le résultat d'interactions cumulatives entre les systèmes de réglementation nationaux et supranationaux. Son influence repose sur l'élaboration de principes et de cadres normatifs que les divers pays peuvent traduire en droit substantiel et en politiques (Murray, 2001; Vosko, 2004).

chercheurs universitaires; cependant son utilisation à titre de point de référence est souvent tenue pour acquise, au risque de nuire à la compréhension de la dynamique du travail précaire.

Au cours du dernier quart du XX<sup>e</sup> siècle, le CIT a ajouté toute une constellation de nouvelles normes internationales du travail destinées à mettre un frein au travail précaire. Chaque nouvelle norme porte sur des déviations par rapport à la relation d'emploi type. Dans la Partie Deux, on explore la manière dont ces déviations par rapport à la relation d'emploi type sont devenues le point de mire de la réglementation du travail à l'échelle internationale. Les nouvelles normes internationales du travail et celles en voie de réalisation y sont organisées en trois catégories, la durée, le lieu, et le statut, et on y aborde les questions relatives à la durée « normale » du travail, au lieu de travail ainsi que le champ d'application de la relation de travail, respectivement. En ce qui a trait à la durée du travail, la norme la plus récente sur le Travail à temps partiel (1994) représente une tentative en vue de redéfinir les limites temporelles des normes de l'emploi, en élargissant les relations d'emploi types de manière à ce qu'elles englobent un horaire de travail normal réduit. Dans la catégorie du lieu de travail, la norme sur le Travail à domicile (1996) favorise une norme de travail modifiée en ce qui concerne le lieu de travail. Enfin, l'épineuse question du statut est abordée dans le cadre de la nouvelle Convention sur les agences d'emploi privées (1997), de même qu'une série de tentatives avortées de négocier une norme sur la Sous-traitance (1998), et les discussions en cours sur le champ d'application de la relation de travail qui se concentrent de plus en plus sur l'extension des mesures de protection des travailleurs aux travailleurs dépendants dont la relation de travail est soit déguisée, soit objectivement ambiguë.

La Partie Deux examine aussi comment les normes internationales du travail conçues pour soutenir la relation d'emploi type – qu'elles soient axées sur la durée du travail, le lieu de travail ou le statut – se recoupent avec les relations de genre nouvelles et continues. On y considère que la relation d'emploi type est une norme masculine associée depuis longtemps à un contrat particulier entre les hommes et les femmes. Ce contrat reposait sur l'hypothèse d'un

« mari soutien de famille », habituellement un salarié, occupant un emploi dans la sphère publique en échange d'un salaire suffisant pour répondre aux besoins de sa famille et d'une « femme au foyer » confinée à la sphère privée, bénéficiant de mesures de protection, mais n'ayant accès aux avantages sociaux qu'indirectement. Les conditions de ce contrat étaient explicites dans le premier CIT, et les mesures adoptées vers le milieu du XX<sup>e</sup> siècle, qui sont toujours en vigueur, n'ont fait que modifier légèrement ses principes fondamentaux. En 1952, la Convention concernant la discrimination (emploi et profession) interdisait explicitement les mesures discriminatoires tout en conservant la norme masculine à titre de point de référence pour l'admission, et la participation, des femmes à la population active et maintenait des « mesures spéciales » qui reproduisaient les conceptions voulant que les femmes étaient surtout vouées à la reproduction et responsables de la sphère privée. Par ailleurs, en 1998, la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT*, appelée aussi la *Déclaration sociale*, a désigné la Convention concernant la discrimination comme une convention fondamentale sans modification.

Étant donné que la relation d'emploi type est associée à un contrat entre un homme soutien de famille et une femme au foyer, existe-t-il un lien entre les normes internationales du travail destinées à limiter le travail précaire et les changements survenus dans le contrat de genre? Plusieurs normes internationales du travail destinées à favoriser la participation des femmes à la population active reconnaissent la hausse différenciée selon le sexe du travail à temps partiel, la persistance du travail à domicile, et la propagation des « nouvelles » formes de travail dépendant. La Recommandation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981) exige la réglementation du travail à temps partiel, du travail temporaire et du travail à domicile, et la Convention sur la protection de la maternité (2000a) s'applique à toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de « formes atypiques de travail dépendant ». Et cependant, la version moderne du CIT est toujours orientée vers une approche prônant un traitement égal aux termes de laquelle les femmes doivent chercher à

obtenir l'égalité en se conformant à une norme masculine ou encore par l'entremise de formes problématiques de la différence selon lesquelles les « femmes » sont vues comme un groupe homogène caractérisé par des hypothèses biologiques ou culturalistes stéréotypées (Fraser, 1997; Fredman, 1997; Scott, 1988). Le contrat de genre repose de plus en plus sur le double soutien et sur la prestation de soins marginalisée assurée par les femmes. Un traitement égal signifie que tout le monde, homme ou femme, peut devenir soutien de famille, et est admissible aux prestations sociales et aux mesures de protection rattachées à un emploi salarié, mais que cela ne garantit pas nécessairement le respect de normes minimales. Cela entraîne aussi la réduction des mesures de protection liées à la maternité, la promotion du travail à temps partiel et la réglementation du travail à domicile, de même que l'extension des prestations de maternité à un plus grand groupe de femmes employées de manière à tenir compte des déviations croissantes par rapport à la relation d'emploi type. En même temps, l'approche du traitement égal appliquée à des mesures destinées à limiter le travail précaire présente la norme de l'emploi et ses déviations comme si elles étaient dépourvues de connotations de genre.

L'approche adoptée en vue de réglementer le travail précaire dans le CIT représente un effort en vue de donner plus d'ampleur à la relation d'emploi type en élargissant la conception des heures « normales » de travail, en adaptant les hypothèses traditionnelles autour du lieu de travail et en rétablissant la prépondérance de la relation de travail. Ces efforts sont-ils synchronisés avec les réalités du travail précaire dans les économies industrialisées libérales? Pour répondre à cette question, la Partie Trois brosse un tableau statistique du travail précaire dans trois pays dont les institutions et les traditions comportent des similitudes sur le plan politique, économique et juridique : l'Australie, le Canada, et les États-Unis.

Les manifestations du travail précaire sont pareilles dans ces trois pays : elles comprennent notamment l'insécurité liée à l'emploi, de faibles salaires, des prestations sociales et des droits statutaires limités, ainsi qu'une absence de contrôle sur le processus du travail. Dans chaque cas, le travail précaire est aussi associé à un sexe. En même temps, il y a des

différences importantes. En Australie, le travail précaire adopte son expression la plus marquée dans la catégorie de l'emploi occasionnel régulier à temps partiel, où l'on retrouve un nombre disproportionné de femmes, et plus particulièrement, des femmes mariées avec de jeunes enfants. Au Canada, le travail indépendant a connu une hausse spectaculaire entre les années 1980 et les années 1990. Et même si le travail indépendant n'est pas aussi important qu'en Australie, il reste qu'un large segment de travailleurs autonomes solitaires à temps plein, une forme qui domine largement, sont dans une situation précaire. Par ailleurs, une proportion importante des femmes de ce groupe, qui sont plus nombreuses à opter pour le travail indépendant afin de s'acquitter de leurs activités de soins que leurs collègues masculins, ont de faibles revenus et n'ont pas accès à des prestations sociales ou, du moins n'y ont pas un accès indépendant. Par comparaison avec le cas de l'Australie et du Canada, c'est aux États-Unis que l'érosion de la relation d'emploi type est la plus prononcée. En effet, chez les employés permanents à temps plein, les conditions de travail se sont détériorées depuis le début des années 1970, et beaucoup de femmes, surtout les femmes célibataires avec de jeunes enfants, vivent dans la précarité à de nombreux égards.

Un portrait statistique du travail précaire dans ces trois pays illustre les insuffisances d'une approche de la réglementation du travail précaire qui utilise la relation d'emploi type comme point de référence. Les efforts visant à limiter le travail précaire aux déviations par rapport à la relation d'emploi type fondées sur la durée du travail, le lieu de travail et le statut ne tiennent pas compte des formes précaires de travail à temps partiel qui ne répondent pas parfaitement à la norme de l'emploi à horaire de travail réduit (comme dans le cas de l'Australie). Ils n'abordent pas non plus les formes précaires du travail indépendant où la relation de travail n'est ni déguisée techniquement ni objectivement ambiguë (comme dans le cas du Canada). Ils ne tiennent pas compte non plus de l'insécurité croissante ressentie dans l'emploi permanent à temps plein (comme dans le cas des États-Unis). Et pourtant, dans ces pays, les réactions au travail précaire sont aussi insuffisantes. En Australie, on assiste à un

mouvement en faveur de l'adoption d'une norme de travail à horaire de travail réduit destinée à mettre un frein au travail précaire chez les femmes ayant des responsabilités familiales qui s'apparente à ce qui a été proposé dans le cadre de la Convention sur le travail à temps partiel, et les écueils sont sensiblement les mêmes. Au Canada, la priorité consiste à mettre un frein aux situations où la relation de travail est déguisée ou objectivement ambiguë, tout en favorisant simultanément l'entrepreneuriat, en cherchant à reproduire le délicat équilibre issu du CIT qui consiste à préserver les « véritables contrats commerciaux » et à éliminer les relations de travail auxquelles on a faussement donné l'apparence d'un caractère juridique différent. Enfin, aux États-Unis, étant donné l'importance que continue de revêtir l'emploi permanent à temps plein, on prête peu d'attention au travail précaire *en soi*, même si les analystes reconnaissent de plus en plus que les emplois à temps plein de mauvaise qualité sont en hausse et que les conséquences sociales des heures de travail excessivement longues commencent à attirer l'attention des sphères politiques.

Après avoir fait la synthèse des interventions réalisées sur le plan réglementaire en Australie, au Canada, et aux États-Unis, la Partie Quatre décrit les grandes lignes des « nouvelles » normes du travail en élaborant une typologie des approches retenues en matière de réglementation du travail et de protection sociale ainsi que les contrats de genre sur lesquels elles s'appuient. En fonction de cette typologie, on y classe les approches réglementaires qui existent dans ces trois pays industrialisés libéraux, de même que deux prototypes concurrents en vue d'une nouvelle réglementation, avant de situer le modèle du CIT. En 2000, un Comité d'experts sur les travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection a établi un rapport entre l'instabilité dans les [traduction]« conditions régissant la méthode, l'horaire et le lieu où s'effectue la prestation des services » et l'inégalité entre les sexes; de la même manière, les Conclusions de la discussion générale sur le champ d'application de la relation de travail (2003) ont établi pour la première fois un lien entre la montée du travail précaire et la forte représentation féminine au sein de certaines formes d'emploi (OIT, 2000b,

3.19; voir aussi OIT 2003b). Néanmoins, il existe une antinomie entre, d'une part, le fait que l'on reconnaisse de plus en plus que le travail précaire a une incidence différente sur les deux sexes et les efforts croissants consentis en vue de le réglementer par l'entremise du CIT et, d'autre part, le fait que l'on continue de mettre l'accent sur le traitement égal. L'étude conclut en exposant cette antinomie.

## **PARTIE UN : Fondements conceptuels et philosophiques de la réglementation internationale du travail**

Trois concepts interreliés sont essentiels pour comprendre la réglementation internationale du travail précaire : le modèle normatif de l'emploi, le contrat de genre et le traitement égal.

### **I. Le modèle normatif du travail : délimiter la base de référence**

Le modèle normatif du travail est un concept relationnel qui saisit l'interaction entre les normes sociales et les mécanismes de gouvernance qui relient les organisations du travail et l'offre de main-d'œuvre (Deakin, 2002, 179; Supiot, 2002; Vosko, 2000, 15 et 288). Pendant la majeure partie du XX<sup>e</sup> siècle, dans les démocraties industrielles libérales, la relation d'emploi type a parfaitement illustré cette norme. Faisant son apparition dans les années 1920 et les années 1930, et prenant de l'ampleur après la Seconde Guerre mondiale, elle se caractérise par une relation de travail continue à temps plein dans le cadre de laquelle le travailleur n'a qu'un seul employeur, travaille dans l'établissement de celui-ci et sous sa supervision directe,

normalement dans un secteur où les travailleurs sont syndiqués, et a accès à des prestations sociales et à des droits qui complètent le salaire social (Buchetmann et Quack, 1990, 315; Muckenberger, 1989, 267; Fudge, 1997; Tilly, 158-9; Vosko, 1997, 43 et 2000, 15). Durant l'après-guerre, la plupart des pays industrialisés libéraux ont organisé les politiques du travail et les politiques sociales autour de cette norme de travail, et elle est toujours le pivot de la politique du travail et de la politique sociale dans des pays comme le Canada (Vosko, 2000; Fudge et Vosko, 2001a), l'Australie (Owens, 2002; Paterson, 2003) et les États-Unis (Hyde, 2000; Piore, 2002).

Au début, la relation d'emploi type se limitait principalement aux cols bleus et, par la suite, elle s'est étendue aux cols blancs, qui eux aussi étaient majoritairement des hommes. En tant que base de référence, elle s'articulait en fonction d'un statut d'emploi, d'une forme d'emploi et de modalités d'emploi déterminés. Elle a engendré et soutenu des normes sociales et des mécanismes de réglementation organisés autour du statut d'employé, du travail permanent à temps plein et de la prestation du travail dans l'établissement de l'employeur et sous sa supervision. Les travailleurs se trouvant dans les situations décrites par ces caractéristiques pouvaient s'attendre à [traduction] « un certain degré de durabilité et de régularité dans les relations de travail » (Rodgers 1989, 1), à une protection contre les affres du chômage et à un salaire social ou à un portefeuille de prestations sociales et de droits en plus de leur salaire qui leur permettaient d'avoir une descendance et de répondre aux besoins de leur ménage.

À son apogée vers le milieu du siècle, la relation d'emploi type constituait un idéal autour duquel les responsables des orientations politiques, sous la pression considérable exercée par les travailleurs et les employeurs des grandes sociétés, organisèrent les politiques du travail et les politiques sociales. En tant que norme, elle existait indépendamment des individus et englobait des aspects à la fois prescriptifs et descriptifs (Vosko, 2000, 288). Le modèle du salaire social inhérent à la relation d'emploi type supposait que le meilleur moyen de distribuer

les prestations et les droits statutaires, ainsi que les prestations complémentaires de l'employeur aux travailleurs et à leurs personnes à charge était par l'entremise d'un seul salarié. C'est ainsi que la relation d'emploi type a façonné les modèles de main-d'œuvre de même que les formes d'obligations familiales et de ménages.

Les manifestations de la relation d'emploi type varient considérablement suivant les régions, les pays et les continents et sont le reflet de leurs traditions sociales, politiques et juridiques ainsi que de leurs institutions, mais les grandes caractéristiques de cette norme sont également le produit de la réglementation internationale du travail. Depuis sa création en 1919, le CIT a contribué à l'établissement de la relation d'emploi type. La première Convention internationale, soit la Convention sur la durée du travail (industrie), avait pour objet de limiter le temps de travail à 8 heures par jour et à 48 heures par semaine. Elle portait surtout sur les heures de travail rémunéré, mais les termes de la convention ont également contribué à cimenter la caractéristique essentielle de la relation d'emploi type, le salariat, puisque son application a été limitée aux « personnes *employées* dans les établissements industriels publics ou privés » (OIT, 1919a, art. 2). Cela signifiait l'exclusion de « certaines catégories de personnes dont le travail est spécialement intermittent » de même que des établissements « dans lesquels sont seuls employés les membres d'une même famille » (OIT, 1919a art. 2, 6). La convention visait également à étendre l'application de la durée normale du travail à tous les « travailleurs des établissements industriels ». Par conséquent, au début, les personnes qui occupaient un emploi dans « le commerce, l'agriculture, et le service en mer ainsi que d'autres emplois dans le secteur non industriel » et les « catégories spéciales de personnes comme les femmes et les enfants » n'étaient pas visées (Société des Nations 1919, 1, 2). En 1930, la Convention sur la durée du travail (commerce et bureaux) a étendu, en termes similaires, les mêmes dispositions de base concernant les heures de travail aux employés salariés (OIT, 1930).

Les ajouts au CIT portaient sur le temps de loisir. La Recommandation sur l'utilisation des loisirs (1924) visait à assurer aux hommes salariés la possibilité de détendre l'effort que leur « profession » leur imposait; la notion de « profession » représentait le premier précurseur de la relation de travail continue à temps plein (OIT, 1924, Préambule et paragr. 1). La recommandation visait à améliorer l'« hygiène sociale » par la promotion du sport, du jardinage et des activités intellectuelles auprès des hommes engagés dans les premiers précurseurs de la relation d'emploi type. Elle établissait la distinction entre les loisirs et les travaux ménagers non rémunérés et visait à « aider au développement harmonieux et heureux des individus et de la famille et contribuer au progrès de la collectivité » (OIT, 1924, Partie 3). Comme le fait remarquer Jill Murray (2001, 27), la notion de loisir pour les hommes engagés dans leur profession [traduction] « reflétait une division complète du travail selon le sexe, puisque l'archétype masculin n'était pas vu comme la personne chargée de s'acquitter des tâches ménagères non rémunérées dans la sphère privée du foyer ». Adoptée vers le milieu du siècle, la Recommandation sur les congés payés (1954) préservait et élargissait cette division du travail en recommandant que des congés payés soient accordés à toutes les personnes employées, tout en adoptant les mêmes exclusions fondées sur le sexe. Elle faisait aussi la promotion d'un modèle de droit aux congés établi en fonction de la profession (OIT, 1954, par 4.1).

Peu après, la Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (1928) et la Convention du chômage (1934) contribuèrent à institutionnaliser la relation de travail bilatérale. La Convention du chômage prescrivait que l'assurance-chômage soit mise à la disposition de « toutes personnes *habituellement employées* en échange d'un salaire ou d'un traitement » (OIT, 1934c, art. 2.1, c'est moi qui souligne). Les exclusions qu'elle permettait resserraient encore davantage la norme du travail : gens de maison, travailleurs à domicile, travailleurs saisonniers, jeunes travailleurs, personnes qui ne sont occupées qu'à titre occasionnel et membres de la famille de l'employeur n'étaient pas considérés comme habituellement employés

(OIT, 1934c, art. 2.2).<sup>2</sup> Les États qui ratifiaient la convention avaient la liberté de décider d'exclure des dispositions relatives au chômage certaines catégories de travailleurs qui évoluaient dans la sphère privée ou dans des milieux de travail situés à l'extérieur des établissements de l'employeur ; s'acquitter de son travail dans l'établissement de l'employeur et sous sa supervision directe était aussi un élément essentiel dans la norme du travail en cours d'évolution. Même pour les travailleurs considérés comme habituellement employés, la Convention du chômage stipulait que le droit de recevoir une allocation pouvait être « subordonné à la constatation d'un état de besoin du requérant », ce qui véhicule le message comme quoi le droit de recevoir un salaire social devait passer par l'entremise d'un seul soutien de famille masculin (OIT, 1934c, art. 12.2).

Vers le milieu du siècle, les assises structurelles des normes du travail étaient établies : essentiellement, elles consistaient en un salaire en échange d'un travail permanent à temps plein ou en une activité salariée effectuée dans l'établissement de l'employeur et sous sa supervision directe. Par la suite, on s'est attaché à codifier les droits à la liberté d'association et à la négociation collective, les principaux mécanismes de gouvernance reliant les organisations du travail et l'offre de main-d'œuvre dans le cadre de la relation d'emploi type. Étant donné l'ampleur de la contestation entre les travailleurs, les employeurs et les gouvernements, toutefois, les normes internationales du travail sur ces questions n'émergèrent que petit à petit. La Constitution de l'OIT a affirmé le principe de la liberté d'association en 1919 et la Déclaration de Philadelphie a réaffirmé ce principe et reconnu le droit à la négociation collective en 1944. Mais les premiers efforts en vue d'élaborer une norme internationale du travail unique sur ces questions échouèrent.<sup>3</sup> Par conséquent, deux conventions distinctes furent adoptées

---

<sup>2</sup> Il en allait de même pour les dispositions en vertu de la Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima qui donnaient à chaque Membre la « liberté de décider... à quelles industries ou parties d'industries, et en particulier à quelles industries à domicile... » seront appliquées les méthodes de fixation des salaires minima (OIT, 1928, art. 1, 2).

<sup>3</sup> Cet échec s'explique par une myriade de raisons, des divisions sur la question de savoir si la liberté d'association devait être accordée pour des « fins légitimes » seulement, aux tensions entourant la

peu après la Seconde Guerre mondiale. En 1948, la Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective se sont appliquées à tous les travailleurs « sans distinction d'aucune sorte ». Cette année-là, les délégués à la Conférence internationale du Travail durent choisir entre l'énumération des motifs habituels de discrimination et l'acceptation de la formulation « sans distinction d'aucune sorte ». Ils choisirent la dernière option parce qu'elle offrait [traduction] « une formule plus complète que celle consistant à énumérer diverses formes de discrimination, ce qui comporte toujours le risque d'en oublier certaines » (OIT, 1948a, 86-7).<sup>4</sup> Et cependant, malgré le caractère universel de cette option, ce furent les travailleurs engagés dans une relation d'emploi type qui furent le plus à même de jouir de la liberté d'association. Comme le signale le Comité sur la liberté d'association, bon nombre de pays n'accordent pas la liberté d'association à certaines catégories de travailleurs et d'emplois, notamment les travailleurs agricoles, les employés de maison, les gens de mer, les travailleurs à domicile, ainsi que le personnel des œuvres de bienfaisance (OIT, 1985a, 29).

Venant compléter la Convention sur la liberté syndicale, la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949) offrait un cadre de travail permettant de régler les conditions de travail au moyen d'une convention collective. Son champ d'action était plus restreint que celui de la Convention sur la liberté syndicale étant donné qu'elle visait à régir les « relations entre les employeurs et les *salariés* » (OIT, 1948b, 182-183, c'est moi qui souligne). Elle contribua aussi à la mise en place d'une norme s'appliquant à un lieu de travail particulier; comme l'indique le compte rendu de la discussion ayant conduit à son adoption, les

---

désignation de l'organisation – soit l'OIT, soit le Conseil économique et social des Nations Unies – à titre de responsable de la supervision de ces droits, en passant par la question controversée à savoir si le droit d'association en vertu de la Constitution de l'OIT devait s'appliquer uniquement aux travailleurs. Le compromis auquel on en est arrivé vers le milieu du siècle a consisté à adopter deux conventions, une portant sur tous les travailleurs et tous les employeurs, et une autre établissant les paramètres en matière de négociation collective.

<sup>4</sup> Plusieurs commentateurs soulignent l'utilité potentielle de cette notion transcendant la dichotomie dépassée entre employés et travailleurs autonomes qui influence le droit du travail et la politique au XX<sup>e</sup> siècle (Benjamin, 2002; voir aussi Fudge, Tucker et Vosko, 2002).

salariés visés plus particulièrement étaient les [traduction] « personnes travaillant dans une entreprise » (OIT, 1947, 64-65, voir aussi 66).<sup>5</sup>

La première convention finale ayant contribué à établir la relation d'emploi type fut la Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum) (1952b). Cette convention prévoyait des normes minimum en matière de sécurité sociale dans des domaines tels que les soins médicaux, les indemnités de maladie et les prestations de chômage. S'inspirant des dispositions de la Convention du chômage, elle établissait des lignes directrices concernant les prestations sociales et les droits connexes en fonction du statut de l'employé, de la présence d'une relation de travail bilatérale et d'une continuité des services.

Au moyen de ces normes internationales du travail, de même que des autres ayant été élaborées depuis quatre décennies, le CIT a modelé la relation d'emploi type.

## II. Le contrat de genre : confirmer la base de référence

La relation d'emploi type doit son caractère normatif en partie au contrat de genre qui lui est associé. Distinct de concepts plus larges tels que le « système de genre » (Pfau-Effinger, 1999) et l'« ordre des sexes » (Connell, 1987), le contrat de genre est le fondement normatif et concret autour duquel les divisions basées sur le sexe ou le genre de la main-d'œuvre salariée et non salariée s'articulent dans une société donnée (Rubery, 1998, 23; voir aussi Fudge et Vosko, 2001b, 331). Le contrat de genre sur le modèle de l'homme soutien de famille et de la femme au foyer a émergé de concert avec la relation d'emploi type (Fraser, 1997). D'un côté, ce contrat partait de l'hypothèse d'un homme soutien de famille occupant un emploi et exerçant ses activités librement dans la sphère publique, et ayant accès à une relation d'emploi type

---

<sup>5</sup> La convention reconnaissait les diverses formes de négociation collective, y compris les négociations à l'échelle de l'industrie ou du secteur et de l'entreprise, tempérant le biais inhérent à l'égard de la négociation particulière, mais sans l'éliminer complètement.

dans le cadre de laquelle il recevait un salaire familial. D'un autre côté, il supposait l'existence d'une femme au foyer effectuant des tâches non rémunérées, susceptible de gagner un « deuxième salaire » et bénéficiant de mesures de soutien telles que l'assurance sociale par l'entremise de son conjoint. Ce contrat favorisait l'adoption de politiques et de pratiques qui encourageaient les femmes à assumer les responsabilités rattachées à la reproduction biologique et sociale, ce qui se traduisait souvent par des législations protectrices, et plus particulièrement au début du XX<sup>e</sup> siècle (voir par exemple, Wilkander, Kessler-Harris et Lewis, 1995).

Durant les premières années d'existence du CIT, les États membres, de concert avec le mouvement syndical et les employeurs, normalisèrent le contrat de genre fondé sur le modèle de l'homme soutien de famille et de la femme au foyer. Ils le firent au moyen de la création de conventions et de recommandations à la fois procédurales et substantives reposant sur des conceptions rigides de ce que l'on entendait par un travailleur « type » et par une femme au foyer. Bon nombre de normes internationales du travail établissant la relation de travail jouèrent aussi un rôle essentiel dans l'établissement de ce contrat de genre. La Convention sur la durée du travail fixait le nombre maximal d'heures travaillées pour les salariés, à l'exclusion des temporaires, de même que des travailleurs employés dans les entreprises familiales, ce qui contribuait à préserver l'autorité de ceux (les hommes) qui devaient exploiter supposément les entreprises familiales. La Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima adopta des dispositions similaires en vue d'exclure les travailleurs à domicile. Dans le même ordre d'idées, la Convention sur l'utilisation des loisirs stipulait que les lois nationales devaient permettre aux hommes de disposer de suffisamment de temps de loisir pour pouvoir récupérer de leur travail rémunéré, sans faire mention de l'augmentation de leur part dans la prestation des soins non rémunérés. La Convention concernant la sécurité sociale, par ailleurs, a établi que le bénéficiaire type de l'assurance sociale était un homme marié et ayant des enfants, occupant un emploi continu ou salarié.

Les mesures contribuant à l'élaboration de la norme homme soutien de famille et femme au foyer comprenaient aussi des conventions et des recommandations définissant les exclusions de la relation d'emploi type. Deux des conventions adoptées lors de la Conférence internationale du Travail inaugurale portaient sur la réglementation du « travail féminin » – la Convention sur le travail de nuit (femmes) (1919c) et la Convention sur la protection de la maternité (1919b). Comme l'a souligné Alcock (1971, 12), la création du CIT fut relativement facile, en partie parce que ces conventions ne prêtaient pas du tout à la controverse : [traduction] « Le succès remporté [lors de la conférence] fut sans nul doute dû au choix judicieux des sujets proposés à l'étude. Il s'agissait de questions sur lesquelles il existait déjà un large consensus, des questions pour lesquelles on s'entendait déjà sur la nécessité de réglementer et pour lesquelles de grandes controverses ne risquaient pas de survenir. » L'objectif des premières Conventions sur la protection de la maternité et sur le travail de nuit était de protéger les femmes et leurs bébés en limitant leur participation à la population active et en les encourageant à rester dans la sphère privée. En effet, la première Convention sur la protection de la maternité visait à protéger les femmes contre les conditions de travail nuisant à leurs responsabilités domestiques. Elle rendait obligatoire l'exclusion des femmes de la population active durant les six premières semaines après l'accouchement, qu'elles soient employées dans des établissements industriels ou commerciaux, publics ou privés, à l'exception des entreprises familiales. Pendant son absence du travail, la nouvelle mère devait recevoir « une indemnité suffisante pour son entretien et celui de son enfant dans de bonnes conditions d'hygiène » (OIT, 1919b, art. 3). Ces conditions différaient considérablement des droits au salaire social qui se dessinaient autour de la relation d'emploi type, aux termes desquels à la fois le salaire et le salaire social devaient être suffisants pour « subvenir aux besoins d'un homme et de sa famille ». Dans le CIT comme ailleurs, les prestations de maternité n'étaient pas conçues pour refléter le rôle des femmes en tant que travailleuses (Fredman, 1997; voir aussi Owens, 1995), et pourtant l'accès des femmes à ces prestations

reposait sur leur participation à la population active. Illustrant son caractère de protecteur, la convention ne mentionnait pas le retour de la femme sur le marché du travail après une grossesse. Il n'y avait pas non plus de dispositions visant à protéger l'emploi qu'une femme détenait avant son retrait obligatoire; le seul geste visant la réintégration dans la population active concernait la mère allaitante qui se voyait accorder deux « repos d'une demi-heure pour lui permettre l'allaitement » (OIT, 1919b, art. 3d).

Adoptée la même année, la Convention sur le travail de nuit prit une approche parallèle, même si elle visait dans une large mesure les femmes travaillant dans l'industrie, et plus particulièrement celles qui effectuaient un travail manuel. Le but de cette convention était d'empêcher que les femmes soient employées durant la nuit. L'exception habituelle concernait les femmes employées dans les établissements où sont seuls employés les membres d'une même famille. La présence de membres d'une même famille était censée accorder aux femmes une protection équivalente à celle du confinement à la sphère privée durant la nuit.

La Convention sur le travail de nuit fut révisée en 1934, et à ce moment-là, il devint admissible pour les femmes occupant des postes de gestionnaire et pour les femmes qui n'effectuaient pas habituellement de travail manuel d'être employées durant la nuit (OIT, 1934b, art. 3, 8). Comme le mentionnait le compte rendu des délibérations, « nous considérons que la distinction entre la travailleuse ordinaire et la femme qui occupe un poste de gestion comportant des responsabilités est justifiée » (OIT, 1934a, 194). Le mouvement consistant à permettre à davantage de femmes de travailler la nuit s'est intensifié lorsque la convention fut révisée, une fois de plus, en 1948.

En 1952, la même année que la Convention concernant la sécurité sociale fut adoptée, l'approche à l'égard de la protection de la maternité dans le CIT a changé elle aussi. À cette occasion, une Convention sur la protection de la maternité révisée venait renforcer et réaffirmer

le rôle de la femme en tant que dispensatrice des soins aux enfants,<sup>6</sup> maintenant son orientation vers la protection. Toutefois, la nouvelle convention apportait aussi plusieurs améliorations pour les femmes qui restaient sur le marché du travail après avoir donné naissance à un enfant : elle interdisait aux employeurs de congédier les femmes en congé de maternité et comptait les pauses d'allaitement comme faisant partie de la durée du travail. Elle modifiait aussi les dispositions relatives aux prestations en espèces dans un effort pour offrir à une femme et à son enfant « un niveau de vie convenable »; cependant, cette formule était inférieure à celle suggérée par la Recommandation sur les congés payés élaborée seulement deux années plus tard, celle-ci prévoyant que le montant des prestations en espèces « ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme » (OIT, 1952c, art. 4). La convention révisée faisait quelques tentatives en vue de reconnaître le double rôle souvent assumé par les femmes. Comme l'a souligné une déléguée des États-Unis durant la période précédant sa révision, « la Convention a une signification importante parce que, en plus de protéger la santé des femmes qui assument le double fardeau du travail rémunéré et de la maternité, elle touche directement le droit des enfants à naître dans des conditions favorables et promeut le bien-être de la race » (OIT, 1952a, 13-14). Même avec une reconnaissance croissante de la participation des femmes au marché du travail, la norme de la femme en tant que dispensatrice de soins prévalait. Collectivement, ces conventions décrivaient les femmes comme des êtres dépendants. Elles travaillaient de concert avec les conventions qui positionnaient la relation d'emploi type en tant que norme masculine de l'emploi, puisque chacune contribuait à façonner les obligations familiales des femmes et des hommes ainsi que le comportement de la population active de même que les formes de ménage dominantes.

---

<sup>6</sup> Pour une analyse incisive de l'évolution de la protection de la maternité dans le CIT, voir Murray 2001.

### III. Le traitement égal

Les mesures de protection entourant la maternité et d'autres mesures visant à préserver le rôle premier des femmes en tant que dispensatrices des soins ont persisté dans le CIT pendant tout le XX<sup>e</sup> siècle. Mais les développements survenus dans les années 1950 furent à l'origine des ajustements apportés au contrat fondé sur l'homme soutien de famille et la femme au foyer. Réagissant, en partie, aux pressions économiques visant à accroître la participation des femmes à la population active et à la lutte collective des femmes en vue d'obtenir l'égalité sur le plan politique, économique et social, le CIT adopta une approche axée sur le traitement égal. Cette approche visait à éliminer les barrières sociales, politiques et, plus particulièrement, juridiques à l'égalité entre les hommes et les femmes [traduction] « en mobilisant effectivement les concepts libéraux au profit de la cause de l'émancipation des femmes » et à éliminer les politiques et les pratiques prônant explicitement l'exclusion (Fredman, 1997, 15-16).<sup>7</sup>

La Convention concernant la discrimination (emploi et profession) (1958) fut un moment clé dans l'adoption d'une approche axée sur le traitement égal. Son but avoué était de contribuer à l'élimination de la discrimination dans le domaine de l'emploi et de la profession de sorte que « tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales » (OIT, 1958, Préambule; voir aussi l'article 2). Elle définissait la discrimination comme étant toute distinction, exclusion, ou préférence fondée sur ces bases et sur d'autres, qui « a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession » (OIT, 1958, article 1.1). Entre autres mesures, la convention demandait aux États membres de faire la promotion

---

<sup>7</sup>

Pour des discussions en profondeur concernant les approches à l'égard du traitement égal dans les démocraties libérales, et plus particulièrement au Royaume-Uni, au Canada, en Australie et aux États-Unis, ainsi que leurs répercussions, voir aussi : Conaghan, 2002; Fudge, 2002; Owens, 1995; Kessler-Harris, 2002.

de programmes éducatifs visant à favoriser l'élimination de la discrimination et à révoquer les lois permettant la discrimination. Toutefois, son orientation axée sur des mesures disparates visant à obtenir le traitement égal est évidente dans l'affirmation selon laquelle « les distinctions, exclusions ou préférences *fondées sur les qualifications exigées* pour un emploi déterminé » ne sont pas considérées comme des discriminations (Article 1.2, c'est moi qui souligne) ainsi que dans les exceptions autorisées, étant donné que la convention permettait « les *mesures de protection ou d'assistance spéciales* prévues dans d'autres instruments du BIT» (OIT, 1958, article 5, c'est moi qui souligne).<sup>8</sup> Plus précisément, la Convention concernant la discrimination confirmait les conditions mises de l'avant dans la Convention sur la protection de la maternité et autres « mesures spéciales ». Suivant son habitude, elle permettait à des politiques faisant la promotion de l'égalité formelle *et* à des mesures de protection, qui reviennent souvent à renforcer la subordination des femmes plutôt qu'à garantir l'égalité matérielle,<sup>9</sup> de coexister.

Adoptée en 1965, la Recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales illustre aussi cette tension. En effet, cette recommandation s'adressait particulièrement aux femmes, étant donné que « beaucoup de femmes ont à faire face à des problèmes particuliers » en raison de leurs responsabilités familiales et elle reconnaissait

---

<sup>8</sup> La Convention concernant la discrimination jugeait aussi que « Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les *qualifications exigées pour un emploi déterminé* ne sont pas considérées comme des discriminations (Article 1.2, c'est moi qui souligne).

<sup>9</sup> Règle générale, l'égalité matérielle « s'attache aux *résultats ou aux effets* d'une règle » contrairement à l'égalité formelle qui « s'attache à la forme de la règle, exigeant que l'on traite les femmes et les hommes sur le même pied sans égard aux obstacles ou aux avantages particuliers découlant de leur sexe respectif » [Traduction] (Bartlett et coll., 2002, 265). Les défenseurs de l'égalité matérielle avancent par conséquent qu'il est essentiel de prendre en considération les différences qui existent afin d'éviter les effets rattachés à ces différences considérées comme injustes.

L'approche relative au traitement égal retenue aux termes de la Convention concernant la discrimination, qui prédomine dans tout le CIT, est par conséquent le reflet d'un train de mesures favorisant l'égalité formelle – ces mesures sont particulièrement dominantes – ainsi que des mesures encourageant la protection. Effectivement, un groupe choisi de normes internationales du travail sont orientées vers l'égalité matérielle; par exemple, la Convention sur le travail de nuit (1990) s'applique aux hommes et aux femmes et reconnaît que la question du travail de nuit est pertinente pour tous les travailleurs, peu importe leur état de santé et leurs obligations familiales. Toutefois, les normes ayant pris ce type d'orientation sont rares. Fredman (1997, 306) fait une observation analogue au sujet de la Convention sur le travail de nuit contemporaine. Mais elle suggère que l'OIT se dirige davantage vers un paradigme de l'égalité matérielle que l'étude de cas consécutive sur les normes internationales du travail le suggère, probablement parce qu'elle établit une comparaison entre le CIT et la législation de l'UE.

qu'elles « font partie intégrante de la population active dont elles sont un élément essentiel » (OIT, 1965, Préambule, paragr. 2, 4). En même temps, la Recommandation reconnaissait certaines des contradictions croissantes dans le contrat de genre. La Recommandation stipulait, d'un côté, que les femmes devaient « concilier leur double responsabilité, familiale et professionnelle » et de l'autre côté, que « beaucoup des problèmes particuliers rencontrés par les femmes ayant des responsabilités familiales ne concernent pas seulement les femmes qui travaillent, mais également leur famille et la société dans son ensemble » et que des mesures comme la réduction progressive de la journée ou de la semaine de travail pourraient y remédier (OIT, 1965, Préambule, paragr. 3, 4, 5). En substance, elle maintenait aussi le fragile équilibre entre les mesures de protection spéciales et l'égalité formelle mises de l'avant dans la Convention concernant la discrimination (OIT, 1965, partie I. 1a). Elle faisait la promotion du ménage où les deux conjoints agissent comme pourvoyeur, tout en désignant uniquement les femmes comme pouvant tenir deux rôles. Dans ses efforts en vue d'obtenir un traitement égal pour les femmes, cette recommandation se réclamait d'un étalon masculin. Par exemple, en 1965, la question était que « les tâches que devaient accomplir les femmes en tant que dispensatrices de soins constituaient un obstacle à leur capacité de travailler, tout comme ce l'était pour les hommes » (Murray, 2001, 32). Les femmes devaient être intégrées à la population active sur la base de l'égalité des chances mais, en même temps, on jugeait que certaines mesures étaient nécessaires pour leur permettre de continuer à assumer leurs tâches de dispensatrices des soins, comme l'accès à des services de garde d'enfants et la réduction des heures de travail (OIT, 1965, Partie II, 2 et Partie III 2, 4).<sup>10</sup>

Il convient de noter que le préambule de cette recommandation indiquait clairement que l'adoption de politiques visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes ayant des

---

<sup>10</sup>

Par exemple, un rapport publié avant l'adoption de la Recommandation reconnaissait l'épuisement ressenti par les travailleuses ayant des responsabilités familiales et affirmait que, « la fin de semaine de deux jours revêt une importance particulière pour les femmes qui travaillent, leur facilitant l'accomplissement de leurs tâches ménagères et leur donnant la possibilité de jouir du reste » (OIT, 1963, 44).

responsabilités familiales exige la modification des régimes de travail et des systèmes de protection sociale pour tous. Toutefois, des suggestions de cet ordre ne furent nullement élaborées, ni dans le texte de la recommandation ni dans la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981) qui lui a succédé. Et les normes sur le travail à temps partiel et le travail à domicile s'éloignaient radicalement de cette notion.

L'approche fondée sur l'égalité de traitement codifiée en fonction de la Convention sur la discrimination, et appliquée dans des normes telles que la Recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, oriente les normes internationales du travail portant sur le travail précaire. Et elle est particulièrement pertinente pour les normes en voie de réalisation depuis qu'elle a été renouvelée dans le cadre de la *Déclaration sociale (1998c)*, ayant succédé à la *Déclaration de Philadelphie (1944)*. La *Déclaration de Philadelphie* représente un moment constitutionnel clé (Langille, 2002) dans l'histoire de l'OIT parce qu'elle a renouvelé le mandat initial de l'organisation et en a élargi le champ d'application de manière à inclure les questions de sécurité sociale qui étaient d'une importance capitale pour l'État providence de l'après-guerre (Vosko, 2000, 105-106). Il en va de même pour la *Déclaration sociale*, qui avait été créée pour briser l'impasse dans l'établissement des normes en renouvelant une approche fondée sur les droits en matière de réglementation internationale du travail. La *Déclaration sociale* articule un ensemble de droits internationaux fondamentaux au travail, impose de faire la promotion de ces droits à titre d'obligation constitutionnelle et établit un mécanisme de surveillance du respect de cette obligation au sein des États membres. Elle vise à favoriser la liberté d'association et la reconnaissance du droit à la négociation collective, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Dans son approche renouvelant son insistance sur « l'égalité en milieu de travail », la *Déclaration sociale* désigne la Convention concernant la discrimination comme faisant partie d'un groupe précis de

conventions fondamentales, c'est-à-dire de conventions qui sont obligatoires en vertu de la Constitution de l'OIT, peu importe si elles ont été ratifiées ou non.

La *Déclaration sociale* est l'une des deux principales initiatives destinées à encadrer les normes nouvelles et en voie de réalisation sur le travail précaire. L'autre est *Un travail décent*, une plateforme mise de l'avant lors d'un examen organisationnel majeur effectué en 1999, et au cours duquel l'OIT a examiné son rôle et a déterminé comment elle pouvait le mieux répondre aux besoins de ses principaux mandants dans le contexte de la mondialisation. *Un travail décent* illustre parfaitement la nouvelle priorité stratégique du CIT en face de l'effritement du pacte social autour duquel la réglementation internationale du travail s'est opérée durant la dernière moitié du XX<sup>e</sup> siècle. Avec *Un travail décent*, l'OIT s'efforce de réaffirmer son influence en réhabilitant d'anciennes normes, en même temps qu'elle en adopte de nouvelles. Le but visé par « Un travail décent » est d'améliorer les conditions de travail de toutes les personnes, salariées et non salariées, qui travaillent dans le secteur formel et informel, en étendant le champ d'application des mesures de protection des travailleurs et des mesures de protection sociale (Vosko, 2002, 26). *Un travail décent* désigne les personnes qui se trouvent à la périphérie des régimes officiels de travail et des systèmes de protection sociale comme ayant besoin qu'on leur accorde plus d'attention. Le document reconnaît aussi que « si l'OIT s'est surtout intéressée aux besoins des salariés – hommes en majorité... ce qui ne signifie pas que tout le monde a un employeur » (OIT, 1999, 3-4). Cette déclaration représente, pour l'OIT, une reconnaissance sans précédent du travail non rémunéré, effectué par les femmes, et de son lien avec le travail précaire, et, par conséquent, elle représente une ouverture d'une importance vitale pour les améliorations à apporter dans l'établissement des normes dans ces secteurs.

La *Déclaration sociale* et *Un travail décent* sont deux initiatives très différentes. Alors que la *Déclaration sociale* vise à réaffirmer des principes qui existent de longue date dans le CIT par des voies constitutionnelles, *Un travail décent* cherche à réarticuler et, dans certains cas, à élargir le champ d'application et à réinterpréter des éléments liés à la procédure et des

éléments sur le fond du CIT par d'autres moyens de plus grande envergure. En ce qui concerne la réglementation internationale du travail précaire, la publication presque simultanée de la *Déclaration sociale* et d'*Un travail décent* est paradoxale. D'un côté, *Un travail décent* tente de déloger la relation d'emploi type en tant que modèle normatif de l'emploi au sein du CIT, en partie en reconnaissant l'importance du travail non rémunéré. De l'autre côté, le mandat de la *Déclaration sociale* consiste à établir les méta droits, une décision qui s'incline devant la pression grandissante en vue de limiter la création et l'expansion de normes internationales du travail substantielles (Cooney, 1999; Murray, 2001). Par ailleurs, alors que l'égalité en milieu de travail est imposée comme un droit fondamental dans la *Déclaration sociale*, elle maintient une norme masculine, ne visant les inégalités que lorsqu'elles existent entre des individus qui vivent dans des « situations comparables » (Bartlett et coll., 2002; Scott, 1988), faisant la promotion d'un traitement « uniforme » plutôt que de promouvoir l'application de normes minimales (Fudge et Vosko, 2001b), et négligeant la question de savoir qui doit assumer les coûts de la prestation des soins (Fredman, 1997; Fudge et Vosko, 2003; Picchio, 1998). La *Déclaration sociale* symbolise l'attachement à l'égalité de traitement de diverses formes de travail (Sen, 2000). Et cependant, en refusant d'utiliser la conception plus large du travail adoptée dans *Un travail décent*, elle soutient, plus qu'elle ne conteste ou détrône, la relation d'emploi type en tant que norme et, ce faisant, elle perpétue une définition relative du travail précaire.

## PARTIE DEUX : La réglementation du travail précaire dans le CIT

Durant le deuxième et le troisième quart du XX<sup>e</sup> siècle, les normes internationales du travail visaient à établir la relation d'emploi type et à limiter les divergences par rapport à ses principes fondamentaux. Vers le milieu des années 1970, avec la crise économique mondiale et l'adoption de la *Déclaration sur l'égalité des chances et de traitement pour les travailleuses* (1975), la priorité de la réglementation internationale du travail a changé. On reconnaissait davantage que le travail précaire devenait de plus en plus courant, et il y eut des efforts visant à compenser pour les déviations par rapport à la relation d'emploi type par l'application d'une approche de l'égalité du traitement. À cet égard, l'OIT a créé le Programme international pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail (PIACT). Lancé en 1975, le PIACT avait pour objectif de rediriger l'attention vers le mandat fondamental de l'OIT, qui consiste à définir et à soutenir des politiques économiques et sociales, de même que vers la législation du travail, nécessaire pour atteindre les objectifs sociaux et d'examiner les conditions et les milieux de travail à l'échelle internationale. Après avoir mené des recherches poussées, le PIACT a demandé à l'OIT de se pencher en priorité sur l'amélioration des conditions de travail des classes de travailleurs qui sont exclus du champ d'application des mesures de protection traditionnelles, c'est-à-dire les travailleurs qui se retrouvent dans des « situations particulièrement défavorisées ou *précaires* » (OIT, 1984a, 91). Résultat : le PIACT a modifié le cours de la réglementation internationale du travail. « Certains types d'activités économiques pour lesquelles les *mesures normales* de protection sociale sont particulièrement difficiles à appliquer... les emplois temporaires ou occasionnels, le travail saisonnier, le travail en sous-traitance, le travail à domicile et le travail clandestin ou au noir » sont devenus des priorités en ce qui concerne la normalisation (OIT, 1984b, 20, c'est moi qui souligne). Le travail précaire est

devenu un enjeu central du CIT vers le milieu des années 1980 et il était défini en fonction de la relation d'emploi type et du régime de travail et des mesures de protection sociale confirmant cette norme.

## I. Nouvelles normes internationales du travail sur le travail précaire

L'évolution récente des relations d'emploi, quels que soient les facteurs de cette évolution, a débouché d'une manière générale sur une précarisation de l'emploi et sur une moindre protection des travailleurs (OIT, 2000b, paragr. 104).

Un Comité d'experts réuni pour examiner le cas des travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection en 1998 a fait l'observation qui précède en voulant synthétiser le résultat des recherches menées dans les États membres sur les relations d'emploi déguisées, ambiguës et triangulaires. Alors que les efforts visant à réglementer le travail à temps partiel, le travail à domicile et le travail pour les agences privées étaient déjà bien en train, cette observation a eu pour effet de ramener ces efforts, ainsi que le décalage grandissant entre le modèle normatif de l'emploi et les réalités du marché du travail dans le monde d'aujourd'hui, en pleine lumière. À la fin du XX<sup>e</sup> siècle, le CIT s'est enrichi des Conventions et des Recommandations sur le travail à temps partiel (1994), le travail à domicile (1996) et le travail pour les agences privées (1997). Il y eut aussi plusieurs initiatives visant à étendre les protections des travailleurs aux travailleurs dits indépendants, y compris des tentatives avortées de négocier une norme relative au contrat de travail, et des discussions sur le champ d'application de la relation de travail. Comme on pouvait s'y attendre, l'orientation procédurale de cette constellation de normes en évolution s'est faite vers le traitement égal. Comme la discussion qui suit devrait l'illustrer, les normes nouvelles et en voie de réalisation visant à

limiter le travail précaire tentent de donner plus d'ampleur à la relation d'emploi type en normalisant les déviations par rapport à celle-ci en fonction de la durée, du lieu et du statut.

## A. La durée

Il y a encore quelques décennies, on supposait que la vaste majorité des travailleurs, sinon la totalité, se conformeraient automatiquement au modèle d'emploi type à temps plein et, plus particulièrement, en ce qui concerne les heures travaillées (OIT, 1993a, 1)[Traduction].

Lorsque l'on examine les droits, les protections et les conditions de travail des travailleurs à temps partiel, le critère que l'on utilise habituellement, le même que pour définir le travail à temps partiel, est celui du traitement dont bénéficient les travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable. Dans les faits, cela revient à demander si les travailleurs à temps partiel ne sont pas victimes de discrimination en raison de leur durée de travail réduite (OIT, 1993a, 31)[Traduction].

La norme internationale du travail la plus récente qui porte explicitement sur le travail précaire se concentre sur le travail à temps partiel. Résultat d'un intense débat, la Convention sur le travail à temps partiel fut finalement adoptée en 1994, même si elle tire son origine de la *Déclaration sur l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs*, qui demandait l'instauration de mesures « destinées à garantir l'égalité de traitement aux travailleurs employés régulièrement à temps partiel » (1975, article 7.4). La Convention réagit à des déviations relatives à la durée du travail par rapport à la conception des « heures normales » faisant partie intégrante de la relation d'emploi type en cherchant à étendre les mesures de protection à deux groupes : ceux qui n'arrivent pas à trouver un travail à temps plein, y compris les chômeurs, les personnes handicapées et les travailleurs âgés, et ceux qui « préfèrent » le travail à temps partiel en raison de leurs responsabilités familiales (OIT, 1994a, Article 9). Le raisonnement sous-jacent fut expliqué dans un rapport publié avant l'adoption de la Convention : « même si le travail à temps partiel répond aux aspirations de nombreux travailleurs, il y en a d'autres en revanche pour lesquels cela rime avec de faibles salaires, une moindre protection et peu de

possibilités d'améliorer leur situation d'emploi...Cela s'explique en partie parce que la législation sur le travail et les systèmes d'aide sociale...ont été conçus dans une large mesure pour la main-d'œuvre à temps plein » (OIT, 1993a, 3).

La Convention sur le travail à temps partiel repose sur la reconnaissance du fait qu'un segment de plus en plus nombreux de travailleurs acceptent un emploi à temps partiel à cause de la pénurie d'emplois à temps plein, même si elle caractérise des groupes particuliers, comme les travailleurs ayant des responsabilités familiales, comme ayant choisi librement le travail à temps partiel. Cette structure renforce les modèles favorisant un sexe au détriment de l'autre. Comme de nombreux chercheurs l'ont illustré, [traduction] « pour bien des travailleurs, l'enjeu fondamental du travail à temps partiel n'est pas leur consentement à se montrer flexible, mais plutôt le prix qu'ils doivent payer pour obtenir un horaire flexible » (Murray, 1999, 14).<sup>11</sup> Cette structure, revendiquant les termes du « libre choix » avancés dans les sections justificatives de la Convention (p. ex., article 9), est la toile de fond de l'instrument dans son ensemble; à ce titre, elle perpétue le contrat de genre fondé sur le modèle de l'homme soutien de famille et de la femme au foyer.

La Convention sur le travail à temps partiel inclut dans ses articles le « travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps dans une situation comparable » (OIT, 1994a, article 1a). Dans son tout premier article, la Convention limite sa protection aux travailleurs à temps partiel là où il existe des travailleurs à temps plein dans une situation comparable. L'expression « travailleur à temps plein dans une situation comparable » est ensuite définie comme se référant à un travailleur à plein temps ayant le même type de relation de travail, effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire et employé dans le même établissement ou, « en l'absence de travailleurs à plein temps se

---

<sup>11</sup> Pour des arguments semblables puisés dans des cas canadiens, australiens et américains, respectivement, voir : Armstrong et Armstrong, 1992; Duffy et Pupo, 1994; Buchanan et Thornwaite, 2001; Applebaum, 2002a; Rosenfeld, 2001.

trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise » ou « en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité » (OIT, 1994a, article 1c). Ces définitions circonscrivent le champ d'application de la Convention, la limitant aux travailleurs à temps partiel dont la durée du travail est normale et pour lesquels il existe des travailleurs à plein temps dans une situation comparable.

En plus de ces restrictions sur le plan de la définition, la Convention permet aux États membres d'« exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories particulières de travailleurs ou d'établissements » (OIT, 1994a, article 3.1). Les États membres peuvent en effet limiter le groupe de travailleurs protégés aux salariés permanents à temps partiel employés dans des établissements, entreprises, ou branches d'activité économique où il existe des travailleurs permanents à plein temps. La convention étend le traitement égal aux travailleurs dont la situation d'emploi ne s'écarte que de façon marginale de la relation d'emploi type – en se fondant uniquement sur la « durée normale du travail » – et qui n'ont pas accès à certaines mesures de protection sociale et des travailleurs pour cette raison. Autrement dit, elle permet l'exclusion d'un bon nombre, sinon de la majorité des travailleurs à temps partiel engagés sur une base temporaire, saisonnière et occasionnelle de même que l'exclusion de ceux qui travaillent dans certains établissements, dans certaines entreprises ou branches d'activité, marquant ainsi le terrain limité de la norme de l'emploi à horaire de travail réduit.

Avant l'adoption de la Convention sur le travail à temps partiel, une Résolution concernant l'égalité d'accès (1985, LXXX) reconnaissait [traduction] « la nécessité pour les législations nationales de s'assurer que les travailleurs à temps partiel, temporaires, saisonniers et occasionnels, de même que les travailleurs à domicile, contractuels et les employés de maison ne subissent aucune discrimination en ce qui concerne leurs conditions de travail ». Cette résolution caractérisait la croissance du travail à temps partiel comme s'inscrivant dans un ensemble plus vaste de tendances. Dès le début des négociations, les employeurs et

certaines États membres, notamment l'Australie et le Royaume-Uni, s'objectèrent à la création d'une convention couvrant tous les travailleurs à temps partiel. Faisant référence aux travailleurs à temps partiel ayant un horaire de travail irrégulier, un délégué gouvernemental du Royaume-Uni déclara [traduction] « ce qui peut être considéré raisonnable dans le cas des travailleurs à temps partiel employés pour un important nombre d'heures de travail par rapport à la durée normale du travail, n'est peut-être pas nécessaire dans le cas où les heures travaillées sont minimales » (OIT, 1993b, 24). Un représentant d'employeur demanda également que l'on exclue les travailleurs autonomes, les membres d'une même famille, les personnes qui ne travaillent qu'un très petit nombre d'heures à l'intérieur d'une période donnée et les travailleurs saisonniers (OIT, 1993b, 24). En fin de compte, ces opposants réussirent tellement bien à limiter le champ d'application de la nouvelle norme aux travailleurs permanents à temps partiel que le compte rendu des délibérations mentionne que [traduction] « les travailleurs à temps partiel ne devraient pas être regroupés avec les autres travailleurs « non standards » ou « atypiques »... le Conseil d'administration n'avait pas l'intention de laisser la conférence inclure, sous le chapitre du travail à temps partiel, des questions telles que le travail temporaire, occasionnel ou saisonnier » (OIT, 1993a, 9). La conséquence est que les travailleurs à temps partiel qui sont aussi employés sur une base occasionnelle, saisonnière ou temporaire peuvent se voir forcés, pour faire appliquer leurs droits, d'avoir recours à d'autres normes internationales du travail (qui sont, dans une large mesure, procédurales) (p. ex., conventions sur la liberté d'association et sur la discrimination) qui sont extérieures à la Convention sur le travail à temps partiel. Cette situation est assez paradoxale étant donné l'importance accordée par la Convention à la promotion du travail à temps partiel, notamment par l'extension des mesures de protection sociale et des travailleurs aux travailleurs de ce groupe afin d'en favoriser la croissance. La Convention sur le travail à temps partiel affirme « qu'elle n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs à temps partiel en vertu d'autres conventions internationales du travail » (OIT, 1994a, article 2). Cet article, que l'on appelle

« clause de sauvegarde », est conçu pour fixer des limites aux exclusions permises en vertu de la Convention. Toutefois, en pratique, de concert avec ces exclusions, elle étend les droits négatifs aux travailleurs à temps partiel temporaires, occasionnels et saisonniers, puisque, comme le souligne Murray (1999, 10), [traduction] « ceux qui ont recours à la clause de sauvegarde pour assurer l'exécution de leurs droits fondamentaux sont désavantagés par rapport à ceux auxquels on a accordé des droits positifs... à la lumière de leur statut de travailleur à temps partiel »; autrement dit, ils se retrouvent en fin de compte dans une position défensive.<sup>12</sup>

Les travailleurs à temps partiel que la Convention sur le travail à temps partiel *visé effectivement* doivent être traités suivant des conditions équivalentes à celles des travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable. Cela signifie qu'ils se voient accorder le même niveau de protection en ce qui a trait au droit d'association et de négociation collective, aux salaires de base, à la santé et sécurité au travail et à la discrimination dans l'emploi et la profession (OIT, 1994a, articles 4 et 5). Dans ses dispositions relatives au traitement égal dans le domaine des salaires, la Convention sur le travail à temps partiel établit une norme beaucoup moins intéressante que celle de la Convention concernant la discrimination qui inclut « tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature » (OIT, 1994a, article 2.1)(NDT : Convention sur l'égalité de rémunération, 1951, art. 1 a). Elle interdit le versement de salaires différentiels, mais permet le paiement d'avantages non pécuniaires différentiels. La Recommandation sur le travail à temps partiel prévoit le versement sur une base équitable de compensations pécuniaires qui s'ajoutent au salaire de base, mais encore une fois, ces dispositions ne sont pas obligatoires (OIT, 1994b, paragr. 10).

---

<sup>12</sup>

Effectivement, la Recommandation exprime des réserves concernant l'exclusion de certaines classes de travailleurs ou d'établissements permise aux termes de la Convention (OIT, 1994b, paragr. 21). Cela vise à limiter les exclusions ayant trait à la taille de l'établissement et le recours à l'utilisation de travailleurs à temps partiel dans le seul but d'éviter d'avoir à assumer les obligations liées à l'emploi. Toutefois, elle est incapable de corriger les incidences pratiques de la clause de sauvegarde.

Dans d'autres secteurs, les travailleurs à temps partiel doivent « bénéficier de conditions équivalentes à celles des travailleurs à temps plein se trouvant dans une situation comparable ». L'équivalence, dans le cas présent, est définie sur une base proportionnelle : les mesures de protection ayant trait à la sécurité sociale, certains types de congés payés et de congés de maternité sont déterminés en proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains, ou par d'autres méthodes (OIT, 1994a, article 6). Conformément à l'approche relative à l'égalité de traitement adoptée dans la Convention concernant la discrimination, il n'existe aucune disposition relative aux normes minimales. Les avantages sont plutôt accordés aux travailleurs à temps partiel « sur une base équitable »; les droits attribués en proportion sont mis de l'avant à titre de conditions équivalentes (OIT, 1994a, articles 6 et 7). Par ailleurs, les États membres peuvent aussi décider d'exclure les travailleurs à temps partiel dont la durée du travail est inférieure à des seuils déterminés comme donnant droit aux régimes de sécurité sociale prescrits par la loi en proportion de la durée du travail; les prestations de maternité et les prestations d'accidents du travail sont les seules exceptions à cette exclusion permise (OIT, 1994a, article 8). Cette approche adopte un seul point de référence pour toutes les classes de travailleurs. En conséquence, seuls les travailleurs dont la relation de travail s'apparente étroitement à la relation d'emploi type sont assurés de bénéficier des avantages. Contrairement à la Convention, la Recommandation sur le travail à temps partiel tente de limiter les exclusions permises dans cet article en demandant une réduction des seuils déterminés pour la durée du travail, et plus particulièrement dans les domaines des prestations de retraite, de maladie, d'invalidité et de maternité (OIT, 1994b, paragr. 6 et 8). Et pourtant, cette mesure, étant donné qu'elle n'est qu'une recommandation, même pour les États ayant ratifié la convention, n'a pour ainsi dire aucune force juridique.

À titre de modèle visant à s'attaquer aux déviations relatives à la durée du travail par rapport à la notion de la durée normale du travail inhérente à la relation d'emploi type, la Convention sur le travail à temps partiel possède le pouvoir d'améliorer la situation de certains

travailleurs à temps partiel, mais elle néglige celle de beaucoup d'autres. Elle représente une modeste tentative de réglementer le travail précaire en préconisant une norme de l'emploi à horaire de travail réduit.

## B. Le lieu

(...) le travail à domicile implique une relation de travail entre le travailleur à domicile et l'employeur, le sous-traitant, l'agent ou l'intermédiaire (OIT, 1990a, 3)[Traduction].

(...) le lien parfois invisible entre l'employeur et l'employé est une source de vulnérabilité... de conditions de travail répugnantes, de bas salaires (OIT, 1990a, 15)[Traduction].

Peu de temps après l'adoption d'une Convention sur le travail à temps partiel visant à redéfinir les limites temporelles de la norme de l'emploi, l'attention s'est reportée sur le lieu de travail. Adoptée en 1996, la Convention sur le travail à domicile, et sa Recommandation afférente, se penche sur la persistance dans les pays industrialisés libéraux, et sur la prolifération dans les pays en voie d'industrialisation, de modalités de travail suivant lesquelles un travailleur réalise un produit ou un service à l'extérieur des établissements de l'employeur.<sup>13</sup> Les négociations entourant le travail à domicile ont précédé la parution de *Un travail décent*, même si la promotion de la Convention sur le travail à domicile est au cœur de la plateforme. La nouvelle norme internationale du travail à domicile est le produit de luttes collectives, qui

<sup>13</sup> La discussion qui suit examine l'approche relative à la réglementation du travail à domicile dans le CIT en prenant comme point de départ la législation et les politiques du travail (ou leur absence) dans les pays industrialisés libéraux.

L'approche relative à la réglementation du travail à domicile varie considérablement entre les pays, et plus particulièrement entre les pays industrialisés et les pays en voie d'industrialisation. Les facteurs qui sont à l'origine de l'augmentation ou de la recrudescence du travail à domicile sont souvent distincts dans les pays industrialisés et dans les pays en voie d'industrialisation. Par conséquent, si l'on considère la persistance du travail à domicile dans les pays en voie d'industrialisation, la *Réunion d'experts sur la protection sociale des travailleurs à domicile* (1990a, 7) a insisté sur le fait que « la pression croissante en vue de maintenir la compétitivité commerciale et de réduire les coûts de la main-d'œuvre incitent les entreprises à entreprendre des changements structurels susceptibles d'entraîner la relocalisation du travail dans des régions du monde où l'infrastructure sociale et matérielle est limitée ». Ces pressions ont des répercussions sur la réaffectation de la production dans les pays industrialisés libéraux, mais leur dimension à l'échelle mondiale est aussi importante à souligner.

remontent aussi loin que le début des années 1970 pour les initiés de la Division sur la condition féminine de l'OIT (FEMME) et du Programme sur les femmes en milieu rural de l'OIT, UNIFEM, ainsi que des syndicats et des organisations syndicales en voie de formation, en vue de donner plus de latitude au CIT afin qu'il couvre les travailleurs à domicile d'une manière significative (Vosko, 2002, 33). La Convention et la Recommandation concernant le travail à domicile modifient toutes deux ce qui constitue un lieu de travail et sont, par conséquent, assujetties à la réglementation internationale du travail.

Le principal changement apporté à la norme de l'emploi dans la Convention sur le travail à domicile est obtenu au moyen de la caractérisation des travailleurs à domicile en tant que salariés. Par comparaison avec les premières normes internationales du travail telles que celles sur la durée du travail et les méthodes de fixation des salaires minimums, applicables en premier lieu aux travailleurs de l'industrie et, par la suite, aux salariés, cette Convention définit la relation qui existe entre un travailleur à domicile et un employeur ou un intermédiaire comme une relation de travail, dans la mesure où le travailleur à domicile ne possède pas « le degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considéré comme un travailleur indépendant » (OIT, 1996a, article 1). La Convention, par conséquent, va au-delà de l'hypothèse dominante dans le CIT, comme ailleurs, selon laquelle les salariés travaillent dans les établissements de leur employeur, sous leur supervision directe, et élimine les exclusions inhérentes aux instruments établissant la relation d'emploi type. Au contraire, elle adopte une notion plus large du lieu de travail qui s'étend jusqu'au domicile et attribue une relation d'employeur à employé pour ce qui a été caractérisé historiquement comme le travail à la pièce. Le domicile ou un autre endroit choisi par le travailleur est l'équivalent des établissements de l'employeur et le travail à la pièce est désigné comme « un travail réalisé par une personne... moyennant rémunération... quelle que soit la provenance des équipements, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin » (OIT, 1996a, article 1a).

Ces modifications ont des répercussions importantes pour le contrat de genre. En décrétant que le domicile est un lieu de travail potentiel, la Convention encourage l'inscription et l'inspection du travail dans ce lieu où s'effectue un travail rémunéré. La Recommandation va encore plus loin, en affirmant que les travailleurs à domicile devraient recevoir un dédommagement pour les dépenses liées à leur travail telles que celles concernant la consommation « d'énergie et d'eau, la communication, ainsi que l'entretien de l'équipement et des machines, de même que le temps passé à l'entretien de l'équipement et des machines, à déballer ou emballer... » (OIT, 1996b, paragr. 8, 16). Toutefois, on accorde peu d'attention aux heures de travail rémunérées même si, au cours des discussions ayant conduit à la réalisation des instruments, le surmenage avait été signalé comme un problème courant dans le domaine du travail à la pièce – et aussi, un travail entraînant des effets favorisant un sexe au détriment de l'autre (OIT, 1990a; OIT, 1996b, paragr. 23). Comme l'ont fait remarquer des délégués à une réunion régionale tenue en Asie, la tendance au surmenage tend à estomper la [traduction] « frontière entre la vie professionnelle et la vie familiale. Étant donné que le travail est rémunéré à la pièce, la pression suscitée par le désir de gagner un revenu suffisant et l'obligation de respecter des objectifs en matière de quantité et de qualité ont tendance à exiger l'affectation d'un nombre important d'heures de travail. Entremêlée avec les autres tâches familiales, la journée de travail risque donc de se prolonger durant des heures excessivement longues...» (OIT, 1988, 42). En outre, « l'intrusion du travail dans le domaine de la vie familiale ne se limite pas à « l'échelle du temps », elle comporte aussi l'intrusion de l'équipement requis pour réaliser le travail dans l'espace familial » (OIT, 1988, 42). Le travail à domicile fait aussi intrusion dans l'espace matériel qui avait été désigné comme un espace privé dans le cadre du contrat de genre sur le modèle de l'homme soutien de famille et de la femme au foyer.

La Convention sur le travail à domicile caractérise aussi l'employeur comme une personne qui, « directement ou par un intermédiaire, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise » (OIT, 1996a, article 1c). Elle encourage l'attribution de responsabilités liées

à l'emploi en désignant les personnes qui font l'achat des produits ou des services comme des employeurs et en établissant un lien entre employeurs et intermédiaires, de même qu'en reconnaissant deux entités ou plus qui s'apparentent à des employeurs (OIT, 1996a, article 8). Même si les conditions de la Recommandation ne sont pas obligatoires, elle affirme aussi que lorsqu'un intermédiaire est utilisé, il « devrait être tenu solidairement responsable avec l'employeur du paiement de la rémunération due aux travailleurs à domicile » (OIT, 1996b, paragr. 18). Effectivement, ces interventions caractérisent le travail à domicile comme « une relation de travail entre le travailleur à domicile et l'employeur, le sous-traitant, l'agent, ou l'intermédiaire » qui repose sur « un accord qui peut être implicite ou explicite, verbal ou écrit » (OIT, 1990a, 3). Les approches contemporaines de la réglementation internationale du travail à domicile retiennent par conséquent la relation de travail bilatérale, et en élargissent les conditions, qui sont au cœur de la norme de l'emploi tout en favorisant la responsabilisation du sommet de la chaîne de sous-traitance.

Aucune exclusion n'est permise en vertu de la Convention sur le travail à domicile (OIT, 1996a, article 2). Par ailleurs, l'approche relative au traitement égal qu'elle met de l'avant « prend en considération les caractéristiques spéciales du travail à domicile » et elle ne se réclame pas d'un élément de comparaison rigide. Elle ne fait qu'exiger que les politiques nationales sur le travail à domicile favorisent, « lorsque se justifie, des conditions applicables à un type de travail identique ou similaire effectué en entreprise » (OIT, 1996a, article 4.1). Cette mesure s'écarte radicalement des dispositions de la Convention sur le travail à temps partiel, dont les conditions sont affaiblies considérablement par l'obligation d'avoir recours à un élément de comparaison.<sup>14</sup> L'absence de point de comparaison à l'échelle de l'entreprise est voulue : elle vise à promouvoir des améliorations au chapitre du droit des travailleurs à domicile de former des organisations ou de se joindre à des organisations librement choisies, des mesures

---

<sup>14</sup> Avant l'adoption de la Convention, il y a eu de nombreuses tentatives en vue de reprendre la formulation de la Convention sur le travail à temps partiel, mais ces efforts ont avorté (voir par exemple : OIT, 1995).

de protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession, dans la protection de la santé et de la sécurité au travail, la rémunération, la protection de la sécurité sociale, l'accès à la formation, les exigences relatives à l'âge minimum, et la protection de la maternité. La Recommandation demande aussi que l'on prenne des mesures pour encourager la négociation collective (OIT, 1996b, paragr. 8 et 16)[NDT : 12].

La Convention sur le travail à domicile est chargée de promesses considérables en ce qui concerne la mise de l'avant de normes de l'emploi plus inclusives. Elle réussit à maintenir un délicat équilibre, abordant avec pertinence la question posée par les syndicalistes à l'issue des négociations, à savoir : [traduction] « qu'est-ce qui pourrait être fait pour préserver les mesures de protection sociale et les gains obtenus par les syndicats et pour étendre ces mêmes gains et protections aux travailleurs à domicile tout en répondant aux exigences économiques des entreprises et des travailleurs qui ont recours au travail à domicile? » (OIT, 1988, 44) Toutefois, on court le risque, en légitimant le domicile en tant que lieu où il est possible de gagner un salaire, que cela contribue au maintien de la norme sur la prestation des soins qui encourage le confinement des femmes à la sphère privée et renforce les vieux modèles de la ségrégation par profession et par industrie. Dans notre évaluation de la nouvelle norme sur le travail à domicile, il est important de se rappeler que les [traduction] « femmes s'adonnent au travail à domicile non seulement en raison de leurs responsabilités familiales, mais aussi à cause de leur situation généralement plus faible sur le marché du travail » (OIT, 1990a, 10). Étendre les mesures de protection aux travailleurs à domicile et opter pour la légitimation sans prescrire de normes minimales et sans aborder la question des activités de soins non rémunérées, qui est souvent le cas dans les ménages, pourrait contrecarrer les changements fondamentaux au contrat de genre nécessaires pour garantir une égalité véritable.

## C. Le statut

Le fait que, faute de statut clairement défini, des travailleurs ne bénéficient d'aucune protection a pour effet de réduire l'efficacité des normes nationales ou internationales du travail, l'application de ces dernières étant étroitement tributaire de l'existence d'une relation de travail (OIT, 2004, paragr. 57).

Les efforts visant à s'attaquer à la controversée question du statut ont été entrepris de longue date au sein du CIT, et cela n'a rien de surprenant étant donné que les questions de statut sont les véritables assises de la plateforme juridique sur le travail (Davies et Freedland, 2001; Engblom, 2001; Commission européenne, 1998; Fudge, Tucker, et Vosko, 2002 et 2003b; Langille, 2002). On assiste à un mouvement croissant en vue de redéfinir les frontières de la relation de travail d'un bout à l'autre du CIT, d'étendre les mesures de protection des travailleurs à « ceux qui sont, *de facto*, des salariés, sans pour autant bénéficier de la protection liée à une relation de travail » (OIT, 2004, paragr. 56). Ce mouvement date de 1990, époque où la promotion du travail indépendant était au cœur des discussions de la Conférence internationale du Travail. Alors que les discussions portaient en priorité sur la promotion, un rapport établi pour la conférence à la fois reconnaissait la nature diverse du travail indépendant et attirait l'attention sur le problème croissant posé par ce qu'il est convenu d'appeler le « travail indépendant nominal », particulièrement au sein des pays de l'OCDE. Des pourparlers tournant autour de ce rapport en vinrent à la conclusion suivante :

Les relations d'emploi sont complexes et ne peuvent se réduire à des catégories conceptuelles nettement définies. Alors que les aspects complètement opposés que constituent le travail salarié et le travail indépendant sont faciles à classer, il reste qu'il y a des *cas hybrides et intermédiaires* qu'il est nécessaire de reconnaître. Parmi ceux-ci, il existe une catégorie importante que l'on appelle celle des *travailleurs nominalement indépendants ou déguisés* – *c'est-à-dire ceux qui sont parfois classés comme des travailleurs indépendants dans les statistiques nationales et qui peuvent se considérer eux-mêmes comme tels, mais qui sont en réalité engagés dans des relations d'emploi dépendantes plus proches du travail salarié que du véritable travail autonome* (OIT, 1990b, paragr. 4, c'est moi qui souligne)[Traduction].

Ces conclusions sont très significatives. Reflétant des préoccupations plus marquées en ce qui concerne les questions de statut dans le CIT, elles ont aussi introduit les notions de travail dépendant et de travail indépendant nominal dans le vocabulaire de l'OIT tout en faisant simultanément la promotion du travail indépendant véritable. Il en est résulté une résolution demandant la mise en œuvre de « formes librement choisies et productives de travail indépendant », tout en faisant des mises en garde contre « l'accroissement des formes précaires et dépendantes du travail indépendant nominal découlant de tentatives en vue de tourner les lois sur la protection sociale et d'éroder la sécurité d'emploi et les gains des travailleurs visés » (OIT, 1990b, paragr. 6e, 12)[Traduction]. De manière significative, la résolution mentionnait par ailleurs que les travailleurs indépendants devraient en fin de compte bénéficier de la même protection sociale, y compris les droits dans le domaine du travail, que les autres groupes protégés. Dans le domaine des normes du travail et de la protection sociale, elle demandait aussi aux États membres d'instituer des mesures visant à élever les niveaux de protection sociale des travailleurs indépendants à des « niveaux comparables à ceux dont bénéficient les salariés » (OIT, 1990b, paragr. 17c; voir aussi 6d). Cependant, la discussion concernant le travail indépendant s'est conclue sur cette résolution après 1990, étant donné qu'il y avait une forte résistance, de la part des employeurs, à l'idée de fixer des limites aux activités commerciales.

Même si elle ne se concentrait pas aussi étroitement sur le statut d'emploi, la Convention sur les agences d'emploi privées fut la norme suivante à s'intéresser à cette question. Adoptée en 1997, elle est aussi la convention la plus faible sur le plan du statut étant donné qu'elle légitimise les relations d'emploi triangulaires sans exiger la mise en place de mesures de protection suffisantes (Vosko, 1997). Contrairement à sa contrepartie sur le travail à domicile, la convention évite d'aborder carrément l'importance de réglementer les relations de travail lorsque la responsabilité n'incombe pas à une entité seulement. Elle porte assez étroitement sur une institution unique du marché du travail – l'agence d'emploi privée – et elle

ne demande que l'application de mesures de protection « suffisantes » plutôt qu'un traitement égal aux travailleurs employés par des agences d'emploi privées. Toutefois, la convention est pertinente dans le cas qui nous intéresse ici, parce qu'elle définit les travailleurs qui sont engagés dans des relations d'emploi triangulaires comme des employés d'agences dont les services consistent à « employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne... qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution » (OIT, 1997b, article 1.1b). Elle établit une relation de travail entre un travailleur et un intermédiaire, une stratégie comportant des avantages et des désavantages,<sup>15</sup> et demande aux États membres de répartir les responsabilités entre les agences et les entreprises utilisatrices dans divers domaines (OIT, 1997b, article 12).

Peu après l'adoption de la Convention sur les agences d'emploi privées, l'attention s'est portée sur la main-d'œuvre contractuelle. Même s'il a avorté en 1998, le projet de Convention sur la sous-traitance donne davantage d'indications en ce qui concerne l'orientation des changements et, plus particulièrement, en ce qui a trait au mouvement plus vaste qui englobe le champ d'application de la relation de travail et, par conséquent, le travail indépendant nominal et les relations d'emploi triangulaires. Ce projet de convention définissait dans les grandes lignes la sous-traitance comme [traduction] « toutes les situations dans lesquelles le travail est effectué pour une personne qui n'est pas l'employeur du travailleur en vertu d'une loi sur le travail, mais dans des conditions de subordination et de dépendance qui sont proches de celles d'une relation de travail aux termes de cette loi » (OIT, 1998b, 2). Elle cherchait à couvrir les travailleurs engagés directement par l'entreprise utilisatrice de même que ceux qui sont des employés des entreprises qui les mettent à la disposition de l'entreprise utilisatrice, mais dont

---

<sup>15</sup> Dans certaines circonstances, les travailleurs temporaires employés par des agences privées bénéficient du fait que l'agence soit traitée comme un employeur, plus particulièrement en ce qui concerne les droits établis en fonction de la durée d'emploi auprès du même employeur. Dans d'autres circonstances, ces travailleurs pourraient avoir un meilleur accès aux droits si l'entreprise utilisatrice était traitée comme l'employeur; cela peut être le cas en ce qui concerne la négociation collective, alors que la capacité de participer à une unité de négociation avec les employés permanents du client de l'agence entraîne souvent des améliorations importantes (NACLA, 2003; Trudeau, 1998; Vosko, 2000).

« la subordination ou la dépendance est en relation avec l'entreprise utilisatrice », ce qui exclut les travailleurs qui sont employés par les agences d'emploi privées (OIT, 1998b, 2; voir aussi OIT 1998a, article 1). L'un de ses buts principaux consistait à éliminer les relations de travail déguisées, la notion plus étroite et moins contestée venant remplacer celle du « travail indépendant nominal » utilisée dans les années 1990, en s'assurant que les [traduction] « droits ou les obligations en vertu des lois ou des règlements sur le travail ou la sécurité sociale ne soient pas bafoués ou contournés lorsque l'on a recours à la sous-traitance » (OIT, 1998a, Article 7).

Ce projet de convention sur la sous-traitance cherchait à étendre les mesures de protection des travailleurs à ceux qui étaient engagés dans la sous-traitance en faisant la promotion de la protection « suffisante » dans des domaines semblables à ceux couverts par les Conventions sur le travail à temps partiel et sur le travail à domicile : le droit à la liberté syndicale, à la négociation collective, l'absence de discrimination, l'âge minimum, le paiement des salaires, la santé et la sécurité au travail, la compensation dans les cas de blessure ou de maladie, et le paiement de cotisations à l'assurance sociale (OIT, 1998a, article 6). Contrairement à la Convention sur les agences d'emploi privées, le terme « suffisante » y a été défini comme signifiant accorder aux employés contractuels des mesures de protection [traduction] « qui correspondent au degré de subordination ou de dépendance à l'égard de l'entreprise utilisatrice » (OIT, 1997a, 65). Cet avant-projet de convention situait la relation d'emploi type comme un point de référence en vue de faire évoluer un modèle de protection progressive. Un projet de Recommandation concernant la sous-traitance avait également cerné les principes et le cadre de travail entourant un processus visant à attribuer « les responsabilités respectives de l'entreprise utilisatrice et des autres entreprises en relation avec les employés » dans des relations triangulaires (OIT, 1998b, article 9). Plutôt que de faire en sorte que les travailleurs se trouvant dans des relations d'emploi triangulaires deviennent des employés de l'entreprise utilisatrice, la convention tentait aussi d'améliorer les protections qui

leur étaient accordées sans égard à la nature des modalités de la sous-traitance. En outre, sa recommandation afférente offrait une sorte de critère hybride permettant d'établir le degré de subordination et de dépendance en couvrant diverses formes de sous-traitance.

Le principal résultat des délibérations avortées concernant la sous-traitance fut la création d'un Comité d'experts chargé d'examiner en vue d'en faire rapport les « travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection » – une mesure destinée à favoriser la discussion continue sur le statut des employés sans aborder explicitement la fixation de normes en la matière. Entre 1998 et 2003, ce comité a parrainé trente-neuf études par pays en vue d'explorer quatre types de situations : le « travail en subordination » défini en référence avec les notions de contrôle et de subordination associées à la relation de travail, les « relations d'emploi triangulaires », le travail indépendant et le travail indépendant dans des conditions de dépendance. Les chercheurs chargés de réaliser ces études par pays furent priés d'accorder une attention particulière aux chauffeurs de camion dans les entreprises de transport, aux travailleurs de la construction, ainsi qu'aux vendeurs et à la situation des travailleuses. Le Comité d'experts encouragea les chercheurs à aborder la question du statut en relation avec le contexte professionnel ou industriel. Le personnel de vente dans les grands magasins, par exemple, était digne d'intérêt parce que « dans beaucoup de pays, les grands magasins ont été divisés en commerces autonomes, et le personnel des ventes, des femmes principalement, travaillent pour ces commerces. Toutefois, leur statut varie : tantôt elles sont des salariées de ces commerces, tantôt elles sont fournies par des agences pour réaliser diverses tâches. Elles sont soit salariées, soit indépendantes » (OIT, 2003a, 52).

Le rapport issu de ce travail, intitulé *Le champ d'application de la relation de travail* (2003a), mettait de l'avant une typologie en trois volets du travail dépendant organisée autour de la relation de travail déguisée, ambiguë, et triangulaire (OIT, 2003a, 37). Dans ce rapport, les travailleurs dépendants étaient définis comme des travailleurs n'étant pas suffisamment protégés du fait de différents facteurs isolés ou conjoints : le champ d'application de la

législation est trop étroite ou interprétée de façon trop restrictive; les dispositions législatives sont mal formulées ou ambiguës; la relation de travail est déguisée; la relation est objectivement ambiguë; les dispositions pertinentes ne sont pas mises en application (OIT, 2003a, 2). Afin d'étoffer cette typologie, le rapport examinait les critères servant à définir la relation de travail, explorait les conséquences de l'absence de protection sociale et des travailleurs pour les travailleurs se trouvant dans les situations décrites, et élaborait plusieurs modèles devant servir à une nouvelle réglementation. Il maintenait que la relation de travail est un concept universel et qu'elle demeure un motif suffisant d'étendre les mesures de protection en matière de travail. Cependant, le rapport reconnaissait qu'il fallait adapter le champ d'application de la réglementation de la relation de travail, en demandant la création et l'adoption d'instruments « destinés à encourager l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de protection des travailleurs dépendants, compte tenu de l'évolution récente des relations de travail » (OIT, 2003a, 83). Il proposait également la mise en place de mécanismes et de procédures sanctionnés à l'échelle internationale en vue de déterminer qui est un employé afin que cela serve de ligne directrice à l'échelle nationale (OIT, 2003a, 77).

Comme il fallait s'y attendre, travailleurs et employeurs se polarisèrent autour de la question de l'expansion du champ d'application de la relation de travail lors des négociations qui suivirent la publication de ce rapport en 2003. Les pays, aussi, et même certains groupes de pays, comme les économies de marchés industrialisées, n'avaient pas adopté de position commune dominante.<sup>16</sup> Néanmoins, les parties finirent par s'entendre sur deux questions dignes de mention : notamment, que « la notion de relation de travail » est « présente dans tous les systèmes et traditions juridiques » et que « l'on retrouve dans de nombreux pays des notions communes, comme celles de “ dépendance ” et de “ subordination ” » (OIT, 2003b, point 2). Elles s'entendirent aussi sur la nécessité de disposer de règles claires lorsque les lois

---

<sup>16</sup> L'auteure a agi à titre d'observatrice lors de ces discussions, qui eurent lieu en juin de cette année.

ont « un champ d'application trop restreint, lorsque la relation de travail est déguisée ou ambiguë, et « lorsque le travailleur est en réalité un employé, mais qu'il est difficile d'établir clairement qui est l'employeur » (OIT, 2003b, pt 5)[Traduction].<sup>17</sup>

La décision de mettre au point un instrument international sur le travail destiné à clarifier le champ d'application de la relation de travail est née de ces négociations. La norme devrait prendre la forme d'une Recommandation et elle vise plus particulièrement les relations de travail déguisées et « le besoin d'établir des mécanismes afin de s'assurer que les personnes qui ont une relation de travail aient accès aux protections auxquelles elles ont droit » (OIT, 2004, paragr. 5; voir aussi : OIT 2003b, pt 25). Dès le début des négociations, les parties s'entendirent sur la nécessité de réglementer « l'emploi déguisé » afin « d'empêcher les arrangements simulés, la fraude et les pratiques illégales adoptées en vue de contourner les dispositions juridiques et de désavantager les travailleurs » (OIT, 2003a, 7; voir aussi OIT 2003b, pts 9-24).<sup>18</sup> La conception des relations de travail déguisées qui orientait ce consensus était vague. D'après le rapport établi en vue des discussions, « Déguiser une relation de travail consiste à lui donner une apparence différente de la réalité afin d'annuler ou de diminuer la protection assurée par la loi » (OIT, 2003a, 27). Les négociations de 2003 ont permis de renforcer la décision de recentrer l'attention sur deux des principaux moyens de déguiser la relation de travail : en lui conférant « l'apparence d'une relation de *nature juridique* différente, qu'elle soit civile, commerciale, coopérative, familiale ou autre » afin de « refuser certains droits et prestations aux travailleurs dépendants » ou simplement en ne déléguant pas d'employés à ce titre (OIT, 2003a, 28, c'est moi qui souligne). Dans le premier cas, les employés sont présentés comme des indépendants ou des travailleurs autonomes alors que dans le deuxième,

---

<sup>17</sup> Le Canada et les États-Unis se sont tous deux déclarés en faveur de l'élaboration par l'OIT d'instruments visant à clarifier le statut d'emploi. Et, plus précisément, le « le membre gouvernal du Canada a souligné qu'il est important d'avoir des mécanismes accessibles et transparents pour identifier le statut des travailleurs » (OIT, 2003b, paragr. 37).

<sup>18</sup> Effectivement, très tôt dans les négociations, le représentant des employeurs a déclaré que « le groupe d'employeurs n'apporte pas son soutien aux tentatives délibérées d'échapper aux obligations légales, car elles créent des situations de concurrence déloyale » (OIT, 2003b, paragr. 35).

l'exclusion prend des formes plus subtiles (OIT, 2003a, 31). Néanmoins, « l'effet le plus visible de ce type de manipulation de contrat est que le travailleur n'obtient aucune des prestations que la législation du travail ou la négociation collective assurent aux salariés » (OIT, 2003a, 31).

Durant les négociations, le représentant des travailleurs et les représentants de plusieurs États membres soulevèrent aussi la question du chevauchement éventuel entre les relations de travail déguisées et triangulaires en réponse au rapport préparatoire, lequel mentionnait ce qui suit :

Une relation de travail « triangulaire » suppose normalement l'existence d'un contrat civil ou commercial entre l'utilisateur et le prestataire. Néanmoins, il est possible qu'il n'y ait pas de contrat de ce type et que le prestataire ne soit pas une entreprise à proprement parler, mais un *intermédiaire* de l'utilisateur supposé, l'objectif étant de cacher l'identité de l'utilisateur en tant que véritable employeur (OIT, 2003a, 41).

La question des relations de travail triangulaires n'a pu être résolue au cours des négociations, toutefois. Dans un avenir rapproché, il est prévu d'apporter des modifications au CIT, mais seulement dans une certaine mesure, afin d'inclure un instrument de promotion offrant des lignes directrices permettant de [traduction] « s'assurer que les personnes engagées dans une relation de travail aient accès aux protections qui leur sont dues à l'échelle nationale » (OIT, 2003b, paragr. 135). Essentiellement, cela revient à s'attaquer aux relations de travail déguisées et à se donner une certaine marge de manœuvre pour intervenir dans les situations ambiguës, lorsque « l'existence d'une relation de travail peut être sérieusement mise en doute » – malgré les objections des employeurs qui ont rejeté l'idée que le manque de clarté pouvait être à l'origine de l'absence de protection et qui ont déclaré que « soit une personne est employée, soit elle ne l'est pas » (OIT, 2004, paragr. 16, 12).

Les discussions sur le champ de la relation de travail se poursuivent. La phase suivante comprendra notamment l'élaboration d'une nouvelle norme internationale du travail qui prendra la forme d'une Recommandation destinée à ramener davantage de travailleurs sous la protection de la relation de travail, à commencer par ceux dont la relation de travail est

déguisée de quelque manière. Cette question est à l'origine de tensions profondes : d'un côté, on reconnaît que les pays doivent établir clairement la distinction entre le travail dépendant et les travailleurs indépendants et mener une lutte contre les relations de travail déguisées, même si la définition de déguisée reste assez vague et si la notion d'ambiguïté est sujette à controverse (OIT, 2004, paragr. 64). D'un autre côté, la Recommandation ne vise pas à « nuire aux contrats commerciaux et indépendants véritables » (OIT, 2004, paragr. 5). Il en résulte que la distinction entre les « contrats commerciaux et indépendants » et le « travail dépendant », deux notions qui demeurent plutôt vagues, n'est pas facile à établir.

L'égalité des sexes a à peine été abordée en tant que sujet de préoccupation durant les négociations de 2003 sur le champ de la relation de travail, surtout grâce aux tentatives réussies des employeurs d'éviter le sujet en faisant valoir de façon répétée que « les aspects sexospécifiques du problème... ne sont pas parfaitement appréhendés et que le rapport V, préparé par le Bureau, n'en analyse pas suffisamment la portée » (OIT, 2003b NDT : pas dans la bibliographie, paragr. 53).<sup>19</sup> Et il est vrai que, au moment de clore les débats, le représentant des employeurs est allé jusqu'à « déclarer qu'il n'existe ni élément de preuve ni données disponibles qui démontrent que l'absence de protection aggrave les inégalités entre hommes et femmes » (OIT, 2003b, NDT : pas dans la bibliographie, paragr. 123). Toutefois, en dernière analyse, en contradiction avec les affirmations des employeurs selon lesquelles « les effets néfastes de l'emploi déguisé sur les femmes, ou les répercussions économiques, sociales et pour les deux sexes du manque de clarté des lois sur l'emploi, n'étaient pas clairs », un certain nombre de pays membres et de délégués des travailleurs ont réuni des preuves de la forte représentation des femmes dans diverses formes de travail dépendant (OIT, 2003b, paragr. 53). L'un des résultats obtenus fut l'affirmation que « l'absence de protection pour les travailleurs dépendants exacerbe les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché

---

<sup>19</sup> Pendant toute la durée des négociations, le représentant des travailleurs a rejeté ces affirmations avec véhémence.

du travail » (OIT, 2003b, point 15). Un autre fut une directive visant à obtenir des politiques plus claires sur l'égalité entre les sexes et une amélioration de l'application des lois et des ententes pertinentes en se fondant sur la notion voulant que la Convention concernant la discrimination s'applique à tous les travailleurs. On a en outre affirmé, en faisant référence à la différence entre les hommes et les femmes, que la Convention sur la protection de la maternité stipule qu'elle « s'applique à toutes les femmes salariées, y compris celles qui sont engagées dans des formes atypiques de travail dépendant » (OIT, 2003b, point 16). C'est pourquoi, un peu comme pour les conclusions de la discussion tenue en 2003, la Recommandation vise simplement « à aborder la dimension de l'égalité entre les sexes » (OIT, 2003b, point 25; voir aussi : OIT 2004, 14). Avec, en toile de fond, la reconnaissance majoritaire que le manque de protection renforce les inégalités entre les sexes et des projets en vue de tenir une discussion générale sur l'égalité entre les sexes dans le monde du travail en 2006, la juxtaposition d'un appel à l'adhésion à ce qui est devenu la Convention fondamentale concernant la discrimination, un rappel solennel que la protection de la maternité s'applique à *toutes* les employées est paradoxal. On demeure toujours silencieux en ce qui concerne la norme relative à la prestation des soins par les femmes et ses liens avec le genre du travail dépendant – une conséquence profonde de l'adoption continue d'une vision étroite du traitement égal dans le CIT.

## II. Normaliser la déviation? Les limites d'une approche fondée sur l'égalité de traitement

La nouvelle constellation de mesures visant à mettre un frein au travail précaire, de même que les discussions sur le champ d'application de la relation de travail visent à ranimer la relation d'emploi type. Elles cherchent à étendre la norme de l'emploi en vue d'incorporer davantage de travailleurs à temps partiel (sur une base régulière), de travailleurs à domicile et

de travailleurs dépendants dont la relation de travail est déguisée. Et pourtant, elles revendiquent relativement peu de mesures de protection pour les travailleurs qui font partie de ces groupes, surtout en raison de la stratégie visant à atténuer les effets de leurs différences par rapport aux travailleurs engagés dans des relations d'emploi types, plus précisément, des différences relatives à la durée et au lieu de travail ainsi qu'au statut d'emploi. En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, pour qu'ils soient visés par la norme de l'emploi, il faut que l'on puisse les assimiler à des travailleurs à plein temps dans une situation comparable (p. ex., un employé permanent à plein temps) pour pouvoir fixer un point de référence concernant les mesures de protection sociale et du travail en proportion; il n'est pas nécessaire d'adopter des normes minimales. Pour les travailleurs à domicile, cela équivaut à définir le foyer comme s'il s'agissait d'un lieu de travail régulier susceptible d'être assujéti à des inspections et à d'autres formes de réglementation, à établir à titre d'employeur la personne qui répartit le travail directement ou par un intermédiaire et à reconfigurer le travail à la pièce pour qu'il corresponde à la description du travail salarié. Et pour ce qui est des travailleurs dépendants, cela revient à adapter les mécanismes et les procédures visant à établir une relation de travail dans des situations où cela n'avait pas été reconnu afin d'amener les travailleurs engagés dans des relations de travail déguisées dans le champ de la protection des travailleurs.

Dans chaque cas, le processus consistant à normaliser les déviations est différent pour les hommes et les femmes. En effet, les responsabilités familiales des femmes sont une justification centrale pour les nouvelles Conventions et Recommandations sur le travail à temps partiel et le travail à domicile, alors que le rôle des hommes en tant que salarié est affirmé tacitement. La conciliation travail-famille est aussi le raisonnement à l'appui de la promotion de ces formes de travail (Murray, 1999; OIT 1990a). En revanche, la prédominance des femmes dans certaines professions et certains secteurs, comme le travail domestique, les soins infirmiers et les professions dans le domaine de la prestation des soins ainsi que le travail à domicile, est liée à leur forte prévalence dans les relations de travail déguisées (OIT, 2003b,

paragr. 15). Les processus visant à étendre le champ d'application de la norme de l'emploi ont aussi un biais favorisant un sexe au détriment de l'autre – ils confirment les normes masculines entourant le salariat et établissent les points de référence visant à étendre la protection des travailleurs en conséquence (p. ex., sans prêter attention aux normes minimales). Ils confirment aussi l'attribution aux femmes de la prestation des soins dans le contrat de genre en omettant de proposer des stratégies en vue de répartir également les responsabilités entre les hommes et les femmes. Ainsi, ils suivent la voie du traitement égal tracée dans la *Déclaration sociale* mais mettent les buts de *Un travail décent* hors de portée en omettant de reconnaître en quoi la disparité entre les sexes structure les déviations relatives à la durée du travail, au lieu du travail et au statut d'emploi par rapport à la relation d'emploi type. La notion de « l'égalité en milieu de travail » – ou ce que Sen (2000), dans une interprétation inspirée de la *Déclaration sociale*, envisage comme l'égalité de traitement de différentes formes de travail – est sapée par l'adoption d'une conception de l'équivalence reposant sur l'hypothèse d'un point de référence unique.

## PARTIE TROIS : Un portrait du travail précaire en Australie, au Canada et aux États-Unis

Afin d'évaluer la viabilité des normes internationales du travail nouvelles et en voie de réalisation sur le travail à temps partiel, le travail à domicile ainsi que le champ de la relation de travail, il faut examiner les tendances de la main-d'œuvre à l'échelle des pays. À cette fin, la présente section brosse le portrait du travail précaire en Australie, au Canada et aux États-

Unis.<sup>20</sup> Dans chacun de ces pays, le travail précaire se caractérise par l'insécurité de l'emploi, les bas salaires, les avantages sociaux et les droits statutaires limités et par l'absence de contrôle sur le processus de travail. Et dans chaque cas, il y a également des différences selon le sexe. Et des différences importantes.

En Australie, le travail précaire repose principalement sur une déviation relative à la durée du travail par rapport à la relation d'emploi type. Cette déviation s'exprime de façon marquée à l'intérieur d'une sous-catégorie de l'emploi à temps partiel qui échappe à la norme de l'emploi à horaire de travail réduit envisagée aux termes de la Convention sur le travail à temps partiel – l'emploi occasionnel régulier à temps partiel. Un nombre disproportionné d'Australiennes, dont beaucoup ont de jeunes enfants, tombent dans cette catégorie. Au Canada, les déviations par rapport à la relation d'emploi type établies en fonction du statut d'emploi ont pris de l'importance durant les années 1980 et 1990. Dans ce contexte, une proportion considérable du travail indépendant en solitaire à temps plein non seulement ne revêt pas les qualités associées à l'entrepreneuriat, une mesure raisonnable de l'activité commerciale véritable, mais encore il est précaire, qu'il soit déguisé ou non. Un grand segment des Canadiennes engagées dans le travail autonome en solo à temps plein, dont beaucoup se lancent dans le travail autonome afin de pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités en matière

---

<sup>20</sup> Les sources des données pour les figures et les tableaux dans cette section sont les suivantes : Figure 1 – Statistiques de la population active de l'OCDE : Indicateurs; Tableau 1; Figure 2a, Figure 2b, Figure 2c, Figure 3, Figure 4, Figure 15, Figure 24 – Australie – 2000 Enquête sur les arrangements de travail et la retraite, demande spéciale, Bureau de la statistique de l'Australie; Canada – 2000 Enquête sur la population active, Totalisation spéciale de fichiers de microdonnées à grande diffusion, Statistique Canada; États-Unis – Février 2000 Enquête sur l'état de la population et Supplément sur les travailleurs occasionnels, Totalisation spéciale de fichiers à grande diffusion, *Bureau of Labor Statistics* des États-Unis; Figure 5-14 - Australie – 2000 Enquête sur les arrangements de travail et la retraite, Demande spéciale, Bureau de la statistique de l'Australie; Figure 16-23 – Canada 2000 Enquête sur les travailleurs autonomes, Totalisation spéciale de fichiers de microdonnées à grande diffusion, Statistique Canada; Figure 25 -26 – William J. Wiatrowski, 26 mai 2004, "Documenting Benefits Coverage for all Workers", Compensation and Working Conditions Online, USDOL; Figure 27 – "Women in the Labor Force: A Databook" USDOL, février 2004 p. 70-71; Figure 28, Figure 30-32 – avril 2001 Enquête sur l'état de la population, Totalisation spéciale de fichiers à grande diffusion, *Bureau of Labor Statistics* des États-Unis; Figure 29 – *futurework: Trends and Challenges for Work in the 21<sup>st</sup> Century* (Tendances et défis dans le monde du travail au XXI<sup>e</sup> siècle), 1999, USDOL.

Les données faisant référence à l'année 2000 pour les États-Unis sont tirées de l'Enquête sur l'état de la population et le travail occasionnel de février 2001.

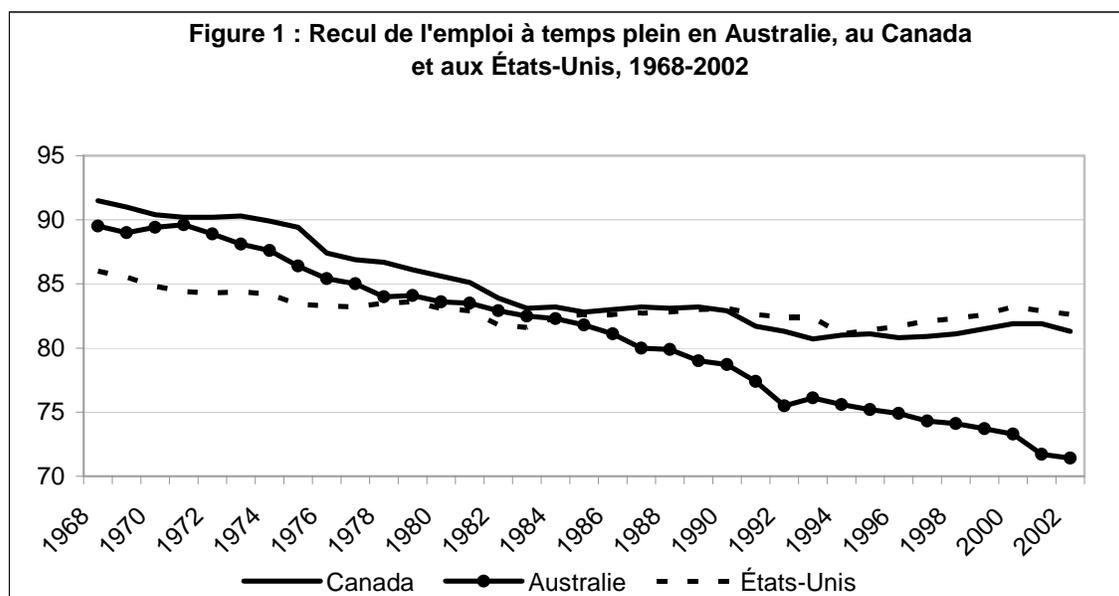
de prestation de soins, reçoivent aussi de très faibles revenus et n'ont pas accès à des prestations ou du moins un accès indépendant à des prestations. Par sa définition même, une norme internationale du travail sur le champ d'application de la relation de travail et centrée précisément sur l'emploi déguisé et les situations objectivement ambiguës ne pouvait servir de modèle en vue d'étendre les protections à ce groupe. Par comparaison avec l'Australie et le Canada, aux États-Unis, l'emploi permanent à temps plein continue de dominer de façon écrasante. Ici, même si l'on enregistre certaines déviations par rapport à la relation d'emploi type, qui a aussi tendance à inclure le travail précaire, c'est l'érosion de la norme de l'emploi elle-même qui est profonde. Chez les employés permanents à temps plein, les conditions de travail se détériorent. Les effets de ce processus d'érosion sont très différents selon le sexe, étant donné que beaucoup d'Américaines, plus particulièrement les femmes célibataires ayant de jeunes enfants, occupent des emplois permanents à temps plein qui sont très précaires.

## I. Mesurer la relation d'emploi type

L'emploi permanent à temps plein est le meilleur indicateur statistique de la relation d'emploi type. Mais les données disponibles pour l'Australie, le Canada et les États-Unis au fil du temps ne permettent de considérer que deux facettes de cette norme – le statut d'employé et le travail à temps plein. Les données chronologiques ne sont pas disponibles pour une troisième facette essentielle (p. ex., la permanence).

La figure 1 décrit l'emploi à temps plein dans ces pays à la fin du XX<sup>e</sup> siècle. L'instabilité dans l'emploi à temps plein remonte au début des années 1970 dans chacun de ces pays. Et pourtant, les modèles d'instabilité différaient de façon marquée en Australie, au Canada et aux États-Unis entre 1968 et 2002. L'emploi à temps plein est passé de 90 à 71 pour 100 de l'emploi total en Australie durant cette période. Les tendances furent similaires, quoique moins

radicales, au Canada, où il a chuté de 90 à 81 pour 100 de l'emploi total. Aux États-Unis, on a enregistré un modeste recul durant les années 1970. Toutefois, l'emploi à temps plein s'est stabilisé à un niveau relativement élevé au début des années 1980, et il s'est maintenu à environ 83 pour 100 de l'emploi total en 2002.



La permanence est une caractéristique importante de la relation d'emploi type. Le tableau 1 donne un aperçu de la relation d'emploi type et de ses déviations qui comprennent notamment cette caractéristique essentielle. On y montre la répartition de l'emploi total en Australie, au Canada et aux États-Unis pour 2000, en se servant d'une nouvelle approche de la conceptualisation et de la mesure statistique.<sup>21</sup> Afin de saisir la diversité dans les formes d'emploi qui diffèrent de la relation d'emploi type, le tableau 1 présente le statut d'emploi en distinguant d'abord les employés salariés et les travailleurs indépendants. Ensuite, il répartit les travailleurs indépendants entre ceux qui n'ont pas d'employés (travailleurs indépendants en

<sup>21</sup>

Cette approche a été mise au point par l'auteur, de concert avec Zukewich et Cranford, en tant que critique des approches traditionnelles de la conceptualisation et de la mesure du « travail atypique » et du « travail occasionnel » au Canada (Vosko, Zukewich et Cranford, 2003). La discussion qui suit applique cette approche à l'Australie et aux États-Unis et lui donne encore plus d'ampleur (voir plus particulièrement le tableau 1).

solitaire) et ceux qui emploient d'autres personnes (employeurs). En parallèle, il sépare les employés salariés permanents et temporaires. Enfin, il répartit chaque sous-groupe d'employés salariés et de travailleurs indépendants entre le statut d'emploi à temps plein et à temps partiel.

Cette approche qui consiste à répartir l'emploi total par pays relie des formes d'emploi qui s'écartent de la relation d'emploi type avec des dimensions du travail précaire. Selon Rodgers (1989, 3-5), quatre dimensions sont essentielles pour déterminer si un emploi est précaire : le contrôle sur le processus du travail; le degré de certitude concernant la continuité de l'emploi; le degré de protection réglementaire (le travailleur a-t-il accès à des protections sociales et du travail?); le niveau de revenu. Ces dimensions sont le point de départ d'un nombre de plus en plus grand de recherches subventionnées sur le travail précaire parmi les employés au Canada et en Australie (Armstrong et Laxer, à paraître; Campbell et Burgess, 1998; Vosko, Zukewich et Cranford, 2003) et aussi parmi les travailleurs indépendants en solo (Vosko et Zukewich, à paraître).

Le premier ordre de distinction dans le tableau 1 (c.-à-d. entre employés et travailleurs indépendants) est essentiel pour déterminer la capacité des travailleurs à exercer un contrôle sur l'exécution des tâches et sur le degré de protection réglementaire. Le recueil de normes formé par le CIT étend les protections sociales et du travail le plus complètement aux travailleurs engagés dans une relation de travail identifiable. Par conséquent, en Australie, au Canada et aux États-Unis, rares sont les travailleurs indépendants qui ont accès à la représentation collective par l'intermédiaire d'un syndicat (Cranford, Fudge, Tucker et Vosko, à paraître; Cobble et Vosko, 2000; Clayton et Mitchell, 1999; Piore, 2002).

Le deuxième ordre de distinction porte sur le degré de certitude au sujet de la continuité de l'emploi en regroupant les employés en fonction de la permanence de l'emploi et en établissant la distinction entre les travailleurs indépendants en solo et les employeurs. Dans chacun des trois pays, les travailleurs indépendants en solo sont plus vulnérables à l'incertitude que les employeurs (Fudge, Tucker et Vosko, 2002; Hyde, 2000; O'Donnell, 2004). Chez les

employés, la catégorie « permanent » correspond à la durabilité de la relation de travail, qui est indiquée normalement par un contrat de travail d'une durée indéterminée, alors que la catégorie « temporaire » définit l'incertitude. Au Canada et aux États-Unis, toutes les formes de travail temporaire tombent, comme on pourrait s'y attendre, dans la catégorie « temporaire ».<sup>22</sup> La terminologie est utilisée de façon quelque peu différente en Australie, toutefois, où cette catégorie inclut tout le travail occasionnel<sup>23</sup> de même que l'emploi dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou rémunéré par une agence. Comme le fait valoir Anthony O'Donnell (2004, 18), il y a de fortes raisons « de regrouper ces emplois qui, peu importe leur durée (ou les perspectives d'une durée prolongée), accordent à l'employeur le pouvoir quasi illimité d'y mettre fin du seul fait de leur désignation réglementaire ».<sup>24</sup> En réunissant tout l'emploi occasionnel, l'emploi dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ainsi que l'emploi rémunéré par une agence, il est possible d'établir une comparaison entre l'Australie et le Canada ainsi qu'avec les États-Unis.<sup>25</sup>

<sup>22</sup> Au Canada, le travail temporaire comprend notamment le travail saisonnier, contractuel, occasionnel et tout autre « travail temporaire », y compris le travail par l'entremise d'une agence de placement. Aux États-Unis, il inclut tous les employés qui décrivent leur situation d'emploi comme étant temporaire.

<sup>23</sup> L'emploi occasionnel est défini par le Bureau de la statistique de l'Australie (ABS) comme tout emploi rémunéré n'offrant aucun droit à des congés (qu'il s'agisse de congés de maladie ou de congés annuels). Suivant la justification utilisée initialement par l'ABS, je me sers de l'absence de droit à des congés pour définir l'emploi occasionnel afin de refléter la tradition de longue date qui prévaut dans le système des relations industrielles en Australie où les employés occasionnels reçoivent des « compensation » ou indemnités de précarité en remplacement des droits à des congés annuels et à des congés de maladie payés en vertu des dispositions fédérales (ABS 2001, paragr. 4.38; voir aussi Tham, 2003, 3).

On assiste à un mouvement croissant en faveur de la redéfinition de la catégorie des occasionnels dans les enquêtes de l'ABS en vue de se conformer à ce que O'Donnell (2004) appelle la signification « vernaculaire » – c'est-à-dire, le travail sur une base intermittente, irrégulière ou sur appel. Cette tendance est évidente dans les récentes enquêtes qui permettent aux analystes d'adopter le concept de l'employé « occasionnel auto-identifié », comme dans les Formulaires de l'enquête sur l'emploi et les Formulaires de l'enquête sur les arrangements de travail et la retraite, afin de saisir le prétendu « véritable occasionnel ». Cependant, cette approche est contestable parce que la conception vernaculaire du « véritable employé occasionnel » n'a pas vraiment beaucoup de sens sur le plan contractuel ou réglementaire.

La signification de la catégorie occasionnelle et son sens sur le plan juridique sont étudiés en long et en large ci-après.

<sup>24</sup> Voir aussi Campbell (1998, 108), qui insiste sur les similitudes entre l'emploi occasionnel en Australie et l'emploi temporaire dans l'UE.

<sup>25</sup> Ce regroupement est aussi conforme à celui qui est utilisé par l'OCDE pour définir l'emploi temporaire en Australie aux fins d'établir des comparaisons.

Le troisième et dernier ordre de distinction dans le tableau 1 aborde aussi l'accès à la protection sociale et réglementaire dans ces pays étant donné que l'admissibilité ou le degré d'admissibilité à certaines prestations sociales est lié au nombre d'heures de travail.

**Tableau 1 : Composition de l'emploi total en Australie, au Canada et aux États-Unis**

	Australie			Canada			États-Unis		
	Hommes	Femmes	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Les deux sexes
<b>Total des employés</b>	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<b>Employés salariés</b>	73	85	78	82	89	85	87	92	89
Permanents	55	55	55	72	77	74	84	88	86
T. plein	53	40	47	66	59	63	76	68	72
T. partiel	2	15	8	5	17	11	8	20	14
Temporaires	18	30	24	10	12	11	3	4	3
T. plein	9	7	8	7	6	7	2	2	1
T. partiel	9	23	16	3	6	4	1	2	2
<b>Travailleurs indépendants</b>	27	15	22	18	11	15	13	8	11
En solo	15	8	12	11	8	10	8	7	8
T. plein	13	3	8	9	5	7	7	4	5
T. partiel	2	5	4	2	4	3	1	3	3
Employeurs	10	5	8	7	3	5	5	1	3
T. plein	9	3	7	7	2	5	5	1	3
T. partiel	1	2	1	0	1	0	0	0	0

En termes de nombre, la relation d'emploi type est assez fragile – et plus particulièrement en Australie et au Canada (tableau 1). En effet, seulement 48 et 63 pour 100 des membres de la population active en Australie et au Canada, respectivement, détenaient des emplois permanents à temps plein en 2000 – un nombre considérablement plus bas qu'aux États-Unis, où 72 pour 100 détenaient des emplois permanents à temps plein cette même année.

Plus de la moitié de l'emploi total en Australie et plus du tiers au Canada s'écartent de la norme de l'emploi. Et cependant, cette déviation revêt des formes différentes en Australie et au Canada : en Australie, l'emploi temporaire à temps partiel domine (figure 2a). Au Canada, le travail indépendant en solo a connu une croissance marquée durant les années 1980 et 1990 et le travail indépendant à temps plein en solo représente le plus grand sous-ensemble du travail indépendant (figure 2b). Par comparaison, aux États-Unis, près des trois quarts de l'emploi total est à la fois à temps plein et permanent (figure 2c).

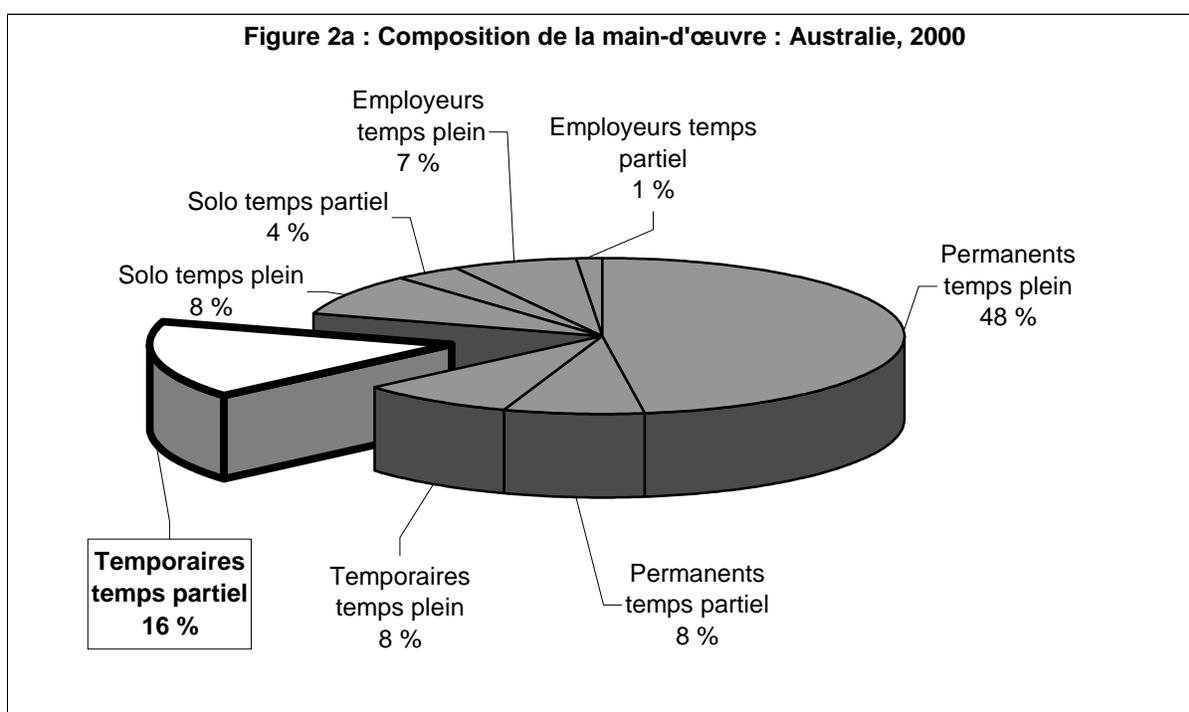


Figure 2b - Composition de la main-d'œuvre : Canada, 2000

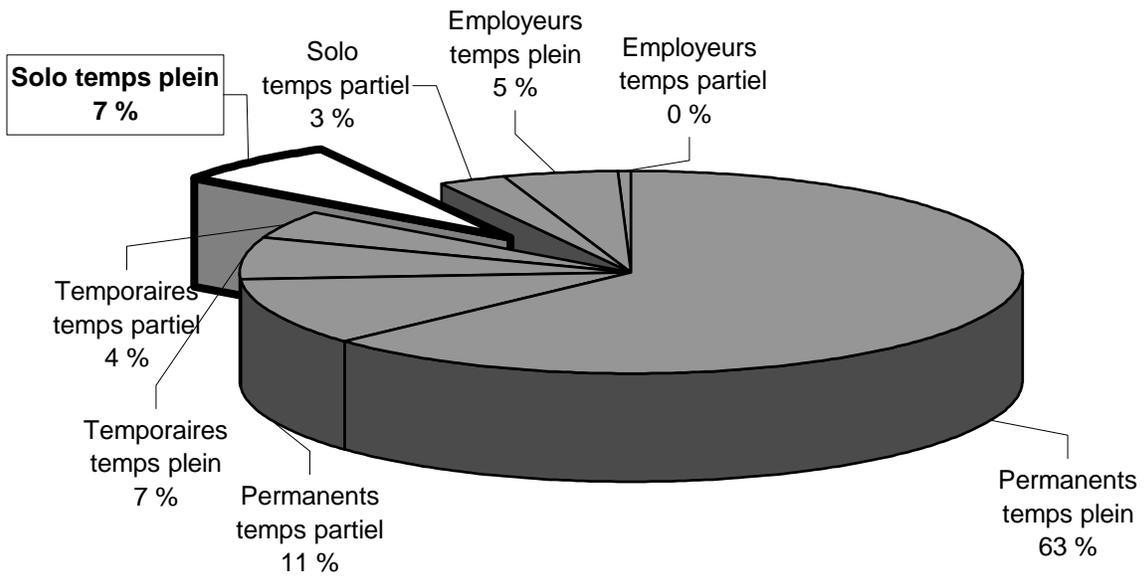
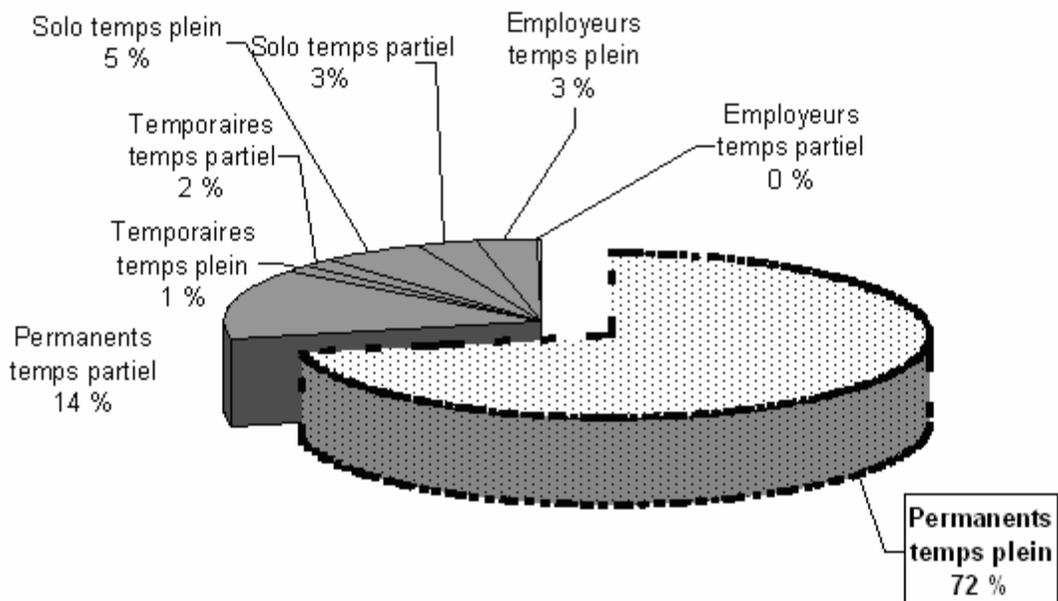


Figure 2c : Composition de la main-d'œuvre : États-Unis, 2001



Étant donné ces différences, il vaut la peine d'explorer le caractère et la qualité du travail à temps partiel en Australie, du travail indépendant en solo au Canada et du travail permanent à temps plein aux États-Unis. En toile de fond à cette discussion, le tableau 2 établit les indicateurs statistiques utilisés pour décrire les formes dominantes de la *déviatio*n en Australie et au Canada et de l'*érosio*n aux États-Unis de même que les *dimensions de l'emploi précaire* et les *relations de genre* pour chaque contexte.

**Tableau 2 : Les indicateurs - Australie, Canada et États-Unis**

<b>Australie</b>	<b>Indicateur</b>
<b><i>Déviatio</i>n par rapport à la relation d'emploi type</b>	
Durée - Tester la viabilité de la norme de l'emploi à horaire de travail réduit	Occasionnel à temps partiel régulier
<b><i>Dimensions de la précarité</i></b>	
Certitude	Permanent/Temporaire
Niveau de revenu	Salaire hebdomadaire moyen
<b><i>Relations de genre</i></b>	État civil
	Âge du plus jeune enfant
	Ségrégation par industrie et par profession
<b>Canada</b>	<b>Indicateur</b>
<b><i>Déviatio</i>n par rapport à la relation d'emploi type</b>	
Statut - Explorer les efforts en vue d'étendre le champ de la relation de travail	Travail indépendant à temps plein en solo
<b><i>Dimensions de la précarité</i></b>	
Protection réglementaire	Prestations (maladie, dentaire et invalidité)
Niveau de revenu	Revenu annuel moyen (Quatre groupes de revenu)
<b><i>Relations de genre</i></b>	Raison du travail indépendant
	Origine des prestations
<b>États-Unis</b>	<b>Indicateur</b>
<b><i>Érosio</i>n de la relation d'emploi type</b>	
Norme de l'emploi - Examiner la nature de la "relation d'emploi type"	Emploi permanent à temps plein
<b><i>Dimensions de la précarité</i></b>	
Contrôle	Affiliation syndicale
Certitude	Permanent/Temporaire
Protection réglementaire	Prestations (maladie, dentaire et soins des yeux)
Niveau de revenu	Salaire hebdomadaire et horaire moyen
<b><i>Relations de genre</i></b>	État matrimonial
	Présence de jeunes enfants

## II. Déviation fondée sur la durée et le statut par rapport à la norme de l'emploi

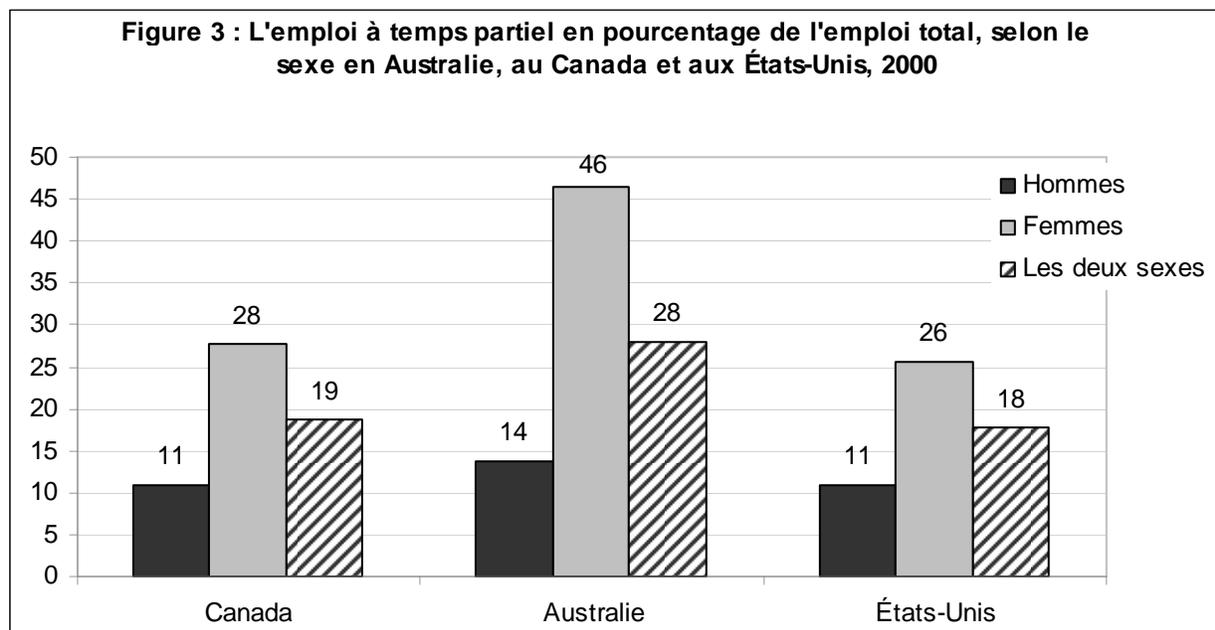
La réglementation internationale du travail précaire cherche à étendre la relation d'emploi type; elle vise à normaliser les déviations fondées sur la durée, le lieu de travail et le statut par l'adoption de l'approche du traitement égal. Afin de mettre un frein au travail précaire, les normes internationales du travail nouvelles et en voie de réalisation s'efforcent de donner plus d'ampleur aux conceptions traditionnelles de la durée normale du travail et du lieu de travail normal et de rétablir la relation de travail en tant que pivot de la législation et des politiques du travail. Est-ce que la teneur de cette approche comporte des avantages potentiels en Australie et au Canada? Plus précisément, est-ce que la Convention sur le travail à temps partiel fournit un modèle capable de limiter le travail à temps partiel précaire en Australie? Comment une Recommandation sur le champ d'application de la relation de travail qui viserait plus précisément la restriction des relations de travail déguisées et les situations ambiguës pourrait-elle avoir une incidence sur les travailleurs indépendants se trouvant dans des situations précaires au Canada?

### A. Le travail à temps partiel en Australie

L'Australie est un bon cas type pour la Convention sur le travail à temps partiel, et plus particulièrement pour sa stratégie consistant à favoriser le traitement égal en redéfinissant les limites temporelles de la norme de l'emploi.

Le travail à temps partiel est beaucoup plus prévalent en Australie qu'au Canada et aux États-Unis – et il est aussi fortement différencié selon les sexes : 46 pour 100 des femmes travaillent à temps partiel en Australie, par comparaison avec 28 et 26 pour 100 au Canada et aux États-Unis, respectivement (figure 3). L'ampleur du travail à temps partiel pour les femmes

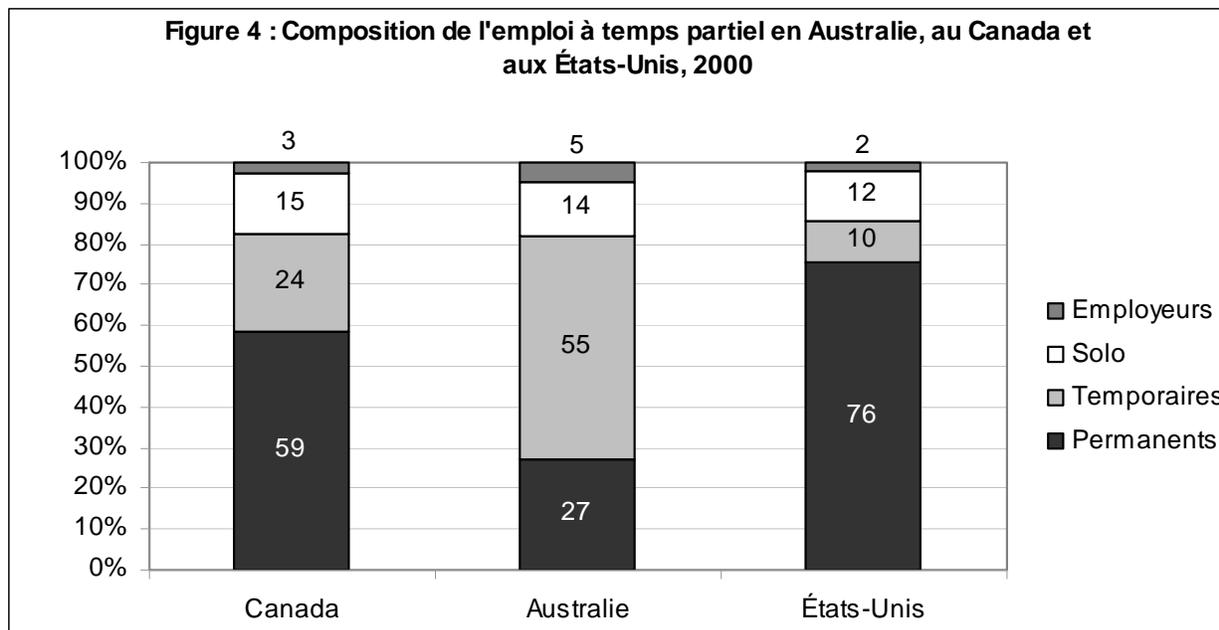
reflète des modèles historiques en Australie, où le faible niveau de participation des femmes à l'emploi à temps plein est demeuré relativement constant depuis les années 1930, ce qui contraste fortement avec la situation au Canada et aux États-Unis.<sup>26</sup>



La composition de l'emploi à temps partiel distingue aussi l'Australie du Canada et des États-Unis. En Australie, l'emploi à temps partiel a plus du double des chances d'être temporaire qu'au Canada et a cinq fois plus de chances d'être temporaire qu'aux États-Unis (figure 4).

<sup>26</sup>

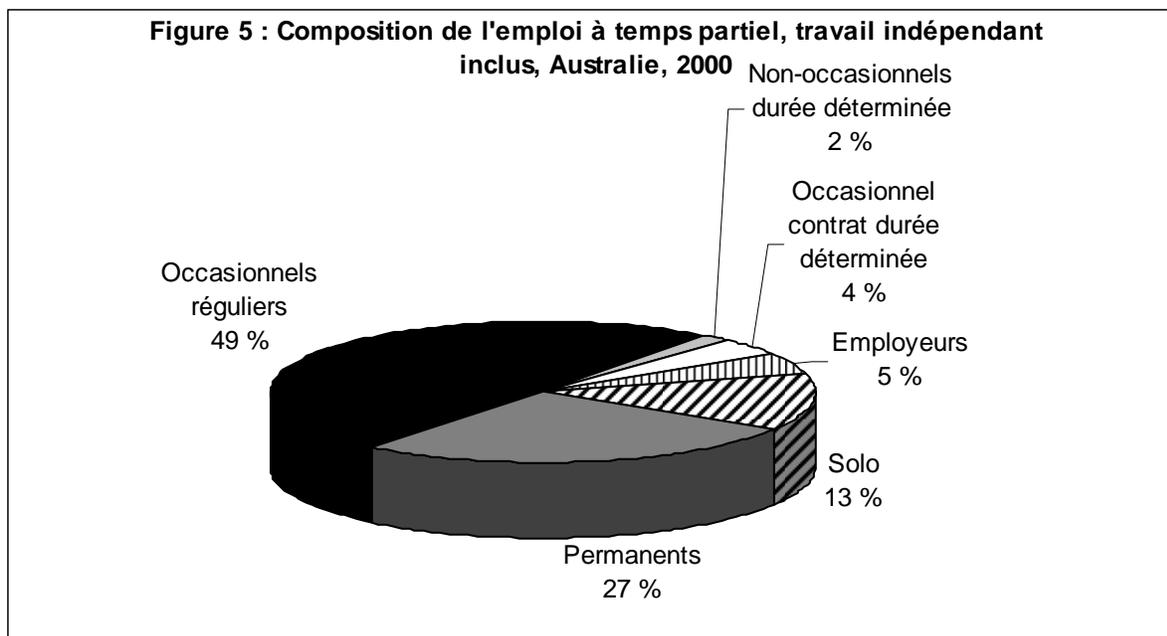
Comme le souligne Belinda Probert (1997, 186), en 1933, 25,2 pour 100 des femmes occupaient un emploi à temps plein et, en 1994, ce chiffre n'est que de 27,1 pour 100.



En répartissant le travail à temps partiel selon ses diverses formes, on obtient une meilleure idée de ses éléments de base et de ses déviations par rapport à la durée du travail dans la relation d'emploi type en Australie. En conséquence, la figure 5 répartit le travail à temps partiel entre ses six formes dominantes : l'emploi permanent; l'emploi occasionnel régulier; l'emploi occasionnel à durée déterminée;<sup>27</sup> l'emploi non occasionnel à durée déterminée; l'emploi indépendant en solo; l'emploi indépendant à titre d'employeur. Elle illustre le fait qu'une proportion relativement faible des travailleurs à temps partiel se conforment au type idéal de la norme de l'emploi à horaire de travail réduit en Australie. En pourcentage de l'emploi à temps partiel total, seulement 27 pour 100 de ceux qui travaillent à temps partiel sont des employés permanents. Les 73 pour 100 qui restent sont soit employés sur une base occasionnelle ou dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (55 pour 100) ou encore des travailleurs indépendants (18 pour 100).

<sup>27</sup>

La catégorie à durée déterminée est utilisée pour faire référence à l'emploi, soit sur une base de durée déterminée ou encore rémunéré par une agence étant donné que ce dernier cas représente un si petit groupe.

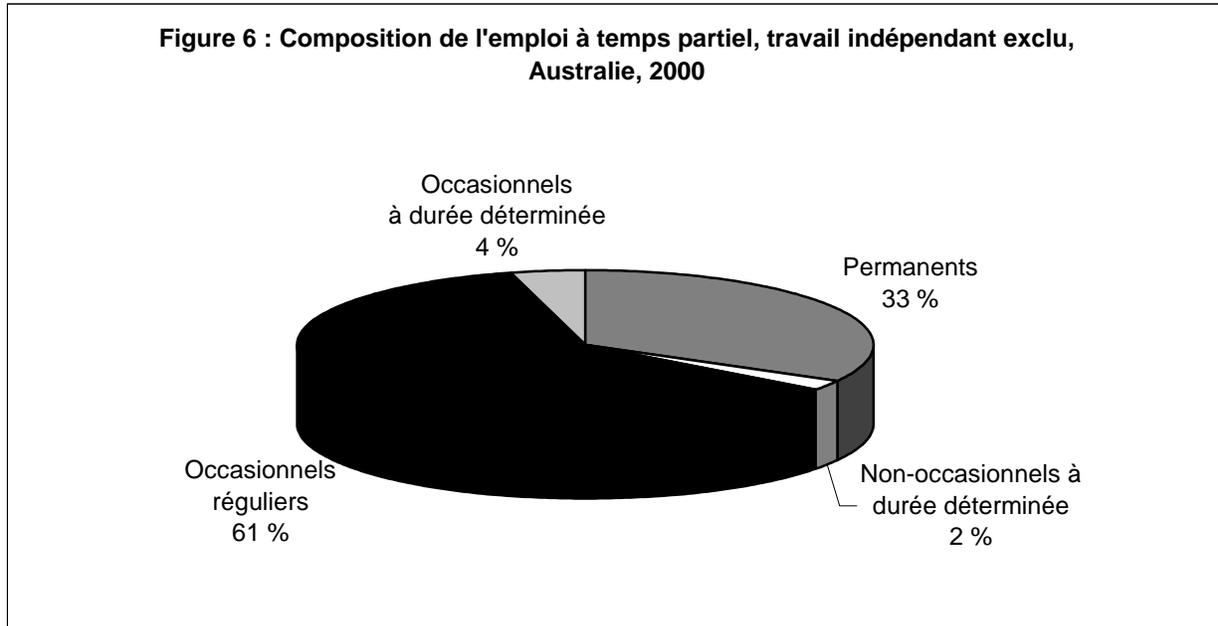


Interprétée dans son sens le plus large, la Convention sur le travail à temps partiel vise tous les salariés à temps partiel, sauf les travailleurs indépendants. Cependant, elle ne s'applique entièrement qu'aux employés permanents à temps partiel étant donné que ceux qui sont engagés sur une base temporaire ou occasionnelle peuvent se voir exclus (OIT, 1994, articles 1a, 3.1). Ces exclusions permises sont très importantes dans le cas australien : même chez la totalité des employés à temps partiel, seulement 33 pour 100 tombent dans la catégorie de la norme de l'emploi à horaire de travail réduit (figure 6). La figure 6 décrit les employés à temps partiel comme un groupe, illustrant que 61 pour 100 sont à la fois occasionnels et réguliers, tandis que les 6 pour 100 qui restent sont des employés occasionnels occupant un poste à durée déterminée (4 pour 100) et des employés non occasionnels (2 pour 100). Un pourcentage disproportionné des employés à temps partiel tombent dans la catégorie des occasionnels réguliers,<sup>28</sup> ce qui n'a rien de surprenant puisque l'emploi occasionnel

<sup>28</sup>

La catégorie statistique des occasionnels réguliers à temps partiel comprend tous les employés à temps partiel n'ayant pas droit à des congés (p. ex., ils n'ont pas droit à des congés annuels ou à des congés de maladie) qui ne sont ni engagés en vertu d'un contrat à durée déterminée ni rémunérés par une agence. Parmi les employés de ce groupe, 74 pour 100 espèrent toujours être à l'emploi de leur employeur actuel d'ici 12 mois. Cette définition s'inspire des résultats obtenus dans d'autres études réalisées auparavant qui

représentait les deux tiers de l'augmentation de l'emploi total entre 1990 et 2001 (Watson, Buchanan, Campbell et Briggs, 2003).



Étant donné l'ampleur du phénomène, la signification de l'emploi occasionnel en Australie ainsi que la signification de la catégorie des occasionnels réguliers pour les travailleurs à temps partiel mérite que l'on s'y attarde. En Australie, les occasionnels travaillent habituellement dans le cadre d'un contrat de travail, mais ils n'ont pas droit à l'éventail complet des protections sociales et du travail dont bénéficient les employés permanents. Habituellement, les occasionnels « n'accumulent pas ces droits qui permettent de s'assurer une certaine sécurité du revenu : congés de maladie, congés annuels, indemnité de départ, congés de maternité et, dans la majorité des cas, protection contre le licenciement injustifié » (O'Donnell, 2004, 26).<sup>29</sup> Dans le cadre des décisions arbitrales, les occasionnels sont aussi généralement décrits comme « des personnes rémunérées à ce titre » (Campbell et Burgess,

révèlent la longue durée d'occupation d'emploi de nombreux occasionnels en Australie (voir par exemple, Campbell, 1998, 72).

<sup>29</sup>

À moins d'indication contraire, la discussion qui suit concernant le statut des employés occasionnels sur le plan réglementaire et contractuel fait référence à des exemples tirés de l'administration fédérale.

2001, 177);<sup>30</sup> cette formulation vise à véhiculer l'idée que les occasionnels sont payés à la fin de chaque engagement, même si ce n'est pas toujours le cas. Cette forme d'emploi a aussi ceci d'unique que les occasionnels reçoivent aussi une forme d'indemnité de précarité ou appelée « casual loading » (compensation pour travailleurs occasionnels) qui tourne autour de 20 pour 100, ou des paiements compensatoires pour les droits (Owens, 2001). Beaucoup d'occasionnels ont besoin de cette indemnité compensatoire en raison de leurs bas salaires. Les occasionnels bénéficient aussi de moins de protection contre le licenciement injustifié que leurs homologues permanents en vertu de la *Loi de 1996 sur les relations en milieu de travail*; attendu que la période de probation est habituellement de trois mois, ils doivent avoir été engagés durant douze mois avant de bénéficier de la protection contre le licenciement injustifié (Règlement 30 B (1) (d)). L'accroissement de l'emploi occasionnel durant les années 1990 est attribuable en partie aux dispositions de cette Loi. En effet, en vertu de la *Loi sur les relations en milieu de travail*, le pouvoir de la Commission australienne des relations industrielles (AIRC) d'accorder ou de modifier des décisions arbitrales dans l'industrie est restreint – la Commission ne peut plus limiter le nombre ou la proportion d'employés qu'un employeur peut engager dans « un type particulier d'emploi » (a. 89 A (4)). Les congés parentaux non rémunérés sont aussi accessibles à un groupe très restreint d'occasionnels. Seuls les occasionnels visés par certaines décisions arbitrales de l'administration fédérale et ayant travaillé pour un employeur « de façon régulière et systématique » durant une période d'au moins douze mois et qui ont « un espoir raisonnable d'obtenir un emploi régulier sur cette base » sont admissibles à ce droit statutaire (a. 53 (1),(2) et a. 57).<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Voir aussi : décision relative à la simplification des décisions arbitrales (Full Bench AIRC, 23 décembre 1997, P7500)(décision unanime de la Commission australienne des relations industrielles, 23 décembre 1997, P7500), qui utilise la formulation « un employé occasionnel est un employé engagé à ce titre ».

<sup>31</sup> À l'échelle de l'État, le mouvement en faveur de l'attribution de congés familiaux aux occasionnels s'est intensifié. Par exemple, la *Queensland Industrial Relations Act* (a. 16, 39 (2), 40) accorde les congés familiaux, les congés pour aidants naturels et les congés de décès aux occasionnels réguliers, définis comme « des employés occasionnels engagés par un employeur en particulier sur une base régulière et systématique, pour plusieurs périodes d'emploi durant la période d'au moins une année » (A. 15 (A)).

Les occasionnels peuvent être engagés dans le cadre de divers types de contrats. Il y a ceux qui sont engagés sur une base ponctuelle et qui n'ont aucun droit à une panoplie de protections sociales et en matière de travail (Stewart, 1992). Pour les autres, possédant des contrats à durée déterminée, l'admissibilité à ces protections dépend de la durée de l'affectation. Et il y a aussi des occasionnels engagés dans des relations de travail régulières qui devraient bénéficier de protections sociales et en matière de travail complètes, comme la protection contre le licenciement injustifié. Pour ce groupe, cependant, la mise en application constitue un obstacle majeur à l'obtention de l'admissibilité à la protection contre le licenciement injustifié – même après douze mois de service continu. Comme le fait remarquer Joo-Cheong Tham (2003, 8) [traduction] : « plus souvent qu'autrement, l'employeur et l'employé occasionnel n'auront pas abordé expressément cette question [à savoir, si leur relation de travail est régulière]. Dans ces circonstances, cela devient une intéressante question de fait lorsque l'employé occasionnel est engagé dans le cadre d'un contrat régulier ». Ces occasionnels réguliers n'ont pas droit à des congés, ils disposent d'une moindre protection contre le licenciement injustifié que leurs homologues permanents et ils n'ont historiquement pas droit aux congés parentaux. Et cependant, ils sont engagés de façon continue. Comme le soutient Rosemary Owens (2001, 18), les employés occasionnels réguliers représentent une « classe distincte » dans la société australienne.

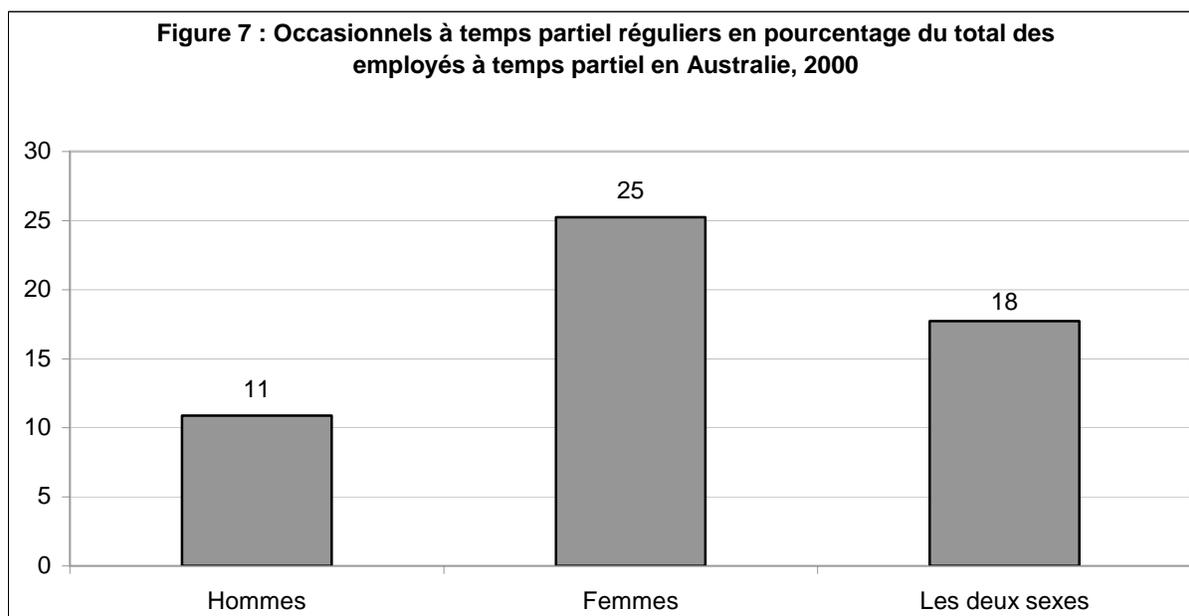
En établissant une distinction entre les employés à temps partiel occasionnels et les employés à temps partiel permanents, on a pour objectif principal de mieux comprendre la situation socio-économique des employés à temps partiel qui sont dans une situation précaire par définition – p. ex., ceux qui n'ont pas droit à des congés et qui disposent en règle générale d'une moindre protection que les employés permanents à temps plein. L'objectif plus restreint est d'isoler cette « classe distincte » – c.-à-d. les occasionnels à temps partiel dont l'emploi est

---

Cependant, la plupart des autres États continuent d'exclure les occasionnels qui n'ont pas droit aux congés parentaux (p. ex., en Australie méridionale et en Australie occidentale).

régulier – et de se faire une meilleure idée de son ampleur et de ses caractéristiques, de même que de sa composition.

Les occasionnels à temps partiel réguliers sont de loin le plus imposant groupe d'employés à temps partiel de l'Australie. Et il se trouve que les femmes sont sur-représentées au sein de ce groupe. Parmi toutes les femmes employées à temps partiel, 25 pour 100 occupent un emploi occasionnel régulier, par comparaison à seulement 11 pour 100 de tous les hommes (figure 7). En outre, 68 pour 100 des occasionnels à temps partiel réguliers sont des femmes, par comparaison avec 32 pour 100 pour les hommes (figure 8). Selon Pocock et coll. (2004, 20), cet écart entre les sexes s'explique en partie par la conjonction singulière et de longue date « d'une réglementation permissive du travail occasionnel assortie d'une réglementation stricte du travail à temps partiel ».





Pour beaucoup de travailleurs cherchant à obtenir un emploi à temps partiel en Australie, la seule option consiste à accepter des postes occasionnels étant donné que l'emploi à temps partiel permanent est tellement sous-développé, sauf dans le secteur public. Les tendances par industrie et par profession attestent cette affirmation. Elles montrent comment les pratiques réglementaires dans ces industries contribuent à façonner le caractère différencié selon les sexes de la catégorie des emplois occasionnels à temps partiel réguliers. Les décisions arbitrales dans les principales professions et industries à prédominance féminine comportent rarement la portée nécessaire pour accroître le nombre d'employés permanents à temps partiel, alors que les décisions dans les professions et les industries à prédominance masculine imposent couramment des restrictions sévères à l'utilisation des occasionnels.<sup>32</sup> Comme le démontrent Poccock et coll. (2004, 24), en faisant référence à une demande

<sup>32</sup>

Le *South Australian Clerks Award* (décision concernant les commis de l'Australie méridionale) et le *Metal, Engineering and Associated Industries Award* (décision concernant les industries du métal, du génie et les secteurs associés) constituent des exemples typiques. Pour obtenir des commentaires incisifs sur ces décisions, voir Owens 2001 et Poccock et coll., 2004.

essentielle en vue d'obtenir une modification dans une décision,<sup>33</sup> la moitié des quatre-vingt six décisions rendues dans le secteur manufacturier fixaient les périodes maximales pour l'engagement des occasionnels à deux à quatre semaines, et plus des deux tiers les fixaient à huit semaines au maximum. Peu de décisions rendues dans les professions et les industries à prédominance féminine ont établi de telles limites.

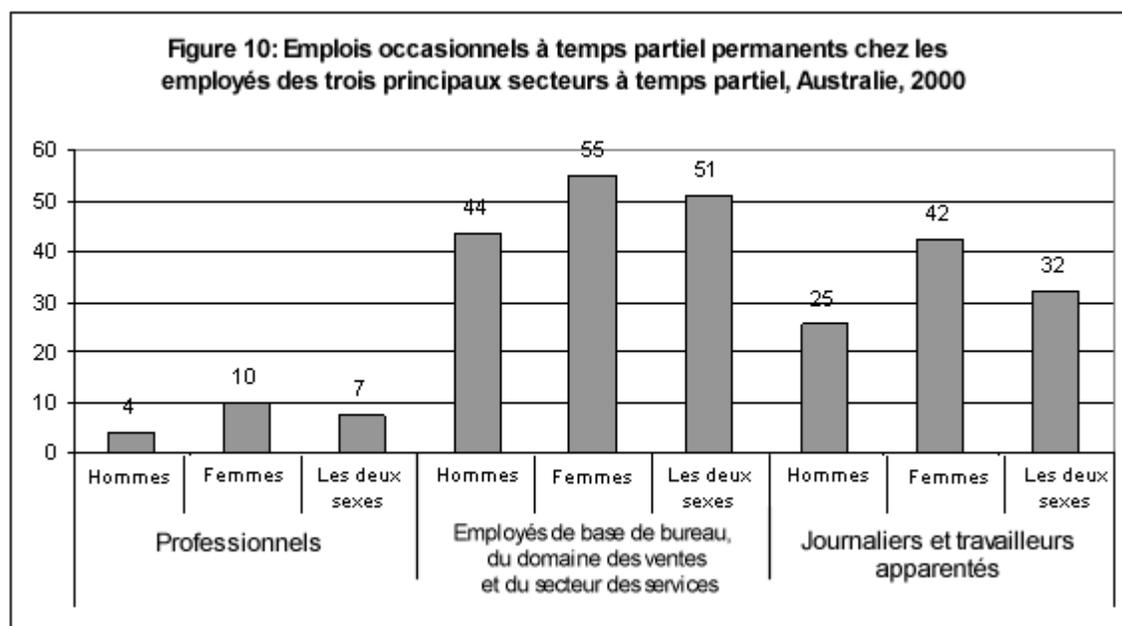
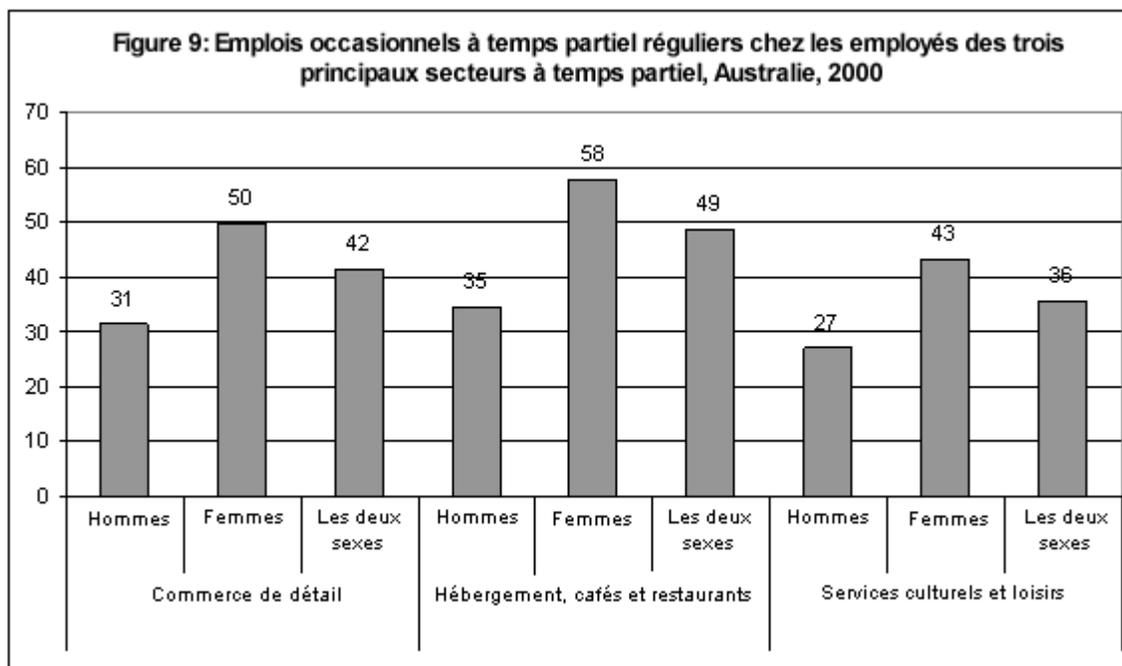
La ségrégation par industrie et par profession façonne les modèles différenciés selon le sexe du travail à temps partiel précaire en Australie. Par industrie, l'hébergement, les cafés et restaurants, suivis par le commerce de détail et les services culturels et de loisirs, affichent les niveaux les plus élevés d'employés occasionnels à temps partiel réguliers. En outre, dans les deux industries affichant les niveaux les plus élevés, une majorité de femmes employées occupent des postes occasionnels à temps partiel réguliers (figure 9). Les modèles sont semblables dans la distribution par profession même si les femmes occupant des emplois de commis, de vendeuses et dans le domaine des services, un groupe à forte prédominance féminine, sont particulièrement susceptibles d'être engagées sur une base d'emploi occasionnel à temps partiel régulier (figure 10). Des décisions arbitrales importantes sont à l'origine de cette situation. Elles ont en effet contribué à donner de l'ampleur à la catégorie des emplois occasionnels à temps partiel réguliers au sein de ce groupe professionnel en restreignant l'accès à l'emploi permanent à temps partiel. En vertu de la *South Australian Clerks Award* (décision rendue dans le cas des commis en Australie méridionale), par exemple, ce n'est qu'en 1988 qu'il est devenu possible d'occuper un emploi à temps partiel qui ne soit pas un emploi occasionnel (Pocock et coll., 2004, 20). Dans les professions libérales, les emplois occasionnels à temps partiel sont aussi assez répandus, et plus particulièrement chez les femmes, qui ont trois fois plus de chances que les hommes d'occuper ce genre d'emploi. La prévalence de l'emploi occasionnel à temps partiel régulier chez les femmes se caractérise non

---

<sup>33</sup>

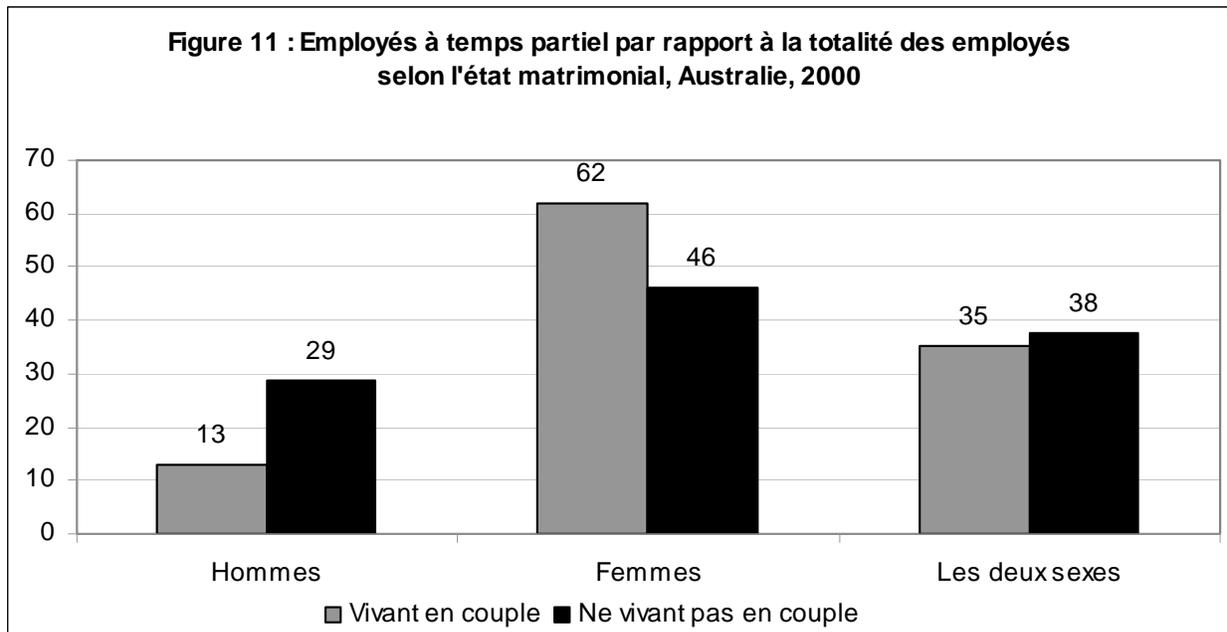
Voir : les syndicats de l'automobile, de l'alimentation, de la métallurgie, du génie, de l'imprimerie et des secteurs apparentés – concernant la demande en vue d'obtenir une modification de la décision – employés occasionnels - T4991 - 29 décembre 2000, AIRC.

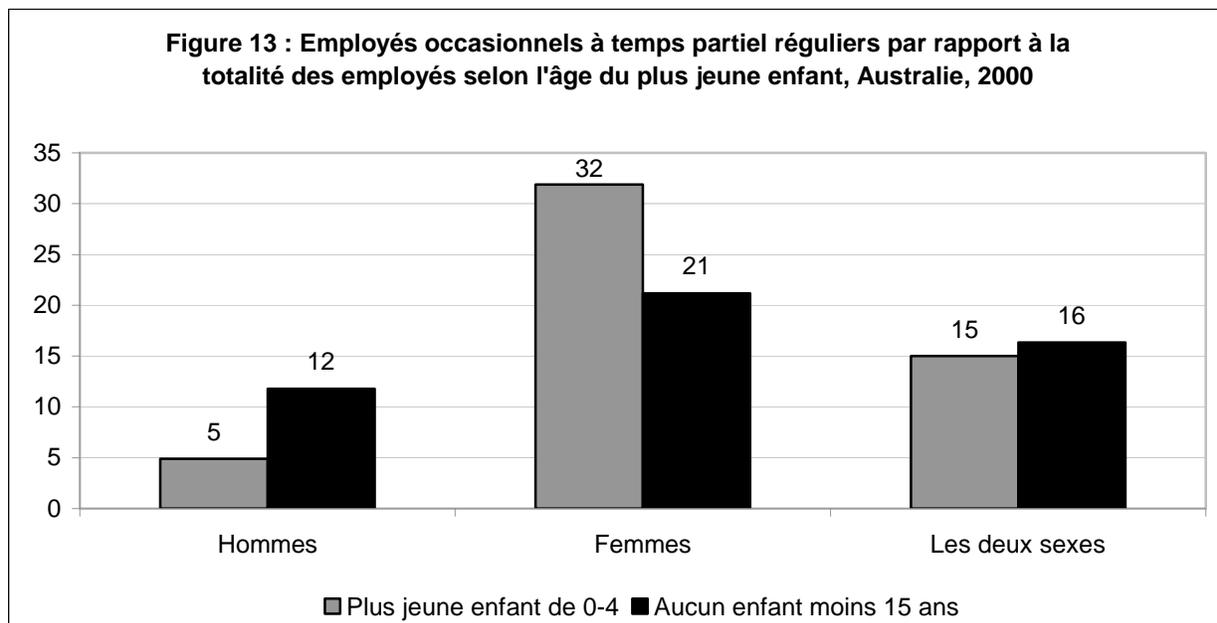
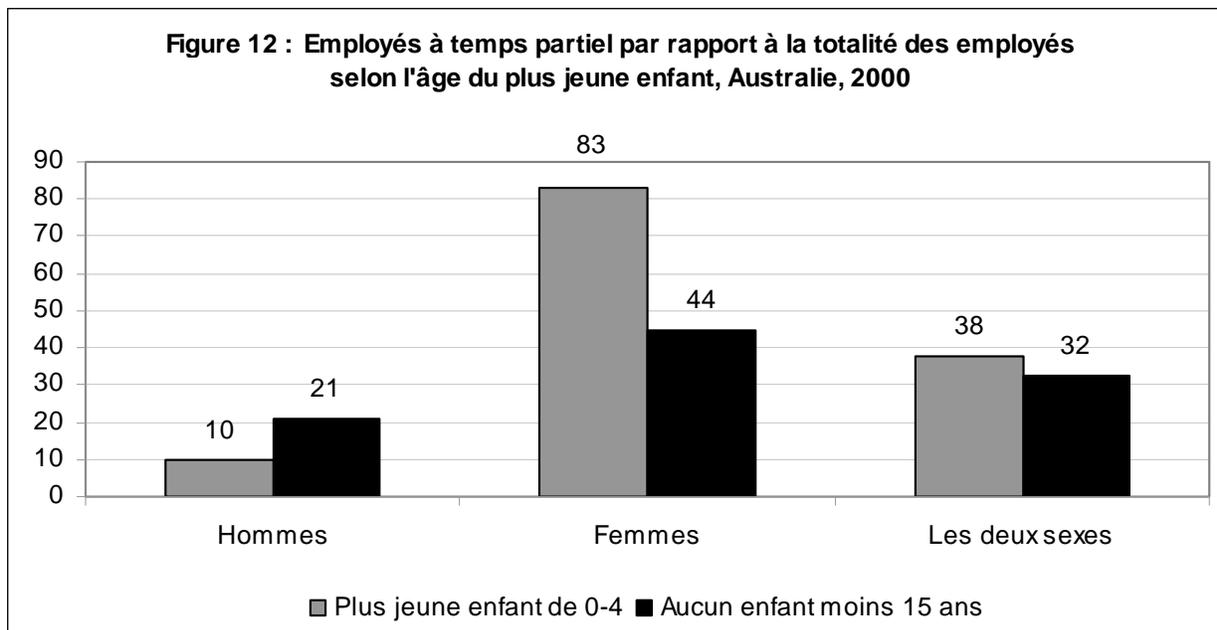
seulement par la continuité (p. ex., les pratiques traditionnelles dans les professions à prédominance féminine) mais aussi par le changement (p. ex., l'utilisation de cette catégorie en vue de *rendre occasionnel* l'emploi dans divers groupes professionnels).



Qu'est-ce qui caractérise les femmes concentrées dans les emplois à temps partiel en Australie et, plus particulièrement, celles qui optent pour des emplois occasionnels réguliers?

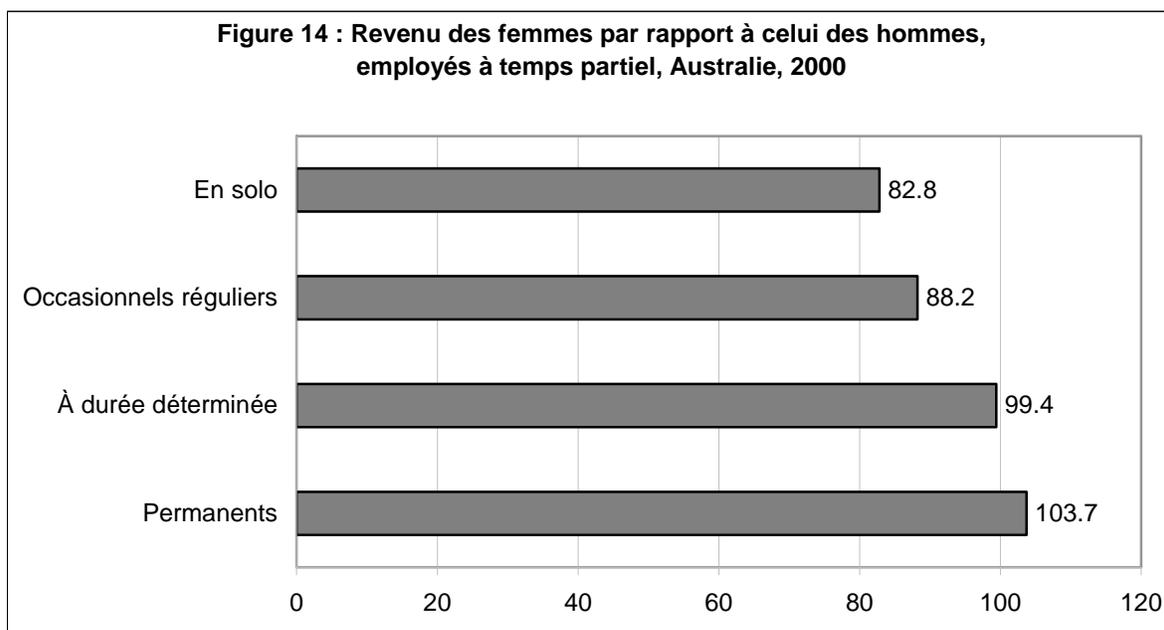
Un pourcentage plus élevé de femmes vivant avec un conjoint que de femmes célibataires et un pourcentage plus élevé de femmes ayant de jeunes enfants que de femmes n'ayant pas de jeunes enfants sont des employées à temps partiel (figure 11). En outre, 83 pour 100 des femmes n'en ayant pas, par comparaison à seulement 10 pour 100 de leurs homologues de sexe masculin, sont des employées à temps partiel (figure 12). Ces modèles reflètent les tendances que l'on retrouve au Canada et aux États-Unis, où le travail à temps partiel est principalement le domaine des femmes ayant de jeunes enfants et de quelques hommes (surtout des jeunes) encore aux études (Applebaum, 2002a; Armstrong et Armstrong, 1994; Duffy et Pupo, 1992; Rosenfeld, 2001). Ce qui rend l'Australie unique, c'est la grande proportion de femmes employées ayant de jeunes enfants qui occupent des emplois occasionnels à temps partiel réguliers. Sur la totalité des femmes employées ayant de jeunes enfants, 32 pour 100 font partie de ce groupe, par comparaison avec seulement 5 pour 100 des hommes (figure 13).





La structure de la protection réglementaire en Australie signifie que les occasionnels à temps partiel réguliers sont précaires pratiquement par définition; ils n'ont pas droit à des congés et ont un accès restreint à la protection sociale et des travailleurs. Les données relatives aux écarts de revenu fondés sur le sexe viennent renforcer cette affirmation et illustrent le fait

qu'ils sont profondément différenciés selon le sexe. Si l'on compare le revenu hebdomadaire des femmes à celui des hommes, les travailleuses qui occupent un emploi occasionnel à temps partiel régulier affichent les plus grands écarts selon le sexe parmi tous les employés à temps partiel. Sur une base hebdomadaire, les femmes qui occupent des emplois occasionnels à temps partiel réguliers gagnent 88,2 pour 100 du salaire des hommes dans la même situation. L'écart de revenu rétrécit chez ceux qui occupent un emploi à durée déterminée, et il est inexistant chez ceux qui sont permanents, les groupes qui, historiquement, réussissent mieux à éliminer l'écart en raison de la réglementation stricte en Australie de certaines formes d'emploi et de l'approche accommodante à l'égard des autres (figure 14).



### 1. La norme de l'emploi à horaire de travail réduit en contexte

Le cas de l'Australie illustre bien les limites de l'approche du CIT visant à mettre un frein au travail précaire, concentrée comme elle l'est sur la décision de limiter les déviations relatives à la durée de l'emploi par rapport à la relation d'emploi type. Dans son intention d'incorporer davantage de travailleurs à temps partiel « réguliers » à la norme de l'emploi, la Convention sur

le travail à temps partiel s'efforce d'amener les formes qui dévient *le moins* de la relation d'emploi type dans la norme. Si le modèle du CIT était appliqué en Australie, le principal groupe servi serait celui des employés permanents à temps partiel. Alors que la relation d'emploi type pour les emplois à horaire de travail réduit possède le potentiel d'améliorer la situation de ce groupe, ce modèle néglige non seulement le segment le plus peuplé des employés à temps partiel, mais aussi celui qui est le plus mal loti. Parmi les employés à temps partiel, ce sont les occasionnels à temps partiel réguliers qui se trouvent dans la situation la plus précaire, et ce, à de nombreux égards. En effet, les occasionnels à temps partiel réguliers ont plus de chances de devoir se satisfaire de faibles revenus et par ailleurs, ils doivent composer avec l'écart de revenu fondé sur le sexe le plus important parmi les employés à temps partiel. Cette « classe distincte » est, en plus, à forte prédominance féminine, une caractéristique exacerbée par la ségrégation par industrie et par profession. Et elle est formée non seulement de nombreuses femmes mariées (et d'un petit nombre d'hommes), mais aussi de nombreuses femmes ayant de jeunes enfants. Situé dans le contexte du modèle dominant en ce qui concerne la nouvelle réglementation, le cas de l'Australie met en relief l'importance des normes minimales étant donné que leur recul ou leur absence dans ce contexte a suscité une expansion de la catégorie des emplois occasionnels à temps partiel réguliers, ce qui n'a pas manqué d'avoir des conséquences sérieuses pour les femmes, et plus particulièrement pour celles ayant de jeunes enfants. Les femmes ayant de jeunes enfants sont en effet très exposées à devenir des occasionnelles à temps partiel régulières en raison de l'hypothèse, du point de vue de l'établissement de programmes, qu'elles assument la responsabilité des activités de soins non rémunérées : ce sont précisément ces travailleuses qui ont le plus besoin de normes minimales.

Certains changements pointent à l'horizon en Australie : des changements orientés vers l'amélioration de la situation des occasionnels à temps partiel réguliers et favorisant l'emploi à temps partiel permanent. Plus précisément, on a assisté à des tentatives en vue de faciliter la conversion de postes occasionnels réguliers en postes permanents à temps plein et à temps

partiel, principalement à l'échelle de l'État, et dans les professions à prédominance féminine. Le principal exemple est celui de la *South Australian Clerks Award* (décision arbitrale concernant les commis en Australie méridionale), laquelle accorde aux occasionnels réguliers ayant accumulé 12 mois d'ancienneté le droit de demander à devenir des employés permanents, une demande que l'employeur ne peut refuser à moins d'avoir des motifs raisonnables. Cependant, cette approche comporte des limites certaines. Comme le fait remarquer Owens (2002), plutôt que d'étendre automatiquement le filet de sécurité sociale aux occasionnels, on accorde aux travailleurs la possibilité de convertir leur emploi, un « choix » qui tend à masquer le déséquilibre des forces entre employés et employeurs. La situation précaire des occasionnels à temps partiel réguliers les rend très vulnérables aux représailles de la part des employeurs; cette vulnérabilité, jointe au fait que bon nombre d'occasionnels à temps partiel réguliers dépendent de la prime qui leur est versée au moyen des compensations pour travailleurs occasionnels, contribue à l'absence de cas types jusqu'à maintenant (Pocock et coll., 2004, 43).

Il y a eu aussi des progrès limités au chapitre de la compensation des occasionnels pour la précarité de leur situation, même si la plupart sont le fait de certaines industries bien précises et n'ont pas été inscrits dans toutes les décisions arbitrales ou dans le droit de l'industrie (Pocock et coll., 2004, 39). La toile de fond de ces améliorations, mineures par ailleurs, est un recul général par rapport à ce que Pocock et coll. (2004, 37) caractérisent comme une « approche limitative » aux termes de laquelle les occasionnels ne doivent pas avoir été engagés au-delà d'une période de temps prescrite, sans quoi des limites numériques ou des ratios sont imposés. Ce recul se reflète dans l'augmentation des négociations à l'échelle de l'entreprise, et dans le retrait général des restrictions liées aux décisions arbitrales, favorisées par la *Loi sur les relations en milieu de travail* (Clayton et Mitchell, 1999). En parallèle, on assiste à un mouvement croissant en vue d'élargir le champ d'application de l'emploi permanent à temps partiel. Par exemple, la *Loi sur les relations en milieu de travail* introduit le concept de la régularité concernant les employés à temps partiel et davantage de décisions arbitrales

reflètent cette orientation stratégique; décrivant ce mouvement de façon positive, certains analystes font valoir qu'il devrait permettre aux employés d'améliorer la conciliation travail-famille (Buchanan et Thornthwaite, 2001, 32).

Il y a deux facettes aux propositions de politiques actuelles destinées principalement à mettre un frein à l'emploi occasionnel à temps partiel régulier : la première consiste à restreindre les emplois occasionnels au travail véritablement irrégulier, intermittent ou sur appel. Derrière cette priorité stratégique, on retrouve la perception que les autorités réglementaires ont perdu de vue la véritable signification de l'emploi occasionnel. On fait valoir que l'emploi « occasionnel » n'a pas été défini ni interprété correctement, ce qui a entraîné des lacunes dans la réglementation. On assiste toutefois à passablement de discussions concernant la nature et l'ampleur de ces lacunes et l'importance de leurs répercussions pour les travailleurs australiens; il y a ceux qui reconnaissent ces lacunes et qui demandent que l'on développe une compréhension fondée sur le bon sens de ce phénomène, tout en minimisant la gravité des lacunes dans la réglementation elle-même (voir par exemple : Murtough et Waite, 2000a et b), et il y a ceux qui rejettent la compréhension « vernaculaire » (O'Donnell, 2004) de l'emploi occasionnel et qui demandent, au contraire, des changements plus radicaux dans la protection réglementaire (voir aussi Owens, 2001; Tham, 2003). Pour ce dernier groupe, le remède proposé est draconien. Il vise à [traduction] « empêcher l'abus entourant le statut d'emploi "occasionnel" et à s'assurer, comme dans d'autres pays de l'OCDE, que ce statut n'occupe que la place qui lui est réservée, c'est-à-dire celle d'un élément mineur dans toute la gamme des formes d'emploi » (Pocock et coll., 2004, 47).

Sous-tendue par un raisonnement similaire, la deuxième facette consiste à rechercher une norme de l'emploi à horaire de travail réduit calquée sur le modèle du CIT et, par conséquent, conçue pour coexister avec, plutôt que pour supplanter, la relation d'emploi type. L'appui à l'égard de ce modèle est évident dans certains secteurs de politiques, comme celui du congé parental, où l'on note des tentatives en vue d'étendre les droits aux travailleurs

occasionnels à temps partiel réguliers en se réclamant de l'égalité de traitement. Ces propositions présentent le travail à temps partiel sous un angle favorable, c'est-à-dire comme faisant progresser les objectifs sociaux et économiques, et en particulier, comme aidant [traduction] « les personnes à mieux concilier travail et vie personnelle, alors qu'elles naviguent entre les écueils de la transition entre l'école et le marché du travail, la vie professionnelle et la fondation d'une famille, les épisodes de chômage et la préparation à la retraite » (Pocock et coll., 2004, 47). Leur but est de conclure « un nouveau marché pour les travailleurs à temps partiel, d'améliorer la qualité de leurs emplois et de donner aux parents qui en ont besoin accès au travail à temps partiel » (Buchanan et Thornthwaite, 2001, 2). Elles comprennent le « problème australien » comme étant lié à la mauvaise qualité des emplois à temps partiel. L'idée est d'améliorer les emplois à temps partiel en *éliminant de la catégorie des emplois occasionnels* ceux qui sont réguliers. La principale critique qui est faite à l'endroit de la norme de l'emploi à horaire de travail réduit visant surtout les femmes ayant des responsabilités familiales a trait à son potentiel de perpétuer un segment d'emplois mal payés, principalement dans les industries de service. Par exemple, Ann Junor (1998) et Belinda Probert (1995, 1997) ont toutes deux fait valoir que l'emploi permanent à temps partiel pouvait permettre aux employeurs d'éviter d'avoir à payer des heures supplémentaires parce que l'on peut demander à des employés à temps partiel de travailler assez d'heures pour atteindre le temps plein sans avoir à ajouter de rémunération complémentaire. Ces auteurs signalent aussi les perspectives restreintes de mobilité verticale et le potentiel de créer des formes de travail par quart et suivant des horaires variables qui conviennent peut-être aux employeurs, mais pas nécessairement aux travailleurs (Probert, 1995, 40-42).

Le problème fondamental de ces deux facettes tient à ce qu'elles sont toutes deux figées dans des termes différenciés selon le sexe, étant donné qu'elles sont conçues pour permettre aux *femmes* de « concilier » les activités de soins et l'emploi salarié. Par ailleurs, ni l'une ni l'autre ne prend au sérieux les limites imposées au traitement égal, c'est-à-dire les

lacunes dans les définitions dominantes de l'équivalence (p. ex., la protection progressive). En Australie, même les occasionnels à temps partiel qui parviennent à obtenir le statut d'employé permanent ne bénéficient que d'un accès proportionnel à la protection sociale et en matière de travail offerte aux employés permanents à temps plein.

## B. Le travail indépendant au Canada<sup>34</sup>

Le Canada constitue un bon exemple pour faire l'évaluation de la norme internationale sur le champ de la relation de travail, qui est censée offrir des lignes directrices en vue d'étendre les protections aux travailleurs dépendants engagés dans des relations de travail déguisées et pour clarifier les situations qui sont ambiguës. Avec 15 pour 100 de l'emploi total en 2000, le Canada compte une proportion relativement élevée de travailleurs indépendants parmi les pays de l'OCDE où il se situe à mi-chemin entre l'Australie et les États-Unis (figure 15; voir aussi les figures 2a-c). Depuis la fin des années 1970 jusqu'en 1998, le travail indépendant<sup>35</sup> a progressé plus rapidement que le travail salarié. Cependant, au Canada, le travail indépendant est très varié, se retrouvant dans toutes les industries et les professions; il peut comprendre l'emploi d'autres personnes ou le travail en solitaire; et il peut aussi s'effectuer à temps plein ou à temps partiel. On peut interpréter cette hétérogénéité par le fait qu'un entrepreneuriat et travail indépendant ne coïncident pas nécessairement (Fudge, Tucker et Vosko, 2002, 16; voir aussi : Dale, 1991; Rainbird, 1991). Traditionnellement, on associe le travail indépendant à la propriété, à l'autonomie et au contrôle de la production, des caractéristiques clés de l'entrepreneuriat (Eardley et Cordon, 1996, 13). Sur le plan

---

<sup>34</sup> Cette section s'inspire des travaux de recherche réalisés avec Judy Fudge et Eric Tucker sur le concept légal de l'emploi, et avec Nancy Zukewich sur la condition féminine et le travail indépendant précaire et elle en pousse un peu plus loin les conclusions (voir Fudge, Tucker et Vosko, 2002, 2003a, 2003b; Vosko et Zukewich, à paraître).

<sup>35</sup> Statistiquement, on établit la distinction entre le travail indépendant et le travail salarié par le mode de rémunération (p. ex., le travailleur indépendant tire des profits ou des revenus de son travail autonome et l'employé gagne un salaire) (Elias, 2000; Loufti, 1991). Cette distinction constitue le point de départ de cette discussion.

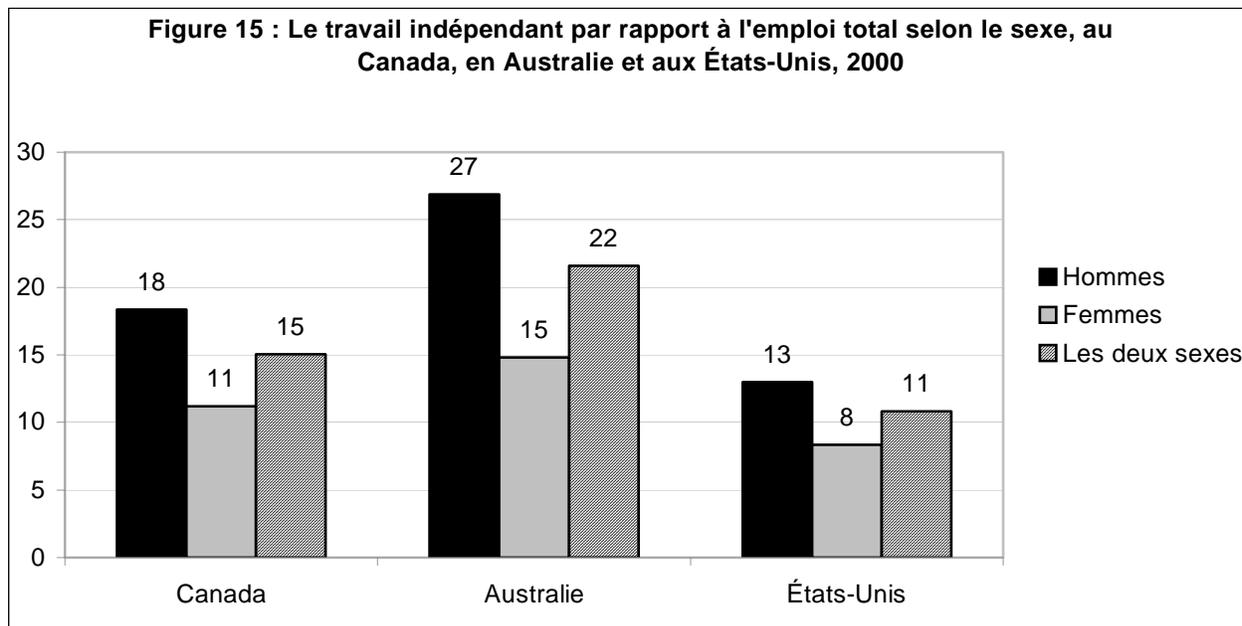
réglementaire, il se présente comme une forme indépendante de la passation de marché qui échappe par conséquent au champ de la protection des travailleurs. Et cependant, beaucoup de personnes qui sont des travailleurs indépendants se rapprochent davantage des employés que des entrepreneurs (Fudge, Tucker et Vosko, 2003b). C'est particulièrement vrai pour ceux qui n'emploient pas d'autres personnes, en particulier les femmes. Ainsi, la caractéristique la plus apte à différencier le travailleur indépendant est celle du statut d'employeur, une caractéristique que l'on est à même d'évaluer le mieux en établissant la distinction entre le travailleur indépendant qui travaille en solitaire et celui qui fait appel à une assistance rémunérée (Fudge, Tucker et Vosko, 2002, 99). Les travailleurs indépendants employeurs ont plus de chances que ceux qui travaillent en solitaire de posséder les compétences nécessaires pour s'engager dans la planification d'entreprise à long terme associée avec l'entrepreneuriat (Fudge, Tucker et Vosko, 2002, 21).<sup>36</sup> En revanche, les travailleurs indépendants qui travaillent en solitaire ont plus de chances de recevoir une forme quelconque de soutien de la part de leurs clients que ceux qui sont employeurs<sup>37</sup> et beaucoup n'ont que très peu de clients.<sup>38</sup>

---

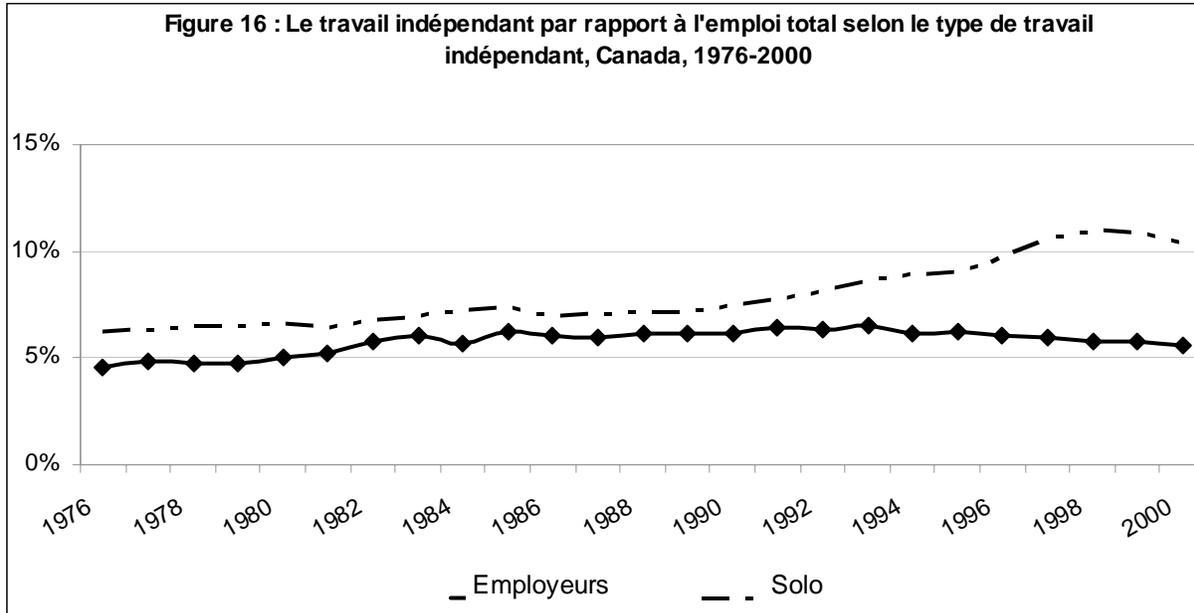
<sup>36</sup> Exploiter une entreprise constituée en société est également un bon indicateur de l'entrepreneuriat, même s'il n'est pas utilisé ici pour des raisons liées à la taille de l'échantillon (Pour obtenir de plus amples renseignements concernant cet indicateur, voir : Fudge, Tucker et Vosko, 2002 et Vosko et Zukewich, à paraître).

<sup>37</sup> Effectivement, 40 pour 100 des travailleurs indépendants en solo ont déclaré recevoir du soutien de la part de leurs clients en 2000 (Delage, 2002, tableau B.7).

<sup>38</sup> Selon une étude menée par les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 51 pour 100 des travailleurs indépendants avaient cinq clients ou moins en 2000 (Lowe et Schellenberg, 2001, tableau 4.2).



Le travail indépendant en solo a stimulé la croissance du travail indépendant durant les années 1990 et il s'est stabilisé depuis à des niveaux relativement élevés (figure 16). Les catégories juridiques et statistiques ne sont pas vraiment harmonisées (Fudge, Tucker et Vosko, 2002). La mesure statistique du travail indépendant en solo est très large. Elle couvre les travailleurs indépendants entrepreneurs qui ne dépendent pas d'un seul employeur, les entrepreneurs indépendants qui peuvent travailler directement pour un entrepreneur et les employés déguisés qui, suivant la définition restreinte adoptée par l'OCDE, peuvent « ne travailler que pour une seule entreprise, et dont le statut n'est peut-être qu'un moyen de réduire les impôts totaux payés par les sociétés et les travailleurs visés » (OCDE 2000, chapitre 5, 187). Aux termes de la Recommandation sur le champ de la relation de travail en voie de réalisation, les travailleurs appartenant au dernier groupe tombent dans les catégories des emplois ambigus et déguisés, mais ceux du premier groupe sont susceptibles d'être considérés comme engagés dans des « contrats commerciaux véritables ». Et cependant, peu importe la forme de l'engagement, les travailleurs de chaque groupe peuvent s'apparenter à des travailleurs salariés.

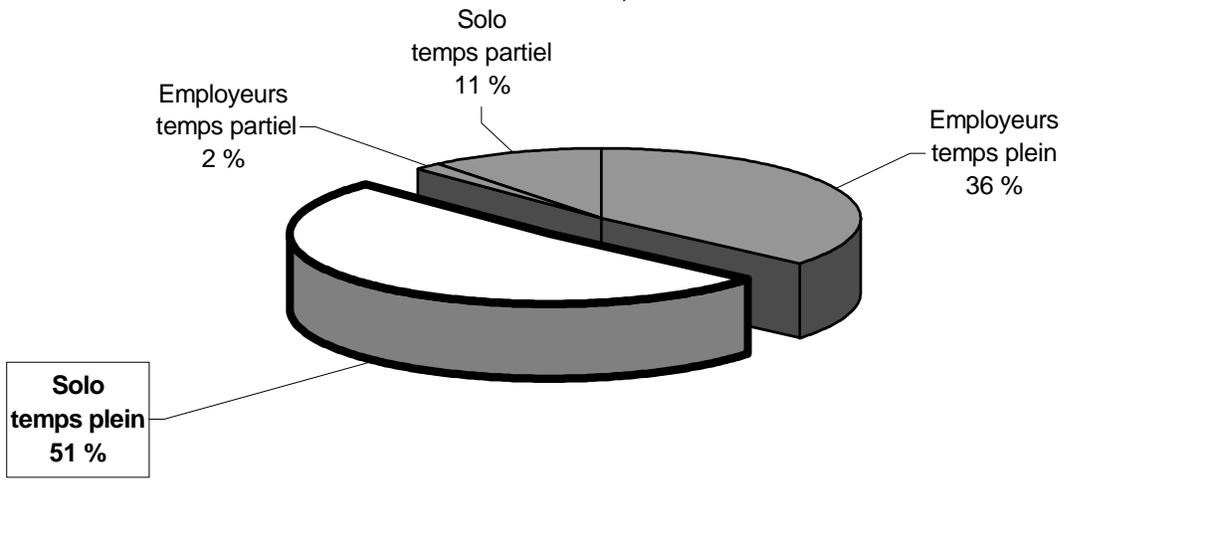


Même s'il existe quatre formes principales de travail indépendant au Canada (figure 17a), le travail indépendant en solo<sup>39</sup> est le meilleur exemple pour évaluer les efforts qui sont consentis à l'échelle internationale en vue de donner une plus grande portée à la norme de l'emploi afin qu'elle tienne compte des travailleurs dépendants qui ne bénéficient pas des mesures de protection des travailleurs parce qu'ils n'ont pas le statut d'employé. Le travail indépendant à temps plein en solo représente la moitié des travailleurs indépendants au Canada. La même situation prévaut tant chez les hommes que chez les femmes (figures 17b et 17c), ce qui est remarquable étant donné que le travail indépendant a toujours été un bastion masculin, et plus particulièrement lorsqu'il se caractérise par les qualités de l'entrepreneuriat véritable.<sup>40</sup>

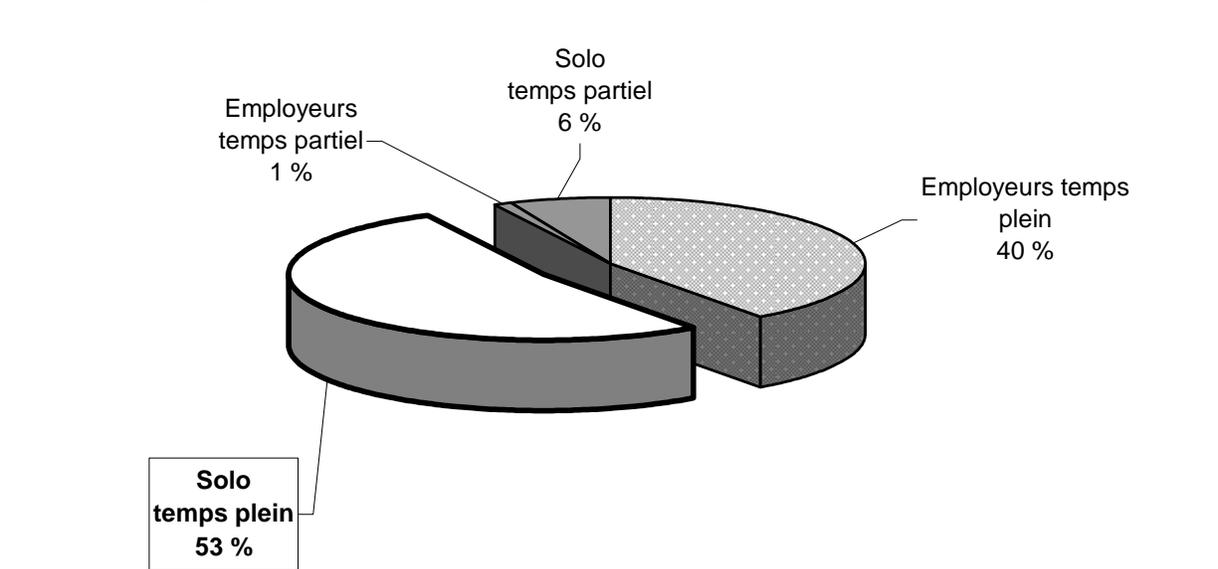
<sup>39</sup> Le groupe à temps plein est retenu à titre de cas type parce qu'il s'agit d'un moyen indirect de contrôler le nombre d'heures.

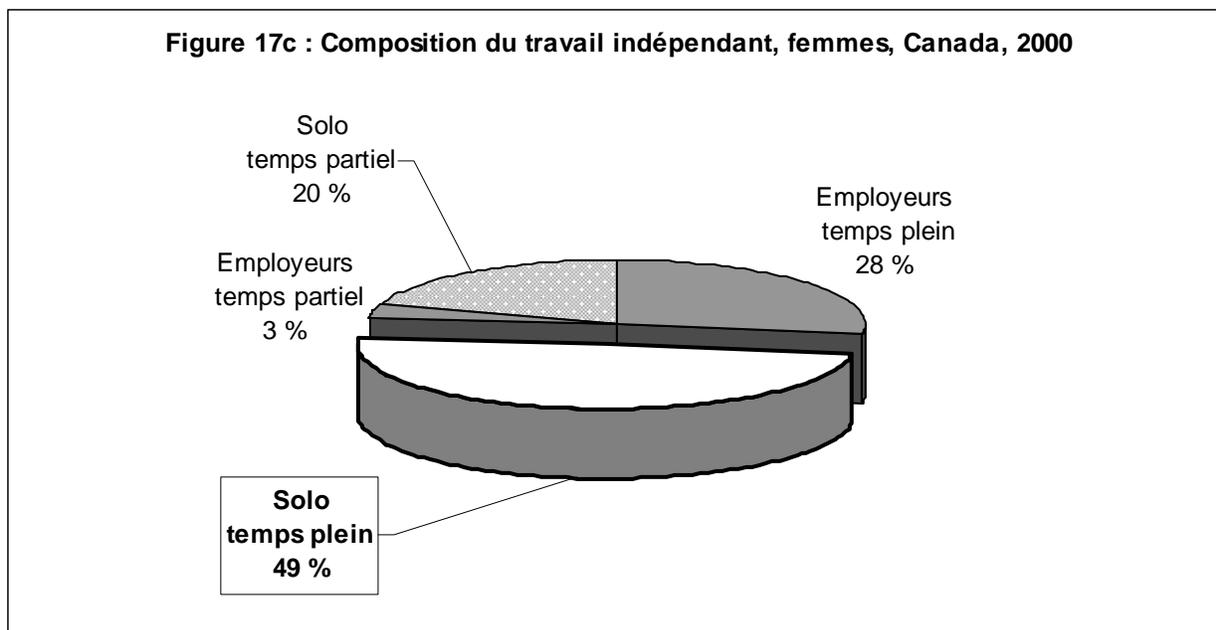
<sup>40</sup> Au Canada, les quatre formes du travail indépendant se retrouvent sur un continuum de la précarité différencié selon le sexe. Ce continuum s'étend du travailleur indépendant employeur à temps plein au travailleur indépendant en solo à temps plein, et du travailleur indépendant employeur à temps partiel au travailleur indépendant en solo à temps partiel. Suivant plusieurs dimensions de l'emploi précaire, les employeurs à temps plein sont les moins précaires, tandis que les travailleurs indépendants en solo à temps partiel sont les plus précaires dans la majorité des indicateurs. Ce continuum est différencié selon le sexe étant donné que les hommes se concentrent dans la catégorie des employeurs à temps plein, tandis que les femmes se concentrent dans la catégorie des travailleurs indépendants en solo à temps partiel.

**Figure 17a : Composition du travail indépendant, les deux sexes, Canada, 2000**



**Figure 17b : Composition du travail indépendant, hommes, Canada, 2000**



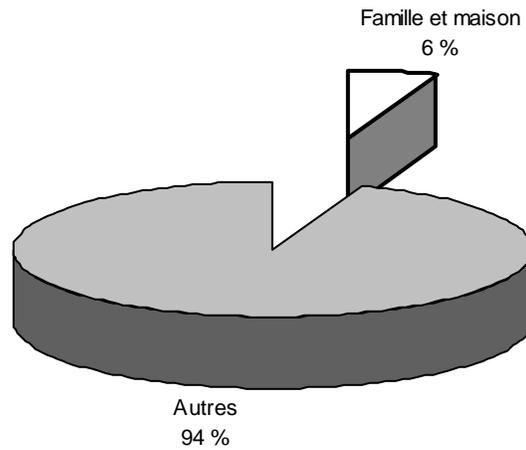


L'un des principaux objectifs de la norme internationale du travail en évolution en ce qui concerne le champ d'application de la relation de travail actuellement à l'étude consiste à mettre un frein à la manipulation contractuelle destinée à « refuser certains droits et prestations aux travailleurs dépendants », et un autre consiste à ne *pas* intervenir dans les « contrats commerciaux et indépendants véritables », autrement dit, dans les arrangements qui décrivent l'entrepreneuriat (OIT, 2004, paragr. 5). Les négociations se poursuivent sur la base d'un équilibre fragile caractérisé par le refus des employeurs d'étendre le champ de la protection en matière de travail, et par le désir collectif des travailleurs de s'assurer que les *travailleurs* indépendants, qu'il faut distinguer des entrepreneurs (Fudge, Tucker et Vosko, 2002), reçoivent la protection à laquelle ils ont droit. Le compromis auquel on est arrivé jusqu'ici tente de concilier ces objectifs opposés en élaborant des lignes directrices destinées à éliminer l'emploi ou les relations de travail déguisés auxquels on a faussement donné l'apparence d'un caractère juridique différent de ce qu'ils sont en réalité, normalement commercial, mais aussi souvent civil, coopératif ou familial. Statistiquement, les motifs pour lesquels on opte pour le travail indépendant sont le meilleur moyen à notre disposition d'établir le degré avec lequel le travail

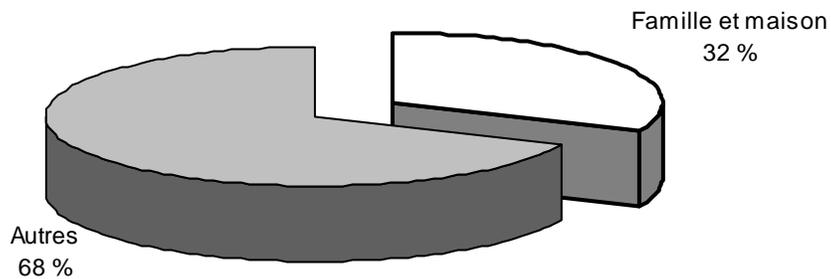
indépendant en solo reflète les valeurs entrepreneuriales. Les travailleurs indépendants sont souvent décrits comme ayant choisi l'indépendance, la liberté et l'autonomie au détriment de la sécurité (Lin, Yates et Picot, 1999, 6). Toutefois, beaucoup se sont engagés dans le travail indépendant pour de tout autres raisons.

Alors que 44 pour 100 des hommes et 28 pour 100 des femmes engagés dans cette forme de travail indépendant citent « l'indépendance et la liberté » comme leurs principaux motifs pour avoir choisi le travail indépendant, un pourcentage plus élevé, soit 56 pour 100 des hommes et 72 pour 100 des femmes, évoquent d'autres raisons. En dépit des opinions largement répandues comme quoi les travailleurs indépendants sont motivés par des valeurs entrepreneuriales, un pourcentage presque égal d'hommes (26 pour 100) et de femmes (23 pour 100) ont opté pour le travail indépendant à temps plein en solo parce qu'ils sont incapables de trouver un emploi de salarié qui leur convient. Pour les autres, la responsabilité de la prestation des soins est une autre raison que l'on donne souvent. Chez les femmes qui sont travailleuses indépendantes à temps plein en solo, 32 pour 100 citent la « conciliation travail-famille » et « la possibilité de travailler à la maison » comme leur principal motif pour avoir choisi le travail indépendant, soit cinq fois plus que les hommes (figures 18a et 18b). Plus de femmes optent pour le travail indépendant à temps plein en solo pour des raisons liées à la prestation de soins, alors que plus d'hommes le font pour des motifs liés à l'entrepreneuriat. Ces modèles illustrent l'importance d'examiner dans quelle mesure le travail indépendant à temps plein en solo non seulement ressemble à du travail rémunéré, mais aussi il est précaire. Ils soulignent aussi l'importance d'évaluer comment divers aspects de la précarité vécus par les hommes et les femmes de ce groupe ont un rapport avec le contrat de genre.

**Figure 18a : Raisons du travail indépendant chez les hommes travaillant à temps plein en solo, Canada, 2000**

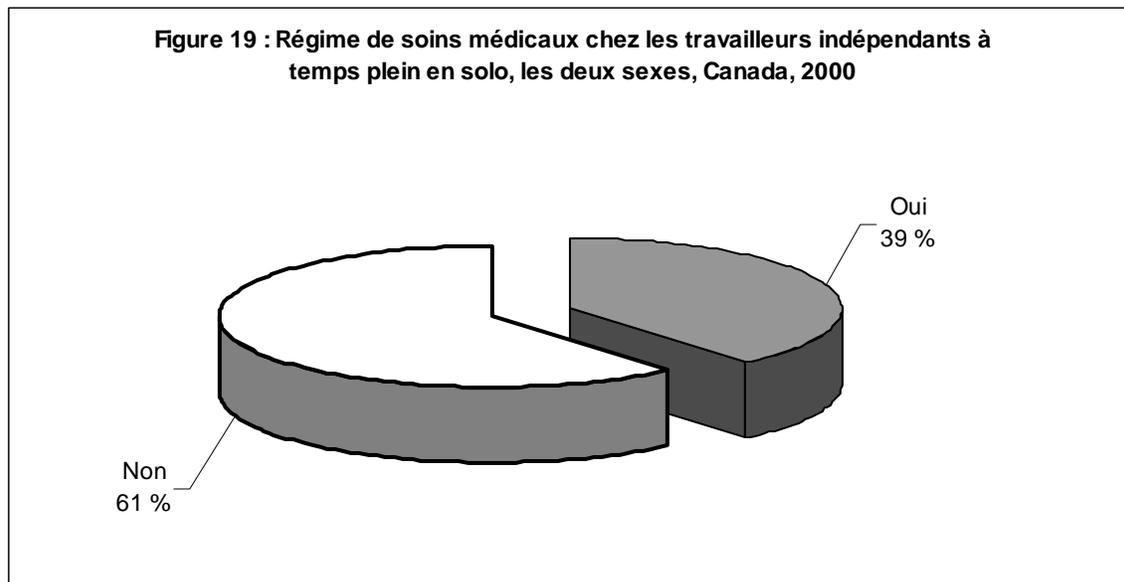


**Figure 18b : Raisons du travail indépendant chez les femmes travaillant à temps plein en solo, Canada, 2000**

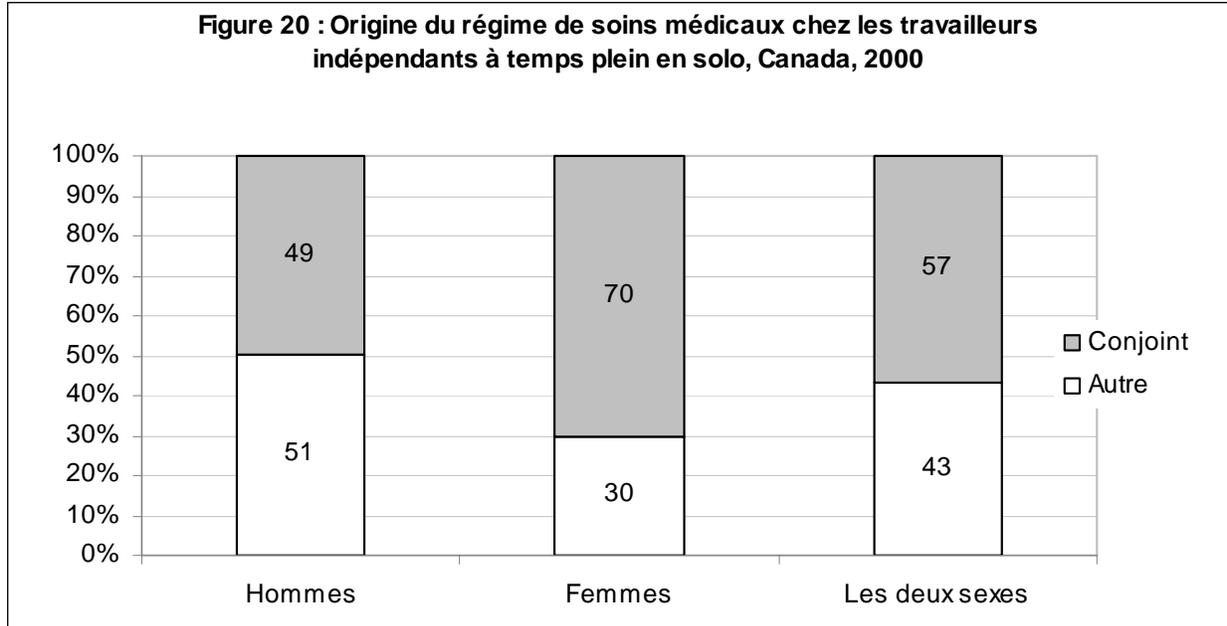


L'accès à un ensemble de droits et d'avantages sociaux qui s'apparentent au salaire social est une caractéristique de l'emploi de haute qualité. Chez les travailleurs indépendants, l'assurance-maladie complémentaire est un bon indicateur à cet égard. En règle générale, ceux qui sont engagés dans un travail indépendant à temps plein en solo disposent d'une faible protection, et hommes et femmes sont traités également en ce qui concerne l'absence de ces avantages; en 2000, 43 pour 100 des hommes et 45 pour 100 des femmes ne bénéficiaient

d'aucune protection et 61 pour 100 des travailleurs indépendants à temps plein en solo n'avaient aucune assurance-maladie complémentaire, un taux qui vaut également pour les deux sexes (figure 19).



Si on explore l'origine des prestations complémentaires, on obtient une image encore plus claire de la situation. En effet, ceux qui bénéficient d'une assurance-maladie complémentaire l'obtiennent assez souvent par l'entremise de leur conjoint. En tant qu'origine de la protection, elle est considérablement plus répandue chez les travailleurs indépendants à temps plein en solo (57 pour 100) que chez les travailleurs indépendants employeurs à temps plein (20 pour 100). Cependant, il existe des différences importantes entre les sexes chez les travailleurs indépendants à temps plein en solo : 70 pour 100 des femmes par comparaison avec 49 pour 100 des hommes ont accès à ces avantages par l'entremise de leur conjoint (figure 20). Non seulement il y a davantage de femmes que d'hommes dans le groupe des travailleurs indépendants à temps plein en raison des responsabilités liées à la prestation de soins, mais aussi beaucoup plus de femmes que d'hommes doivent affronter la dépendance par voie de conséquence.

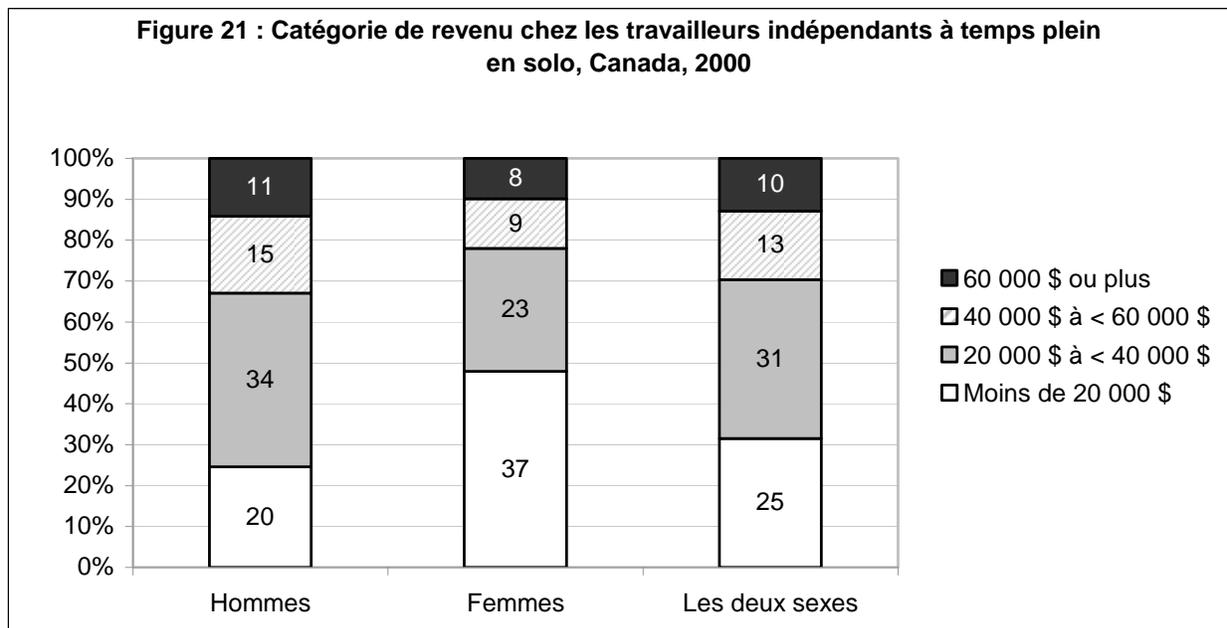


L'absence d'avantages sociaux de façon générale, et d'un accès indépendant à ces prestations de façon plus particulière, est un gage d'insécurité pour beaucoup de travailleurs indépendants à temps plein en solo, et plus spécialement pour les femmes. Mais un moyen encore plus probant de déterminer si une personne qui travaille en autonome est un entrepreneur véritable consiste à examiner son niveau de revenu.<sup>41</sup> Au-delà du statut d'employeur, chez le travailleur indépendant à temps plein en solo, le revenu en provenance du travail indépendant est essentiel pour déterminer ceux qui sont engagés dans des cadres juridiques différents de la relation de travail, mais qui s'apparentent à des travailleurs salariés (Fudge, Tucker et Vosko, 2002, 99). Le niveau de revenu<sup>42</sup> est aussi un bon indicateur de l'emploi précaire chez les travailleurs indépendants, et plus particulièrement lorsque l'analyse

<sup>41</sup> Les données sur le niveau de revenu font référence au revenu provenant du travail indépendant. Le revenu est un bon indicateur de la situation économique chez les travailleurs indépendants étant donné qu'ils tirent un éventail d'avantages de leur statut d'emploi invisibles dans les données sur les gains (Fudge, Tucker et Vosko, 2002, 26). Même si le revenu peut être sous-déclaré chez les travailleurs indépendants, il reste que ces données éclairent des modèles assez répandus.

<sup>42</sup> L'Enquête sur le travail indépendant permet d'effectuer l'analyse du revenu selon quatre principaux groupes de revenu : moins de 20 000 \$; 20 000 \$ - 40 000 \$; 40 000 \$ - 60 000 \$; et 60 000 \$ et plus. L'analyse qui suit considère le travailleur indépendant à temps plein en solo ayant des revenus inférieurs à 40 000 \$. Elle porte aussi sur ceux ayant des revenus inférieurs à 20 000 \$ étant donné que ce groupe est sans équivoque précaire sur le plan du revenu.

est effectuée en relation avec les avantages sociaux et l'origine des prestations. Cinquante-six pour cent des travailleurs indépendants à temps plein en solo ont des revenus annuels de 40 000 \$ ou moins par comparaison avec 64 pour 100 des employés permanents à temps plein. Et 25 pour 100 gagnent moins de 20 000 \$ par comparaison avec 16 pour 100 des employés permanents à temps plein.<sup>43</sup> Les différences selon le sexe sont particulièrement frappantes chez ceux qui se trouvent dans le groupe le plus faible du point de vue du revenu : le pourcentage des femmes qui se retrouvent dans le groupe le plus faible est le double de celui des hommes. Dans les deux groupes de revenus, les travailleurs indépendants à temps plein en solo ressemblent aux travailleurs salariés. Ils ne disposent pas d'une aide rémunérée, et ils reçoivent des niveaux de revenu semblables (ou inférieurs) à ceux des salariés.



Si on combine les avantages sociaux et le niveau de revenu, le pourcentage des employeurs indépendants à temps plein de sexe masculin ayant des revenus de 40 000 \$ ou

<sup>43</sup>

Ce chiffre correspond aux résultats obtenus dans d'autres études. Par exemple, Lin, Yates et Picot (1999) révèlent que presque les trois quarts des femmes dans la catégorie des travailleuses indépendantes (72 pour 100) gagnaient moins de 20 000 \$ en 1994 par comparaison avec 48 pour 100 des femmes salariées.

moins et aucun régime de prestations (15 pour 100) se situe autour de la moitié de la valeur du pourcentage des travailleurs indépendants à temps plein en solo chez les hommes (29 pour 100). Chez les travailleurs indépendants à temps plein en solo, le pourcentage des hommes et des femmes ayant un revenu de 40 000 \$ ou moins et aucun régime de prestations est égal. Et cependant, si on considère les protections isolément, on masque la dépendance différenciée selon le sexe chez les travailleurs indépendants à temps plein en solo. Des différences marquées émergent lorsque l'on compare les hommes et les femmes ayant un revenu inférieur à 40 000 \$ et qui n'ont pas un accès indépendant à des prestations. Les femmes qui travaillent à temps plein en solo sont plus mal loties que les hommes : 57 pour 100 de ces femmes ont des revenus de 40 000 \$ ou moins et aucun régime de prestations ou encore aucun accès indépendant à des prestations d'assurance-soins dentaires et d'assurance-hospitalisation<sup>44</sup> par comparaison avec 45 pour 100 des hommes. Comme le soulignent Rooney et coll. (2002, 5), [traduction] « même si le travail indépendant permet aux femmes de travailler de façon plus autonome et peut leur donner la souplesse nécessaire pour s'acquitter de leurs obligations familiales, les revenus inférieurs associés au travail indépendant, ainsi que l'instabilité du revenu associée aux fluctuations de la demande pour des produits et des services placent bon nombre de travailleuses indépendantes dans une situation financière précaire ». Chez ceux qui, dans le groupe des travailleurs à temps plein en solo, s'apparentent le plus à des employés, la précarité est fortement différenciée selon le sexe.

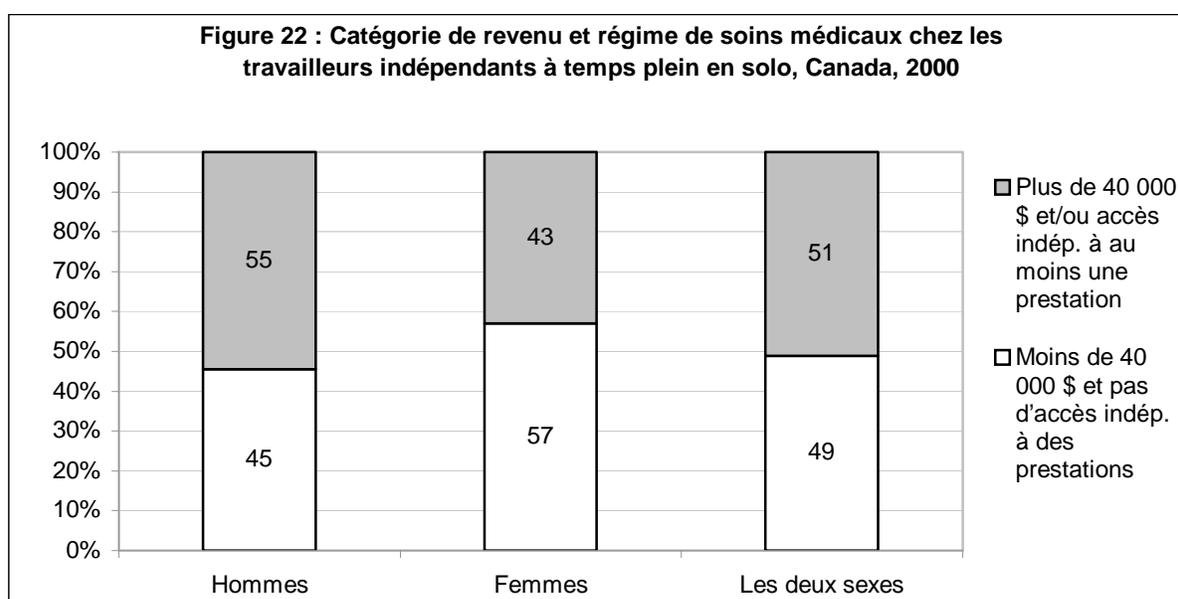
Peu importe si la manipulation des contrats est à l'origine du problème (p. ex., la cause de l'exclusion des mesures de protection sociale et des travailleurs), un fort pourcentage du travail indépendant à temps plein en solo s'apparente au travail rémunéré, et un segment considérable de ce groupe se trouve dans une situation très précaire. En plus de ne pas

---

<sup>44</sup>

L'Enquête sur le travail indépendant 2000 ne comporte pas de question au sujet de l'origine de l'assurance-invalidité; par conséquent, les données sur l'origine des prestations font exclusivement référence à l'assurance-soins dentaires et à l'assurance-soins des yeux.

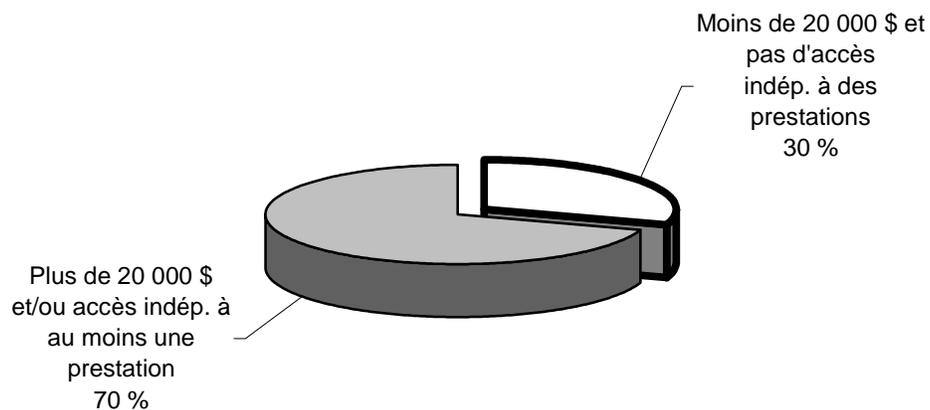
bénéficiaire des avantages sociaux et des protections offertes par la loi, du congé de maternité,<sup>45</sup> dans bien des cas, de l'assurance-emploi et des droits découlant normalement de la négociation collective, la moitié des travailleurs indépendants à temps plein en solo gagnent moins de 40 000 \$ et ne bénéficient d'aucun avantage social ni d'accès indépendant à des prestations. Et ce qui est encore plus frappant, 30 pour 100 gagnent moins de 20 000 \$ et ne bénéficient d'aucun avantage social ni d'accès indépendant à des prestations (figure 23a); et chez les femmes, ce pourcentage est de 45 (figure 23b).



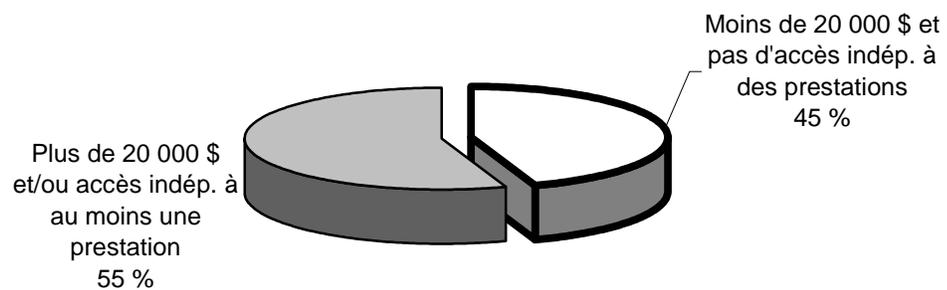
<sup>45</sup>

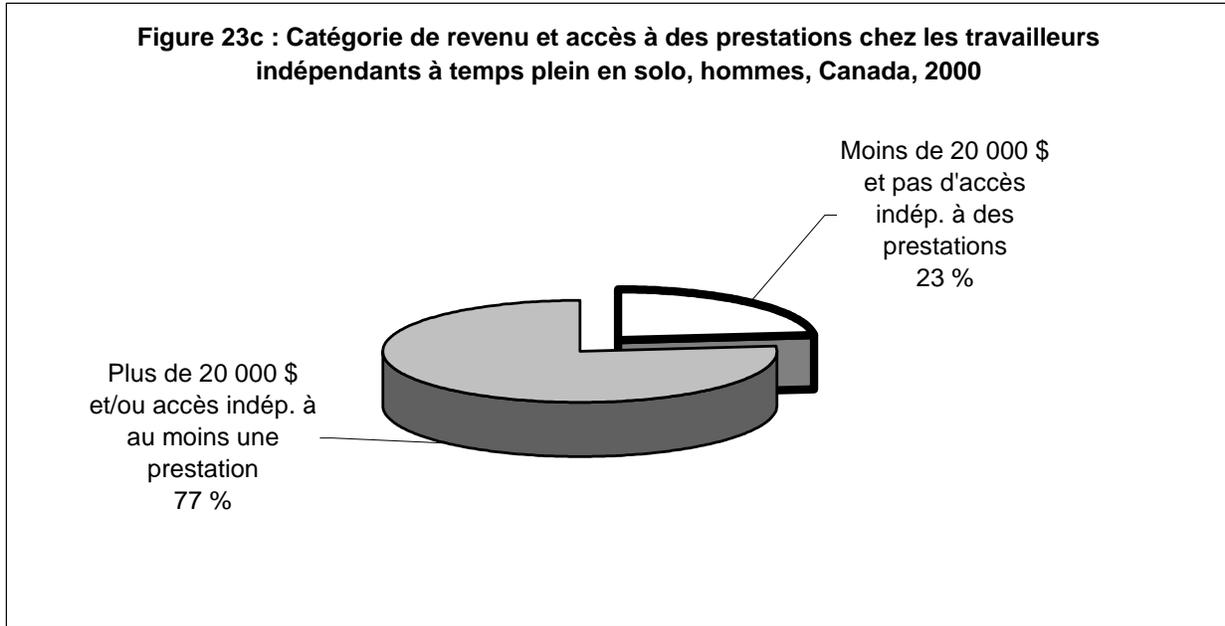
En conséquence, le congé de maternité moyen est beaucoup plus court pour les femmes qui sont engagées dans le travail indépendant que pour les femmes salariées. Selon une étude effectuée par Katherine Marshall (1999), 80 pour 100 des femmes travailleuses indépendantes sont retournées à leur travail autonome dans les quatre semaines ayant suivi l'accouchement, par comparaison à seulement 16 pour 100 des employées salariées.

**Figure 23a : Catégorie de revenu et accès à des prestations chez les travailleurs indépendants à temps plein en solo, les deux sexes, Canada, 2000**



**Figure 23b : Catégorie de revenu et accès à des prestations chez les travailleurs indépendants à temps plein en solo, femmes, Canada, 2000**





Les différences marquées entre hommes et femmes dans ce groupe très précaire de travailleurs reflètent la prépondérance continue du contrat de genre fondé sur le modèle de l'homme soutien de famille et de la femme au foyer : beaucoup plus de femmes que d'hommes s'engagent dans le travail indépendant en raison de leurs responsabilités en matière de prestation de soins.

### 1. La norme de l'emploi à statut modifié en contexte

Les travailleurs qui n'ont pas de mesures de protection parce qu'ils ont adopté une formule de travail à laquelle on donne l'apparence d'une nature juridique différente de celle de la relation de travail afin de leur refuser certains droits et avantages constituent la principale cible des efforts permanents consentis en matière de réglementation internationale du travail. Le but à long terme de la normalisation concernant le champ de la relation de travail est d'améliorer la situation des personnes désignées comme étant des travailleurs indépendants alors qu'elles sont en réalité des travailleurs dépendants (p. ex., ils s'apparentent aux travailleurs salariés). Éliminer l'emploi déguisé est le point de départ. Et la prémisse voulant que

« certaines caractéristiques de la prestation de travail telles que ses modalités, ou le moment ou le lieu où elle intervient, peuvent être très éloignées de celles que les tribunaux prennent d'ordinaire en considération pour conclure à l'existence d'une relation de travail » sous-tend cet objectif; à l'instar des préoccupations au sujet de la situation précaire des travailleurs dépendants, et plus particulièrement des femmes, étant donné les récents développements dans les relations de travail (OIT, 2000b, paragr. 14; voir aussi OIT 2003a, 53). Jusqu'ici, l'approche visant à modifier la réglementation qui est à l'étude a envisagé la conception de lignes directrices destinées à l'élaboration de politiques nationales favorisant l'accès à la protection des travailleurs chez ceux qui sont engagés dans une relation de travail identifiable.

Le Canada a donné son appui à cette approche lors de la Conférence internationale du Travail de 2003; il s'est également montré favorable à l'amorce d'un processus de normalisation assorti d'une Recommandation sur l'emploi déguisé. S'exprimant au nom de la Nouvelle-Zélande, de l'Afrique du Sud et des États-Unis, dans une rare occasion au cours de laquelle il reconnaissait les problèmes qui existent dans les pays industrialisés libéraux, le représentant du gouvernement canadien a proposé la formulation suivante pour les conclusions sur le champ de la relation de travail, proposition qui a été accueillie favorablement :

L'une des conséquences associées à l'évolution de la structure du marché du travail, de l'organisation du travail et de l'application déficiente de la loi est qu'un nombre croissant de travailleurs qui sont en fait des salariés sont dépourvus de la protection d'une relation de travail. Cette forme de travail indépendant déguisé est plus courante dans les économies moins structurées. Toutefois, bon nombre de marchés du travail bien structurés assistent aussi à une augmentation de ce phénomène (OIT, 2003b, paragr. 32)[Traduction].

Et pourtant, le cas du Canada illustre les limites des approches qui visent les déviations fondées sur le statut par rapport à la norme de l'emploi en ciblant de façon restreinte l'emploi déguisé. Un pourcentage considérable des travailleurs indépendants à temps plein en solo s'apparentent à des employés salariés, et un sous-ensemble important de ceux-ci se trouvent dans une situation précaire, et surtout les femmes, que leur relation de travail soit déguisée ou

non. Les soi-disant employés déguisés qui ne travaillent que pour une seule entreprise, et dont le statut n'est qu'un moyen détourné de réduire les impôts payés par les entreprises et les travailleurs visés, sont pratiquement impossibles à distinguer, non seulement sur le plan statistique, mais aussi sur le plan conceptuel, des travailleurs se trouvant dans des situations « objectivement ambiguës » (OIT, 2003a, 2). Par ailleurs, les travailleurs se trouvant dans les deux types de situations possèdent souvent des caractéristiques semblables à celles des entrepreneurs indépendants ayant de nombreux clients (p. ex., niveau de revenu, avantages sociaux, origine des prestations). Au Canada, les soi-disant travailleurs dépendants se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection représentent un groupe beaucoup plus large de travailleurs indépendants que ceux qui sont engagés dans des relations d'emploi déguisées. Il ne faut pas oublier que le travail indépendant en solo, une catégorie elle-même assez floue,<sup>46</sup> couvre les entrepreneurs indépendants qui normalement ont de nombreux clients et peuvent passer des marchés en vue de produire un service ou un produit; ce groupe inclut les artistes et les travailleurs culturels en tout genre (MacPherson 1999, Vosko, 2004b), les pêcheurs (Clement, 1986), les travailleurs de la construction (MacDonald, 1998) et les chauffeurs de camion (Madar, 1999). Les personnes étiquetées comme entrepreneurs indépendants qui travaillent directement pour un entrepreneur, comme les livreurs de journaux (Tucker, 2004), font également partie de ce groupe. Et il en va de même pour les employés, comme les facteurs ruraux (Fudge, 2004), qui sont exclus de manière explicite du champ personnel de la protection des travailleurs, et de la négociation collective, et qui sont par conséquent des employés déguisés. Ce dernier groupe, cependant, ne représente qu'un segment limité des travailleurs

---

<sup>46</sup>

Les données indiquent que le travail indépendant en solo pourrait, en pratique, être plus important que ce que l'on estime souvent étant donné que les mesures traditionnelles ne permettent pas de saisir la mesure dans laquelle les personnes passent du statut de travailleur en solo à celui d'employeur. Le travailleur indépendant qui n'a pas recours à une aide rémunérée au cours d'une année de référence donnée est normalement classé comme un travailleur indépendant en solo, alors que le travailleur indépendant qui engage d'autres personnes est considéré comme un employeur. D'après cette définition, en 2000, 46 % des travailleurs indépendants au Canada étaient des employeurs. Cependant, lorsque l'on a demandé au même groupe s'il avait fait appel à une aide rémunérée au cours d'une semaine de référence particulière, seulement 38 % sont tombés dans cette catégorie.

indépendants en solo. L'absence d'une relation de travail identifiable n'est que l'une des nombreuses variables importantes pour établir si un groupe a besoin ou non de la protection des travailleurs.

Les lignes directrices visant à s'assurer que les personnes engagées dans une relation de travail ont accès à la protection à laquelle elles ont droit sont le résultat attendu des discussions prévues pour 2006. Évaluée à la lumière du cas du Canada, une intervention internationale de ce genre pourrait contribuer à étendre les protections en matière de travail à ces travailleurs en particulier, mais elle n'aurait que peu d'incidence sur les nombreux entrepreneurs indépendants dans des professions ou des industries définies par ces normes et pratiques. Même si les lignes directrices en cours de réalisation ont une portée excessive, il reste que ces travailleurs ne rempliront jamais les critères requis pour établir une relation de travail étant donné la nature de leur profession ou de leur métier.

L'exemple canadien éclaire par conséquent les problèmes qui surviennent lorsque l'on prend la distinction entre employés et travailleurs indépendants comme base en matière de protection des travailleurs. Dans ce contexte, en effet, beaucoup de personnes qui sont engagées dans le travail indépendant à temps plein en solo ont besoin des mêmes protections en matière d'avantages sociaux et de travail que celles dont jouissent les employés salariés, pas simplement ceux dont les relations sont techniquement déguisées. Comme le font valoir Judy Fudge, Eric Tucker et moi-même (2002, 119-121), il n'existe aucune raison fondée sur des principes pour exclure du champ d'application du droit du travail des personnes qui dépendent de la vente de leur capacité de travail, à moins d'un motif impérieux,<sup>47</sup> Le défi consiste à concevoir et à adopter des systèmes appropriés en vue d'étendre les mesures de protection et

---

<sup>47</sup>

Nous incluons les domaines suivants de la réglementation du travail dans nos recommandations : loi anti-discrimination, loi sur l'équité salariale et en matière d'emploi, loi sur la santé et la sécurité au travail, loi sur les normes minimales, loi sur la négociation collective et loi sur le salaire social et le revenu social. Cependant, nous reconnaissons qu'il peut exister des distinctions pertinentes entre divers groupes de travailleurs, comme la nature de leur relation avec l'entité qui achète leurs services, et ces distinctions devraient être prises en compte lors de la conception des instruments destinés à offrir des mesures de protection du travail à tous les travailleurs, quel que soit le type de revenu qu'ils reçoivent.

les droits, ces systèmes variant de l'accès aux droits à la négociation collective, en passant par les prestations sociales et les procédures anti-discriminatoires – capables de protéger ce groupe.

Même si le but est plus modeste, c'est-à-dire s'il se limite à mettre un frein au travail précaire en se penchant sur les déviations fondées sur le statut par rapport à la norme de l'emploi, le portrait qui précède illustre que les politiques visant à combattre l'emploi déguisé et à clarifier les situations ambiguës sont insuffisantes. Il reste que le Canada est tout de même prêt à emprunter cette voie. Au cours du dernier quart du XX<sup>e</sup> siècle, la priorité de la politique canadienne s'est concentrée sur le recentrage de la relation de travail. Le statut juridique de l'emploi demeure le point d'entrée pour la majorité des mesures de protection liées à l'emploi, mais les décideurs, les tribunaux et les décisionnaires administratifs ont réagi à ce problème du champ personnel de la protection des travailleurs d'une myriade de façons (Fudge, Tucker et Vosko, 2002, 8; pour obtenir une étude détaillée de la question, voir : England, Christie et Christie, 1998, 2.1). Dans certains cas, des critères juridiques qui permettent d'élargir une catégorie d'employés ont été adoptés, cela s'est souvent traduit par le besoin de passer de critères reposant sur le contrôle et la subordination à des critères axés sur la dépendance économique, une tendance croissante durant la période suivant les années 1960 (Arthurs, 1965; Bendel, 1982; Davidov, 2002). Dans d'autres, on a minimisé le sens de la distinction entre employés et entrepreneurs indépendants en supposant que des personnes qui n'étaient pas normalement classées comme telles étaient des employés. Cela reposait normalement sur des mesures législatives ou administratives, illustrant le fait que l'extension de la protection aux non-employés était en fin de compte une question de politique publique (Fudge, Tucker et Vosko, 2003b).<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> L'exemple bien connu dans ce cas-ci est celui de l'extension du champ d'application personnel de la loi sur la négociation collective aux entrepreneurs indépendants, c'est-à-dire aux travailleurs qui sont dépendants sur le plan économique (voir Arthurs, 1965; voir aussi Bendel 1982; Davidov 2002).

Durant le processus, soit en adaptant les critères, soit en optant pour des dispositions déterminatives, des groupes comme les journalistes pigistes et les travailleurs de foyers de soins personnels ont obtenu d'avoir accès aux droits à la négociation collective (Cranford, 2004; Vosko, 2004b). Au Canada, plusieurs autorités ont également minimisé la prépondérance de la distinction entre employé et entrepreneur indépendant en vertu de la loi sur les droits de la personne (p. ex., le gouvernement fédéral, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard) et une majorité l'ont également fait en vertu des normes sur la santé et la sécurité au travail (Commission de coopération dans le domaine du travail 2003, 14; pour avoir un plus vaste aperçu de la discussion entourant la législation sur la justice sociale, voir Fudge, Tucker et Vosko, 2002, 65-73). Par ailleurs, les politiques sociales, comme l'assurance-emploi, ont été étendues, moyennant de légères modifications, à des groupes précis de travailleurs comme les pêcheurs (Schrank, 1998, Vosko, 2003),<sup>49</sup> de même que les barbiers, les coiffeurs et les manucures qui ne sont pas employés et à certains chauffeurs de taxi et conducteurs d'autres types de véhicules de transport de personnes (Fudge, Tucker et Vosko, 2002, 81-82).<sup>50</sup> Le Régime de pensions du Canada protège aussi les entrepreneurs indépendants, mais ils doivent verser les cotisations de l'employeur et de l'employé.

En vertu de la *Loi sur le statut de l'artiste (1992)* du gouvernement fédéral, et d'une législation parallèle au Québec, la législation sur la négociation collective s'applique aussi aux entrepreneurs indépendants qui sont des artistes professionnels. Cette législation fédérale et provinciale unique en son genre représente le sommet de l'innovation au Canada (MacPherson, 1999; Vosko, 2004b). L'approche la plus répandue a consisté à maintenir la distinction entre employé et entrepreneur indépendant tout en étendant la protection aux travailleurs qui

---

<sup>49</sup> L'assurance-emploi pour les pêcheurs est financée par les pêcheurs indépendants ainsi que les employeurs désignés et les exigences relatives à l'admissibilité sont organisées en fonction des gains plutôt que des heures.

<sup>50</sup> Parmi ces groupes, elle a été étendue à ceux qui ne sont pas employés et qui ne possèdent pas ou n'exploitent pas l'entreprise ou qui ne possèdent pas plus de 50 pour 100 du véhicule et à qui l'exploitant de l'entreprise fournit une certaine forme de soutien. Dans ces cas, les cotisations sont réparties également entre le propriétaire ou l'exploitant de l'entreprise et le travailleur indépendant.

s'apparentent à des employés salariés, et qui, autrement, seraient exclus de cette définition, par d'autres moyens.

Les efforts les plus marquants pour aborder les formes du travail indépendant s'apparentant à l'emploi salarié au Canada visent des groupes précis d'entrepreneurs, comme les artistes, les pêcheurs et les conducteurs-proprétaires, alors que les autres consistent effectivement à mettre un frein à ce que, selon la formulation de l'OIT et de l'OCDE, on décrit comme des situations déguisées et objectivement ambiguës. On n'a pour ainsi dire accordé aucune attention à la question normative, c'est-à-dire si la protection des travailleurs devait s'étendre principalement aux employés (Fudge, Tucker et Vosko, 2002, 95, 105-108). C'est là la faiblesse centrale de l'approche canadienne : une faiblesse mise en évidence par l'ampleur du travail indépendant à temps plein en solo précaire. Toutefois, il existe d'autres faiblesses majeures ayant trait à l'inégalité entre les sexes.

Il est certain que l'exemple du Canada illustre les conséquences de l'adoption d'une approche centrée sur la réduction de la déviation fondée sur le statut par rapport à la relation d'emploi type qui retient les normes masculines non seulement concernant le statut d'employé, mais d'entrepreneuriat aussi. Une proportion appréciable du travail indépendant à temps plein en solo est précaire, et les femmes qui sont dans cette catégorie font l'expérience de dimensions de la précarité de façon disproportionnée. C'est vrai qu'il y a une certaine reconnaissance que beaucoup plus de femmes que d'hommes engagés dans le travail indépendant vivent des difficultés financières au Canada. En 2004, le Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneuses a proposé que le gouvernement fédéral applique les indemnités de congé de maternité aux femmes travailleurs autonomes. Il a fait remarquer que les « femmes *entrepreneuses* ne demandent pas mieux que de cotiser à l'assurance-emploi, à la condition que cela leur donne droit à des prestations en cas de besoin » (Canada 2003, Recommandation 4.01, c'est moi qui souligne). Et il a également mentionné que « nombre d'entre elles gagnent moins que leurs collègues masculins » et que

leur situation socioéconomique compromet leur capacité d'épargner en vue de leur retraite (Canada 2003, Recommandation 12.06).<sup>51</sup> Mais en dépit de ces constatations, le principal enjeu sur le plan politique est de faire la promotion des qualités d'entrepreneur des femmes plutôt que d'étendre la protection en matière de travail aux travailleurs indépendants.

### III. Érosion de la relation d'emploi type

Le travail précaire et la déviation par rapport à la relation d'emploi type sont souvent réunis. Il en résulte que les efforts visant à mettre un frein au travail précaire se concentrent souvent sur les formes d'emploi qui diffèrent à certains égards de la norme de l'emploi ou ce qui s'en rapproche le plus : l'emploi permanent à temps plein. Mais est-ce que l'emploi permanent à temps plein est nécessairement caractérisé par la sécurité et la durabilité associées à la relation d'emploi type? Si l'emploi permanent à temps plein reflète effectivement cette norme de l'emploi en pratique, dans ce cas, une approche visant à freiner le travail précaire centrée sur la réduction des déviations par rapport à celle-ci offre des possibilités. Dans le cas contraire, les efforts visant à ressusciter la relation d'emploi type, par la création de normes de l'emploi à horaire de travail réduit et à lieu de travail modifié, de même que le recentrage de la relation de travail, risquent de comporter des lacunes. L'étape suivante logique dans l'évaluation du modèle du CIT comporte donc la vérification de ce que l'on tient pour non problématique, ou, du moins, comme moins problématique. Elle comporte l'examen de la qualité et de la nature de la relation d'emploi type proprement dite, en prêtant attention à la modification du contrat de genre. Les États-Unis offrent un cas type intéressant pour cette entreprise.

---

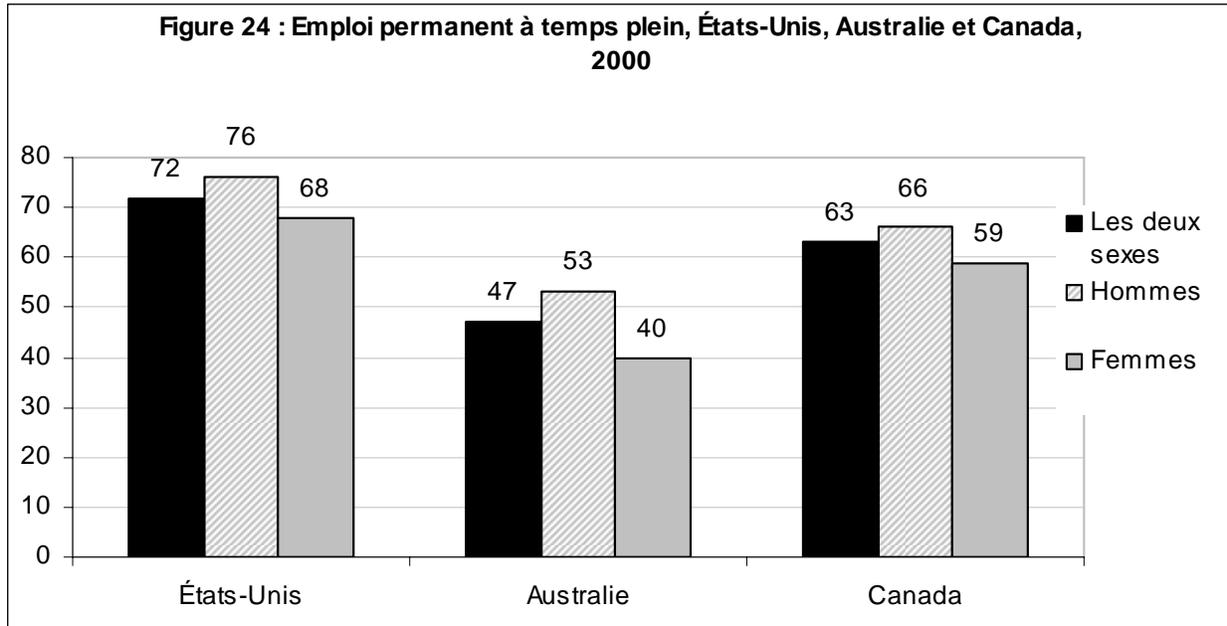
<sup>51</sup> Afin de remédier à ce problème, il a demandé que l'on aborde les inégalités du régime des REER afin d'aider les femmes à mieux se préparer en vue de la retraite.

## A. L'emploi permanent à temps plein aux États-Unis

Les tendances dans la population active aux États-Unis montrent la résistance des déviations relatives à la durée et au statut par rapport à la relation d'emploi type, mais la prévalence de l'emploi permanent à temps partiel et la taille du travail indépendant à temps plein en solitaire, ainsi que le travail indépendant en solitaire dans son ensemble, sont masqués par la détérioration croissante de la qualité de l'emploi permanent à temps plein.

Il ne faut pas oublier qu'aux États-Unis, l'emploi à temps partiel compte pour 19 pour 100 de l'emploi total (tableau 1). Dans ce contexte, il existe une norme de l'emploi à horaire de travail réduit, et elle est fortement différenciée selon le sexe. Un bon 14 pour 100 de l'emploi total se retrouve dans l'emploi permanent à temps partiel et 20 pour 100 de toutes les femmes salariées, par comparaison à seulement 8 pour 100 des hommes, occupent des emplois permanents à temps partiel. De plus, 38 pour 100 des femmes qui travaillent moins de 40 heures par semaine (c.-à-d. moins d'heures que dans une semaine de travail normale) citent les soins aux enfants ou les soins à d'autres membres de la famille comme principales raisons pour lesquelles elles travaillent durant un « nombre d'heures non standard » (USDOL, 1999, 33). Se situant à 5 pour 100 de l'emploi total, le travail indépendant à temps plein en solitaire occupe également une place très importante, y compris chez les femmes, dont la part du travail indépendant total a augmenté entre 1976 et 2002 (USDOL, 2004, tableau 32). En même temps, les États-Unis comptent une part beaucoup plus grande d'emploi permanent à temps plein que l'Australie et le Canada. En effet, l'emploi permanent à temps plein constituait 72 pour 100 de l'emploi total aux États-Unis en 2001, par comparaison avec 47 pour 100 en Australie et 63 pour 100 au Canada, et un pourcentage plus élevé de femmes occupent ces emplois que dans le passé (figure 17a; voir aussi USDOL, 1999, 35-36). Un fait caractéristique de cette tendance, la proportion d'hommes et de femmes qui travaillent durant plus de 40 heures par semaine en moyenne a augmenté : selon le Département du travail des États-Unis (1999, 36),

entre 1969 et 1998, il est passé de 35 à 40 pour 100 pour les hommes, et de 14 à 22 pour 100 pour les femmes. Par ailleurs, un quart des hommes et un dixième des femmes travaillaient durant plus de 50 heures par semaine (Jacobs et Gerson, 1998, 458).



Les tendances en ce qui concerne la qualité et les conditions de l'emploi, comme le mouvement en direction de semaines de travail plus longues, ont une incidence sur la manière dont les analystes caractérisent les relations de travail en évolution, et par conséquent, sur les concepts descriptifs associés avec le phénomène du travail précaire. Les institutions et les traditions politico-juridiques contribuent elles aussi à façonner la signification et la substance des catégories descriptives associées à l'emploi, avec des expressions comme à temps plein, à temps partiel, temporaire et permanent. Durant les années 1980, les analystes américains forgèrent l'expression « emploi atypique » afin de trouver un nom en raccourci destiné à exprimer à la fois l'augmentation du nombre de formes d'emploi et de formules de travail différentes de l'emploi permanent à temps plein, comme l'emploi permanent à temps partiel, le travail indépendant à temps plein en solo, les formules de travail induites par les mécanismes

du marché, ainsi que le recul de la sécurité liée à l'emploi salarié, de façon plus générale. Peu après, le *Fact-Finding Report of the Commission on the Future of Worker-Management Relations* (1994a, 93) définissait le travail atypique comme une « relation de travail marginale » ou des « possibilités d'emploi qui diffèrent des postes permanents à temps plein auprès d'un seul employeur ». <sup>52</sup> En pratique, le travail atypique comporte normalement des connotations de travail temporaire ou transitoire; la distinction entre atypique et non atypique tourne autour de la permanence (Vosko, Zukewich et Cranford, 2003, 17; Vosko, 2000, chapitre 1). <sup>53</sup> Le *Bureau of Labor Statistics* des États-Unis définit les travailleurs atypiques comme des personnes qui s'attendent à ce que leur emploi se termine (certains connaissent même à l'avance la date prévue pour la cessation d'emploi), dont bon nombre sont des employés, et le reste sont des travailleurs indépendants ou des entrepreneurs indépendants. <sup>54</sup> L'absence de certitude en ce qui concerne un travail régulier est la caractéristique la plus marquante du travail atypique. Toutefois, un nombre incalculable d'études démontrent aussi que le travail atypique se caractérise fréquemment par un faible revenu et l'absence de contrôle sur le processus de travail, les deux caractéristiques principales du travail précaire. <sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> En faisant la description des « relations patronales-syndicales du travailleur atypique », le rapport définissait le travail atypique dans les grandes lignes en soulignant au passage qu'il « comprend souvent des travailleurs à temps partiel dont certains occupent volontairement des emplois à temps partiel, certains aimeraient trouver un emploi à temps plein et certains doivent cumuler plusieurs emplois. Cette catégorie comprend aussi les employés des agences de placement temporaire – qui peuvent être des travailleurs à temps plein – et une partie des travailleurs indépendants, y compris les « propriétaires exploitants » ou les entrepreneurs indépendants n'ayant qu'un seul contrat d'emploi » (Dunlop, 1994a 93).

<sup>53</sup> Le travail atypique n'est pas synonyme de travail précaire – effectivement, il est beaucoup plus restreint.

<sup>54</sup> Trois définitions du travail atypique sont utilisées aux États-Unis, et chacune tourne autour du degré de certitude de l'emploi régulier. La première définition inclut tous les travailleurs salariés qui ne s'attendent pas à ce que leur emploi ait une durée prolongée. Ceci correspond à la définition du travail temporaire au Canada. La deuxième définition focalise l'attention sur l'emploi d'une durée très limitée en incluant les salariés qui s'attendent à conserver leur emploi présent pour une année ou moins et qui travaillent pour leur présent employeur depuis moins d'une année. La troisième définition donne plus de latitude à la deuxième en incluant les travailleurs indépendants qui s'attendent à ce que leur situation d'emploi présente dure une année ou moins (Vosko, Zukewich et Cranford, 2003, 17). Pour obtenir des discussions détaillées sur ce mode de classification, voir aussi : Belman et Golden, 2002; Polivka et Nardone, 1989; Polivka 1996.

<sup>55</sup> Voir, par exemple, les contributions aux deux volumes suivants déjà publiés : Barker et Christensen, 1998 et Carre et coll., 2000.

Les définitions juridiques, les coutumes et les conventions aident à comprendre la durabilité du concept du travail atypique, et son insistance sur l'absence de permanence. Elles fournissent aussi d'importants indices concernant la nature du travail précaire aux États-Unis et plus particulièrement, sur la dynamique d'une norme de l'emploi en pleine érosion. À la lumière des niveaux élevés d'emplois permanents à temps plein, la mise en évidence de la contingence reflète l'absence virtuelle de législation sur le licenciement injustifié à l'échelle nationale et de chaque État. Contrairement à la plupart des démocraties industrialisées et à bon nombre de pays en voie d'industrialisation, les États-Unis n'ont jamais mis en place de mesures de protection d'envergure contre le licenciement ou le licenciement injustifié ou sans préavis en vertu de la common law ou suivant des dispositions législatives. Au contraire, c'est l'emploi de gré à gré qui prévaut, c'est-à-dire qu'un employé peut être licencié en toute légalité à tout moment « sans préavis pour motif justifié, sans motif ou pour un mauvais motif » (Commission de coopération dans le domaine du travail, 2003, 26).<sup>56</sup> La conséquence principale, telle qu'elle est décrite succinctement par Summers (2000, 69), est que même si l'emploi permanent est un emploi à durée *indéterminée*, il reste que [traduction] « l'emploi à durée indéterminée est, par définition, un emploi de gré à gré ».<sup>57</sup>

La signification de l'emploi de gré à gré a varié au fil du temps. Sa signification sur le plan juridique et, par conséquent, son incidence sur la sécurité et la durabilité de l'emploi permanent à temps plein a progressé suivant plusieurs phases en parallèle avec l'ascension et la chute d'une version particulière de la relation d'emploi type, favorisée par la croissance des marchés du travail internes (Edwards, Gordon et Reich, 1982; Doeringer et Piore, 1971) et des

---

<sup>56</sup> La doctrine de l'emploi de gré à gré remonte à un traité rédigé par Horace Wood en 1877 en vue d'établir une distinction entre le droit américain et la common law britannique; selon Summers (2000, 67), cette doctrine repose sur la prémisse voulant que « l'employeur ait toute souveraineté, sauf dans la mesure où il a accordé des droits à titre d'employé ».

<sup>57</sup> En ce qui concerne le contrat de genre, les conséquences indirectes sont notamment que « les travailleurs aux États-Unis peuvent être – et le sont fréquemment – congédiés si leurs responsabilités familiales nuisent à leur emploi » (Applebaum, 2002b, 94). De plus, les employés n'ont pas le droit de refuser de faire des heures supplémentaires, par exemple, même si on leur demande de prolonger leurs heures de travail au-delà de la durée normale de leur quart de travail et sans leur avoir donné un préavis suffisant pour qu'ils puissent prendre des mesures au sujet des soins aux enfants ou aux personnes âgées.

grandes sociétés intégrées verticalement (Hyde, 1998; Stone, 2001), et une version particulière du contrat reposant sur l'homme soutien de famille et la femme au foyer (Applebaum, 2001; Fraser, 1997). Après la Deuxième Guerre mondiale, les contrats implicites pour un emploi à vie<sup>58</sup> ont progressé jusqu'à devenir prédominants aux États-Unis. Au cours de cette première phase, l'emploi de gré à gré prévalait, mais les employeurs « ont commencé à conclure régulièrement des contrats aux termes desquels on offrait aux personnes un emploi effectivement garanti à vie » (Hyde, 1998, 3). Cette pratique reposait sur l'entente implicite entre travailleurs et employeurs comme quoi l'entreprise investirait dans l'acquisition de compétences et de connaissances par les travailleurs, leur offrirait une gamme d'avantages sociaux et de droits, y compris des prestations en retour comme les pensions de retraite, et augmenterait les salaires des travailleurs graduellement, tout cela en échange de leur loyauté à long terme (Jacoby, 1985; Stone, 2001).

Le modèle de l'emploi à vie fut relativement de courte durée aux États-Unis, toutefois. Il disparut durant les années 1980 avec la contraction des marchés du travail internes, le morcellement des sociétés intégrées verticalement, la chute des salaires réels et le recul des taux de syndicalisation. Afin d'absorber les effets potentiellement sévères de l'emploi de gré à gré, trois exceptions créées judiciairement ont émergé : l'exception de la politique gouvernementale, de la règle du « manuel », et une exception fondée sur l'obligation d'honnêteté et de raisonabilité, « une obligation implicite dans tous les contrats » (Summers, 2000, 72; voir aussi Hyde, 1998; Sheehan, 1997).<sup>59</sup> Et les tribunaux de l'État ont reconnu

---

<sup>58</sup> J'emprunte cette expression à Alan Hyde (1998), même si des concepts similaires sont utilisés par de nombreux chercheurs comme Stone (2001) et Jacoby (1985).

<sup>59</sup> La première exception revient à permettre à un employé défini comme engagé de gré à gré d'intenter une action en responsabilité délictuelle plutôt qu'en responsabilité contractuelle; cette stratégie a vu le jour en tant que tentative de contourner la doctrine entièrement et elle a été utilisée dans une grande mesure pour protéger les employés qui sont congédiés à cause de leur refus de contrevenir à une politique gouvernementale ou encore qui sont congédiés lorsqu'un employeur refuse de verser des prestations qui ont déjà été gagnées ou encore en réaction, par exemple, au dépôt d'une réclamation pour des blessures subies en milieu de travail (Block et Roberts, 2000, 293; Summers, 2000, 70-71). Le deuxième instrument fait appel aux principes du contrat pour créer des exceptions. Son but est de montrer que l'employeur a contourné ses propres règles générales de conduite, ses propres procédures et pratiques, que l'on retrouve

graduellement ces moyens de contester le licenciement d'employés, ce qui a eu pour effet de « transformer leur traditionnelle attitude non interventionniste à l'égard de l'emploi de gré à gré » (*Dunlop Commission on the Future of Worker-Management Relations*, 1994a, 108). Cependant, après un bref hiatus durant les années 1980, comme le souligne Hyde, [traduction] « les taux de cessation d'emploi montant en flèche, l'augmentation du nombre de répondants dans les enquêtes indiquant qu'on les avait licenciés et le nouveau phénomène de la diminution intentionnelle de l'effectif que l'on retrouvait auparavant seulement dans les entreprises en difficulté » coïncidaient avec une plus grande reconnaissance d'un [traduction] « éventail de causes d'action que les employés licenciés pouvaient invoquer pour contester leur licenciement » (Hyde, 1998, 101; voir aussi Block et Roberts, 2000, 293).

Depuis le début des années 1990, les impacts positifs qu'ont eues pour les employés les exceptions créées judiciairement concernant le licenciement injustifié ont commencé à s'affaiblir. Certaines exceptions judiciaires continuent de tenir la route, mais seulement un État américain – le Montana – possède une *Wrongful Discharge from Employment Act* (1987) (Loi concernant le licenciement injustifié) qui offre à tous les employés non syndiqués une protection juridique assez étendue contre le licenciement injustifié.<sup>60</sup> Les assemblées législatives se trouvent dans une impasse en ce qui a trait à l'adoption de nouveaux statuts et, avec le recul de la stabilité d'emploi (Swinerton et Wial, 1995), la protection contre le licenciement injustifié

---

souvent dans des manuels ou des guides du personnel ayant été distribués aux employés, en congédiant un travailleur (Sheehan, 1997, 324-325). Dans de telles circonstances, un manuel de l'employé décrivant les procédures disciplinaires ou les assurances en vertu desquelles les employés ne seront pas congédiés sans motif valable est utilisé comme preuve. Cette exception applique le « principe contractuel de base selon lequel une personne est liée par des promesses implicites dans le cadre de sa conduite » (Summers, 2000, 72); selon Hyde (1998, 101), elle a contribué à alimenter la tendance croissante des tribunaux au cours de la période de l'après-guerre à « traiter le contrat d'emploi comme s'il s'agissait de la somme de toutes les communications effectuées au travail ». Le troisième type d'exception est lui aussi contractuel, même s'il se concentre sur la démonstration que l'employeur est lié par une obligation d'honnêteté et de raisonabilité commune à tous les contrats (Hyde, 1998; Sheehan, 1997). Elle a été utilisée avec succès dans les cas de licenciement d'employés ayant de longs états de service (Summers 2000, 73).

60

En dépit d'un accord conclu en 1991 par la *National Conference of Commissioners on Uniform State Laws* concernant une loi modèle sur la cessation d'emploi, aucun autre État n'a adopté de législation similaire (Commission de coopération dans le domaine du travail 2003).

continue d'être plus restreinte en pratique aux États-Unis qu'au Canada et en Australie<sup>61</sup>. Alors que de nombreux syndicats américains continuent de négocier des conventions collectives interdisant le licenciement sans motif valable, la mise à exécution présente un problème de taille.<sup>62</sup>

Aux États-Unis, et sans doute ailleurs aussi, l'emploi permanent à temps plein n'est pas nécessairement le gage de la sécurité, de la durabilité et de la continuité associées à la relation d'emploi type. Dans le contexte de l'évolution des normes de l'emploi où existe l'emploi de gré à gré, la continuité de l'emploi permanent à temps plein est loin d'être acquise.

En plus de l'attente que l'on est en droit d'avoir à l'égard de la régularité de l'emploi, la relation d'emploi type, en tant que norme, se caractérise par les avantages sociaux et les droits statutaires qui viennent compléter le salaire social, la protection offerte par les syndicats et un salaire suffisant non seulement pour subvenir aux besoins du travailleur, mais aussi de ceux de ses personnes à charge. Le degré élevé d'incertitude entourant l'emploi *permanent* à temps plein aux États-Unis devrait maintenant être évident. Et cependant, quelles sont les autres caractéristiques de l'emploi permanent à temps plein<sup>63</sup> dans les États-Unis d'aujourd'hui et comment sont-elles différenciées selon le sexe?

---

<sup>61</sup> Afin d'établir une comparaison entre le Canada et les États-Unis, voir Block et Roberts, 2000; Commission de coopération dans le domaine du travail 2003.

<sup>62</sup> Deux lois du gouvernement fédéral imposent certaines restrictions concernant ce problème, en absorbant les conséquences de la perte d'emploi chez les employés ayant été déplacés soit en raison de la fermeture d'une usine ou en raison de licenciements ou de mise à pied massives. Adoptée en 1989, la *Worker Adjustment and Retraining Notification Act* du gouvernement fédéral exige des gros employeurs (c.-à-d., ceux qui emploient 100 employés ou plus à temps plein ou qui comptent 100 employés ou plus à temps plein et à temps partiel qui travaillent, tous ensemble, l'équivalent de 4 000 heures par semaine, sans les heures supplémentaires) qu'ils donnent un préavis de 60 jours avant la fermeture prévue d'une usine et les licenciements massifs. En outre, la *Consolidated Budget Reconciliation Act* (1985) exige des employeurs qui fournissent un régime d'assurance-maladie de groupe (à l'exception des églises, des employeurs du secteur public et des employeurs qui habituellement ont moins de 20 employés) qu'ils donnent aux employés qui participent au régime et à leurs conjoints et enfants à charge la possibilité de poursuivre leur protection d'assurance dans l'éventualité où ils seraient mis à pied, sauf dans les cas de « mauvaise conduite grave » – cette assurance peut être prolongée pour une période allant de 18 à 36 mois.

<sup>63</sup> En raison de restrictions sur le plan des données, le modèle utilisé pour l'emploi permanent à temps plein dans l'analyse qui suit est celui de l'emploi à temps plein. Mis à part les raisons d'ordre technique, le raisonnement utilisé pour justifier l'adoption de ce modèle est que l'emploi temporaire à temps plein ne représente que 1 pour 100 de l'emploi à temps plein total; ainsi, même en regroupant l'emploi à temps plein temporaire et permanent, on obtient une image raisonnablement exacte de l'emploi permanent à temps plein.

Les prestations d'assurance-maladie figurent parmi les plus importantes prestations sociales liées à l'emploi aux États-Unis, contrairement aux pays industrialisés libéraux comme le Canada, où la protection médicale de base n'est pas rattachée au contrat d'emploi, ni à l'employeur ou au milieu de travail.<sup>64</sup> La plupart des Américains jouissant de la protection de prestations d'assurance (c.-à-d. de soins médicaux, de médicaments d'ordonnance, d'assurance-soins dentaires et d'assurance-soins des yeux) y ont accès par l'intermédiaire de régimes offerts par leur employeur et ils doivent y verser des cotisations.<sup>65</sup> Le régime public d'assurance-maladie est offert aux personnes âgées par l'intermédiaire de Medicare, qui leur offre une assurance-hospitalisation pratiquement gratuite et une assurance soins médicaux à faible coût, couvrant les services d'un médecin, pour les personnes admissibles aux prestations de retraite de la sécurité sociale ou aux prestations d'invalidité. Ce régime est également offert à un segment de la population à faible revenu par l'intermédiaire de Medicaid qui, conformément au mandat du gouvernement fédéral, doit couvrir les visites à l'hôpital, les soins d'un médecin, la chirurgie dentaire et d'autres frais, et peut également couvrir des services additionnels dépendant de la politique adoptée dans un État donné. Le reste de la population doit obtenir ses prestations soit par l'entremise d'un employeur ou d'une assurance qu'il a souscrit lui-même (une pratique répandue chez les travailleurs indépendants), ou alors il doit tout simplement se passer de ces prestations.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> Au Canada, où il existe divers moyens d'étendre les mesures de protection sociales et des travailleurs, les régimes de soins médicaux découlent de ce que Brian Langille (2002, 140) qualifie avec pertinence de « plateforme civique », laquelle offre une infrastructure sociale, peu importe le statut d'un individu dans la population active.

<sup>65</sup> Pour tous les travailleurs à salaire et à traitement travaillant dans le secteur privé, en mars 2003, les cotisations de l'employé pour une assurance étaient en moyenne de 228,98 \$ par mois pour un régime familial et de 60,24 \$ par mois pour une protection individuelle. Les cotisations mensuelles moyennes exigées des employés ont grimpé de 75 pour 100 pour le régime familial et individuel entre 1992-1993 et 2002-2003 (USDOL 2003, 1).

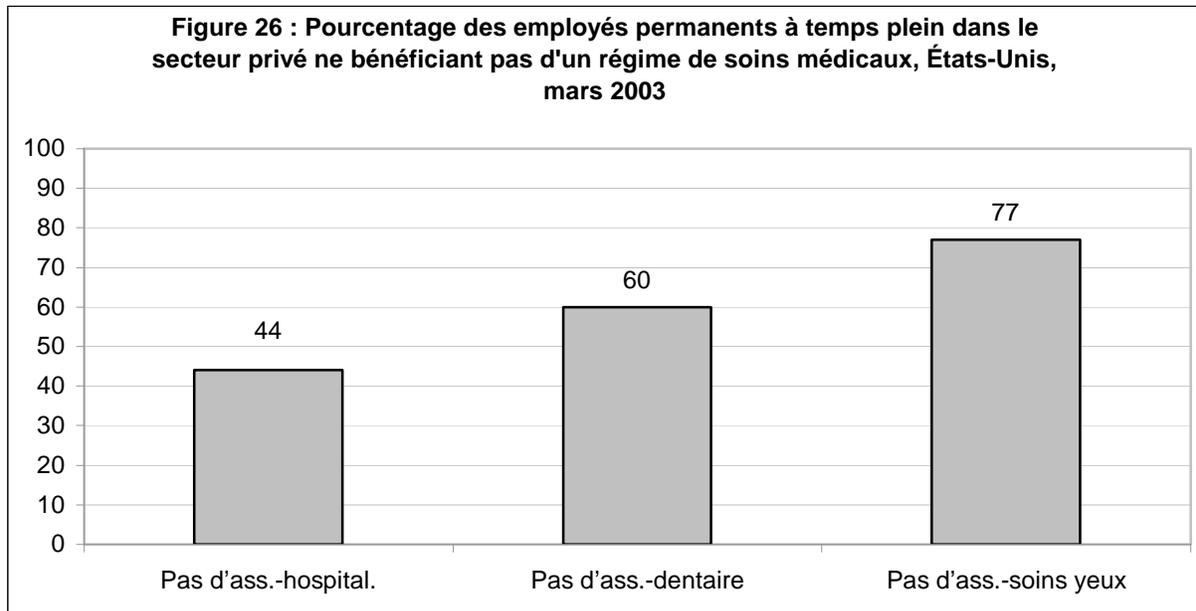
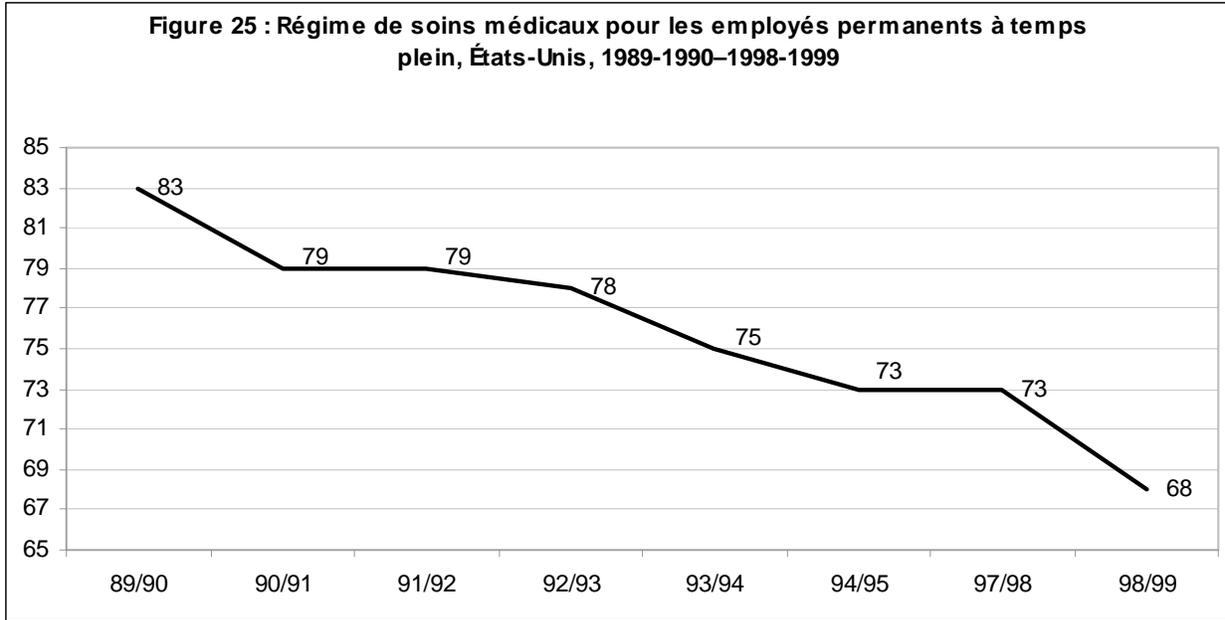
<sup>66</sup> Fait à remarquer, en 1997, 17 pour 100 des personnes autres que les personnes âgées aux États-Unis faisaient partie de cette dernière catégorie – c'est-à-dire, qu'elles n'avaient accès à aucun régime d'assurance-maladie public ni à un régime d'employeur.

Bien que les employés permanents à temps plein disposent en plus grand nombre d'un accès selon à des prestations d'assurance-maladie que leurs collègues à temps partiel (Jacobs et Gerson, 2004; USDOL, 1999),<sup>67</sup> leur taux de participation à un régime de soins médicaux offert par un employeur diminue.<sup>68</sup> Entre 1989-1990 et 1998-1999, le taux de protection est passé de 83 à 68 pour 100 (figure 25). Dans le secteur privé, où les cols blancs jouissent de la meilleure protection, où les employés dans les secteurs des services sont les moins bien protégés et où les grands établissements ont plus de chances d'offrir une assurance-maladie que les petits, un pourcentage encore plus élevé d'employés permanents à temps plein n'ont pas de régime de soins médicaux (44 pour 100). Des pourcentages élevés d'employés permanents à temps plein dans le secteur privé n'ont pas d'assurance-soins dentaires (60 pour 100) ni d'assurance-soins des yeux (77 pour 100) (figure 26).

---

<sup>67</sup> En 2003, seulement 9 pour 100 des employés à temps partiel dans le secteur privé avaient un accès indépendant à un régime de soins médicaux, seulement 6 pour 100 avaient une assurance-soins dentaires et seulement 5 pour 100 avaient une assurance-soins des yeux (USDOL 2003).

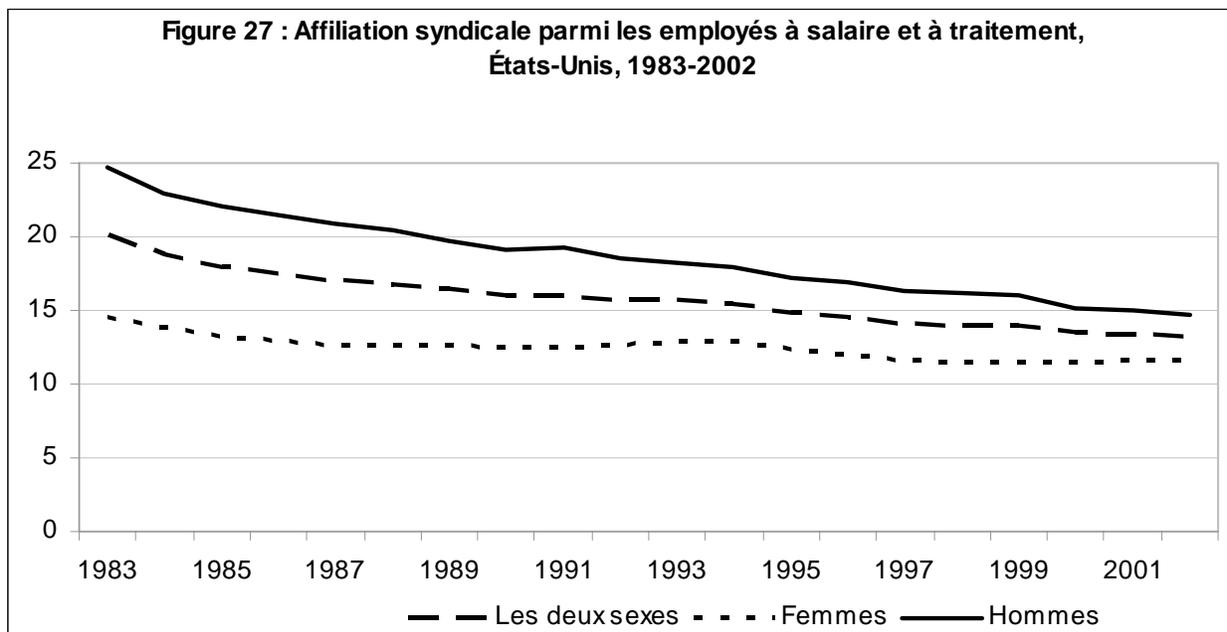
<sup>68</sup> De concert avec d'autres commentateurs, Jacobs et Gerson (1998) affirment que l'emploi permanent à temps partiel continue d'occuper une place considérable en pourcentage de l'emploi total parce qu'il offre une voie pratique aux employeurs leur permettant d'éviter d'avoir à offrir un régime de soins médicaux. Ils avancent en outre que les taux fixes de participation aux régimes de soins médicaux pour les employés à temps plein favorisent l'imposition d'horaires de travail plus longs aux employés, et plus particulièrement chez les salariés étant donné que le versement d'heures supplémentaires n'est pas obligatoire. Autrement dit, la structure des régimes de soins médicaux offerts par l'employeur façonne des tendances bifurquées dans la durée du travail, de même que l'érosion de l'accès aux prestations.



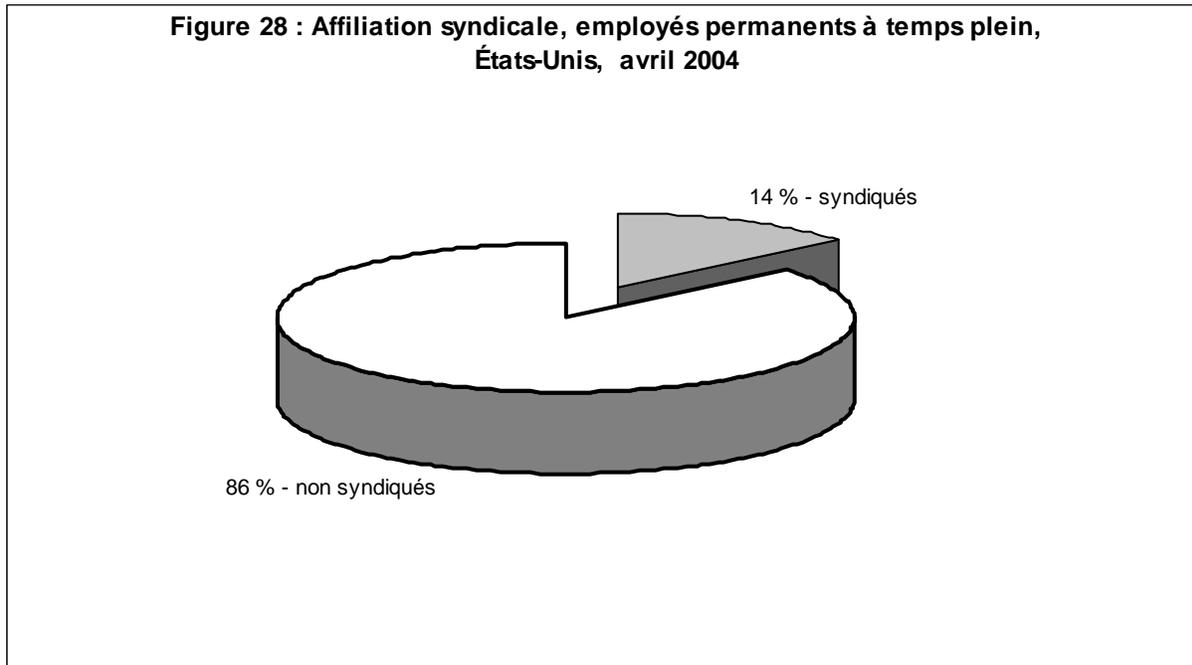
L'érosion de la relation d'emploi type illustre les conséquences de la décision d'assurer la prestation d'avantages sociaux aussi fondamentaux que les prestations de soins médicaux par l'intermédiaire d'un contrat d'emploi. En plus de niveaux d'accès indépendant chroniquement faibles chez les employés à temps partiel, même chez ceux qui occupent un emploi permanent à temps plein, l'accès à des prestations de base en matière d'assurance-

maladie, comme les régimes de soins médicaux, est devenu plus limité durant la période postérieure aux années 1970.

Aux États-Unis, il existe un rapport étroit entre la protection syndicale, un autre élément de la relation d'emploi type, et les salaires décents ainsi que la protection conférée par le salaire social. Elle a longtemps été le principal moyen de s'assurer la protection contre le licenciement injustifié ou le licenciement sans motif valable. Et cependant, les effectifs syndicaux ont chuté radicalement au cours de la période postérieure à 1970, et tout particulièrement durant les années 1980 et 1990, à tel point que la proportion d'employés non agricoles du secteur privé qui sont syndiqués représente moins du tiers de ce qu'elle était durant les années 1950. Chez tous les travailleurs à salaire et traitement, l'affiliation syndicale a chuté de 20 pour 100 en 1983 à 13 pour 100 en 2002. Le rythme de ce recul a été particulièrement important pour les hommes, dont le taux d'affiliation est passé de 25 à 15 pour 100, même si le taux d'affiliation des femmes est encore inférieur, se situant à 12 pour 100 en 2002.



Même chez les employés permanents à temps plein, le taux d'affiliation syndicale est très bas : seulement 14 pour 100 bénéficient de la protection d'une convention collective. Ces tendances sont aussi différenciées selon le sexe : 13 pour 100 des femmes, par comparaison avec 15 pour 100 des hommes, sont syndiqués (figure 28).



Les faibles taux d'affiliation chez les employés permanents à temps plein dans le secteur privé aux États-Unis sont le résultat de plusieurs tendances interreliées dans la représentation des travailleurs et la négociation collective dans le cadre de la *National Labor Relations Act* (1935). Ces tendances comprennent notamment le nombre restreint, et qui ne cesse de diminuer, d'accréditations syndicales détenues par la Commission nationale des relations de travail (NLRB) et le petit nombre de travailleurs engagés dans le cadre des accréditations obtenues par rapport au nombre de milieux de travail et d'employés. Comme on le faisait remarquer dans le *Fact-Finding Report of the Commission on the Future of Worker-Management Relations* (Rapport de la Commission sur l'avenir des relations patronales-syndicales)(1994a, 67, c'est moi qui souligne) :

L'ampleur de l'activité de la NLRB au chapitre des accréditations a connu une tendance à la baisse pendant la majeure partie de la période postérieure à la Deuxième Guerre mondiale. Au début des années 1950, par exemple, la Commission a procédé à environ 6 000 accréditations, touchant plus de 700 000 travailleurs. Durant les années 1970, le nombre total d'accréditations avait grimpé à plus de 7 500, mais dans de plus petites unités totalisant 490 000 employés. *De 1975 à 1990, le nombre d'accréditations a chuté de 55 pour 100 à 3 628 accréditations pour 230 000 travailleurs.* [Traduction]

Moins de travailleurs ont participé au processus annuel de représentation de la NLRB durant les années 1990 et au début des années 2000 qu'au cours des décennies précédentes, et ce, malgré l'expansion de la population active; le petit pourcentage d'employés permanents à temps plein dans le secteur privé qui sont syndiqués est le reflet du nombre moins important de travailleurs syndiqués par l'intermédiaire des accréditations de la NLRB. Comme l'a montré Kate Bronfenbrenner (2003, 32), [traduction] « depuis deux décennies, les syndicats ont été capables d'obtenir la représentation pour moins de 100 000 travailleurs chaque année, beaucoup moins que les 400 000 emplois syndiqués qui sont perdus chaque année par suite des fermetures d'usine, licenciements, restructuration, désaccréditations, et de l'impartition ». De plus, pour ceux qui réussissent à se faire représenter par un syndicat, établir la négociation collective, au moyen d'une convention écrite de l'employeur, n'est pas pour autant garanti; en effet, même si les analystes qui ont fourni des estimations pour les années 1950 signalent que 14 pour 100 des efforts visant à obtenir un premier contrat de travail ont échoué au cours de cette décennie, les estimations d'échec de la part des syndicats ont connu une hausse durant les années 1980 et ont oscillé entre 20 et 37 pour 100 (St. Antoine; et Pavvy, comme cité dans la Commission Dunlop, 1994a, 73). En outre, en 1994, environ le tiers des milieux de travail ayant voté en faveur d'une représentation par un syndicat n'ont pas obtenu de convention collective de leur employeur (Commission Dunlop, 1994a, 79). Au cours de la dernière décennie, selon Bronfenbrenner (2003, 48), la situation s'est encore détériorée, à tel point que

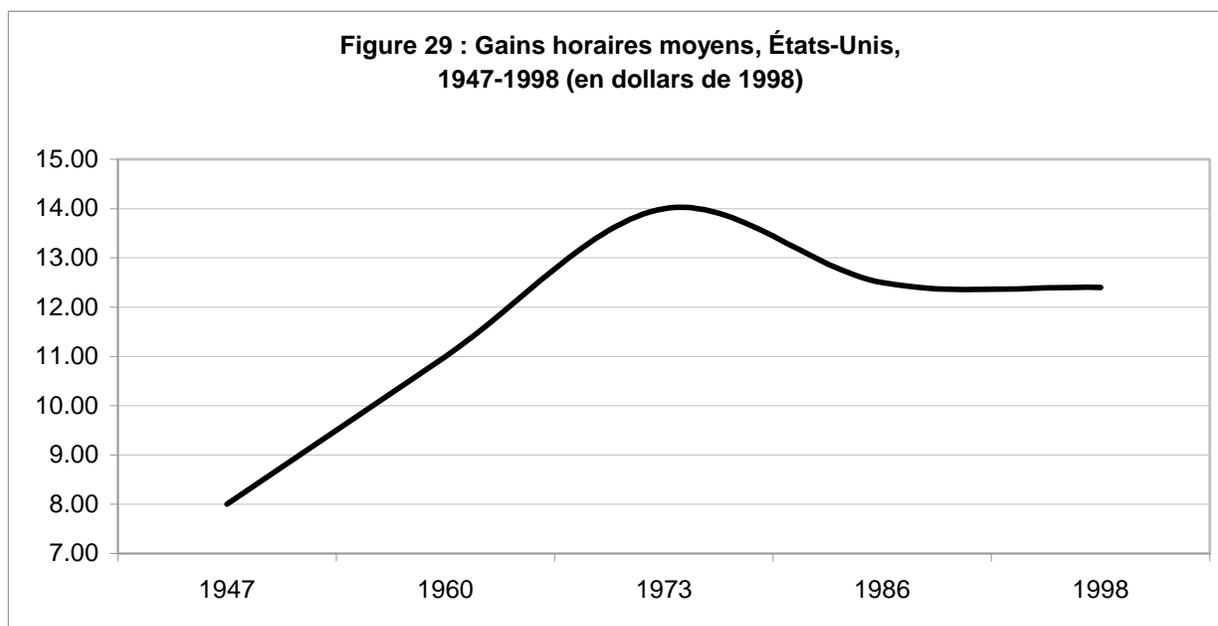
[traduction] « le taux de signature d'un premier contrat de travail négocié dans l'ensemble du secteur privé n'est que de 60 pour 100 ». <sup>69</sup>

Un pourcentage élevé d'Américains sont employés permanents à temps plein, et bon nombre d'entre eux, particulièrement les femmes, travaillent durant un plus grand nombre d'heures chaque semaine que dans le passé. Conformément à cette tendance, le pourcentage de couples mariés où les deux conjoints travaillent plus de 40 heures par semaine est passé de 3,6 pour 100 en 1969 à 10,1 pour 100 en 1998; par ailleurs, près de 7 pour 100 des couples ayant des enfants âgés de moins de 6 ans se trouvaient dans cette situation en 1998 par comparaison avec seulement 2 pour 100 en 1969 (USDOL, 1999, 35-36). La chute ou la stagnation des salaires et l'augmentation de l'inégalité salariale expliquent ces tendances. Alors que les gains horaires réels ont augmenté de plus de la moitié pour les travailleurs de la production et ceux qui sont sans charge de surveillance dans le secteur privé non agricole après la Deuxième Guerre mondiale, lorsque la norme de l'homme soutien de famille et de la femme au foyer a atteint son apogée avec plus de la moitié de tous les couples mariés, la majorité de cette croissance s'est produite durant les années 1950 et 1960 (figure 29). Après avoir atteint un sommet en 1973, les gains horaires réels chutèrent ou stagnèrent durant deux décennies, et ils ne commencèrent à se stabiliser qu'en 1998. L'inégalité salariale s'est également creusée durant les années 1980 et 1990; selon le Département du travail des États-Unis (1999, 19), [traduction] « après une période de quarante ans durant laquelle on s'efforça de réduire l'inégalité, le rapport entre les salaires élevés et les bas salaires <sup>70</sup> a augmenté de 19

<sup>69</sup> Les efforts consentis par les employés en vue d'obtenir la représentation sont aussi de plus en plus freinés par la menace du licenciement ou de la discrimination déloyale. Effectivement, selon le *Fact-Finding Report of the Commission on the Future of Worker-Management Relations* (rapport de la Commission sur l'avenir des relations patronales-syndicales) (1994a, 79) « la probabilité qu'un travailleur soit congédié ou qu'il fasse l'objet d'une discrimination déloyale en raison de l'exercice de ses droits reconnus par la loi dans le cadre de la NLRA a augmenté au fil du temps » [Traduction].

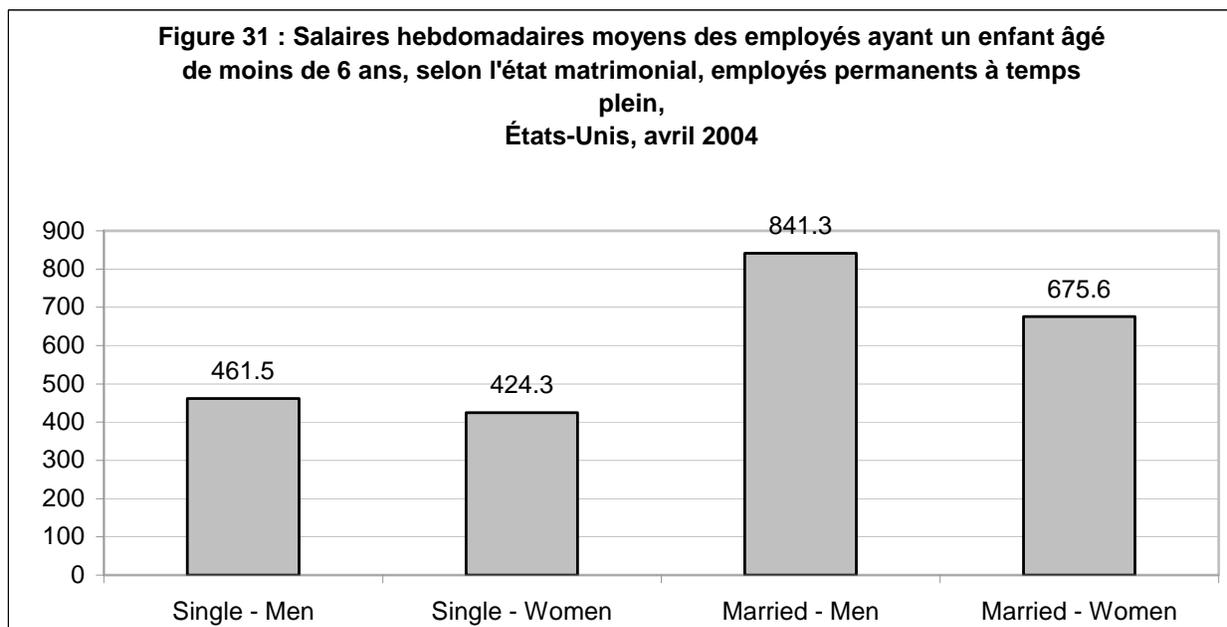
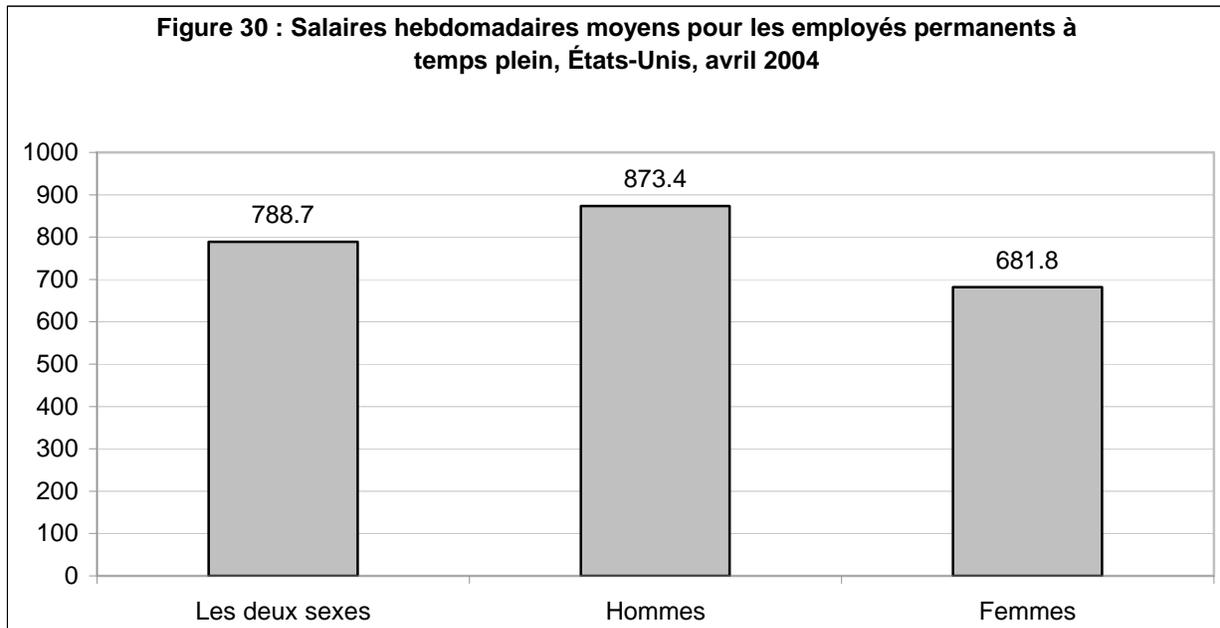
<sup>70</sup> Le ratio des salaires est mesuré par le *Bureau of Labor Statistics* (Bureau des statistiques du travail) comme le rapport entre les gains des haut salariés (dans le 90<sup>e</sup> percentile de la distribution salariale) et ceux des travailleurs à bas salaires (dans le 10<sup>e</sup> percentile). Les chiffres cités ici reflètent les ratios des gains hebdomadaires.

pour 100 entre 1979 et 1999 (de 3,7 à 4,4), dans une large mesure parce que les gains des bas salariés chutèrent énormément [durant les années 1980] ».



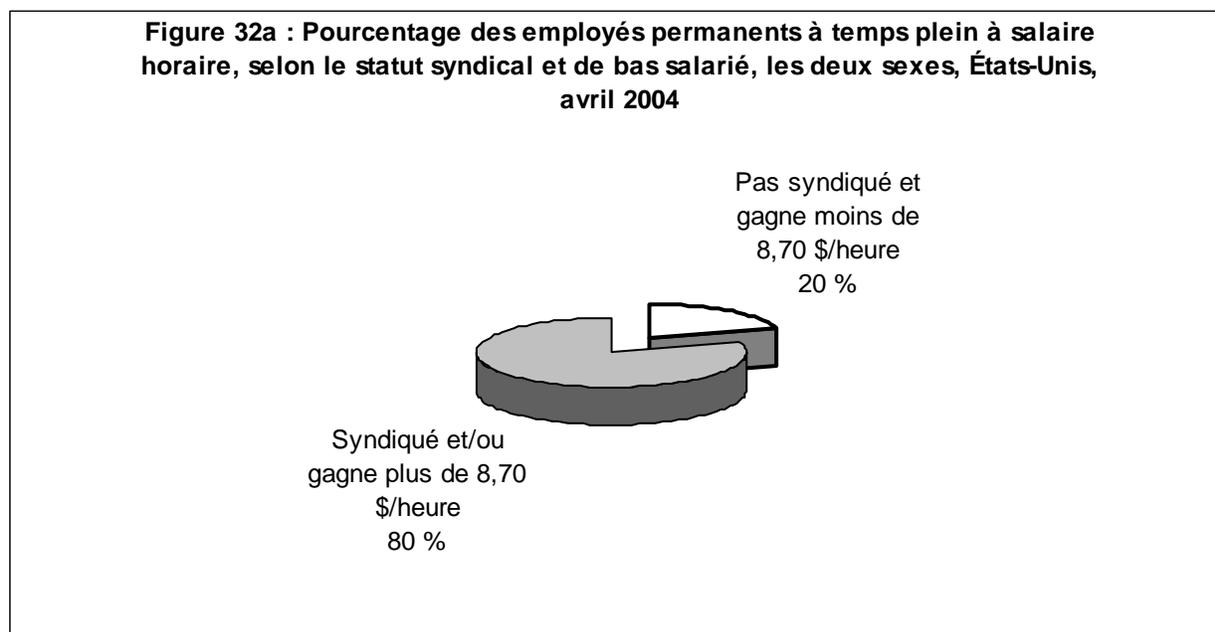
Chez tous les employés permanents à temps plein, les salaires hebdomadaires moyens se situaient à 788,70 \$ en avril 2004. En dépit de l'augmentation du nombre d'heures de travail au sein de ce groupe, et particulièrement chez les femmes, les hommes gagnaient en moyenne 873,40 \$ tandis que les femmes gagnaient seulement 681,80 \$, un écart salarial hebdomadaire de 78 pour 100 (figure 30). Il existe un rapport marqué entre les gains hebdomadaires moyens des hommes et des femmes, l'état matrimonial et la présence ou l'absence de jeunes enfants. Chez les employés permanents à temps plein, les salaires hebdomadaires moyens sont plus bas que la moyenne nationale pour les couples mariés et les célibataires ayant des enfants âgés de moins de 6 ans. C'est particulièrement vrai dans le cas des femmes. Les salaires hebdomadaires moyens des femmes engagées dans un emploi permanent à temps plein, mariées et ayant des enfants âgés de moins de 6 ans sont inférieurs à ceux de la moyenne de toutes les femmes (675,60 \$), et les salaires les plus bas se trouvent être ceux des femmes

célibataires ayant des enfants âgés de moins de 6 ans (424,30 \$), qui constituent la vaste majorité des parents seuls aux États-Unis (figure 31).



Beaucoup d'employés permanents à temps plein non seulement ne bénéficient pas de la protection accordée par une convention collective et des protections officielles contre le licenciement injustifié, et ne reçoivent pas les prestations du salaire social qui découle

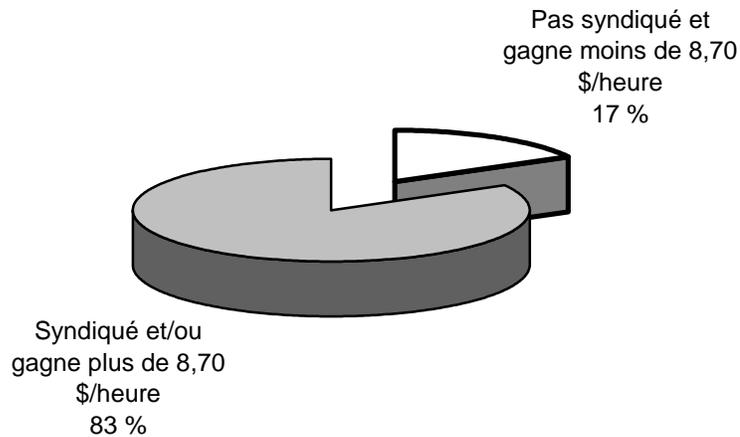
normalement de ces mesures de protection, mais aussi ils gagnent un salaire horaire qui les maintient dans la pauvreté.<sup>71</sup> Un salaire horaire de 8,70 \$ ou moins est une mesure conservatrice du faible revenu aux États-Unis où il génère un salaire annuel de 18 100 \$, qui représente le seuil officiel de la pauvreté pour une famille de quatre personnes (Schulman, 2003). Si on explore le faible revenu et le statut syndical ensemble, les figures 32a à c décrivent le pourcentage des employés permanents à temps plein à salaire horaire qui ne sont pas syndiqués et qui gagnent moins de 8,70 \$ l'heure. En avril 2004, 20 pour 100 de tous les employés permanents à temps plein à salaire horaire se trouvaient dans cette situation. Un cinquième de tous les employés permanents à temps plein rémunérés à l'heure, et un bon quart de toutes les femmes, vivent dans la précarité à ces deux points de vue (figures 32a, b et c).



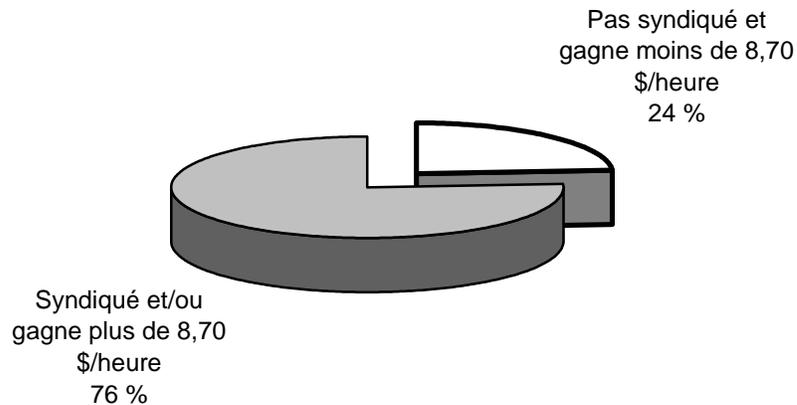
71

La discussion qui suit vise plus précisément les employés permanents à temps plein à salaire horaire pour des raisons techniques. Cependant, afin de pouvoir généraliser l'analyse à tous les employés permanents à temps plein, je me sers d'indicateurs liés à l'absence de contrôle sur le processus du travail et au faible revenu qui conviennent tant aux salariés qu'aux employés à salaire horaire. J'omets aussi les prestations de soins de santé des régimes entièrement à la charge des salariés de l'analyse étant donné qu'ils sont plus répandus chez les salariés que chez les employés à salaire horaire (Jacobs et Gerson, 1998, 461).

**Figure 32b : Pourcentage des employés permanents à temps plein à salaire horaire, selon le statut syndical et de bas salarié, hommes, États-Unis, avril 2004**



**Figure 32c : Pourcentage des employés permanents à temps plein à salaire horaire, selon le statut syndical et de bas salarié, femmes, États-Unis, avril 2004**



## 1. Érosion de la relation d'emploi type en contexte

Aux États-Unis, la montée du travail précaire prend son expression la plus marquée dans la détérioration du modèle normatif d'emploi qui a atteint son apogée à l'époque du modèle de l'emploi à vie. L'emploi à temps plein et permanent est toujours prépondérant.

Comme nous l'avons illustré dans la section qui précède, toutefois, beaucoup d'employés permanents à temps plein n'ont pas la certitude de bénéficier d'un travail régulier, ni de prestations sociales, comme celles offertes par un régime de soins médicaux de l'employeur et les protections découlant d'une convention collective. Beaucoup aussi doivent vivre avec de faibles revenus et les femmes, surtout celles ayant de jeunes enfants, sont très vulnérables à la précarité. Comme le fait remarquer Alan Hyde (2000, 8), [traduction] « il est tout à fait possible, aux Etats-Unis, d'être un " employé " [à temps plein pour une durée indéterminée], et pourtant d'être employé de gré à gré, c'est-à-dire de n'avoir aucune espérance juridique ou factuelle de bénéficier d'un emploi permanent, de ne pas être syndiqué et de n'avoir aucune possibilité d'obtenir une accréditation syndicale, ni une assurance-maladie ou une pension de retraite ». Dans le contexte du recul ou de la stagnation des salaires réels et de l'instabilité de l'emploi, ces tendances contribuent à la bifurcation de la population active et à une durée de travail hebdomadaire plus longue. Si l'on considère l'emploi total, la plupart des hommes américains ont une semaine de travail plus longue que celle des hommes dans la plupart des autres pays. La situation est la même pour les femmes, et le pourcentage des femmes qui travaillent plus de 50 heures par semaine est plus élevé aux États-Unis que dans tout autre pays du monde (Jacobs et Gerson, 1998, 458-59). Même si beaucoup de femmes travaillent toujours à temps partiel, l'augmentation du nombre d'heures dans la semaine de travail chez les femmes<sup>72</sup> et la forte prévalence des ménages où les deux conjoints travaillent est parfaitement conforme à la tendance vers un plus grand nombre d'heures au total. Le cas des États-Unis met en lumière le caractère complexe du travail précaire dans les pays industrialisés libéraux : non seulement la relation d'emploi type recule en importance, mais sa qualité se détériore et, par conséquent, sa signification sociale est en train de changer.

---

<sup>72</sup>

La durée moyenne d'une semaine de travail en heures se situait à 36,1 en 1998. En Australie, les personnes qui travaillent plus de 35 heures sont considérées comme des travailleurs à temps plein et au Canada, les personnes qui travaillent plus de 30 heures par semaine sont considérées comme travaillant à temps plein. Toutefois, aux États-Unis, les personnes dont la semaine de travail comporte moins de 40 heures sont considérées comme à temps partiel.

Le modèle de l'OIT fournit des lignes directrices limitées à des pays, comme les États-Unis, où beaucoup d'employés à temps plein doivent subir des semaines de travail plus longues de même qu'une moindre protection sur le plan réglementaire et social ainsi qu'un faible revenu. Étant donné que leur stratégie consiste à donner plus d'extension à la relation d'emploi type, les nouvelles normes internationales du travail et celles en voie de réalisation sur le travail à temps partiel, le travail à domicile, les agences d'emploi privées et le champ de la relation de travail sont mal outillées pour habiliter les administrations nationales à mettre un frein à l'érosion de la forme d'emploi qui se classe dans la catégorie de la norme traditionnelle. La *Déclaration sociale* offre certaines possibilités en tant qu'outil de changement étant donné qu'elle se réclame de la Convention concernant la discrimination et de la Convention concernant la liberté d'association et le droit à la négociation collective. Toutefois, comme l'exemple américain l'illustre de façon si éclatante, le paradigme du traitement égal qui sous-tend la législation contre la discrimination – dans ce cas, à l'échelle nationale, mais aussi à l'intérieur du CIT – n'est pas destiné à aborder une norme de l'emploi en pleine érosion. Des normes minimales plus rigoureuses sont requises, comme celles sur la durée du travail et les salaires, mais la *Déclaration sociale*, tout comme la législation antidiscrimination aux États-Unis, est limitée par son orientation sur la procédure. La *Déclaration sociale* fait également la promotion de la liberté d'association et du droit à l'organisation et à la négociation collective. À cet égard, le cas américain met en relief les limites d'une norme de promotion qui part de l'hypothèse qu'il existe un rapport entre l'efficacité réglementaire et l'existence des droits des travailleurs : techniquement, la plupart des employés permanents à temps plein possèdent effectivement le droit à la liberté d'association et le droit à l'organisation et à la négociation collective aux États-Unis, et ce, en dépit du fait qu'ils doivent affronter d'importants obstacles pour obtenir l'accréditation syndicale, les premiers contrats de travail ou l'application des conventions collectives. Il n'est donc pas surprenant que, dans son *Rapport d'enquête*, la *Commission Dunlop* (1994a, 23) ait trouvé que, même [traduction] « si le nombre de lois ayant une incidence

sur les milieux de travail... a augmenté considérablement au cours des vingt-cinq dernières années... les autorisations permettant aux organisations et au personnel de s'assurer de leur mise à exécution ne sont pas allées de pair avec les responsabilités accrues des agences fédérales ».

Dans certains domaines, des initiatives visant à obtenir des changements concernant l'érosion de la norme de l'emploi et l'instabilité croissante dans le contrat de genre se fraient un chemin. Parmi les plus prometteuses, on retrouve les initiatives ayant trait à la durée du travail, au sens large. Ces initiatives prennent trois formes distinctes. Deux d'entre elles sont une réponse à l'érosion de la norme de l'emploi et à ce qui est de plus en plus décrit comme le conflit entre le travail et la famille : les « réformes visant la conciliation travail-famille » (Gerson et Jacobs, 2003, 464-465) ainsi que les réformes « qui tiennent compte des besoins des familles » (Rosenfeld, 2001, 105). Le but des réformes facilitant le travail est de limiter les obstacles à l'emploi, et plus particulièrement pour les couples où les deux parents travaillent et les mères monoparentales; parmi les exemples de ces réformes, citons les garderies parrainées par l'employeur, les services de garde après l'école et la synchronisation de la journée de travail avec la journée d'école. En revanche, les « réformes qui tiennent compte des besoins des familles » visent à encourager les employeurs à aider les travailleurs à passer plus de temps avec leur famille dans la sphère privée, et plus particulièrement avec leurs enfants. Ces réformes varient de l'horaire flexible au partage d'emploi en passant par la possibilité de travailler à partir de la maison et le congé parental non rémunéré, et elles sont, de loin, les types les plus répandus de réformes de la durée de travail aux États-Unis (Applebaum, 2002a; Rosenfeld, 2001).

Introduite en 1994, la *Family and Medical Leave Act* (loi sur les congés pour raisons familiales et médicales) illustre parfaitement les réformes du type « qui tiennent compte des besoins des familles ». Cette loi exige des employeurs du secteur public et du secteur privé qu'ils conservent cinquante employés ou plus sur leur liste de paie sur une période de 20

semaines de travail au cours d'une même année afin de permettre aux employés de prendre des congés parentaux non rémunérés pouvant atteindre douze semaines pour des raisons médicales, la naissance ou l'adoption d'un enfant, ou pour donner des soins à un enfant, à un conjoint ou à un parent dont l'état de santé est gravement menacé.<sup>73</sup> Il y a plusieurs restrictions importantes dans la Loi. Beaucoup d'employés à temps partiel et temporaires, et la plupart des entrepreneurs indépendants, n'ont pas accès à cette protection parce les employés ne sont admissibles à ce congé que s'ils ont cumulé douze mois de service auprès de l'employeur et s'ils ont travaillé au moins durant 1 250 heures. Beaucoup de parents et de personnes ayant des personnes à charge, et plus particulièrement les femmes, sont employés dans des entreprises comptant moins de cinquante employés. Comme en Australie, le congé est non rémunéré et, par voie de conséquence, étant donné que les femmes gagnent moins que les hommes en moyenne, elles ont davantage tendance à prendre le congé, ce qui contribue à exacerber le [traduction] « cycle cumulatif des bas salaires et du plus grand nombre d'interruptions de carrière qui [en pratique] inhibe la mobilité professionnelle des femmes » (Jacobs et Gerson, 1998, 466). Enfin, même si certaines politiques qui tiennent compte des besoins des familles sont désignées comme améliorant les « choix offerts » aux employés, il reste que leur orientation individualiste néglige les questions structurelles fondamentales : elles ne parviennent pas vraiment à changer la culture des longues heures de travail et ne modifient en rien les structures rigides de l'emploi. On peut toujours affirmer « qu'il n'est pas possible de mener une carrière à temps partiel ».

Plus convaincantes que les politiques favorisant le travail ou tenant compte des besoins des familles, les propositions de réforme du temps de travail portent sur la durée du travail et, par conséquent, sur la structure des emplois proprement dits. Aux États-Unis, aucune réforme de ce type n'a été introduite, mais des propositions qui visent directement les questions

---

<sup>73</sup> Durant le congé, l'employeur doit « offrir les mêmes prestations pour soins médicaux et dans les mêmes conditions que si l'employé était au travail » (Commission de coopération dans le domaine du travail, 2003, 26).

structurelles, comme celles qui abordent les longues heures de travail hebdomadaires et la bifurcation des horaires, sont en progression. Jerry Jacobs et Kathleen Gerson (1998, 466) font trois propositions prometteuses<sup>74</sup> fondées sur leur argument comme quoi la structure actuelle des heures de travail [traduction] « force certaines personnes à accepter de travailler un plus grand nombre d'heures que ce qu'elles souhaiteraient ou à en payer le prix sur le plan de la mobilité professionnelle. Elle oblige en outre d'autres personnes à accepter des emplois à temps partiel comportant un moins grand nombre d'heures que ce qu'elles souhaiteraient et une moindre protection sur le plan des avantages sociaux, de la sécurité d'emploi et des ressources économiques dont elles ont besoin ». Leur première proposition consiste à appliquer les dispositions de la *Fair Labor Standards Act* (1938) (loi sur les normes du travail équitable) aux employés qui sont des professionnels et des gestionnaires. À l'heure actuelle, ces groupes ne sont pas visés par les dispositions de cette Loi et, par conséquent, ne sont pas assujettis à la législation existante sur les salaires et la durée du travail. En pratique, cela signifie que les employeurs ne sont pas tenus de payer des heures supplémentaires. Étant donné que les employés professionnels et gestionnaires sont dans la situation où il y a de fortes chances qu'ils doivent travailler durant un nombre excessif d'heures chaque semaine, ils font valoir qu'en leur accordant la protection de cette Loi, cela permettrait de réduire la surcharge de travail chez les salariés. Leur deuxième proposition consiste à raccourcir légèrement la semaine de travail normale, à 35 heures, pour tous les employés en offrant des incitations fiscales aux employeurs afin qu'ils adoptent des semaines de travail réduites, notamment une réduction des paiements dans les systèmes de cotisation obligatoire de l'employeur. Leur troisième et dernière proposition prévoit l'introduction de prestations obligatoires calculées au prorata pour tous les employés, et même si elle s'adresse particulièrement au contexte américain, cette proposition

---

<sup>74</sup> Jacobs et Gerson ont présenté pour la première fois leurs propositions dans leur article intitulé "Toward a Family-Friendly and Gender-Equitable Work Week" (Vers une semaine de travail qui tient compte des besoins des familles et qui offre une équité de genre) (1998, 466-469). Pour obtenir de plus amples renseignements, voir aussi Jacobs et Gerson (2004).

pourrait avoir une application beaucoup plus vaste. Son but est double : décourager les heures de travail excessivement longues chez les salariés et réduire la polarisation en fonction des heures de travail. L'idée est d'offrir à tous les employés des prestations obligatoires<sup>75</sup> qui s'accumulent en fonction des heures de travail. Dans la situation actuelle, les travailleurs à temps plein n'accumulent pas davantage de prestations s'ils travaillent durant plus de quarante heures semaine. En même temps, même s'ils travaillent durant un nombre d'heures qui est proche du temps plein ou de la semaine de travail *standard*, il arrive souvent que les employés à temps partiel ne bénéficient d'aucune prestation. Si ce type de proposition devait être adoptée, cela pourrait réduire la tendance chez les employeurs à demander à leurs employés salariés d'effectuer un nombre excessif d'heures supplémentaires parce qu'il n'y aurait aucune économie de coûts dans la prestation des avantages sociaux. Cela contribuerait aussi à améliorer la situation des employés à temps partiel, dont bon nombre travaillent durant un nombre d'heures équivalent à celui d'une semaine de travail à temps plein standard ailleurs. Bien entendu, cette proposition visant à accorder des prestations calculées au prorata comporte plusieurs écueils, et, en particulier, ceux qui ont été déterminés lors de la discussion sur les limites de la norme de l'emploi à horaire de travail réduit qui prévoyait d'accorder des prestations calculées au prorata aux employés à temps partiel sans modifier la norme elle-même essentiellement. La question « suivant quelle norme? » (Fudge et Vosko, 2001b) demeure critique mais, dans le contexte américain, utiliser des prestations calculées au prorata pour limiter les heures de travail excessives pourrait freiner l'inégalité économique croissante et améliorer l'égalité entre les sexes.

Les deux dernières propositions ressemblent aux approches différentes visant à limiter le travail précaire qui font leur apparition un peu partout, et principalement celles qui voient le

---

<sup>75</sup>

Jacobs et Gerson ne définissent pas ce qu'ils entendent par prestations obligatoires, même si dans le cadre de la discussion sur le régime de base établi en fonction d'une semaine de travail de quarante heures, ils mentionnent l'assurance-vie, les prestations de soins médicaux et l'assurance-invalidité.

jour en Europe à l'échelle nationale et supranationale, des initiatives et des visions différentes qui méritent que l'on s'y arrête.

## **PARTIE QUATRE : Limiter le travail précaire? Des approches différentes pour réglementer la protection sociale et des travailleurs**

Les formes de déviation par rapport à la relation d'emploi type en Australie et au Canada ainsi que le caractère de son érosion aux États-Unis mettent en relief les complexités de la réglementation internationale du travail précaire. Elles soulignent, en particulier, les répercussions, et plus particulièrement les répercussions différentes selon les sexes, de l'adoption de la relation d'emploi type en tant que point de référence de la réglementation. Cette section présente les conclusions de l'étude en esquisant des approches différentes en matière de réglementation de la protection sociale et des travailleurs. Elle commence par proposer une typologie des approches définie par deux continuums entrecroisés : un continuum d'approches visant à étendre l'application de la protection sociale et des travailleurs et un continuum de configurations différentes du contrat de genre. Elle se sert ensuite de cette typologie pour classer l'Australie, le Canada et les États-Unis, pour définir deux prototypes concurrents pour la construction de « nouvelles » normes de l'emploi et, enfin, pour situer le modèle du CIT.

## I. Une typologie des approches

Les approches utilisées pour réglementer la protection sociale et des travailleurs peuvent être conceptualisées par l'élaboration d'une typologie comportant deux axes.

Le premier axe vise à saisir les mécanismes régissant la protection sociale et des travailleurs dans leur recoupement avec les normes sociales. Situé à l'horizontale dans la figure 33, il établit la distinction entre l'approche fondée sur la relation de travail à une extrémité, et celle fondée sur le parcours de vie, à l'autre extrémité. L'approche fondée sur la relation de travail organise la protection sociale et des travailleurs autour de la relation d'emploi type. Avec cette approche, des prestations sociales complètes et des droits statutaires sont accumulés non seulement en fonction de la participation à l'emploi, mais particulièrement à l'emploi permanent à temps plein, où le travailleur a un seul employeur, travaille dans l'établissement de celui-ci et sous sa supervision directe, normalement dans un secteur où les employés sont syndiqués.

À l'opposé, l'approche fondée sur le parcours de vie adopte une vision de la protection sociale et des travailleurs publiques qui inclut tout le monde, peu importe leur rôle au sein de la population active, de la naissance à la mort, durant les périodes de formation, d'emploi, de travail autonome et de travail à l'extérieur de la population active, y compris le travail bénévole et les activités de soins non rémunérées à des personnes (Supiot, 2001). Elle vise à étaler les risques sociaux et est, par conséquent, attentive aux transitions qui surviennent au cours du cycle de vie, comme les mouvements entre l'emploi salarié et la retraite, et de l'école au marché du travail; elle accorde aussi de la valeur à l'engagement civique (Gazier, 2002; Schmid, 2002). On part de l'hypothèse que chaque travailleur, durant le cours de son existence, devrait avoir accès, au besoin, à une réduction de ses heures de travail, tout en conservant l'accès à des mesures de protection sociale et des travailleurs complètes, de même qu'à des mesures publiques de soutien du revenu et, en même temps, au maintien de ses heures régulières durant des périodes clés (Applebaum, 2002b, 142). L'approche fondée sur le parcours de vie

conçoit les ajustements apportés à la durée du travail d'une manière flexible, afin de permettre un horaire de travail réduit durant les périodes où la demande est faible, les activités bénévoles dans la collectivité, des mises à jour périodiques des compétences ainsi qu'une mise à la retraite graduelle, de même que des congés prolongés, comme les congés de maternité et les congés parentaux.

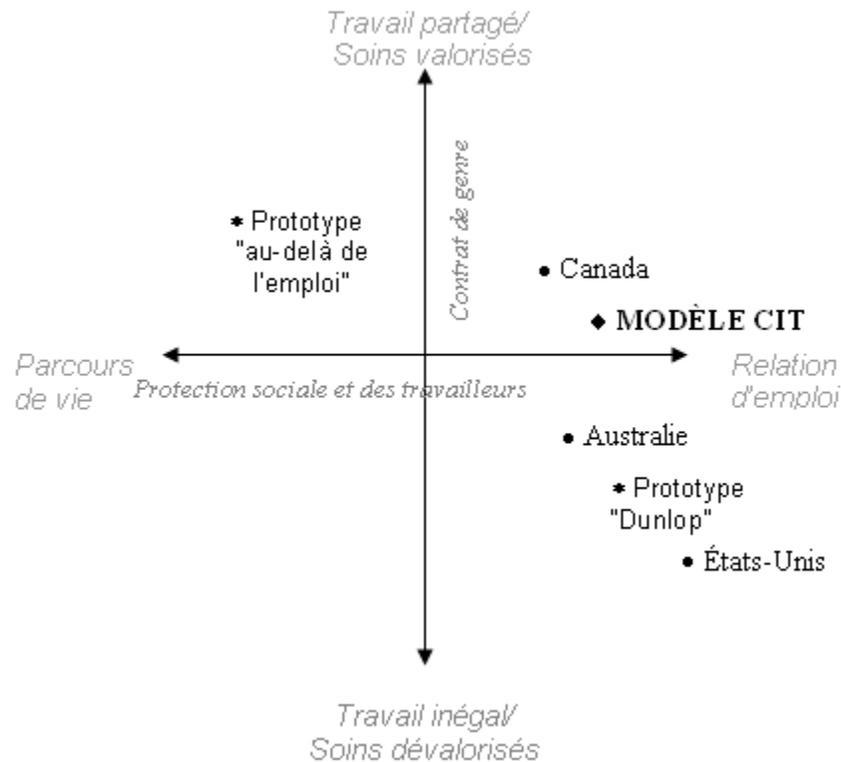
Le continuum à l'intersection qui délimite le contrat de genre, et que l'on retrouve à la verticale dans la figure 33, vise à refléter les bases matérielles de même que normatives autour desquelles les divisions fondées sur le sexe ou le genre du travail rémunéré et non rémunéré jouent sur le plan institutionnel de même que social. Il se définit par un contrat de genre fondé sur le travail inégal et les soins dévalorisés, à une extrémité, et un contrat de genre fondé sur le « travail partagé et les soins valorisés » (Applebaum, 2002b), ou le modèle des dispensateurs de soins universels (Fraser, 1997), à l'autre extrémité. Le contrat de genre fondé sur le travail inégal et les soins dévalorisés accorde beaucoup d'importance à la participation à la population active. Le modèle fondé sur l'homme soutien de famille et la femme au foyer est une version de ce contrat de genre parce qu'il suppose un soutien de famille principal de sexe masculin ayant accès à une relation d'emploi type et une femme au foyer qui effectue principalement du travail non rémunéré, souvent dévalorisé, et qui reçoit une protection sociale par l'entremise de son conjoint. Mais il existe d'autres variations autour de cette combinaison où l'on suppose que les deux conjoints travaillent et où l'on fait pour ainsi dire abstraction des activités de soins, ce qui revient à perpétuer *de facto* les normes de la prestataire de soins de sexe féminin (et très marginalisée).

Le contrat fondé sur le travail partagé et les soins valorisés qui occupe l'extrémité opposée de ce continuum vise, par comparaison, à réorganiser les comportements, les buts et les valeurs des hommes et des femmes et des normes sociales qu'ils engendrent en limitant la capacité des employeurs d'imposer des exigences aux employés et en récompensant la prestation de soins, l'apprentissage et la participation civique. Comme le conçoit Applebaum

(2002a, 95), le travail partagé repose sur une distribution plus juste du travail rémunéré entre les personnes au moyen de semaines de travail réduites, de limites imposées aux heures supplémentaires, de prestations accordées au prorata pour les travailleurs à temps partiel (d'autres proposent aussi que les travailleurs à temps plein versent plus de cotisations lorsqu'ils font des heures supplémentaires afin que cela serve de moyen de dissuasion de travailler un nombre d'heures excessif), d'un horaire de travail flexible, et du partage d'emploi associé à des réformes de la durée du travail « qui tiennent compte des besoins des familles » (voir aussi : Campbell, 2002; Jacobs et Gerson, 2004; Rosenfeld, 2001). L'un de ses buts principaux consiste à améliorer l'accès à la population active pour les personnes (en majorité les femmes) qui, traditionnellement, assument la responsabilité d'élever les enfants et de prendre soin des autres membres à charge de la famille. Un autre de ses buts consiste à favoriser une répartition plus égale du travail non rémunéré entre les sexes à l'intérieur et à l'extérieur des ménages, et plus particulièrement en ce qui concerne les tâches domestiques et les soins à donner aux enfants, et d'autres formes de tâches nécessaires socialement et non rémunérées entre les ménages et les collectivités. L'envers de la médaille de ce contrat est la valorisation des soins, qui revient, d'un côté, à donner aux personnes un plus grand contrôle sur leur temps et, de l'autre, à améliorer la prestation des soins de même que les conditions de ceux qui les fournissent (qu'ils soient rémunérés ou non). Pour certains, les soins valorisés consistent à habiliter les personnes à « négocier la souplesse dont elles ont besoin pour s'acquitter de leurs *responsabilités individuelles* » (Applebaum, 2002a, 95, c'est moi qui souligne; voir aussi Jacobs et Gerson, 1998). Toutefois, ils sont utilisés dans le cas présent pour véhiculer à la fois une plus grande responsabilité sociale à l'égard de la prestation des soins (Eichler, 1997) et une expansion de la prestation publique des services pour les personnes ayant besoin de soins et l'engagement connexe relativement à l'amélioration de la qualité et de la quantité de l'emploi dans le secteur public pour les fournisseurs de soins, un peu comme au Danemark (Esping-Anderson, 2002, 120; Jackson, à paraître) et en Suède (Anxo, 2002, 102, 104).

Une gamme d'approches possibles en ce qui concerne la protection sociale et des travailleurs, liées à diverses configurations du contrat de genre, se retrouvent dans cette typologie. L'une de ces configurations, la plus familière, réunit le contrat fondé sur le soutien de famille de sexe masculin et la femme au foyer et une approche de la protection sociale et des travailleurs dont le pivot central est la relation d'emploi type. Cette configuration a prévalu durant la période suivant la Deuxième Guerre mondiale, surtout dans les pays industrialisés libéraux – et elle est réminiscente d'une approche favorisée par la réglementation internationale du travail durant une bonne partie des années 1970. En revanche, un pays ou un groupe de pays peuvent demeurer attachés à la relation de travail à titre de fondement des mesures de protection sociale et des travailleurs et, cependant, adopter des politiques destinées à reconnaître et à valoriser la prestation de soins, de même que le partage du travail et la répartition des revenus de façon plus équitable. On peut également concevoir des visions différentes combinant une approche fondée sur le parcours de vie et les mesures de protection sociale et des travailleurs, établissant le lien entre les prestations sociales et les droits statutaires et les personnes et les collectivités plutôt qu'avec la relation de travail, et un contrat de genre fondé sur le travail partagé et les soins valorisés. Une variation finale pourrait comprendre l'application d'une approche axée sur le parcours de vie suivant un mode dualiste qui laisserait intact le contrat de genre fondé sur l'homme soutien de famille et la femme au foyer. Cette variation permettrait aux hommes et femmes jeunes et célibataires et aux membres de la population active (surtout les hommes) qui approchent l'âge de la retraite de vivre les transitions en douceur, mais, en même temps, cela permettrait de ne pas toucher aux divisions inégales selon le sexe, du travail rémunéré et non rémunéré, en négligeant de reconnaître les tâches nécessaires que constituent les activités de soins dans la conception de la protection sociale et des travailleurs, avec les conséquences graves que cela comporte pour les femmes qui vivent dans des ménages où des enfants et d'autres personnes nécessitent des soins.

**Figure 33: Réglementation de la protection sociale et des travailleurs : Une typologie des approches différentes**



### A. Situer l'Australie, le Canada et les États-Unis

Les approches de la réglementation utilisées en Australie, au Canada et aux États-Unis occupent des emplacements distincts dans cette typologie.

L'échelle des déviations relatives à la durée par rapport à la relation d'emploi type et la nature précaire et différenciée selon le sexe de la forme la plus répandue d'emploi à temps partiel placent l'Australie dans le coin inférieur droit du quadrant de la typologie des approches. Le travail à temps partiel domine nettement dans ce contexte, beaucoup plus qu'au Canada et aux États-Unis, et l'emploi occasionnel régulier à temps partiel, un groupe constitué principalement de femmes, occupe une place considérable. Par conséquent, beaucoup de femmes, et particulièrement des femmes ayant de jeunes enfants, sont incapables d'acquérir

des droits à la sécurité du revenu comme les congés de maladie, les congés annuels, les indemnités de départ, les congés de maternité et, dans bien des cas, à la protection contre le licenciement injustifié (O'Donnell, 2004; Owens, 2001). En Australie, l'orientation stratégique qui devient de plus en plus populaire, et qui est la plus prometteuse en ce qui a trait à la limitation du travail précaire, prévoit de favoriser la croissance de l'emploi permanent à temps partiel au moyen de mesures qui varient de la conversion des emplois occasionnels réguliers à temps partiel aux interventions visant à compenser plus complètement ce groupe de travailleurs en raison de la précarité de leur situation et à faciliter l'accès à des protections comme le congé parental à davantage de personnes (Buchanan et Thornthwaite, 2001; Junor, 1998; Pocock et coll., 2004). Même si elle contribue à mettre au rancart des reliques d'une autre époque, il reste que cette approche modifiée de la protection sociale et des travailleurs repose toujours sur une version différenciée selon le sexe de la relation d'emploi type, une version où les définitions traditionnelles de la durée normale du travail est ajustée de manière à permettre à davantage de femmes de faire partie de la population active, tout en conservant une norme masculine de l'emploi. Des normes bien ancrées fondées sur le soutien de famille de sexe masculin et la femme au foyer prédominant en Australie, bien davantage qu'au Canada et aux États-Unis; aussi, les ajustements connexes dans le contrat de genre sont axés sur la préservation des rôles prescrits socialement aux hommes en tant que soutiens de famille principaux, tout en favorisant une norme de l'emploi à horaire de travail réduit pour les femmes.

Par comparaison avec l'Australie, le Canada se situe un peu plus près de l'extrémité de l'approche fondée sur le parcours de vie du continuum de la protection sociale et des travailleurs. D'une façon générale, la situation du Canada sur cet axe repose en partie sur ses politiques relativement supérieures en matière de congé de maternité et de congé parental, et plus particulièrement pour ceux qui sont admissibles aux congés payés en vertu de l'assurance-emploi (il s'agit toujours en majorité d'employés ayant accumulé un nombre considérable d'heures travaillées), même si ses politiques sont très déficientes par comparaison avec celles

de la plupart des pays européens (Kamerman, 2000; Fudge et Vosko, 2003). La Recommandation du Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneuses visant à étendre l'application des droits au congé parental et de maternité aux travailleurs indépendants reflète cette orientation. Et elle traduit la plus grande ouverture sociale au Canada en ce qui concerne la modification du contrat de genre caractérisé par l'homme soutien de famille et la femme au foyer dans un effort en vue de s'orienter vers le travail partagé et, dans une moindre mesure, les soins valorisés, comme le démontre l'engagement pris par les statisticiens et les décideurs de mesurer le travail non rémunéré et sa valeur dans les principaux secteurs de politique (p. ex., pensions, prestations de soins aux personnes handicapées) (Bakker, 1998; Luxton et Vosko, 1998; Towson, 1997; Zukewich, 2003). Et cependant, comme l'illustre le portrait que nous venons de tracer du travail indépendant, le fait que le Canada se penche en priorité sur la limitation du travail indépendant déguisé, plutôt que sur l'élargissement à grande échelle de la protection sociale et des travailleurs à tous les travailleurs indépendants le situe à l'extrémité de la relation de travail sur l'axe de la protection sociale et des travailleurs. Et sa situation le long du continuum du contrat de genre est le reflet des tensions croissantes au sein de la politique publique : en l'absence d'un soutien suffisant des activités de soins, à la fois d'un soutien plus important à l'égard des soins dispensés par l'intermédiaire du secteur public et de politiques gouvernementales et de pratiques syndicales et de l'employeur favorisant et valorisant la prestation des soins partagée, la priorité accordée par le Canada à la promotion de l'entrepreneuriat chez les femmes le place à mi-chemin sur cet axe.

Parmi les trois pays, les États-Unis se situent au point le plus éloigné de l'extrémité de la relation de travail sur le continuum de la protection sociale et des travailleurs étant donné l'ampleur et la nature de l'emploi à temps plein et le fait que la politique s'attache en priorité à l'emploi en tant que voie principale vers la sécurité économique et la valeur sociale. Et ils se trouvent plus près de l'Australie sur le continuum du contrat de genre. Cependant, les situations

concrètes dans ces deux pays sont distinctes sur le plan qualitatif : par comparaison avec la bifurcation évidente dans les modèles de participation à la population active chez les hommes et les femmes en Australie, l'emploi permanent à temps plein est de plus en plus répandu chez les femmes américaines, tout autant que chez les hommes. En même temps, sa prépondérance n'a pas délogé les normes traditionnelles de la prestation des soins par les femmes puisqu'elle encourage tous les travailleurs à se comporter comme s'ils n'avaient aucune responsabilité en dehors de la population active (du marché du travail). Les conséquences de cette situation ont une vaste portée, comme l'affirme Eileen Applebaum (2002a, 94) :

Étant donné que dans la majorité des ménages américains d'aujourd'hui tous les adultes disponibles ont un emploi rémunéré, et que dans la plupart des couples mariés, même ceux ayant de jeunes enfants, les deux conjoints travaillent, le stress est énorme. Et ce stress est absorbé de façon disproportionnée par les femmes qui, en tant que rescapées du modèle du soutien de famille de sexe masculin et de la femme au foyer, détiennent toujours la principale responsabilité des tâches domestiques ainsi que des soins à donner aux enfants et aux personnes âgées.

La *Family Medical Leave Act* (loi sur les congés pour raisons médicales et familiales) représente une amélioration majeure aux États-Unis, mais hommes et femmes employés ont un accès relativement limité à ces congés, et plus particulièrement ceux qui sont à temps partiel ou temporaires et qui travaillent dans de petites entreprises (Kammerman, 2000). Par ailleurs, ces congés ne sont pas rémunérés, à moins que les employeurs n'en assument les frais, et les pénalités sur le plan professionnel pour les personnes qui quittent temporairement leur emploi sont souvent considérables étant donné la structure des horaires de travail hebdomadaires et les taux élevés d'inégalité salariale (Lovell et Hartman, 2002).

## B. Deux prototypes concurrents

Pour pouvoir déchiffrer les orientations présentes de la réglementation internationale du travail précaire de même que pour prévoir les tendances futures, il est utile d'examiner deux

prototypes principaux mis de l'avant aux États-Unis et en Europe, respectivement. L'un de ces prototypes est illustré par les propositions finales de la *Dunlop Commission on the Future of Worker-Management Relations* (Commission Dunlop sur l'avenir des relations patronales-syndicales) (1994b) de même que par les rebondissements que cette commission a eus dans le contexte américain. Ce prototype vise principalement à redonner un deuxième souffle à une approche de la protection sociale et des travailleurs fondée exclusivement sur le salariat. Elle prône une norme de l'emploi caractérisée par un ensemble moins complet de droits statutaires et d'avantages sociaux, de même qu'une moins grande sécurité d'emploi que celle qui est associée à la relation d'emploi type et, en outre, elle ne se prononce pas sur les questions de l'égalité des sexes. L'autre prototype découle des propositions visant à aller « au-delà de l'emploi » dans l'UE, et ces propositions ont trouvé un écho particulier dans certains États membres comme l'Allemagne, les Pays-Bas et la Suède. Cette approche est plus sensible à la nécessité d'apporter des changements au contrat de genre, même si une sensibilité plus grande encore est requise pour remettre en question la norme masculine de la relation d'emploi type.

Le premier prototype adhère à l'idée que tous les adultes devraient occuper un emploi, et de préférence un emploi à temps plein et ostensiblement permanent, et favorise le maintien d'un système de protection qui relie l'admissibilité à un emploi unique, notamment au moyen des exigences de service continu. Il donne la priorité à la prise de décision privée en milieu de travail comme moyen de fournir des prestations qui vont de l'assurance-maladie à la paye de vacances (Dunlop, 1994b, 16; voir aussi Applebaum, 2001; Hyde, 2000; Piore, 2002; Stone, 2001). Ce prototype ne requiert pas l'attribution de prestations sociales calculées au prorata pour les employés à temps partiel. Au contraire, il laisse intactes les politiques existant de longue date qui permettent aux employeurs de traiter les [traduction] « employés ou les travailleurs à temps partiel différemment de ceux ayant une relation permanente ou à durée indéterminée avec leur employeur » (Commission de coopération dans le domaine du travail

2003, 5). Et il ne plaide pas non plus en faveur d'une réduction de la semaine normale de travail à temps plein de manière à étendre l'application de la protection sociale et des travailleurs aux travailleurs à temps partiel qui sont sous-employés. Les exclusions fondées sur le lieu de travail sont aussi permises avec ce modèle. Ce prototype autorise en effet l'exclusion de plusieurs groupes de travailleurs, comme les travailleurs à domicile, dont le lieu de travail diffère de ceux qui sont prévus dans les normes traditionnelles. Toutefois, un domaine important où des changements subtils sont proposés a trait à l'établissement du statut de l'employé; plus précisément, il consiste à modifier les critères juridiques dont on se sert traditionnellement pour déterminer le champ de la protection des travailleurs. La plupart des lois américaines utilisent toujours un « common law agency test » (critère des organismes gouvernementaux en common law) qui accorde une plus grande priorité au droit de contrôle; cependant, quelques-unes se servent de critères liés aux réalités économiques (p. ex., la *Fair Labor Standards Act* et la *Occupational Health and Safety Act*, deux lois de l'administration fédérale) qui permettent un examen plus approfondi d'autres facteurs indicatifs de ce qu'il est convenu d'appeler la « dépendance économique », une approche qui gagne en popularité dans les discussions à l'échelle internationale qui portent sur l'emploi déguisé.<sup>76</sup> De façon assez controversée, la *Commission Dunlop* (1994, 12) a recommandé l'adoption d'une définition unique de l'employeur et d'une définition unique de l'employé dans toutes les [traduction] « lois sur le travail fondées

76

Historiquement, les tribunaux américains se sont servis de trois critères pour établir la distinction entre employés et entrepreneurs indépendants : le « common law agency test » (critère des organismes gouvernementaux en common law) et l'« economic realities test » (critère des réalités économiques), dont il est fait mention ici, ainsi que le critère hybride. Toutefois, le critère des organismes gouvernementaux en common law représente la position implicite. À moins de dispositions législatives contraires, c'est le critère à privilégier. La Commission de coopération dans le domaine du travail (2003, 31) donne un résumé concis de la liste des facteurs qui sont considérés normalement, quoique pas exclusivement, en vertu de ce critère (que l'on appelle aussi le critère des 13 facteurs) qui comprend notamment : « 1) le droit de l'employeur de contrôler la manière et les moyens avec lesquels le travail est accompli; 2) les compétences requises; 3) l'origine des intermédiaires ou des instruments; 4) l'emplacement du lieu de travail; 5) la durée de la relation entre les parties; 6) la mesure dans laquelle l'employeur a le droit d'assigner des projets additionnels à l'employé; 7) l'autonomie dont dispose l'employé pour décider à quel moment et pendant combien de temps il va travailler; 8) la méthode de paiement; 9) la mesure dans laquelle l'employé peut s'offrir une aide rémunérée; 10) la mesure dans laquelle le travail fait partie des activités habituelles de l'employeur; 11) dans quelle mesure l'employeur est en affaires; 12) l'attribution de prestations d'employés; 13) le traitement de l'employé sur le plan fiscal (comme un employé ou comme un travailleur indépendant) ». [Traduction]

sur les réalités économiques de la relation de travail ». Elle était en faveur d'abandonner le critère des organismes gouvernementaux en common law pour celui de la réalité économique qui donne plus de poids aux perspectives de bénéfices, aux risques de perte et aux dépenses d'investissement.<sup>77</sup>

Malgré quelques subtiles propositions de changement, cependant, la *Commission Dunlop* a fini par adopter une approche ambivalente à l'égard de la croissance de « l'emploi atypique », une avancée critiquée par le Groupe de travail sur l'avenir des relations patronales-syndicales qui l'avait précédée. D'un côté, la *Commission Dunlop* s'opposait à l'introduction d'« arrangements atypiques... simplement en vue de réduire le montant de la compensation versée par l'entreprise pour la même somme et la même valeur de travail » [traduction] (Dunlop, 1994b, 61). Et de l'autre, elle « affirmait le rôle valable que les arrangements relatifs à l'emploi atypique pouvaient jouer en diversifiant les formes de relation de travail disponibles pour répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs américains » [traduction] (Dunlop, 1994b, 62). Attestant le contrat de genre sous-entendu par cette conception des nouvelles normes de l'emploi, elle affirmait aussi que la « souplesse » découlant « des arrangements relatifs à l'emploi atypique » « aidait certains travailleurs, qui sont de plus en plus nombreux à devoir concilier les exigences de la famille et du travail, avec l'augmentation du nombre de couples où les deux conjoints travaillent et de familles monoparentales » [traduction] (Dunlop, 1994b, 61). Avec ce prototype, le travailleur dont la situation s'apparente le plus à la norme est encore censé être de sexe masculin. Comme l'explique Applebaum :

Quiconque, homme ou femme, peut travailler. La seule exigence est que, en tant qu'employés, ils doivent se conformer à la norme du travailleur idéal. Le travailleur idéal est celui qui se comporte dans son milieu de travail comme s'il avait un conjoint à la maison à temps plein, qui accomplit toutes les tâches non rémunérées requises par une famille. Les difficultés personnelles n'ont pas leur place dans le milieu de travail. On s'attend à ce que les conflits entre les exigences concurrentes soient résolus en faveur de l'emploi (Applebaum, 2001, 29).

<sup>77</sup> Cette recommandation n'a toutefois pas été adoptée aux États-Unis, même si elle s'apparente au changement d'orientation du Canada.

Les « difficultés personnelles » dont il est fait mention ici comprennent notamment les soins à donner aux enfants et aux autres personnes à charge, de même que la formation non rémunérée, le travail bénévole et le travail effectué dans l'intérêt public. Cette philosophie encourage les femmes à se montrer « flexibles », à assumer les coûts associés à l'acceptation d'un travail à temps partiel afin de pouvoir s'occuper des activités de soins. Cependant, même en cette époque postérieure à la Commission Dunlop, les droits à des congés statutaires aux États-Unis, même s'ils reposent sur une version du traitement égal, sont accordés avec parcimonie. Il en résulte un contrat de genre qui adopte le principe des deux conjoints qui travaillent tout en marginalisant la prestation des soins.

Le deuxième prototype, l'approche qui va « au-delà de l'emploi » en ce qui concerne la protection sociale et des travailleurs, se démarque radicalement du premier et du contrat de genre qui lui est associé. Et il est considérablement plus prometteur en tant que modèle de politique remettant en question la norme. Tirant sa source de *Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe* (Commission européenne 1998), ce prototype adopte un vaste concept du *travail* qui couvre toutes les personnes « en période d'inactivité proprement dite et aussi en période de formation, d'emploi, de travail indépendant et de travail à l'extérieur du marché du travail », et l'on entend par « le travail à l'extérieur du marché du travail » la formation de sa propre initiative, le bénévolat et les soins à donner à autrui (Supiot, 2001, 55). Il demande le remplacement du paradigme de l'emploi par celui de la participation au marché du travail fondé sur la notion du « statut professionnel » ou sur l'idée que « l'individu est un membre de la population active, et ce, même s'il n'occupe pas présentement un emploi » (Supiot, 2001, x). S'apparentant davantage à l'approche liée au parcours de vie, l'idée de ce prototype est de permettre de marquer des pauses entre les emplois de même qu'au fur et à mesure des changements qui surviennent dans le cycle de vie, de rejeter une conception linéaire et homogène de la vie professionnelle liée au contrat de travail et, plus particulièrement,

à la relation de subordination qu'il établit entre le travailleur et l'entité à laquelle les services sont rendus (Supiot, 2001, C.1).

Plutôt que de traiter l'emploi à temps partiel « régulier » comme une variation valide de la norme et de demander une extension des prestations, le prototype « au-delà de l'emploi » revendique la réduction de l'horaire de travail pour toutes les personnes pendant la durée du cycle de vie et la réorganisation de la production afin que le marché corresponde à ces diverses phases. Il adopte la notion du « temps du travailleur » en vue de permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, d'encourager la souplesse véritablement axée sur le travail et de promouvoir la redistribution de l'emploi (Supiot, 2001, 84; voir aussi Fudge et Vosko, 2001b). À la fin des discussions concernant ce qui est devenu par la suite la Convention sur le travail à temps partiel, plusieurs États membres et représentants des travailleurs avaient proposé le type de modification du temps de travail décrit suivant le prototype mentionné dans « au-delà de l'emploi », mais il avait été rejeté presque immédiatement (OIT, 1993a). Toutefois, ce type de modification s'apparente aux développements plus récents survenus en Allemagne et aux Pays-Bas sous l'influence de la *Directive sur le travail à temps partiel* (1997) de la CE qui a obtenu un certain succès.

L'Allemagne a adopté en 2001 une *Loi sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée (2001)* qui confère le droit à tous les employés (à temps plein et à temps partiel) ayant accumulé six mois de service continu auprès d'un employeur qui emploie régulièrement plus de quinze personnes de réduire leurs heures de travail (Article 8).<sup>78</sup> Le double objectif de cette mesure est de réduire le chômage et de permettre aux employés (tant les hommes que les femmes) de s'acquitter de leurs responsabilités familiales ou de faire du bénévolat, de suivre une formation, un programme d'apprentissage ou éducatif (Berg, 2002; Burri, Opitz et Veldman, 2003; Jacobs et Schmidt, 2001). La *Loi* permet aussi aux employés à

---

<sup>78</sup> Les employeurs peuvent, cependant, refuser ce droit aux employés en invoquant des « raisons d'affaires », mais peu de vérifications sont faites afin de voir à l'exécution de cette disposition. L'issue sera en dernier recours laissée entre les mains des tribunaux (Burri, Opitz et Veldman 2003, 322).

temps partiel qui remplissent ces critères d'allonger leurs heures de travail (Article 9), et oblige l'employeur à [traduction] « accorder la préférence à un intérêt à l'égard d'un allongement des heures de travail, à moins que cela n'entre en conflit avec des motifs opérationnels *urgents* ou avec des demandes provenant d'autres employés à temps partiel » (Berg, 2002, 208). Le but de cette mesure est de promouvoir plus d'égalité entre les hommes et les femmes en favorisant un meilleur équilibre des genres, non seulement entre ceux qui travaillent à temps partiel, mais aussi entre ceux qui travaillent à temps plein. Les analystes prévoient que, réunies, ces mesures pourraient contribuer à une augmentation de la proportion d'hommes travaillant à temps partiel, ce qui pourrait encourager davantage d'hommes à assumer une plus grande part des soins non rémunérés. L'un des points forts essentiels de cette *Loi* tient à ce qu'elle couvre les prétendus travailleurs à temps partiel marginaux, qui sont définis en Allemagne comme ceux dont le revenu mensuel ne dépasse pas certaines limites établies (325 Euros en 2002) ou encore dont la semaine de travail normale est de 15 heures ou moins (Berg, 2002, 209). L'inclusion de ce groupe dans le champ d'application de la loi s'établit en parallèle avec l'application des mesures de sécurité sociale statutaires aux travailleurs engagés dans ces types de relations de travail, une décision motivée à l'origine par le désir de l'Allemagne de préserver sa capacité de financer les programmes de sécurité sociale statutaires devant l'évolution des relations d'emploi, une décision qui, paradoxalement, a pour effet de préserver le traitement égal (Berg, 2002, 210).

La *Loi sur l'ajustement des heures de travail (2000)* aux Pays-Bas va encore plus loin que sa contrepartie allemande. Elle accorde en effet aux employés le droit statutaire de réduire et d'allonger leurs heures de travail, à moins que l'employeur ne puisse démontrer que des raisons d'affaires sérieuses l'empêchent de donner suite à une telle requête.<sup>79</sup> Par conséquent, étant donné qu'il incombe à l'employeur de justifier son refus d'accorder à un travailleur son

---

<sup>79</sup> Pour obtenir une évaluation approfondie de cette loi, voir Burri, 2001 et Burri, à paraître.

désir d'ajuster ses heures de travail, le recours à ces mesures a été beaucoup plus répandu aux Pays-Bas qu'en Allemagne, et ce, malgré les caractéristiques relativement similaires de ces lois dans les deux pays. Par ailleurs, l'objectif officiel de la loi néerlandaise est [traduction] « d'améliorer les possibilités pour les travailleurs de modifier leur horaire de travail en fonction de leurs besoins durant les diverses périodes qui se présentent au cours de leur carrière » (Burri, Optiz et Veldman, 2003, 322). De cette manière, la loi néerlandaise remet carrément en question les hypothèses prépondérantes concernant ce qui constitue une semaine régulière de travail pour les employés et s'efforce de les transcender. En revanche, la loi allemande se concentre sur l'objectif consistant à ce que les employés à temps partiel ne soient pas traités moins favorablement que les employés à temps plein se trouvant dans une situation comparable, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des motifs objectifs, un langage qui n'est pas sans rappeler la Convention concernant la discrimination de l'OIT (Berg, 2002, 209).

Avec le prototype « au-delà de l'emploi », les droits de tirage sociaux sont la solution proposée au problème des normes minimales pour lequel les approches de la protection sociale et des travailleurs fondées sur le traitement égal sont mal outillées. Ces droits sont essentiellement « un nouveau type de droit social lié au travail en général (travail dans la sphère familiale, travail de formation, travail bénévole, travail indépendant, travail dans l'intérêt public, etc.) » et établis en fonction d'une participation antérieure à la population active, mais « dont la prise d'effet est le résultat de la libre décision de l'individu et *non le résultat d'un risque* » [Traduction] (Supiot, 2001, 56, c'est moi qui souligne). Sur la question du statut, ce prototype affirme aussi le caractère essentiel de la liberté de travailler selon divers statuts, qu'il s'agisse du statut d'employé ou de celui d'entrepreneur indépendant, sans pour autant se priver des droits sociaux et statutaires (Supiot, 2001, 10). Ajoutant une dimension importante à la justification d'avoir aboli la distinction entre employés et travailleurs indépendants, il se préoccupe moins de changements quantitatifs, comme ceux qui sont documentés dans les

discussions portant sur le champ de la relation de travail, que de changements qualitatifs à l'échelle de la relation de travail sans distinction.

La vision du contrat de genre dans le prototype « au-delà de l'emploi » nécessite une élaboration plus poussée, de même qu'une certaine expansion. Les premiers architectes de ce prototype ont consacré peu d'attention à l'exploration des avenues destinées à favoriser un plus grand partage des activités de soins non rémunérées entre les hommes et les femmes. Effectivement, l'effort visant à aller « au-delà de l'emploi » dans l'organisation de la protection sociale et des travailleurs est attentif au danger que représente le fait que le système social et juridique de production en voie de formation [traduction] « sera construit suivant un modèle comportant de solides partis pris sexistes, faisant de la discrimination à l'égard des femmes du point de vue de l'indépendance économique et des carrières professionnelles, et de la discrimination à l'égard des hommes en ce qui a trait au respect du développement des liens affectifs et des relations familiales » (Supiot, 2001, 180). Le prototype « au-delà de l'emploi » rejette l'idée d'une orientation stratégique forçant les travailleurs à échanger leurs conditions précaires pour le type de flexibilité nécessaire pour assurer les activités de soins non rémunérées, le bénévolat, la formation ou d'autres activités d'intérêt public. Les deux réunis, la demande explicite de possibilités de formation et d'emploi de haute qualité pour les hommes et les femmes, et l'argument en faveur d'une valorisation des activités de soins qui en découle, reviennent à accepter tacitement un nouveau contrat de genre caractérisé par un système universel et intégré de gains, d'apprentissage et de prestation des soins. Toutefois, des éléments fondamentaux de ce modèle ne sont pas parfaitement harmonisés avec cette reconnaissance sur le plan philosophique de l'importance de l'égalité des sexes et, par conséquent, avec l'acceptation d'un contrat de genre fondé sur le travail partagé et les soins valorisés. Par exemple, tels qu'on les conçoit, les droits de tirage sociaux sont obtenus au moyen d'une participation antérieure au marché du travail. Cette conception illustre bien une limite opérationnelle de ce prototype. La nécessité d'accorder un répit aux fournisseurs de soins

non rémunérés dans les ménages et les collectivités et les mesures de soutien destinées à soulager ces travailleurs lors des divers cycles de transition au cours de l'existence, y compris des allers retours entre des périodes où ils participent massivement au travail non rémunéré et d'autres où ils participent au marché du travail, est bien documentée. Même s'il est assez audacieux de l'envisager, un modèle des droits de tirage sociaux qui tiendrait davantage compte des changements nécessaires au contrat de genre pourrait aussi permettre aux travailleurs de se qualifier en vue d'obtenir des droits de tirage sociaux sur la base d'une participation antérieure à des formes socialement nécessaires de travail non rémunéré ou d'une combinaison entre une participation antérieure au marché du travail et du travail non rémunéré. Ce type de changement subtil offrirait de meilleures garanties d'offrir l'accès bidirectionnel que le prototype « au-delà de l'emploi » vise à cultiver.

### C. Le modèle du CIT : entre la limitation de l'érosion et le prototype « au-delà de l'emploi »

Le CIT représente un modèle interrelié de réglementation supranationale et nationale du travail dont le rôle central consiste à construire des principes et des cadres normatifs qui aident les gouvernements nationaux à élaborer des normes de fond sur le travail. Par conséquent, l'approche adoptée pour la réglementation du travail précaire dans le CIT est, peut-être comme on pourrait s'y attendre, façonnée par les tensions qui existent entre deux approches. La première, une approche de la protection sociale et des travailleurs cherchant à aller « au-delà de l'emploi », imaginant une certaine fluidité dans la conception des systèmes de prestation des mesures de soutien destinées à répondre aux besoins des diverses phases du cycle de vie, le partage du travail, et une valorisation accrue des activités de soins, et une autre approche qui conserve la relation de travail en tant que pivot de la protection sociale et des travailleurs, où le salariat est prescrit pour tous les adultes et où la prestation des soins est dévalorisée. En

accordant la priorité à l'élargissement de l'application de la relation d'emploi type, le modèle du CIT répond d'une certaine manière à la forme que prend le travail précaire dans les pays industrialisés libéraux, comme le Canada et les États-Unis, même si cette réponse est insatisfaisante. Dans cette typologie, la nouvelle constellation de normes internationales du travail destinées à mettre un frein au travail précaire rapproche davantage ce modèle de l'approche fondée sur le parcours de vie sur l'axe de la protection sociale et des travailleurs que le prototype Dunlop et, de façon marginale, elle s'apparente davantage aux visions différentes que constituent le travail partagé et les soins valorisés mises de l'avant par le prototype « au-delà de l'emploi ». Néanmoins, l'orientation axée sur la normalisation de l'égalité de traitement du CIT, à laquelle s'ajoute la *Déclaration sociale*, limitent la capacité de ce modèle de répondre à la croissance du travail précaire qui remonte au milieu des années 1970 et de prendre en compte l'inégalité entre les sexes, qu'il s'agisse du travail précaire dont l'expression se traduit principalement sous la forme de la déviation ou de façon prépondérante sous la forme de l'érosion.

## Conclusion

L'engagement relatif à l'égalité de traitement entraîne un élargissement forcé de la relation d'emploi type afin qu'elle couvre davantage de situations d'emploi, mais sans entraîner de modification fondamentale de la norme masculine proprement dite. Ainsi, il ne fait que renforcer le mouvement vers un contrat fondé sur deux soutiens et une femme assurant la prestation des soins, où l'on retrouve une plus grande égalité entre les hommes et les femmes sur le plan du choix professionnel de même que des conditions de travail, du moins chez ceux se trouvant dans des situations comparables. Mais, étant donné que ce contrat néglige les « structures sociales du pouvoir » fondamentales (Fredman, 1997, 15), les normes minimales

demeurent une préoccupation limitée et la principale responsabilité des activités de soins continue d'être associée aux femmes. La négligence à l'égard des activités de soins va bien au-delà de ces instruments, jusque dans la réglementation internationale du travail proprement dite, à la fois dans son organisation et dans sa substance. Et, de concert avec la promotion d'un traitement uniforme (ou équivalent), elle se trouve à la croisée d'une série de paradoxes caractéristiques de la réglementation internationale du travail précaire. Ces paradoxes ont trouvé leur expression la plus nette au cours des vingt-cinq dernières années du XX<sup>e</sup> siècle, alors que le CIT s'est vu ajouter de nouvelles normes internationales du travail concernant le travail à temps partiel, le travail à domicile et le travail pour des agences privées, et ils deviennent encore plus marqués lors des discussions qui se poursuivent sur le champ d'application de la relation de travail.

En 2000, le Comité d'experts sur les travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection de l'OIT a reconnu la forte représentation des femmes dans les formes non protégées du travail dépendant. Il a par ailleurs affirmé ce qui suit : « Établir des niveaux de protection différents entre les travailleurs ayant un emploi stable et ceux qui n'en ont pas se justifie moins que jamais, d'autant moins qu'aujourd'hui les incidences de l'instabilité dans l'emploi sont très importantes. Il en va de même pour les différences de protection entre homme et femmes. » (OIT, 2000b, paragr. 125). Passant de l'observation à l'action, les Conclusions de la discussion générale sur le champ d'application de la relation de travail en 2003 établissent un parallèle et un lien sans précédent entre la montée du travail précaire et les inégalités de genre. Elles relient l'absence de protection des travailleurs chez ceux qui n'ont pas de relation de travail identifiable, présentant les caractéristiques de la subordination et de la dépendance, et la forte représentation des femmes dans certaines formes de travail dépendant. Cependant, il existe une antinomie entre les efforts accomplis à l'échelle internationale en vue de réglementer le travail précaire qui sont attentifs à son caractère différencié selon le sexe, et le maintien d'un engagement à l'égard du traitement égal (au sens restreint) dans le CIT. L'adoption d'une

approche fondée sur le parcours de vie en ce qui concerne l'application plus étendue de la protection sociale et des travailleurs devrait logiquement découler de la reconnaissance désormais explicite par l'OIT du lien existant entre le sexe de la personne et le travail précaire, mais cette approche contrevient fondamentalement avec la priorité axée sur le traitement égal et reposant sur la normalisation. Tant que le modèle du CIT conservera sa vision étroite du traitement égal et demeurera centré sur la préservation d'un point de référence unique concernant l'élargissement de l'application de la protection sociale et des travailleurs, la réglementation internationale du travail précaire continuera d'être différenciée selon le sexe. Cela freinera la transformation des structures dépassées du marché du travail et reproduira les relations de pouvoir sexistes entourant le travail précaire.

# Bibliographie

- Alcock, A. *History of the International Labour Organization*, New York, Octagon, 1971.
- Anxo, D. « Allocation du temps et partage des tâches en France et en Suède », dans *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale. Dynamique du changement et protection des travailleurs*, P. Auer et B. Gazier, Genève, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, France/ Institut international d'études sociales, 2002.
- Applebaum, E. « Transformation du travail et de l'emploi et nouvelles insécurités », dans *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale. Dynamique du changement et protection des travailleurs*, P. Auer et B. Gazier, Genève, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, France/Institut international d'études sociales, p. 17, 2001.
- Applebaum, E. Allocution d'ouverture : « Partage du travail et revalorisation des activités de soins : de nouvelles normes pour organiser le marché du travail et les activités de soins non rémunérées », dans *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale. Dynamique du changement et protection des travailleurs*, P. Auer et B. Gazier, Genève, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, France/ Institut international d'études sociales, p. 91, 2002a.
- Applebaum, E. Synthèse. *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale. Dynamique du changement et protection des travailleurs*, P. Auer et B. Gazier, Genève, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, France/ Institut international d'études sociales, p. 141, 2002b.
- Armstrong, P. et H. Armstrong. *The double ghetto: Canadian women and their segregated work*, Toronto, McClelland and Stewart, 1994.
- Arthurs, H. W. "The Dependent Contractor: A Study of the Legal Problems of Countervailing Power", dans *University of Toronto Law Journal*, vol. 16, p. 89, 1965.
- Auer, P. et B. Gazier (éd.) *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale. Dynamique du changement et protection des travailleurs*, Genève, Institut international d'études sociales, 2002.
- Australie. *Workplace Relations Act, 1996*. <http://scaleplus.law.gov.au/html/pasteact/0/70/top.htm>
- Australie (Queensland). *Queensland Industrial Relations Act, 1999*. <http://legislation.qld.gov.au/Legislation%20Docs/Currentl.htm>
- Australian Industrial Relations Commission (AIRC). *Award Simplification Decision, P7500*, 1997. [http://www.airc.gov.au/documents/full\\_bench/full\\_bench\\_decisions.html](http://www.airc.gov.au/documents/full_bench/full_bench_decisions.html)
- Australian Industrial Relations Commission (AIRC). Automotive, Food, Metals, Engineering, Printing and Kindred Industries Union (C No. 22704 of 1999), *The Metal Casuals Case, T4991*, 2000. [http://www.airc.gov.au/documents/full\\_bench/full\\_bench\\_decisions.html](http://www.airc.gov.au/documents/full_bench/full_bench_decisions.html)

- Australian Bureau of Statistics (ABS). Survey of Employment Arrangements and Superannuation, demande spéciale, Sydney, 2000.
- Australian Bureau of Statistics (ABS). Labour Statistics: Concepts, Sources and Methods, Sydney, 2001.
- Bakker, I. *Travail non rémunéré et macroéconomie : nouveau débat, nouveaux outils d'intervention*, Ottawa, Condition féminine Canada, 1998.
- Barker, K. et K. Christensen (éd.) *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*, Ithaca, NY, ILR Press, 1998.
- Belman, D. et L. Golden. "Which Workers are Non-Standard and Contingent and Does it Pay?" dans *Flexible work arrangements: conceptualizations and international experiences*, I. U. Zeytinoglu, Pays-Bas, Kluwer Law International, p. 214, 2002.
- Bendel, M. "The Dependent Contractor: An Unnecessary and Flawed Development in Canadian Labour Law", dans *University of Toronto Law Journal*, vol. 32, p. 374, 1982.
- Benjamin, P. "Who needs labour law? Defining the scope of labour protection", dans *Labour law in an era of globalization: transformative practices and possibilities*. J. Conaghan, M. Fischl, Klare, K. Oxford Onati, Oxford University Press, p. 75, 2002.
- Block, R. et K. Roberts. "A Comparison of Labour Standards in the United States and Canada", dans *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 55, n° 2, p. 293, 2000.
- Bronfenbrenner, K. "The American Labour Movement and the Resurgence in Union Organizing", dans *Trade Unions in Renewal: A Comparative Study*, P. Fairbrother et C. Yates, Londres, Continuum, p.32, 2003.
- Buchanan, J. et L. Thornthwaite. *Paid work and parenting: Charting a new course for Australian families*, Sydney, University of Sydney, 2001.
- Buchtemann, C. F. et S. Quack "How Precarious is 'Non-Standard' Employment? Evidence for West Germany" dans *Cambridge Journal of Economic*, vol. 14, p. 315, 1990.
- Burgess, J. et I. Campbell "The Nature and Dimensions of Precarious Employment in Australia", dans *Labour and Industry*, vol. 8, n° 3, p. 5, 1998.
- Burri, S. "Part-Time Work in the Netherlands: Towards Policies on Differentiation of Working Time During One's Lifetime?", dans *EuroAS*, vol. 11, p. 208, 2001.
- Burri, S. "Flexibility and Security, Working Time and Work-Family Policies in the Netherlands." Communication présentée lors de l'atelier sur le travail précaire, les femmes et la nouvelle économie : le défi aux normes juridiques, Institut international de sociologie juridique, 2 juillet, Onati, Espagne, 2004.
- Burri, S. D., H. C. Opitz, et A. G. Veldman. "Work-Family Policies on Working Time put into Practice. A Comparison of Dutch and German Case Law on Working Time Adjustment", dans *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 19, n° 3, p. 321, 2003.

- Campbell, I. *Labour restructuring and the growth of casual employment in Australia, 1982-1996*. Melbourne, University of Melbourne, Australie, 1998.
- Campbell, I. et J. Burgess. "The Nature and Dimensions of Precarious Employment in Australia", dans *Labour and Industry*, vol. 8, n° 3, p. 97, 1998.
- Campbell, I. et J. Burgess "Casual Employment in Australia and Temporary Employment in Europe: Developing a Cross-National Comparison", dans *Work, Employment and Society*, vol. 15, n° 1, p. 177, 2001.
- Canada. *Loi sur le statut de l'artiste*, Lois du Canada c.33, 1992.
- Canada. Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneures, Ottawa, 2004.
- Carre, F., M. Ferber, G. Lonnie et S. Herzenberg. *Non-Standard Work Arrangements*. Wisconsin, Industrial Relations Association, 2000.
- Carter, D., G. England, B. Etherington et G. Trudeau. *Labour law in Canada*, Markham, Ontario et La Haye, Pays-Bas, Butterworths Canada/Kluwer Law International, 2002.
- Clayton, A. et M. Mitchell "Study on the Employment Situations and Worker Protection in Australia: A Report to the International Labour Office" Melbourne, The Centre for Employment and Labour Relations Law at the University of Melbourne, 1999.
- Clement, W. *The struggle to organize : resistance in Canada's fishery*, Toronto, Ontario, McClelland and Stewart, 1986.
- Cobble, D. S. et L. F. Vosko. "Historical Perspectives on Representing Workers in 'Non-Standard' Employment", dans *Industrial Relations Research Association*, p.: 291-312, 2000.
- Commission de coopération dans le domaine du travail. *The Rights of Nonstandard Workers: A North American Guide*, Washington, D.C., Secrétariat de la Commission de coopération dans le domaine du travail, 2003.
- Conaghan, J. "Women, Work and Family: A British Revolution?", dans *Labour Law In An Era of Globalization: Transformative practices and possibilities*, J. Conaghan, M. Fischl et K. Klare, Londres, Oxford University Press, 54 p, 2002.
- Connell, R. W. *Gender and Power*. Cambridge, Polity Press, 1987.
- Cooney, S. "Testing Times for the ILO: Institutional Reform for the New International Political Economy", dans *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 20, 364 p., 1999.
- Cranford, C. "From Precarious Workers to Unionized Employees and Back Again?: The Challenges of Organizing Personal-Care Workers in Ontario", dans *Self-Employed Workers Organize: Law, Policy, and Unions*. C. Cranford, J. Fudge, E. Tucker et L. F. Vosko, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, à paraître.
- Cranford, C., J. Fudge, E. Tucker et L. F. Vosko. *Self-Employed Workers Organize: Law, Policy, and Unions*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, à paraître.

- Dale, A. "Self-Employment and entrepreneurship: notes on two problematic concepts", dans *Deciphering Self-Employment*, R. Burrows. Londres et New York, Routledge, 35 p., 1991.
- Davidov, G. *The Three Axes of Employment Relationships: A Characterization of Workers in Need of Protection*, Toronto, University of Toronto, 2002.
- Davies, P. et M. Freedland. "Employees, Workers, and the Autonomy of Labour Law", dans *Zur Autonomie des Individuums*, D. Simon et M. Weiss, Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 31 p., 2001.
- Deakin, S. "The Many Futures of the Contract of Employment", dans *Labour Law in an Era of Globalization: Transformations, Practices and Possibilities*, J. Conaghan, M. Fischl et K. Klare, Londres, Oxford, 177 p., 2002.
- Delage, B. *Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada*, Hull, Québec, Développement des ressources humaines Canada, 2002.
- Doeringer, P. B. et M. J. Piore. *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, Mass., Heath Press, 1971.
- Duffy, A. et N. Pupo. *Part-time paradox: connecting gender, work and family*, Toronto, McClelland and Stewart, 1992.
- Dunlop Commission on the Future of Worker-Management Relations. *Fact Finding Report: Commission on the Future of Worker-Management Relations*, Washington, D.C., Secretary of Labor and Secretary of Commerce, 1994a.
- Dunlop Commission on the Future of Worker-Management Relations. *The Dunlop Commission On the Future of Worker-Management Relations: Final Report*. Washington, D.C., Secretary of Labor and Secretary of Commerce, 1994b.
- Eardley, T. et A. Corden. *Low income self-employment: work, benefits, and living standards*, Aldershot, Avebury, 1996.
- Edwards, R., D. Gordon et M. Reich. *Segmented work, divided workers : the historical transformations of labor in the United States*, Cambridge [Cambridgeshire] New York, Cambridge University Press, 1982.
- Eichler, M. *Family Shifts: Families, policies, and gender equality*, Toronto, Oxford University Press, 1997.
- Elias, P. "Status in Employment: A World Survey of Practices and Problems", dans *Bulletin of Labour Statistics* vol.1, p. XI, 2000.
- Engblom, S. "Equal Treatment of Employees and Self-Employed Workers", dans *International journal of comparative labour law and industrial relations*, vol. 17, p. 211, 2001.
- England, G., I. Christie et M. Christie. *Employment law in Canada*, Toronto, Butterworths, 1998.

- Esping-Anderson, G. « Vers un contrat social pour l'égalité entre hommes et femmes à l'ère post-industrielle », dans *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale. Dynamique du changement et protection des travailleurs*. P. Auer et B. Gazier. Genève, Institut international d'études sociales, p. 109, 2002.
- États-Unis. *National Labor Relations Act*, 1935.  
<http://www.nlr.gov/nlr/legal/manuals/rules/act.asp>
- États-Unis. *Fair Labor Standards Act*, 1938. <http://www.dol.gov/esa/whd/flsa/>
- États-Unis. *Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act*, 1985.  
<http://www.dol.gov/dol/topic/helathplans/cobra.htm#doltopics>
- États-Unis. *Employment and Training Act*, 1989.  
[http://www.dol.gov/dol/allcfr/ETA/Title\\_20/Part\\_639/toc.htm](http://www.dol.gov/dol/allcfr/ETA/Title_20/Part_639/toc.htm)
- États-Unis. *Worker Adjustment and Retraining Notification Act*, 1989.  
[http://www.dol.gov/dol/allcfr/ETA/Title\\_20/Part\\_639/toc.htm](http://www.dol.gov/dol/allcfr/ETA/Title_20/Part_639/toc.htm)
- Commission européenne. Directive 97/81/CE concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel dans *Journal officiel de la communauté européenne*, 1997.
- Commission européenne. *Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998.
- Fraser, N. *Justice Interruptus: Critical Reflections on the 'Postsocialist' Condition*, New York, Routledge, 1997.
- Fredman, S. *Women and the Law*, Londres, Oxford, 1997.
- Fudge, J. *Precarious work and Families*, Toronto, Centre for Research on Work and Society, York University, 1997.
- Fudge, J. "From Segregation to Privatization: Equality, the Law, and Women Public Servants, 1980-2001", dans *Privatization, Law and the Challenge to Feminism*, J. Fudge et B. Cossman, Toronto, University of Toronto Press p. 86, 2002.
- Fudge, J. "Deemed to be Entrepreneurs: Rural Route Mail Couriers and Canada Post", dans *Self-Employed Workers Organize: Law, Policy, and Unions*, C. Cranford, J. Fudge, E. Tucker et L. F. Vosko, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, à paraître.
- Fudge, J., E. Tucker, et L. F. Vosko. *Le concept légal de l'emploi : la marginalisation des travailleurs*, Ottawa, Commission du droit du Canada, 2002 .
- Fudge, J., E. Tucker, L. F. Vosko. "Employee or Independent Contractor? Charting the Legal Significance of the Distinction in Canada", dans *Revue canadienne de droit du travail et de l'emploi*, vol. 10, n° 2, p. 193, 2003a.
- Fudge, J., E. Tucker, L. F. Vosko. "Changing Boundaries in Employment: Developing a New Platform for Labour Law", dans *Revue canadienne de droit du travail et de l'emploi*, vol. 10, n° 3: 361 p., 2003b.

- Fudge, J. et L. F. Vosko. "Gender, Segmentation and the Standard Employment Relationship in Canadian Labour Law and Policy", dans *Economic and Industrial Democracy*, vol 22, n° 2: 271, 2001a.
- Fudge, J. et L. F. Vosko. "By Whose Standards? Re-regulating the Canadian Labour Market", dans *Economic and Industrial Democracy*, n° 22, p, 327, 2001b.
- Fudge, J., et L. F. Vosko. "Gendered Paradoxes and the Rise of Contingent Work: Towards a Transformative Feminist Political Economy of the Labour Market", dans *Changing Canada: political economy as transformation*, W. Clement, Vosko, Leah F. Montréal, Kingston, McGill-Queen's University Press, p. 183, 2003.
- Gazier, B. Allocution d'ouverture : marchés du travail et transitions, *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale, Dynamique du changement et protection des travailleurs*, P. Auer et B. Gazier, Genève, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, France/Institut international d'études sociales, p. 25, 2002.
- Hyde, A. "Employment law after the death of employment", dans *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law*, vol. 1, n° 1, 1998.
- Hyde, A. *Classification of U.S. Working People and its Impact on Worker Protection: A Report Submitted to the International Labour Office*, 2000.
- OIT. Convention sur la durée du travail (C. 1), Washington, Bureau international du Travail, 1919a.
- OIT. Convention sur la protection de la maternité (C. 3), Genève, Bureau international du Travail, 1919b.
- OIT. Convention sur le travail de nuit (femmes) (C. 4), Washington, Bureau international du Travail, 1919c.
- OIT. Recommandation sur l'utilisation des loisirs (R. 21), Genève, Bureau international du Travail, 1924.
- OIT. Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (C. 26), Genève, Bureau international du Travail, 1928.
- OIT. Convention sur la durée du travail (commerce et bureau)(C. 30), Genève, Bureau international du Travail, 1930.
- OIT. Procès-verbal, 18<sup>e</sup> session Conférence internationale du Travail, Genève, Bureau international du Travail, 1934a.
- OIT. Convention (révisée) du travail de nuit (femmes)(C. 41), Genève, Bureau international du Travail, 1934b.
- OIT. Convention du chômage (C. 44), Genève, Bureau international du Travail, 1934c.

- OIT. Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail (Déclaration de Philadelphie), Conférence internationale du Travail, 26<sup>e</sup> session. Philadelphie, Bureau international du Travail, 1944.
- OIT. Rapport VII : Liberté syndicale et relations industrielles, Conférence internationale du Travail, 30<sup>e</sup> session. Genève, Bureau international du Travail, 1947.
- OIT. Rapport VII : Liberté syndicale et protection du droit syndical, Conférence internationale du Travail, 31<sup>e</sup> session. Genève, Bureau international du Travail, 1948a.
- OIT. Rapport VIII (2) : Relations industrielles, Conférence internationale du Travail, 31<sup>e</sup> session. Genève, Bureau international du Travail, 1948b.
- OIT. Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (C. 87), Genève, Bureau international du Travail, 1948c.
- OIT. Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (C. 98), Genève, Bureau international du Travail, 1949.
- OIT. Rapport VII : Révision de la Convention sur la protection de la maternité (1919), Conférence internationale du Travail, 35<sup>e</sup> session. Genève, Bureau international du Travail, 1952a.
- OIT. Convention concernant la sécurité sociale (C. 102), Genève, Bureau international du Travail, 1952b.
- OIT. Convention sur la protection de la maternité (révisée) (C. 103), Genève, Bureau international du Travail, 1952c.
- OIT. Convention concernant la discrimination (emploi et profession)(C. 111), Genève, Bureau international du Travail, 1952d.
- OIT. Recommandation sur les congés payés (R. 98), Genève, Bureau international du Travail, 1954.
- OIT. Convention concernant la discrimination (emploi et profession)(C. 111), Genève, Bureau international du Travail, 1958.
- OIT. Rapport VI (1) Les travailleuses dans un contexte économique mondial nouveau, Conférence internationale du Travail, 48<sup>e</sup> session. Genève, Bureau international du Travail, 1963.
- OIT. Recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales (R. 123), Genève, Bureau international du Travail, 1965.
- OIT. Déclaration sur l'égalité des chances et de traitement pour les travailleuses, Genève, Bureau international du Travail, 1975.
- OIT. Recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales (R. 165), Genève, Bureau international du Travail, 1981.

- OIT. Rapport VII : Évaluation du Programme international pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail, Conférence internationale du Travail, 70<sup>e</sup> session. Genève, Bureau international du Travail, 1984a.
- OIT. Sixième point à l'ordre du jour : Évaluation du Programme international pour l'amélioration des conditions et du milieu de travail (PIACT), Conférence internationale du Travail, 70<sup>e</sup> session, Compte rendu provisoire. Genève, Bureau international du Travail, 1984b.
- OIT. Liberté d'association : Recueil des décisions et principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration de l'OIT, Genève, Bureau international du Travail, 1985a.
- OIT. Résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au travail, Genève, Bureau international du Travail, 1985b.
- OIT. Séminaire tripartite sous-régional pour l'Asie concernant la protection des travailleurs à domicile : délibérations du PIACT (Programme international d'amélioration des conditions et du milieu de travail), Manille, Bureau international du Travail, 1988.
- OIT. Documents de la Réunion d'experts sur la protection sociale des travailleurs à domicile, Genève, Bureau international du Travail, 1990a.
- OIT. Résolution concernant la promotion du travail indépendant. *Résolutions adoptées par la Conférence internationale du Travail lors de sa 77<sup>e</sup> session*, Genève, Bureau international du Travail, 1990b.
- OIT. Rapport V (1) : Le travail à temps partiel. Conférence internationale du Travail, 80<sup>e</sup> session, Genève, Bureau international du Travail, 1993a.
- OIT. Rapport V (2) : Le travail à temps partiel, Conférence internationale du Travail, 80<sup>e</sup> session, Genève, Bureau international du Travail, 1993b.
- OIT. Convention sur le travail à temps partiel (C. 175), Genève, Bureau international du Travail, 1994a.
- OIT. Recommandation sur le travail à temps partiel (R. 182), Genève, Bureau international du Travail, 1994b.
- OIT. Rapport V (2) : Le travail à domicile. Conférence internationale du Travail, 83<sup>e</sup> session, Genève, Bureau international du Travail, 1995.
- OIT. Convention sur le travail à domicile (C. 177), Genève, Bureau international du Travail, 1996a.
- OIT. Recommandation sur le travail à domicile (R. 184), Genève, Bureau international du Travail, 1996b.
- OIT. Rapport VI (2) : La main-d'œuvre contractuelle, Conférence internationale du Travail, 85<sup>e</sup> session, Genève, Bureau international du Travail, 1997a.
- OIT. Convention sur les agences d'emploi privées (C. 181), Genève, Bureau international du Travail, 1997b.

- OIT. Rapport V (2B) : Comité de la main-d'œuvre contractuelle, Conférence internationale du Travail, 86<sup>e</sup> session, Genève, Bureau international du Travail, 1998a.
- OIT. Rapport V (2B) : Comité de la main-d'œuvre contractuelle, Addenda, Conférence internationale du Travail, 86<sup>e</sup> session, Genève, Bureau international du Travail, 1998b.
- OIT. Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail, Genève, Bureau international du Travail, 1998c.
- OIT. Un travail décent : rapport du directeur général, Genève, Bureau international du Travail, 1999.
- OIT. Convention sur la protection de la maternité (C. 183), Genève, Bureau international du Travail, 2000a.
- OIT Réunion d'experts sur les travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection (*Le champ de la relation de travail*) : Document technique de base, Genève, Bureau international du Travail, 2000b.
- OIT. *Rapport V : Le champ d'application de la relation de travail*, Bureau international du Travail, 91<sup>e</sup> session, Session. Genève, Organisation internationale du Travail, 2003a.
- OIT. Rapport du Comité de la relation de travail, compte rendu provisoire, 91<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, Genève, Bureau international du Travail, 2003b.
- OIT. Conseil d'administration, 28<sup>e</sup> session, Date, lieu et ordre du jour de la 95<sup>e</sup> session (2006) de la Conférence internationale du Travail, Genève, Bureau international du Travail, 2004.
- Jackson, A. "Regulating Precarious Labour Markets: What Can We Learn from New European Models?", dans *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, L. F. Vosko, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, en cours de révision.
- Jacobs, A. et M. Schmid. "The Right To Part-Time Work: The Netherlands and Germany Compared", dans *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, p. 371, 2001.
- Jacobs, J. et K. Gerson. *The Time Divide*. Boston, Harvard University Press, 2004.
- Jacobs, J. et K. Gerson. "Toward a family friendly and gender-equitable work week", dans *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law*, p. 457, 1998.
- Jacoby, S. M. *Employing bureaucracy : managers, unions, and the transformation of work in American industry, 1900-1945*, New York, Columbia University Press, 1985.
- Junor, A. "Permanent Part-Time Work: New Family-Friendly Standard or High Intensity Cheap Skills?", dans *Labour and Industry*, vol. 8, n<sup>o</sup> 3, p. 77, 1998.
- Kamerman, S. B. "Parental Leave Policies: An Essential Ingredient in Early Childhood Education and Care Policies", dans *Social Policy Report*, vol. XIV, n<sup>o</sup> 2, p. 3, 2000.

- Kessler-Harris, A. *In Pursuit of Equity: Women, Men and the Quest for Economic Citizenship in 20th Century America*, New York, Oxford University Press, 2001.
- Langille, B. "Labour Policy in Canada - New Platform, New Paradigm", dans *Canadian Public Policy*, vol. 28, p. 133, 2002.
- Société des Nations. Rapport sur la journée de travail de huit heures ou la semaine de 48 heures, Washington, Comité organisateur de la Conférence internationale du Travail, 1919.
- Lin, Z., J. Yates et G. Picot. *L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé : analyse empirique des faits récents survenus au Canada*, Documents de recherche, Ottawa, Statistique Canada, Direction des études analytiques, 1999.
- Loufti, M. F. "Self-Employment Patterns and Policy Issues in Europe", dans *International Labour Review*, vol. 130, n° 1, p. 1, 1991.
- Lowe, G. S. et G. Schellenberg. « Un bon emploi? Ce sont les relations de travail qui comptent le plus », dans la Collection Évolution des relations en matière d'emploi, RCRPP, Étude n° W05, Ottawa, Renouf Publishing Co. Ltd, 2001.
- Luxton, M. et L. F. Vosko. "Where Women's Efforts Count: The 1996 Census Campaign and 'Family Politics' in Canada", dans *Studies in Political Economy*, vol. 56, p. 49, été 1998.
- MacDonald, D. "The New Deal Model of Collective Bargaining and the Secondary Labour Market", Department of Law, Policy and Society, Northeastern University, 1998.
- MacPherson, E. "Collective bargaining for independent contractors: is the status of the artist act a model for other industrial sectors", dans *Revue canadienne de droit du travail et de l'emploi*, vol. 7, p. 355, 1999.
- Madar, D. *Heavy traffic : deregulation, trade, and transformation in North American trucking*. Vancouver, UBC Press, 2000.
- Marshall, K. « Travail autonome en couple », dans *L'emploi et le revenu en perspective*, vol.11, n° 4, p. 9, 1999.
- Montana. *Wrongful Discharge from Employment Act, Montana Code (Annotated)* Title 39 Labor, Chapter 2, The Employment Relationship, Part 9, 1987.
- Muckenberger, U. "Non-Standard Forms of Work and the Role of Changes in Labour and Social Security Legislation", dans *International Journal of Sociology of the Law*, vol.17, p. 267, 1989.
- Murray, J. "Social Justice for Women? The ILO's Convention on Part-Time Work", dans *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol 15, n° 1, p. 3, 1999.
- Murray, J. "The International Regulation of Maternity: Still Waiting for the Reconciliation of Work and Family Life", dans *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 17, n° 1, p. 25, 2001.

- Murtough, G. et M. Waite. *The Growth of Non-Traditional Employment: Are Jobs Becoming More Precarious?*. Melbourne, Productivity Commission, 2000a.
- Murtough, G. et M. Waite. *The Diversity of the Casual Contract of Employment*, Melbourne, Productivity Commission, 2000b.
- O'Donnell, A. "'Non-Standard' Workers in Australia: Counts and Controversies", dans *Australian Journal of Labour Law*, vol. 17, p. 1, 2004.
- OCDE Statistiques sur le marché du travail - Indicateurs. [www.oecd.org](http://www.oecd.org). Consulté en juin 2004.
- OCDE. *Perspectives de l'emploi : La renaissance partielle de l'emploi indépendant*, Paris, OCDE, 2000.
- Owens, R. "The Peripheral Worker: Women and the Legal Regulation of Outwork", dans *Public and Private: Feminist Legal Debates*, M. Thornton. Melbourne, Oxford University Press, 1995.
- Owens, R. "The 'long-term or permanent casual' -- an oxymoron or a 'a well enough understood Australianism' in the law?", dans *Australian Bulletin of Labour*, vol. 27, n° 2, p. 118, 2001.
- Owens, R. "Decent Work for the Contingent Workforce in the New Economy", dans *Australian Journal of Labour Law*, vol. 15, p. 209, 2002.
- Paterson, W. A. "Desire for Social Justice: Equal Pay, The International Labour Organization, and Australian Government Policy, 1919-1975", Schools of Humanities and Liberal Arts, Faculty of Education and Arts. Newcastle, University of Newcastle, 2003.
- Pfau-Effinger, B. "The Modernization of Family and Motherhood in Western Europe", dans *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*, R. Crompton. Londres, Oxford University Press, p. 60, 1999.
- Picchio, A. "Wages as a Reflection of Socially Embedded Production and Reproduction Processes", dans *The dynamics of wage relations in the New Europe*. L. Clarke, P. de Gijssel, J. Janssen. Londres, Kluwer, p. 195, 1998.
- Piore, M. « La reconfiguration du travail et de la relation de travail aux États-Unis au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle », dans *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale. Dynamique du changement et protection des travailleurs*, P. Auer et B. Gazier, Genève, Institut international d'études sociales p. 171, 2002.
- Pocock, B. et M. Alexander. "The Price of Feminised Jobs: New Evidence on the Gender Pay Gap in Australia", dans *Labour and Industry*, vol. 10, n° 2, p. 82, 1999.
- Pocock, B., J. Buchanan et I. Campbell. *Securing Quality Employment: Policy Options for Casual and Part-time Workers in Australia*. Adelaide, Chifley Research Centre, 2004.
- Polivka, A. "Contingent and alternative work arrangements, defined", dans *Monthly Labor Review* p. 3, octobre 1996.

- Polivka, A. et T. Nardone. "On the Definition of 'Contingent Work'", dans *Monthly Labor Review*, p 9, décembre 1989.
- Probert, B. *Part-Time Work and Managerial Strategy: Flexibility in the New Industry Relations Framework*. Canberra, AGPS: 40, 1995.
- Probert, B. "Gender and Choice: The Structure of Opportunity", dans *Work of the Future: Global Perspectives*. P. James, W. F. Veit et S. Wright. Sydney, Allen & Unwin, 1997.
- Rainbird, H. "The self-employed: small entrepreneurs or disguised wage-labourers?", dans *Farewell to flexibility*, A. Pollert. Oxford, Blackwell, p. 200, 1991.
- Rodgers, G. Introduction, "Precarious jobs in labour market regulation : the growth of atypical employment in Western Europe", G. Rodgers et J. Rodgers, Genève, Institut international d'études sociales, p. 1, 1989.
- Rooney, J., D. Lero, et coll. *Le travail autonome des femmes : options stratégiques qui favorisent l'égalité et les possibilités économiques*, Condition féminine Canada, 2002.
- Rosenfeld, R. A. "Employment Flexibility in the United States: Changing and Maintaining Gender, Class, and Ethnic Work Relationships", dans *Reconfigurations of class and gender*, J. Baxter et M. Western, Stanford, Californie, Stanford University Press, p. 105, 2001.
- Rubery, J. "Women in the Labour Market: A Gender Equality Perspective", Paris, Direction de l'éducation, de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE, 1998.
- Schmid, G. « Une assurance-emploi pour gérer les transitions critiques tout au long de la vie », dans *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale. Dynamique du changement et protection des travailleurs*, P. Auer et B. Gazier, Genève, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, France/Institut international d'études sociales, 2002.
- Schrank, W. E. "Benefitting fishermen: origins of fishermen's employment insurance in Canada, 1935-1957", dans *Revue d'études canadiennes*, vol. 33, n°1, p. 61, 1998.
- Schulman, B. *The Betrayal of Work: How Low-Wage Jobs Fail 30 Million American Workers and Their Families*, New York, The New Press, 2003.
- Scott, J. "Deconstructing Equality Versus Difference: Or The Uses of Poststructuralist Theory For Feminism", dans *Feminist Studies*, vol 14, n° 1, p. 33-50, 1988.
- Sen, A. « Travail et droits », dans *Revue internationale du travail*, vol. 139, n° 2, p. 119, 2000.
- Sheehan, K. "Has Employment-At-Will Outlived its Usefulness? A Comparison of U.S. and New Zealand Employment Law", dans *California Western International Law Journal*, vol. 28, p.323, 1997.
- South Australian Industrial Relations Tribunal. *Clerks (South Australia) Award Case*, 2000.

- Statistique Canada. Enquête sur la population active, totalisation spéciale de fichiers de microdonnées à grande diffusion, Ottawa, 2000.
- Statistique Canada. Enquête sur le travail indépendant, totalisation spéciale de fichiers de microdonnées à grande diffusion, Ottawa, 2000.
- Stewart, A. "Atypical employment and the failure of labour law", dans *Australian Bulletin of Labour*, vol. 18, p. 217, 1992.
- Stone, K. V. W. "The New Psychological Contract: Implications of the Changing Workplace for Labour and Employment Law", dans *UCLA Law Review*, vol. 48, p.519, 2001.
- Summers, C. "Employment at Will in the United States: The Divine Right of Employers", dans *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law*, vol. 3, p. 65, 2000.
- Supiot, A. *Au-delà de l'emploi : transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2001.
- Supiot, A. Allocution d'ouverture : Entre marché et réglementation : les nouvelles régulations sociales assurent-elles une sécurité tout au long de la vie, dans *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale*, P. Auer et B. Gazier, Genève, Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, France/ Institut international d'études sociales, p. 147, 2002.
- Swinnerton, K. et H. Wial. "Is Job Stability Declining in the U.S. Economy? Reply to Diebold, Neumark and Polsky", dans *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 48, n° 2, p. 293, 1995.
- Tham, J-C. Legal conceptions of casual employment. *The Proceedings of the 17th AIRAANZ Conference: Refereed Papers*. P. Holland. Melbourne, AIRAANZ, 2003.
- Tham, J-C. *Employment Security of Casual Employees: A Legal Perspective*, New Economies, New Industrial relations, Noosa, Queensland, Australie, 2004.
- Tilly, C. *Half a Job: Bad and Good Part-time Jobs in a Changing Labor Market*, Philadelphie, Temple University Press, 1996.
- Towson, M. « Non-Standard Work: The Implications for Pension Policy and Retirement Readiness », Ottawa, Bureau de la promotion de la femme, Développement des ressources humaines Canada, 1997.
- Trudeau, G. "Temporary Employees Hired Through A Personnel Agency: Who Is The Real Employer?" dans *Revue canadienne de droit du travail et de l'emploi*, n° 5, p. 359, 1998.
- Tucker, E. "Star Wars: Newspaper Distribution Workers and the Possibilities and Limits of Collective Bargaining", dans *Self-Employed Workers Organize: Law, Policy, and Unions*. C. Cranford, J. Fudge, E. Tucker et L. F. Vosko. Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, à paraître.
- United States Bureau of Labor Statistics. *Current Population Survey and Contingent Workers Supplement*. Totalisation spéciale de fichiers à grande diffusion, Washington, 2000.

- United States Bureau of Labor Statistics. *Current Population Survey*. Totalisation spéciale de fichiers à grande diffusion. Washington, 2001.
- United States Department of Labor. *futurework: Trends and Challenges for Work in the 21st Century*. Washington, 1999.
- United States Department of Labor. *Documenting Benefits Coverage for All Workers*. Compensation and Working Conditions Online. Washington, Contact : William J. Wiatrowski, 2004.
- United States Department of Labor (USDOL). *Union Members in 2003*, Washington, Bureau of Statistics, 2004.
- United States Department of Labor (USDOL). *Women in the Labor Force: A Data Book*. Washington, D.C., Bureau of Labor Statistics, Table 32, 2004.
- Vosko, L. F. « Legitimizing the Triangular Employment Relationships: Emerging International Labour Standards From a Comparative Perspective », dans *Comparative Labor Law and Policy journal*, n° 19, p. 43, 1997.
- Vosko, L. F. *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*, Toronto, University of Toronto Press, 2000.
- Vosko, L. F. "Decent Work': The Shifting Role of the ILO and the Struggle for Global Social Justice", dans *Global Social Policy*, vol. 2, p. 19, avril 2002.
- Vosko, L. F. «Gender Differentiation and the Standard/Non-Standard Employment Distinction in Canada, 1915 to the Present», dans Juteau, Danielle (éd.) *Patterns and Processes of Social Differentiation: The Construction of Gender, Age, 'Race/Ethnicity' and Locality*, University of Toronto Press/Presses de l'Université de Montréal, p. 25, 2003.
- Vosko, L. F. «Standard Setting at the ILO: The Case of Precarious Employment», dans *Hard Choices, Soft Law: Combining Trade, Environment, and Social Cohesion in Global Governance*. J. Kirkton et M. J. Trebilcock. New York, Ashgate, p. 139. 2004.
- Vosko, L. F. The Precarious Status of the Artist: Freelance Editors' Struggle for Collective Bargaining Rights, dans *Self-Employed Workers Organize: Law, Policy, and Unions*. C. Cranford, J. Fudge, E. Tucker et L. F. Vosko, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, à paraître.
- Vosko, L. F. et N. Zukewich. «Precarious by Choice? Gender and Self-Employment», dans *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. L. F. Vosko, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, à paraître.
- Vosko, L. F., N. Zukewich, et C. Cranford. « Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi », dans *L'emploi et le revenu en perspective* 17:16, 2003.
- Watson, I., J. Buchanan, I. Campbell et C. Briggs. *Fragmented Futures: New Challenges in Working Life*. Sydney, Federation Press, 2003.

Wilkander, U., A. Kessler-Harris, J. Lewis (éd.). *Protecting Women: Labor Legislation in Europe, The United States, and Australia, 1880-1920*. Urbana, University of Illinois Press, 1995.

Wooden, M. et D. Warren. "The characteristics of casual and fixed-term employment: evidence from the HILDA survey", *Melbourne Institute Working Paper*, vol. 15/03, p. 12, 2003.

Zukewich, N. « Soins informels non rémunérés », dans *Tendances sociales canadiennes*, vol. 70, p. 14, automne 2003.