

# **Les femmes occupant des emplois atypiques : le défi de la politique gouvernementale**

**Monica Townson**

La recherche et la publication de la présente étude ont été financées par le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada. Les opinions exprimées sont celles de l'auteure et ne reflètent pas nécessairement la politique officielle de Condition féminine Canada ou du gouvernement du Canada.

Mars 2003

Condition féminine Canada se fait un devoir de veiller à ce que toutes les recherches menées grâce au Fonds de recherche en matière de politiques adhèrent à des principes méthodologiques, déontologiques et professionnels de haut niveau. Chaque rapport de recherche est examiné par des spécialistes du domaine visé à qui on demande, sous le couvert de l'anonymat, de formuler des commentaires sur les aspects suivants :

- l'exactitude, l'exhaustivité et l'actualité de l'information présentée;
- la mesure dans laquelle l'analyse et les recommandations sont étayées par la méthodologie utilisée et les données recueillies;
- l'originalité du document par rapport au corpus existant sur le sujet et son utilité pour les organisations oeuvrant pour la promotion de l'égalité, les groupes de défense des droits, les personnes chargées de l'élaboration des politiques gouvernementales, les chercheuses et chercheurs et d'autres publics cibles.

Condition féminine Canada remercie toutes les personnes qui participent à ce processus de révision entre pairs.

### **Données de catalogage avant publication de la Bibliothèque nationale du Canada**

Townson, Monica, 1932-

Les femmes occupant des emplois atypiques [ressource électronique] : le défi de la politique gouvernementale

Publ. aussi en anglais sous le titre : Women in non-standard jobs.

Publ. par Recherche en matière de politiques.

Comprend des références bibliographiques.

Publ. aussi en version imprimée.

ISBN 0-662-88354-3

No de cat. SW21-105/2003F-IN

1. Femmes – Travail – Canada.
2. Femmes – Canada – Conditions économiques.
3. Travail précaire – Canada.
4. Sécurité sociale – Canada.
- I. Canada. Condition féminine Canada.
- II. Canada. Condition féminine Canada. Recherche en matière de politiques.
- II. Titre.
- III. Titre : Women in non-standard jobs.

HD6059.C3T68 2003 331.4'8'0971 C2003-980050-4

**Gestion du projet :** Julie Cool et Jo Anne de Lepper, Condition féminine Canada

**Coordination de l'édition :** Cathy Hallssey, Condition féminine Canada

**Révision et mise en page :** PMF Services de rédaction inc./ PMF Editorial Services Inc.

**Traduction :** Communications COM'ça

**Lecture comparative :** Linguistica

**Coordination de la traduction :** Monique Lefebvre, Condition féminine Canada

**Contrôle de la qualité de la traduction :** Normand Bélair

### **Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la :**

Direction de la recherche

Condition féminine Canada

123, rue Slater, 10<sup>e</sup> étage

Ottawa (Ontario) K1P 1H9

Téléphone : (613) 995-7835

Télécopieur : (613) 957-3359

ATME : (613) 996-1322

Courriel : [research@swc-cfc.gc.ca](mailto:research@swc-cfc.gc.ca)

## RÉSUMÉ

Bien qu'un nombre toujours croissant de femmes aient joint la population active rémunérée au cours des deux dernières décennies, de plus en plus de celles qui ont des emplois rémunérés occupent des emplois atypiques, comme le travail à forfait, le travail autonome sans employées ou employés, le travail temporaire et le travail saisonnier, ou des emplois multiples pour plusieurs employeuses et employeurs. Ce genre de travail compte maintenant pour environ 41 p. 100 de tous les emplois rémunérés occupés par des femmes. Il est souvent faiblement rémunéré et il n'offre aucune ou presque aucune sécurité d'emploi. Le travail atypique présente des défis particuliers en ce qui concerne les programmes gouvernementaux tels que l'assurance-emploi, les pensions de l'État, les dispositions en matière de garde d'enfants et ainsi de suite, qui ont été conçus, d'une façon générale, en fonction des travailleuses et travailleurs occupant des emplois « permanents » et fournissant des services continus de longue durée. Alors que de nombreuses questions demeurent encore sans réponse concernant la prolifération récente des conditions de travail atypique — une situation qui rend difficile l'élaboration de politiques adéquates — il faut souligner que la sécurité économique, à la fois à court terme et à long terme, des femmes occupant ce genre d'emploi peut être compromise. Elle risque de l'être à moins qu'on puisse élaborer des politiques pour s'assurer que ces femmes bénéficient de programmes gouvernementaux qui protègent leur autonomie économique actuelle et future et favorisent leur égalité. De telles politiques peuvent être mises en oeuvre maintenant, au moment où les stratégestes des politiques font aussi un effort concerté pour approfondir cette question.



## TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES .....	iii
ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES .....	iv
PRÉFACE .....	v
REMERCIEMENTS .....	vi
À PROPOS DE L'AUTEURE .....	vi
SOMMAIRE .....	vii
1. LES FEMMES ET LE TRAVAIL ATYPIQUE .....	1
Emploi durable .....	3
Combien de temps les femmes passent-elles dans des emplois atypiques? .....	3
Le défi que représentent les emplois atypiques pour la politique gouvernementale .....	5
2. ÉVOLUTION RÉCENTE DE L'EMPLOI ATYPIQUE .....	6
Les origines du travail atypique .....	6
Une réaction à la mondialisation .....	8
L'emploi atypique dans le secteur public .....	10
Le travail atypique et la conjoncture économique .....	11
Le travail atypique est-il là pour rester? .....	12
Inquiétudes que suscite la tendance à opter pour le travail atypique .....	14
La transformation des modes de travail salarié .....	19
Le manque de données .....	21
3. INFORMATION SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE AU CANADA .....	23
Données sur l'emploi atypique .....	23
La fréquence des emplois atypiques .....	26
Immigrantes, femmes appartenant à des minorités visibles et femmes autochtones .....	29
Le travail à temps partiel .....	32
Le travail autonome .....	33
Le travail temporaire .....	35
Les personnes qui cumulent plusieurs emplois .....	36
Temps consacré au travail atypique .....	36
4. LE DÉFI DU TRAVAIL ATYPIQUE SUR LE PLAN POLITIQUE .....	42
L'emploi durable pourrait s'avérer non-disponible .....	44
Faibles salaires dans de nombreux emplois atypiques .....	48
Accès limité aux programmes de soutien du revenu .....	53

Il peut n'y avoir aucune protection en matière de pensions.....	60
Le défi stratégique des pensions gouvernementales .....	62
5. RELEVER LE DÉFI.....	66
Cerner les tendances du travail atypique .....	66
Élaboration d'une réaction plus globale en matière de politique.....	67
Comblers les lacunes statistiques .....	69
Initiatives stratégiques temporaires.....	70
Mesures visant à améliorer les salaires et augmenter le revenu .....	71
Adapter le programme d'assurance-emploi .....	72
Pensions et avantages sociaux .....	75
Régimes de pension de l'État.....	77
Examen des résultats.....	82
ANNEXE : TABLEAUX RÉCAPITULATIFS .....	83
BIBLIOGRAPHIE .....	91

## LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES

### Tableaux

1.	Tendances récentes de l'emploi atypique pour les femmes.....	28
2.	Raisons pour lesquelles les femmes travaillent à temps partiel.....	33
3.	Raisons données pour expliquer le choix du travail autonome .....	35
4.	La participation à la population active augmente encore .....	45
5.	Caractéristiques de la main-d'oeuvre chez les femmes de divers groupes d'âge..	46
6.	Salaires moyens des travailleuses et travailleurs autonomes et des employées et employés.....	49
7.	Salaires hebdomadaires moyens et heures de travail hebdomadaires habituelles	52
8.	Pourcentage des chômeuses et chômeurs recevant des prestations d'assurance-emploi .....	57
A1	Personnes employées qui n'ont jamais eu un emploi à plein temps.....	83
A2	Pourcentage des personnes de tous âges qui avaient un emploi, par nombre d'employeurs .....	84
A3	Tendances de l'emploi chez les femmes âgées de 21 à 44 ans.....	85
A4	Tendances de l'emploi chez les femmes âgées de 45 à 69 ans.....	86
A5	Pourcentage des femmes et des hommes employés occupant des emplois à court terme .....	86
A6	Situation de famille des femmes occupant des emplois à court terme .....	87
A7	Durée en mois du travail à temps partiel chez les femmes.....	87
A8	Durée en mois du travail à temps partiel chez les femmes âgées de 21 à 45 ans vivant avec un conjoint .....	88
A9	Durée en mois des emplois multiples occupés par les femmes.....	88
A10	Durée en mois des emplois multiples occupés par les femmes âgées de 21 à 45 ans vivant avec un conjoint .....	89
A11	Durée en mois du travail autonome chez les femmes.....	89
A12	Durée du travail autonome chez les femmes âgées de 21 à 45 ans vivant avec un conjoint.....	90

### Figures

1.	Conjoncture économique et tendances du travail atypique .....	12
2.	Pourcentage des femmes occupant des emplois à temps partiel.....	29
3.	Pourcentages des femmes et des hommes ayant un emploi .....	47

## ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

AE	Assurance-emploi
AFB	Alternative Federal Budget
CABE	Association canadienne de science économique des affaires inc.
CCDS	Conseil canadien de développement social
CCMTP	Centre canadien du marché du travail et de la productivité
CEC	Conseil économique du Canada
CER	Changing Employment Relationships
CFP	Commission de la fonction publique
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CSPC	Centre syndical et patronal du Canada
CTC	Congrès du travail du Canada
EBA	Exemption de base de l'année
EHCT	Enquête sur les horaires et les conditions de travail
EDTR	Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
EPA	Enquête sur la population active
ESG	Enquête sociale générale
IRPP	Institut de recherche en politiques publiques
MGAP	Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du Travail
RCRPP	Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques
REER	Régime enregistré d'épargne-retraite
RPC	Régime de pensions du Canada
RRQ	Régime de rentes du Québec
SCFP	Syndicat canadien de la fonction publique
SRG	Supplément de revenu garanti
SV	Sécurité de la vieillesse
TPS	Taxe sur les produits et services



## PRÉFACE

Une bonne politique publique est fonction d'une bonne recherche en matière de politiques. C'est pour cette raison que Condition féminine Canada a établi le Fonds de recherche en matière de politiques en 1996. Il appuie la recherche indépendante en matière de politiques sur des enjeux liés au programme gouvernemental qui doivent faire l'objet d'une analyse comparative entre les sexes. L'objectif visé est de favoriser les débats publics sur les enjeux liés à l'égalité des sexes et de permettre aux personnes, groupes, responsables de l'élaboration des politiques et analystes des politiques de participer plus efficacement à l'élaboration des politiques.

La recherche peut porter sur des enjeux nouveaux et à long terme, ou sur des questions urgentes et à court terme dont l'incidence sur chacun des sexes requiert une analyse. Le financement est accordé au moyen d'un processus d'appel de propositions ouvert et en régime de concurrence. Un comité externe, non gouvernemental, joue un rôle de premier plan dans la détermination des priorités de la recherche, le choix des propositions financées et l'évaluation du rapport final.

Le présent rapport de recherche a été proposé et préparé en réponse à un appel de propositions lancé en septembre 2000 et qui avait pour thème *L'accès des femmes à des emplois viables offrant des avantages adéquats : solutions sous forme de politiques gouvernementales*. Les projets de recherche financés par Condition féminine Canada sur ce thème examinent notamment des questions telles que les options stratégiques pour les femmes qui occupent des emplois atypiques, l'amélioration des conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial, l'appui accordé aux mères seules et aux femmes handicapées, et la santé au travail.

Une liste complète des projets de recherche financés dans le cadre de cet appel de propositions se trouve à la fin du présent rapport.

Nous remercions les chercheuses et les chercheurs de leur apport au débat sur les politiques gouvernementales.

## **REMERCIEMENTS**

J'aimerais remercier les personnes qui m'ont apporté une aide et des conseils précieux durant la rédaction du présent rapport. Mes remerciements vont à Phil Giles, Claude Dionne, Jennifer Callaghan et Nancy Zukewich, de Statistique Canada, pour leur aide en matière de données; à Morley Gunderson, pour ses conseils concernant l'analyse des données; à Chris Jardine, pour son aide en matière de graphisme; et à Brady Gunderson, pour son aide à la recherche. Je suis aussi reconnaissante à Julie Cool, de Condition féminine Canada, pour sa compréhension et son appui à mesure que progressait le travail. J'assume seule l'entière responsabilité des opinions exprimées dans le rapport ainsi que de toute erreur ou omission.

## **À PROPOS DE L'AUTEURE**

Monica Townson est économiste-conseil indépendante et travaille dans le domaine de la politique sociale. Elle est l'auteure de cinq livres et de nombreux rapports et études sur les pensions ainsi que sur la situation économique des femmes. Elle a été présidente de la Commission de l'équité fiscale de l'Ontario et a agi comme consultante auprès de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe sur le rôle économique des femmes.

## SOMMAIRE

Bien qu'un nombre toujours croissant de femmes aient joint la population active rémunérée au cours des deux dernières décennies, de plus en plus de celles qui ont des emplois rémunérés occupent des emplois atypiques, comme le travail à forfait, le travail autonome sans employées ou employés, le travail temporaire et le travail saisonnier, ou des emplois multiples pour plusieurs employeurs. Ce genre de travail est souvent peu rémunéré et n'offre aucune ou presque aucune sécurité d'emploi. On peut demander aux travailleuses et travailleurs de travailler à la maison ou encore de demeurer en attente jusqu'à ce qu'une employeuse ou un employeur ait besoin d'eux. Ces personnes peuvent passer par des agences de placement temporaire qui répondent aux besoins et exigences de main-d'oeuvre des employeuses et employeurs lorsqu'il le faut. Pour toutes ces raisons, on appelle aussi ce genre d'emploi du « travail atypique ».

Dans l'ensemble, les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'avoir des emplois atypiques, et le pourcentage des femmes occupant ces emplois n'a cessé de croître. En 1989, 35 p. 100 des femmes au travail âgées de 15 à 64 ans avaient un régime de travail atypique. En 1999, 41 p. 100 des emplois chez les femmes contre 29 p. 100 chez les hommes entraient dans la catégorie du travail atypique.

L'accroissement de l'emploi atypique est un phénomène vécu non seulement au Canada, mais dans bien d'autres pays industrialisés. De nombreux analystes voient dans ce phénomène une réaction à la mondialisation. La volatilité des échanges internationaux, le libre-échange, les nouvelles technologies et les nouvelles demandes des consommatrices et des consommateurs sont autant d'éléments qui exigent des entreprises qu'elles soient « souples » afin de survivre dans ce nouvel environnement concurrentiel. Un grand nombre d'employeuses et d'employeurs ont cessé de chercher du personnel permanent à long terme. Ces personnes préfèrent avoir des travailleuses et travailleurs en attente qu'ils embauchent à forfait, à temps partiel ou encore par l'entremise d'agences de placement qui leur fournissent de la main-d'oeuvre temporaire lorsqu'elles en ont besoin.

Les compressions et la réduction des effectifs, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, signifient que bon nombre de travailleuses et travailleurs qui occupaient des emplois permanents à plein temps ont été mis à pied et risquent maintenant de trouver des emplois appartenant à l'une ou l'autre des catégories d'emplois atypiques, ou de devoir se rabattre sur le travail autonome. Parfois, ces personnes travaillent pour la même employeuse ou le même employeur et accomplissent les mêmes tâches que lorsqu'elles étaient employées.

Dans certains cas, les employeuses et les employeurs ont pu réduire leurs coûts en embauchant des travailleuses et travailleurs occasionnels qui ne sont pas protégés par les lois régissant les normes d'emploi, qui sont quelquefois moins bien rémunérés et qui ne sont pas admissibles aux programmes d'avantages sociaux ou aux programmes gouvernementaux de soutien du revenu, tels que l'assurance-emploi ou les pensions de l'État auxquels les employeuses et employeurs doivent normalement cotiser au nom de leurs employées et employés.

Le travail atypique présente des défis particuliers en ce qui concerne les programmes gouvernementaux tels que l'assurance-emploi, les pensions de l'État, les dispositions relatives à la garde d'enfants et ainsi de suite, qui ont été conçus, d'une façon générale, en fonction des travailleuses et travailleurs occupant des emplois « permanents » et fournissant des services continus de longue durée. Par exemple, les travailleuses et travailleurs qui ont des emplois atypiques peuvent ne pas être en mesure d'accumuler le nombre d'heures dont ils ont besoin pour être admissibles aux prestations d'assurance-emploi s'ils perdent leur emploi. Les travailleuses et travailleurs autonomes peuvent ne pas être admissibles à certains programmes. Les travailleuses et travailleurs temporaires peuvent avoir des revenus trop faibles pour être couverts par le Régime de pensions du Canada.

Bien qu'il y ait des indications claires de la prévalence croissante du travail atypique, il existe encore peu d'information sur le temps que passent les femmes dans ce genre de travail au cours de leur vie de travailleuses rémunérées. Par exemple, de nombreuses personnes peuvent travailler à temps partiel lorsqu'elles sont jeunes, peut-être parce qu'elles effectuent un travail rémunéré tout en poursuivant leurs études. Mais il se pourrait qu'elles trouvent des emplois à plein temps ou plus permanents lorsque leurs études supérieures seront terminées.

De nombreuses femmes acceptent de travailler à temps partiel ou de façon temporaire lorsque leurs enfants sont jeunes, car elles prévoient être en mesure de prendre un travail rémunéré à plein temps lorsque les enfants seront à l'école ou lorsque le manque de services de garde de qualité abordables ne sera plus un obstacle. Des femmes plus âgées peuvent choisir le travail autonome afin de se préparer à la retraite, après avoir travaillé à plein temps contre rémunération à titre d'employées.

De nombreuses questions demeurent sans réponse, en ce qui concerne la prolifération récente des emplois atypiques — d'où la difficulté d'élaborer des réactions appropriées en matière de politique. Tant et aussi longtemps que nous ne disposerons pas de renseignements plus complets sur l'ampleur et l'évolution probable du travail atypique, les politiques qui seront élaborées pour régler le problème risquent de n'avoir qu'un effet marginal, comme le laissent entendre certaines observatrices et certains observateurs. Toutefois, il faut souligner que la sécurité financière, à la fois à court terme et à long terme, des femmes qui ont ce genre d'emploi peut être compromise. Elle risque de l'être à moins qu'on puisse élaborer des politiques pour s'assurer qu'elles bénéficient de programmes gouvernementaux qui protègent leur autonomie économique actuelle et future, et favorisent leur égalité.

Quant aux initiatives visant à réunir davantage de renseignements sur la récente prolifération des emplois atypiques, on pourrait commander à Statistique Canada des enquêtes spéciales et dresser un inventaire des recherches existantes et en cours sur le phénomène.

Entre-temps, on pourrait mettre en oeuvre des politiques visant à éliminer les principaux obstacles à la protection de la sécurité économique des femmes occupant des emplois atypiques. On pourrait prendre des mesures pour améliorer le salaire minimum et établir des crédits d'impôt particuliers pour aider les personnes à faible revenu. On pourrait apporter des modifications au programme d'assurance-emploi pour tenir compte des besoins des travailleuses et travailleurs occasionnels en réduisant le nombre d'heures de travail exigées

pour qu'une personne soit admissible aux prestations et en rendant les travailleuses et travailleurs autonomes admissibles au programme. On devrait déployer des efforts pour encourager la mise en place de régimes de pensions et d'avantages sociaux à l'intention des travailleuses et travailleurs atypiques. On pourrait aussi modifier le Régime de pensions du Canada de manière à aider les travailleuses et travailleurs à faible revenu en allégeant le fardeau que représentent les cotisations, en réduisant les exclusions de la période de cotisation et en améliorant le niveau des prestations.

Il faudrait envisager de mettre sur pied un groupe de travail chargé d'examiner plus en profondeur la question du travail atypique. Ce groupe devrait chercher à réunir des faits prouvant l'existence d'une tendance à recourir de plus en plus souvent au travail atypique, examiner les conséquences de cette tendance pour la sécurité économique des femmes, et passer en revue les politiques qu'on pourrait mettre en oeuvre pour s'assurer qu'il est tenu compte des besoins des femmes dans les programmes gouvernementaux visant à protéger leur autonomie économique actuelle et future, et à promouvoir leur égalité.



## 1. LES FEMMES ET LE TRAVAIL ATYPIQUE

Bien qu'un nombre toujours croissant de femmes aient joint la population active rémunérée au cours des deux dernières décennies, de plus en plus de celles qui ont des emplois rémunérés occupent des emplois atypiques. Alors que les emplois permanents sont généralement définis comme comportant des années complètes de travail à plein temps, pour la même employeuse ou le même employeur de façon permanente et sur une longue période, les emplois « atypiques » comprennent le travail à forfait, le travail autonome, le travail temporaire ou le travail pour une partie de l'année, ou encore le cumul d'emplois chez diverses employeuses et divers employeurs. Ce genre de travail est peu rémunéré et il n'offre aucune ou presque aucune sécurité d'emploi. On peut demander aux travailleuses et travailleurs de travailler à la maison ou encore de demeurer en attente jusqu'à ce qu'une employeuse ou un employeur ait besoin d'eux. Ces personnes peuvent passer par des agences de placement temporaire qui répondent aux besoins et exigences de main-d'oeuvre des employeurs lorsqu'il le faut. Pour toutes ces raisons, on appelle aussi ce genre d'emploi du « travail atypique ».

Il existe des preuves manifestes que la population active atypique s'est accrue au cours des quelque 10 dernières années. En 2000, environ 34 p. 100 de tous les emplois au Canada étaient considérés comme atypiques (Statistique Canada 2001f), contre peut-être 25 p. 100 il y a 10 ans. Le travail autonome s'est particulièrement accru et il est la source d'une grande partie des emplois créés au sein de l'économie canadienne ces dernières années. Par exemple, dans la période se situant entre 1989 et 1996, les travailleuses et travailleurs autonomes comptaient pour plus des trois quarts du total de la croissance du nombre d'emplois dans l'économie canadienne (Statistique Canada 1997b).

Près d'un million de femmes étaient des travailleuses autonomes en 2000, ce qui représente 12 p. 100 de toutes les personnes qui avaient un emploi. En 1976, environ 9 p. 100 des femmes qui avaient un emploi rémunéré étaient des travailleuses autonomes. En fait, le travail autonome s'est accru plus rapidement chez les femmes que chez les hommes au cours des 25 dernières années, bien que les femmes soient toujours moins susceptibles que les hommes d'effectuer un travail autonome : 12 p. 100 contre 19 p. 100 en 2000 (Statistique Canada 2001b).

Dans l'ensemble, les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'occuper des emplois atypiques, et le pourcentage des femmes exerçant ces emplois n'a cessé de croître. En 1999, 41 p. 100 des emplois chez les femmes contre 29 p. 100 chez les hommes entraient dans la catégorie du travail atypique. Dix années plus tôt, soit en 1989, 35 p. 100 des femmes au travail âgées de 15 à 64 ans, contre 22 p. 100 des hommes au travail du même groupe d'âge, avaient un régime de travail atypique (Statistique Canada 2000).

Bien sûr, certaines personnes peuvent cumuler différents emplois atypiques. Par exemple, une travailleuse ou un travailleur autonome peut travailler à temps partiel, ou occuper un emploi à plein temps de façon temporaire. Une travailleuse ou un travailleur à temps partiel peut effectuer des années complètes de travail pour la même employeuse ou le même employeur durant une longue période. Une personne qui cumule plusieurs emplois peut

effectuer du travail à temps partiel, du travail à plein temps et du travail temporaire. Les données ci-dessus éliminent, dans la mesure du possible, le double comptage des travailleuses et travailleurs atypiques.

On a aussi laissé entendre que les immigrantes et les femmes des minorités visibles sont plus susceptibles que les autres femmes d'occuper des emplois atypiques, bien que les données actuelles ne permettent pas une analyse exhaustive de cette question.

La complexité du rapport entre divers genres de travail permanent et de travail atypique a poussé certaines chercheuses et chercheurs à soutenir qu'il serait nécessaire de mieux comprendre le phénomène. Dans une récente étude effectuée pour les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, Graham Lowe et Grant Schellenberg (2001) laissent entendre qu'une simple distinction entre le travail permanent et le travail atypique n'exprime pas adéquatement la diversité croissante des relations de travail qui sont apparues au cours des deux dernières décennies.

Par exemple, selon ces auteurs, il est souvent difficile d'établir une distinction claire entre le travail permanent et le travail temporaire, étant donné le vaste éventail des emplois à forfait, occasionnels, saisonniers et temporaires qui sont maintenant offerts par les agences de placement. En particulier, il faudrait obtenir des définitions et des mesures plus précises du travail temporaire, surtout en ce qui concerne les agences de placement temporaire. Sans ces renseignements, « il sera difficile de formuler des orientations claires en matière de politique pour répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs temporaires et de réagir efficacement aux répercussions qu'a sur la population active l'industrie croissante du placement temporaire » (Lowe et Schellenberg 2001).

Lowe et Schellenberg croient aussi que l'expansion du travail autonome, conjuguée aux relations changeantes entre les travailleuses et travailleurs autonomes, et leur clientèle, estompe la ligne qui sépare le travail rémunéré du travail autonome. Les conclusions des recherches soulèvent la possibilité que des travailleuses et travailleurs autonomes, en particulier celles et ceux qui ne sont pas aussi des employeuses et des employeurs puissent être en fait, des « employées et employés déguisés ». Ces personnes peuvent avoir perdu leur emploi régulier en raison d'une réduction des effectifs ou d'une restructuration, qu'elles se soient lancées en affaires à titre de travailleuses ou travailleurs, de consultantes ou consultants, ou d'entrepreneuses ou entrepreneurs autonomes, et qu'elles se retrouvent à exécuter un grand nombre des mêmes tâches qu'elles exécutaient à titre d'employées et employés.

Le travail atypique présente des défis particuliers aux programmes publics tels que l'assurance-emploi (AE), les régimes de pension de l'État, les dispositions en matière de garde d'enfant, et ainsi de suite, qui ont été conçus, d'une façon générale, pour les personnes ayant des emplois permanents et fournissant des services continus de longue durée. Par exemple, les travailleuses et travailleurs qui occupent des emplois atypiques peuvent ne pas être en mesure d'accumuler le nombre d'heures exigées pour que ces personnes soient admissibles aux prestations d'AE si elles perdent leur emploi. Les travailleuses et travailleurs autonomes peuvent ne pas être admissibles à certains programmes. Les



travailleuses et travailleurs temporaires peuvent avoir des revenus trop faibles pour être couverts par le Régime de pensions du Canada (RPC). Il se peut qu'aucune employeuse ou qu'aucun employeur ne verse de cotisations au RPC pour une travailleuse ou un travailleur qui cumule plusieurs emplois à temps partiel peu rémunéré puisque le revenu tiré de chacun des emplois est trop faible.

### **Emploi durable**

Certains faits indiquent que le passage à diverses formes de travail atypique est maintenant une caractéristique permanente du marché du travail canadien. On a attribué cette situation à la libéralisation du commerce, à la mondialisation, au changement technologique et à une restructuration générale du marché du travail et de l'économie. Les fabricantes et fabricants qui sont passés à la livraison juste à temps cherchent une main-d'oeuvre juste à temps, qui soit souple et qui s'adapte à des besoins en évolution rapide (Gunderson et Riddell 2000).

Mais certaines chercheuses et certains chercheurs ont aussi laissé entendre que la croissance du travail autonome et de certaines autres formes de travail atypique pourrait être une réaction aux diminutions du nombre d'emplois réguliers, qui sont depuis longtemps caractéristiques du cycle économique. Si tel est le cas, le pourcentage des emplois atypiques devrait diminuer par rapport au total des emplois lorsque l'économie est en croissance, et il devrait augmenter lorsque l'économie ralentit. Jusqu'à maintenant, il ne semble y avoir aucune preuve concluante à l'appui de cette affirmation. Le pourcentage à la fois des femmes et des hommes qui étaient embauchés à temps partiel a atteint un sommet au milieu des années 1990 et il décroît depuis. Le pourcentage tant des travailleuses que des travailleurs autonomes a également baissé quelque peu au cours des trois dernières années. Mais, à long terme, il semblerait que le travail à temps partiel tout comme le travail autonome soit en croissance, en pourcentage du total des emplois.

Il peut se révéler difficile, sinon impossible, d'offrir aux femmes l'accès à des emplois durables si les emplois atypiques continuent de devenir une caractéristique permanente de l'emploi au Canada. Il peut être possible de faire en sorte que les femmes qui occupent ce genre d'emploi aient accès à des avantages suffisants pour qu'elles puissent échapper à la pauvreté, mais cela demandera une compréhension plus approfondie du travail atypique ainsi que davantage de renseignements sur l'importance de ce type de travail rémunéré au cours de la vie de ces femmes.

### **Combien de temps les femmes passent-elles dans des emplois atypiques?**

Les tendances dans l'emploi atypique ont été documentées par Statistique Canada, et cela, plus récemment, dans sa publication intitulée *Femmes au Canada 2000*, qui contient des données concernant plus de deux décennies, soit jusqu'en 1999 inclusivement. Une publication encore plus récente met à jour les données du chapitre sur le travail rémunéré et non rémunéré de façon à y inclure l'année 2000 (Statistique Canada 2001b).

Bien qu'il y ait des indications claires de la prévalence croissante du travail atypique, il existe encore peu d'information sur le temps que passent les femmes dans ce genre de travail au

cours de leur vie de travailleuses rémunérées. Par exemple, de nombreuses personnes peuvent travailler à temps partiel lorsqu'elles sont jeunes, peut-être parce qu'elles effectuent un travail rémunéré tout en poursuivant leurs études. Mais il se pourrait qu'elles trouvent des emplois à plein temps ou plus permanents à la fin de leurs études supérieures.

De nombreuses femmes acceptent de travailler à temps partiel ou de façon temporaire lorsque leurs enfants sont jeunes, car elles prévoient être en mesure de prendre un travail rémunéré à plein temps lorsque les enfants seront à l'école ou lorsque le manque de services de garde de qualité abordables ne sera plus un obstacle. Des femmes plus âgées peuvent choisir le travail autonome de façon à se préparer à la retraite après avoir travaillé à plein temps contre rémunération à titre d'employées.

Les données longitudinales, qui seraient susceptibles de fournir un portrait des changements survenus dans le travail rémunéré d'une femme au fil du temps, sont limitées. Le manque d'une telle information peut aussi restreindre l'élaboration de politiques efficaces pour fournir aux femmes qui occupent des emplois atypiques des avantages et un soutien suffisants. Par exemple, le Régime de pensions du Canada fournit une pension de retraite équivalant à 25 p. 100 des gains moyens de la travailleuse ou du travailleur au cours de sa vie active, qu'on définit comme étant la période allant de 18 ans à 65 ans, et qu'on appelle la période de cotisation. Les gains ouvrant droit à pension (les revenus sur lesquels sera fondée la pension de retraite) sont ajustés de façon à tenir compte de l'inflation et de la valeur actuelle du dollar.

Pour permettre aux travailleuses et travailleurs de consacrer des périodes à la poursuite de leurs études ou de leur formation et pour faire place à certaines périodes de chômage ou de maladie au cours desquelles la personne est incapable de verser des cotisations, toutes les cotisantes et tous les cotisants au RPC peuvent exclure jusqu'à 15 p. 100 de la période de cotisation — environ sept années — du calcul des gains moyens qui serviront à établir le montant de leur pension, si cela est à leur avantage. (Cette disposition est souvent appelée « exclusion générale », ce qui indique que ces années peuvent être « exclues » du calcul).

En plus de l'exclusion générale, il existe aussi une disposition d'exclusion pour l'éducation des enfants qui permet aux parents d'exclure du calcul des gains moyens les années où ils avaient un enfant de moins de sept ans. En d'autres termes, une femme qui a eu deux enfants nés à un intervalle de deux ans peut exclure neuf années de revenus faibles ou nuls du calcul des gains moyens, en plus des sept années d'exclusion générale. À supposer que cette personne ait passé quatre années à l'université et 12 années comme travailleuse atypique avant de trouver un emploi rémunéré à plein temps, elle peut tout de même être admissible à une pleine pension de retraite du RPC fondée sur ses gains moyens, une fois exclues les périodes d'exclusion totalisant 16 années. En d'autres termes, en vertu des règles du RPC, elle ne serait pas pénalisée pour le temps passé à élever ses enfants ou à occuper un emploi atypique.

Du point de vue des politiques, il importe donc de connaître non seulement le pourcentage des travailleuses et travailleurs qui occupent des emplois atypiques à un moment donné, mais aussi la partie de leur vie adulte passée dans ce genre d'emploi.

## **Le défi que représentent les emplois atypiques pour la politique gouvernementale**

La recherche sur laquelle se fonde ce rapport est axée sur deux questions principales.

- Quelles initiatives stratégiques peuvent être élaborées pour répondre aux besoins des femmes qui occupent un emploi atypique?
- Comment pourrait-on adapter les programmes gouvernementaux de façon à tenir compte des femmes qui occupent des emplois atypiques et à éliminer les obstacles à l'accès aux programmes pour ces femmes?

Dans le présent rapport l'auteure examine la façon dont le travail atypique s'est développé ces dernières années, utilisant les données actuelles pour documenter l'importance de l'emploi atypique au fil du temps et apportant une attention particulière aux différences entre les femmes et les hommes. Le rapport contient également certaines données longitudinales qui illustrent la façon dont les femmes peuvent être appelées à participer à ce genre de travail au cours de leur vie sur le marché du travail rémunéré. Il attire aussi l'attention sur le manque d'information et sur les lacunes des données qui rendent difficile aux stratégestes des politiques l'élaboration de politiques efficaces pour aider les femmes qui occupent ce genre d'emploi.

Le rapport traite aussi des défis stratégiques présentés par l'accroissement des types d'emplois atypiques ainsi que des répercussions de ces derniers sur les programmes de soutien du revenu et les politiques fiscales. Il comprend entre autres une analyse de l'accès au Régime de pensions du Canada, du point de vue à la fois des cotisations et des avantages, et il aborde des questions concernant la couverture par l'assurance-emploi des travailleuses et travailleurs occupant des emplois atypiques.

Les dernières sections du rapport traitent des initiatives stratégiques éventuelles qu'on pourrait prendre pour assurer aux travailleuses et travailleurs occupant des emplois atypiques un meilleur accès aux programmes de soutien du revenu, tels que l'assurance-emploi et le RPC, ainsi que des mesures fiscales qu'on pourrait prendre pour protéger les personnes occupant ces emplois. Le rapport tire aussi certaines conclusions de l'analyse et de l'étude, et il propose des étapes à franchir pour relever le défi en matière de politique.

## 2. ÉVOLUTION RÉCENTE DE L'EMPLOI ATYPIQUE

Certaines formes d'emploi atypique caractérisent depuis longtemps l'économie canadienne. À titre d'exemple, le travail à temps partiel a toujours été une source importante d'emplois rémunérés pour les femmes. Au cours des 25 dernières années, le pourcentage de femmes occupant un emploi à temps partiel avoisinait les 25 p. 100 et parfois davantage. Mais durant cette période, le pourcentage de tous les emplois canadiens à temps partiel — moins de 30 heures par semaine, selon la définition de Statistique Canada — est passé de 13 p. 100 en 1976 à environ 18 p. 100 en 2000 (Pold 2001). Le pourcentage d'hommes ayant un emploi à temps partiel a presque doublé.

De plus, les raisons que donnent les femmes pour travailler à temps partiel ont changé. Dans le passé, la plupart des femmes qui optaient pour le travail à temps partiel le faisaient parce qu'elles s'occupaient aussi des enfants. Ces derniers temps, une forte proportion des femmes travaillant à temps partiel avouaient être incapables de se trouver un emploi à plein temps. Par exemple, les données de 2000 indiquent que, parmi les travailleuses à temps partiel en âge de procréer (de 25 à 44 ans), 33 p. 100 occupent ce genre d'emplois parce qu'elles prennent également soin des enfants, mais 29 p. 100 acceptent des emplois à temps partiel à cause de la conjoncture économique ou parce qu'elles n'ont pas réussi à obtenir un travail à plein temps. Chez les hommes de ce groupe d'âge qui travaillent à temps partiel, plus de 52 p. 100 invoquent la même raison (Statistique Canada 2001b).

Ces faits sont tous révélateurs d'une tendance qui se dessine en ce qui concerne les emplois à temps partiel, par rapport aux emplois à plein temps, au sein de l'économie canadienne. Comme il a déjà été mentionné, d'autres formes de travail atypique ont également pris de l'importance. Des études récentes font référence à la transition que vit présentement le marché du travail (Riddell et St-Hilaire 2000), transition qui ne manquera pas d'influer grandement sur les politiques gouvernementales.

### **Les origines de l'emploi atypique**

Au début des années 1980, des chercheuses et chercheurs commencent à attirer l'attention sur la croissance du travail atypique dans bon nombre de pays industrialisés. Par exemple, en 1982, la Commission européenne rédige des propositions législatives sur l'emploi temporaire; ces propositions visent les contractuels ainsi que les personnes employées par l'intermédiaire des agences de placement temporaire (Schellenberg et Clark 1996). Au cours des années 1980, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE 1987) fait une première allusion au phénomène dans sa publication périodique *Perspectives de l'emploi*. L'Organisation internationale du travail (OIT 1987) documente également la croissance de ce genre de travail dans les pays industrialisés. Et, dans un rapport percutant publié en 1990, le Conseil économique du Canada (CEC 1990) insiste sur l'écart qui sépare les « bons emplois » des « mauvais emplois ».

Au départ, l'augmentation du nombre d'emplois atypiques est perçue comme le reflet de la croissance de l'économie de services. On laisse également entendre que, à mesure que de plus

en plus de femmes se joignent à la population active, elles choisissent le travail à temps partiel comme moyen de concilier un emploi rémunéré et leurs obligations familiales non rémunérées. Et, étant donné que les emplois dans le secteur des services sont principalement occupés par les femmes, les deux explications semblent concorder.

Mais Katherine Marshall (1998), commentant l'enquête de Statistique Canada, intitulée *Les horaires et les conditions de travail des années 1990*, reconnaît que les obligations familiales contribuent à transformer les régimes de travail, mais fait observer qu'on ignore dans quelle mesure les employées et employés ont leur mot à dire dans le choix des horaires et des conditions de travail. Elle fait également remarquer que nous ne disposons d'aucun renseignement nous indiquant si les mères qui occupent actuellement des emplois atypiques ont eu la possibilité de modifier leurs régimes de travail ou si elles ont dû changer d'emploi pour parvenir à cette fin. Selon Marshall, le pourcentage d'emplois atypiques serait peut-être beaucoup plus élevé, tant chez les femmes que chez les hommes, si un tel choix leur était offert.

À la fin des années 1980, le travail atypique fait l'objet d'une analyse approfondie au Canada. Harvey Krahn (1992, pp. 52 à 70), de l'Université de l'Alberta, se sert des données de l'enquête sociale générale de Statistique Canada pour étudier les différentes formes de travail atypique accompli par les Canadiennes et les Canadiens. Il constate que les emplois atypiques sont considérés comme un produit de l'économie de services en croissance, mais que le quart des travailleuses et travailleurs manuels canadiens employés dans le secteur traditionnel de la construction occupent ce même genre d'emplois, qui sont surtout des emplois saisonniers et temporaires. Krahn observe également que le travail saisonnier est assez répandu dans les industries d'exploitation des ressources naturelles, tandis que près de la moitié des emplois du secteur de l'agriculture sont occupés par des travailleuses et travailleurs autonomes sans employées et employés.

L'étude de Krahn conclut à l'existence de nombreux chevauchements entre différentes formes de travail atypique; cependant, même en tenant compte de cette réalité, on peut affirmer qu'environ 31 p. 100 des employées et employés canadiens âgés de 15 à 64 ans accomplissent un travail atypique, sous une forme ou sous une autre. Suivant cette définition, 37 p. 100 des emplois occupés par des femmes, comparativement à 25 p. 100 de ceux occupés par des hommes, sont des emplois atypiques. L'utilisation d'une définition plus restrictive, qui inclut uniquement le travail à temps partiel, saisonnier et temporaire, permet d'affirmer qu'environ 22 p. 100 des employées et employés âgés de 15 à 64 ans ont un emploi atypique. Suivant cette seconde définition, 31 p. 100 des femmes occupant un emploi accomplissent un travail atypique en 1989, alors que 16 p. 100 des hommes occupant un emploi sont dans la même situation.

Krahn (1992, p. 62) y va de l'observation suivante : « Même s'il convient de noter la croissance et l'ampleur de l'emploi non standard, il ne faudrait pas exagérer la tendance, d'autant plus que le travail à temps partiel, la forme la plus courante d'emploi non standard, n'a pas vraiment progressé (en termes relatifs) durant la deuxième moitié des années 1980 ».

Comme le souligne Krahn (1992, p. 60), même si certains observateurs ont décrit le travail atypique comme un phénomène récent dans le domaine de l'emploi, « il ne faut pas perdre de vue qu'une forme d'emploi non standard, à savoir le travail autonome à son propre compte, a toujours été répandue dans certains secteurs d'activité économique au pays ». À son avis, il peut être affirmé que les inquiétudes quant au nombre d'emplois à temps partiel que compte le marché du travail canadien sont exagérées, même si la majorité des travailleuses et travailleurs à temps partiel affirment opter pour ce genre d'emploi afin de poursuivre des études et pour des raisons personnelles ou familiales, mais « il reste absolument essentiel de s'interroger sur la qualité des emplois en question » (Krahn 1992, p. 61). À l'époque (Krahn écrit cela en 1992), très peu de recherches s'intéressent à la qualité des emplois atypiques, et les données qui pourraient nous renseigner sur la mesure dans laquelle ces emplois sont moins bien rémunérés, comportent moins d'avantages sociaux, offrent une moins grande sécurité d'emploi et des perspectives de carrière réduites sont peu abondantes.

### **Une réaction à la mondialisation**

Au milieu des années 1980, le libre-échange et l'expansion des marchés internationaux deviennent des enjeux économiques clés. L'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis entre en vigueur au début de 1989 et provoque des changements importants dans l'économie et les marchés du travail canadiens (Campbell 1991). De nombreux analystes attribuent alors la croissance du travail atypique aux changements économiques ainsi qu'à l'exigence d'une plus grande souplesse de la main-d'oeuvre.

Par exemple, une étude effectuée par Grant Schellenberg et Christopher Clark (1996) pour le Conseil canadien de développement social (CCDS) parvient à la conclusion que le recours à de nouvelles formes d'emplois est l'une des nombreuses stratégies utilisées par l'entreprise pour assurer sa « souplesse » et survivre dans le nouvel environnement économique. Selon ces auteurs, la mondialisation des échanges commerciaux, l'arrivée de nouvelles technologies, la volatilité des marchés internationaux et l'évolution rapide de la demande des consommateurs sont autant d'éléments qui exercent de nouvelles pressions concurrentielles sur les entreprises qui sont exploitées au Canada et à l'étranger. Les marchés du travail évoluent et tentent de s'adapter à la mondialisation et aux changements rapides.

D'autres chercheuses et chercheurs mettent également en évidence le passage au travail atypique pour s'adapter à la restructuration économique et aux besoins nouveaux. Les économistes Morley Gunderson et Craig Riddell (2000) pensent que les modes et les horaires de travail atypiques sont de plus en plus souvent adoptés pour offrir aux employeuses et employeurs et au nombre croissant de familles à deux revenus la souplesse dont ils ont besoin. Ces modes de travail comprennent les horaires variables (heures différentes d'arrivée et de départ et une certaine période de travail commune), les semaines de travail comprimées (par exemple, quatre journées de 10 heures), le partage de poste (par exemple, deux employés partagent le même emploi), les congés non rémunérés et les emplois à temps partiel permanents. Ces réalités interpellent les législateurs qui sont invités à s'adapter à ces changements et à tenir compte de questions connexes telles que la protection des travailleuses et travailleurs à temps partiel, et l'octroi de prestations calculées au prorata des heures de travail.

Gunderson et Riddell font également observer que l'emploi atypique et précaire ou non standard est également devenu plus fréquent et a pris différentes formes, notamment celles de sous-contrats, de contrats de durée limitée, d'emplois obtenus par l'entremise d'agences de placement temporaire et d'emplois à temps partiel. Le cumul d'emplois, l'emploi à temps partiel et le travail autonome à son propre compte ont considérablement augmenté depuis le milieu des années 1970. Comme le laissent entendre ces auteurs, lorsque la demande est incertaine (ce qui semble être de plus en plus souvent le cas), les organisations préfèrent parfois avoir recours à de la main-d'oeuvre occasionnelle dont le licenciement est plus facile. La protection minimale consentie aux effectifs occasionnels et les faibles exigences de la loi à leur égard contribuent à abaisser les coûts d'emploi de ces travailleuses et travailleurs.

Même s'il est manifeste qu'un pourcentage croissant de la main-d'oeuvre occupe des emplois atypiques, souvent précaires, ces auteurs constatent que l'augmentation des modes de travail atypiques a été graduelle plutôt que spectaculaire. Environ le tiers des effectifs occupent actuellement des emplois atypiques. C'est une proportion importante, mais probablement beaucoup plus faible que ne le laissent entendre les personnes qui font état de modifications en profondeur des formules de travail. En fait, Gunderson et Riddell soutiennent que la durée moyenne des emplois a été remarquablement stable au Canada entre 1979 et 1992. Elle a augmenté pour les femmes, surtout pour les femmes instruites, et diminué pour les hommes, principalement pour les hommes plus jeunes et moins instruits.

La profonde restructuration de l'économie canadienne à la fin des années 1980 (en relation avec l'Accord de libre-échange) et au début des années 1990 (en relation avec l'importante récession des années 1990 à 1992) a contribué à donner l'impression d'une instabilité grandissante de l'emploi. Toutefois, toujours selon Gunderson et Riddell, les données disponibles sur les licenciements contredisent cette opinion. Les deux auteurs laissent également entendre que l'ampleur du décalage possible entre les désirs des Canadiennes et Canadiens d'obtenir des régimes de travail atypiques et leurs modalités de travail actuelles devrait être évaluée plus à fond. Ils font notamment remarquer que l'*Enquête sur les horaires et les conditions de travail* de 1995 a conclu que les deux tiers des effectifs étaient satisfaits de leurs heures de travail actuelles.

Ils terminent en rappelant que la nature changeante du travail engendre de nouveaux défis qui pourraient obliger à repenser sérieusement le rôle des politiques gouvernementales. Selon eux, le plus important de ces nouveaux défis réside dans le fait que les objectifs d'équité et de répartition risquent d'être compromis dans un environnement mondial concurrentiel où les différentes autorités sont pressées de réduire les réglementations coûteuses afin d'accroître leurs chances d'obtenir les investissements des entreprises et de créer des emplois. Ils font également observer que les adaptations du marché du travail que provoquent des facteurs tels que le changement technologique et la libéralisation des échanges commerciaux semblent toucher de manière disproportionnée les groupes qui sont déjà défavorisés, ce qui soulève de graves questions d'équité.

## L'emploi atypique dans le secteur public

Dans le secteur public, les gouvernements sont confrontés, dans les années 1980, à des niveaux d'endettement élevés ainsi qu'à des déficits croissants après l'importante récession des années 1981 et 1982. Au tout début des années 1990, un fort courant d'opinion presse les gouvernements fédéral et provinciaux de diminuer leurs dépenses. Ces derniers réorganisent leurs activités, ce qui les amène à réduire l'emploi dans le secteur public et à faire de plus en plus souvent appel à des travailleuses et travailleurs temporaires et à temps partiel afin de faire des économies.

Une étude effectuée par la Commission de la fonction publique (CFP 1999) constate un accroissement du travail atypique au sein de la fonction publique fédérale au cours des années 1980 et 1990. Entre 1981 et 1997, le pourcentage d'emplois atypiques dans la fonction publique fédérale passe de 12,4 à 19 p. 100.

Mais même cette estimation est probablement très conservatrice puisqu'elle ne comprend pas les personnes embauchées à forfait ou par l'entremise des agences de personnel temporaire. Dans la fonction publique fédérale, l'emploi atypique augmente de manière constante durant les années 1980, mais cette croissance est beaucoup plus inégale par la suite. Cette situation s'explique par les profonds changements organisationnels effectués au sein de la fonction publique ainsi que par les effets de ces changements sur le nombre et le genre d'emplois disponibles.

Le taux élevé d'emplois atypiques chez les femmes par rapport aux hommes est aussi manifeste dans la fonction publique fédérale qu'au sein de la population active canadienne en général. Dans la fonction publique, 24 p. 100 des femmes, comparativement à 14 p. 100 des hommes, occupent des emplois atypiques, quoique cet écart diminue quelque peu durant les années 1990.

L'accroissement du travail occasionnel, en grande partie au détriment des postes à durée déterminée, est beaucoup plus frappant. Contrairement aux employées et employés qui occupent des postes à durée déterminée, les employées et employés occasionnels ne sont pas autorisés à devenir membres des syndicats du secteur public et ne peuvent pas non plus participer aux concours internes qui leur permettraient d'obtenir des postes à durée indéterminée. De surcroît, leurs emplois sont précaires puisqu'ils ne peuvent travailler plus de 90 jours consécutifs ou de 125 jours durant l'année et qu'ils sont souvent employés à temps partiel. Compte tenu de ces facteurs, le personnel occasionnel est parfois plus marginalisé que celui qui occupe des postes à plein temps d'une durée de six mois ou plus.

L'augmentation du nombre d'emplois occasionnels indique peut-être aussi que l'écart s'accroît entre les emplois « de base » à durée indéterminée et les emplois « périphériques » de plus courte durée dans la fonction publique fédérale. Le secteur public a été pendant longtemps une source de « bons emplois » dans le marché du travail canadien. Devant le nombre croissant d'emplois atypiques, qui sont souvent considérés comme des emplois de piètre qualité, il faut se demander si le phénomène va s'accroître dans les années à venir. L'étude rappelle que certains membres de la collectivité des ressources humaines laissent entendre que la fonction publique de l'avenir pourrait être composée d'un nombre restreint



d'employées et d'employés à plein temps très instruits qui seraient aidés par des effectifs atypiques.

### **Le travail atypique et la conjoncture économique**

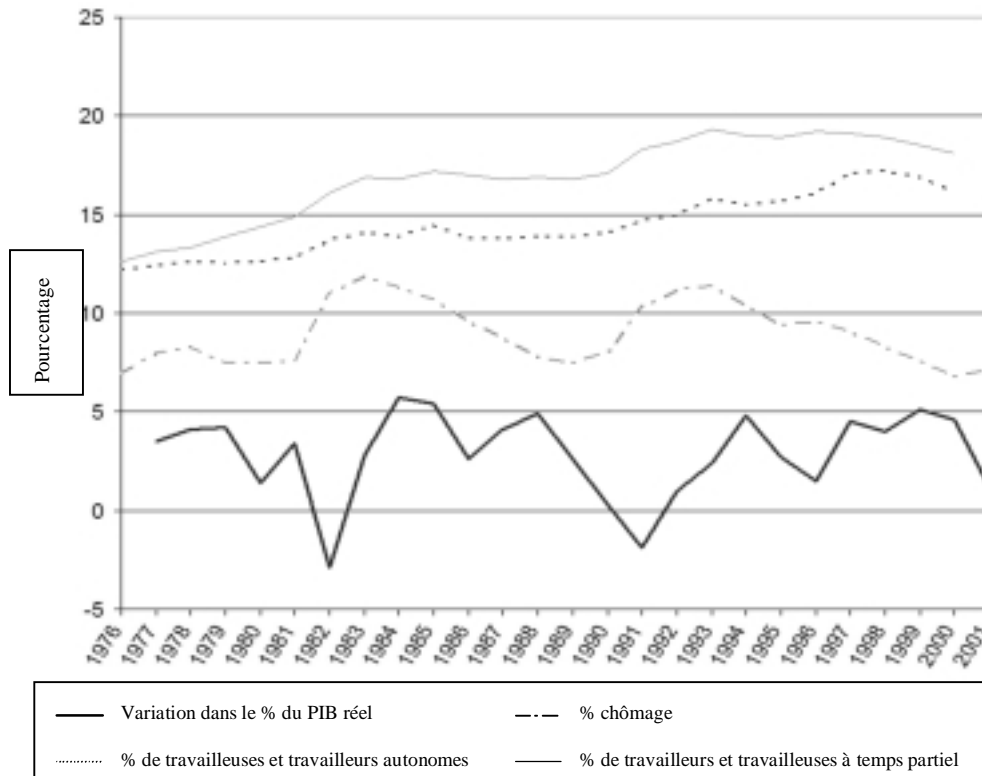
Certains analystes laissent entendre que l'accroissement du nombre d'emplois temporaires et atypiques n'est pas le résultat de changements structurels à long terme dans le marché du travail, mais plutôt une réaction à court terme au cycle économique. Les données disponibles ne semblent pas confirmer hors de tout doute cette hypothèse. Comme l'indique la figure 1, entre 1976 et 2001, le chômage atteint un sommet de 11,9 p. 100 en 1983, reflétant ainsi la grave récession que connaît alors le Canada. Cette même année, le pourcentage d'employées et employés à temps partiel s'élève à 16,9 p. 100 tandis que le pourcentage de travailleuses et travailleurs autonomes, y compris ceux qui ont des employées et employés et ceux qui travaillent à leur propre compte, passe de 12,2 p. 100 en 1976 à 14,1 p. 100 en 1983. Le pourcentage de travailleuses et travailleurs à temps partiel ou autonomes varie très peu au cours du reste de la décennie 1980. Entre-temps, le taux de chômage diminue pour atteindre 8,1 p. 100 en 1990.

Toutefois, durant les années 1990, le pourcentage de travailleuses et travailleurs à temps partiel grimpe à 19,3 p. 100 en 1993, alors que le taux de chômage atteint un nouveau sommet de 11,4 p. 100 au cours de la même année. Mais ces chiffres sont peut-être le résultat de la récession économique qui frappe le Canada entre 1990 et 1992.

À la fin des années 1990, le pourcentage de travailleuses à temps partiel diminue légèrement, alors que le taux de chômage fléchit également, car le Canada connaît plusieurs années de forte croissance économique. Cependant, le pourcentage de travailleuses et travailleurs autonomes, y compris ceux qui ont des employées et employés et ceux qui travaillent à leur propre compte, continue d'augmenter après la récession de 1990 à 1992, pour atteindre un niveau historique de 17,2 p. 100 en 1998. Depuis, le pourcentage de travailleuses et travailleurs autonomes est légèrement à la baisse.

Il est probablement trop tôt pour tirer des conclusions concernant la régression apparente de certaines formes de travail atypique depuis 1998 et décider s'il y a lieu d'attribuer le phénomène à la vigueur de l'économie entre 1997 et 2000. Quoi qu'il en soit, il est important de souligner que, sans égard aux fluctuations à court terme, il se dessine clairement, à long terme, une tendance à la hausse des pourcentages de travailleuses et travailleurs qui occupent ces genres d'emplois.

**Figure 1 : Conjoncture économique et tendances du travail atypique au Canada, 1976-2001**



Source :  
Statistique Canada, 2001f, 2002; calculs de l'auteur.

### Le travail atypique est-il là pour rester?

L'accroissement du travail atypique a également été attribué aux préférences des personnes qui souhaitent jouir d'une plus grande souplesse dans la gestion de leur travail rémunéré et de leurs autres activités. On soutient que la croissance du secteur tertiaire de l'économie pourrait expliquer la multiplication des emplois atypiques.

Mais, dans une étude effectuée pour le Conseil canadien de développement social (CCDS), Schellenberg et Clark (1996) affirment que les raisons avancées pour expliquer l'accroissement des emplois temporaires, qui font surtout valoir l'évolution des préférences des travailleuses et travailleurs, la montée de l'économie de services et les effets du cycle économique, ne sont que partiellement satisfaisantes. L'argument le plus probant insiste sur les changements économiques et sur l'accroissement des exigences en ce qui concerne la souplesse de la main-d'oeuvre. Ces auteurs estiment que, à mesure que l'économie continuera de changer rapidement, les marchés du travail suivront cette tendance. Ils concluent que le travail atypique continuera de remplacer les formules de travail plus traditionnelles. Certains indices permettent de penser que le travail atypique est en voie de devenir la norme.

D'autres études sur la transformation du marché du travail au Canada et ailleurs dans le monde abondent dans le même sens et mettent en lumière certains des défis que posent ces nouvelles réalités sur le plan politique. Par exemple, une recherche effectuée par Garnett Picot et Andrew Heisz (2000) et publiée par Statistique Canada analyse la performance du marché canadien du travail durant les années 1990. Les auteurs explorent l'idée que les pressions concurrentielles et technologiques ont transformé radicalement les méthodes de production ainsi que les stratégies d'embauchage et d'affaires des entreprises, au point d'influencer fortement, et souvent négativement, le marché du travail. Selon Picot et Heisz, les résultats souvent associés à ces changements sont la transformation en profondeur du travail lui-même, à mesure que les entreprises tentent de soutenir une concurrence de plus en plus forte en se tournant vers l'impartition et les emplois atypiques, et l'instabilité croissante des emplois, puisque les entreprises gèrent leurs effectifs de manière foncièrement différente. L'étude montre que, du côté de l'offre, le marché du travail a subi d'importantes transformations.

Toujours selon Picot et Heisz, il s'est produit dans les années 1990 un phénomène important auquel nous avons accordé relativement peu d'attention; ce phénomène est le changement survenu dans les résultats relatifs qu'obtiennent les hommes et les femmes sur le plan professionnel. Ces résultats (salaires, emploi et chômage) se sont considérablement améliorés pour les femmes et généralement détériorés pour les hommes.

Picot et Heisz observent un changement majeur dans les types d'emplois créés durant les années 1990, mais avouent ne pas savoir s'il s'agit là d'un changement durable dans la nature du travail ainsi que dans la façon dont les entreprises recrutent la main-d'oeuvre. La recherche actuelle sur cette question n'est pas concluante. Dans le marché du travail des années 1990, la rémunération provenant traditionnellement d'emplois à plein temps est en grande partie remplacée par celle tirée du travail autonome à son propre compte. L'OCDE (1998) soutient que, à long terme, la mesure dans laquelle la croissance du travail autonome au Canada a dépassé celle du travail salarié est étroitement reliée au ralentissement du marché du travail. Mais, selon l'étude de l'OCDE les données recueillies à ce jour semblent indiquer de manière convaincante qu'il y a peu de rapport entre la conjoncture économique à court terme (établie de façon approximative selon le taux de chômage ou selon le taux de travail salarié à plein temps) et la tendance au travail autonome au cours du cycle économique.

Si cette tendance est liée à une transformation fondamentale de la nature du travail, pourquoi n'est-elle pas observée aux États-Unis, où les pressions concurrentielles ont probablement été semblables? Peut-être parce que les travailleuses et travailleurs des États-Unis sont fortement encouragés à se trouver un travail salarié puisque c'est là une façon de financer leur protection médicale? L'étude de Picot et Heisz conclut à la nécessité de pousser plus loin la recherche sur ce sujet.

Des chercheuses et chercheurs des États-Unis estiment qu'il ne manque pas d'emplois atypiques dans ce pays. Par exemple, Ken Hudson (1999), dans un rapport rédigé pour l'Economic Policy Institute de Washington, affirme que, même lorsque l'économie est prospère, que les salaires augmentent et que le chômage descend à son plus bas niveau, l'économie américaine continue, tout autant qu'auparavant, de miser sur les emplois atypiques

(travail à temps partiel, conclusion de contrats avec des travailleuses et travailleurs autonomes, travail temporaire, travail sur appel, travaux en régie et travail autonome). Les employeuses et employeurs soutiennent que ces types d'emplois leur donnent la souplesse nécessaire pour qu'ils deviennent compétitifs. Malgré ces avantages apparents, depuis 1997, la plupart des travailleuses et travailleurs occasionnels sont moins bien payés, sont moins nombreux à bénéficier d'une assurance-maladie ou d'un régime de pension, et ont une sécurité d'emploi moindre que les employées et employés permanents à plein temps (Hudson 1999).

Les écarts entre les emplois atypiques et les emplois permanents à plein temps persistent même lorsqu'on compare des personnes qui possèdent des compétences personnelles, une formation et des qualifications semblables. Entre 1995 et 1997, un changement se produit dans le nombre et la qualité des emplois atypiques disponibles dans l'économie américaine. De plus, dans les secteurs où la qualité de ces emplois s'améliore, les améliorations apportées sont beaucoup moins évidentes pour les femmes que pour les hommes.

L'auteur de cette étude sur le travail atypique aux États-Unis affirme que, compte tenu des politiques actuelles du marché du travail, l'emploi atypique risque de devenir une façon d'offrir des salaires et des avantages sociaux qui sont également atypiques. Le gouvernement doit prendre ses responsabilités en adoptant des politiques qui font en sorte que les travailleuses et travailleurs ne soient pas pénalisés sur le plan des salaires et des avantages sociaux à cause de leurs modalités de travail.

### **Inquiétudes que suscite la tendance à opter pour le travail atypique**

Constatant la transformation de la structure de la main-d'oeuvre et le nombre croissant d'emplois atypiques, d'autres chercheuses et chercheurs expriment des inquiétudes quant à ces réalités nouvelles et quant à leur incidence sur les politiques générales. Plusieurs questions les préoccupent, notamment la modification des règles de l'assurance-emploi, l'accroissement de l'insécurité économique et la polarisation entre les personnes qui détiennent de bons emplois et les travailleuses et travailleurs occasionnels, l'absence de protection des travailleuses et travailleurs autonomes, les répercussions sur le régime fiscal et le système de transferts, et le chômage déguisé dans la mesure où la démarcation entre employeuse ou employeur et employée ou employé devient floue.

Par exemple, les changements apportés aux règles régissant les demandes de prestations d'assurance-emploi ne semblent pas avoir tenu compte des conséquences possibles pour les femmes qui occupent des emplois atypiques. Une étude effectuée par Stephan Roller (1999), et publié par Statistique Canada soulève des questions au sujet de la diminution du nombre de personnes sans travail qui touchent des prestations d'assurance-emploi par suite de ces changements et fait état de la préoccupation du public à ce sujet. Roller pose plusieurs questions. À quel segment des travailleuses et travailleurs en chômage ce programme s'adresse-t-il? Quels groupes de personnes n'ont pas accès aux prestations d'assurance-emploi? Quelles sont les autres sources de revenu des chômeuses et chômeurs lorsqu'ils ne demandent pas ou ne reçoivent pas de prestations d'assurance-emploi?

S'appuyant sur l'information réunie dans le cadre de l'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi, une enquête trimestrielle effectuée durant les années 1997 et 1998 par Statistique Canada et financée par Développement des ressources humaines Canada, Roller constate que les deux tiers des hommes adultes sans travail, mais seulement la moitié des femmes adultes dans la même situation, sont potentiellement admissibles aux prestations d'assurance-emploi.

Roller explique que l'expression « potentiellement admissibles aux prestations d'assurance-emploi » est utilisée pour décrire les personnes qui, durant la semaine de référence, recevaient des prestations d'assurance-emploi ou pouvaient en recevoir parce qu'elles avaient occupé dernièrement un emploi assurable qu'elles avaient perdu par la suite. L'expression « pas potentiellement admissibles » décrit la situation des personnes qui n'ont pas touché de prestations et qui, compte tenu des renseignements fournis, n'auraient pas pu en recevoir si elles en avaient fait la demande. Les raisons qui expliquent que ces personnes ne sont pas potentiellement admissibles sont les suivantes : nombre insuffisant d'heures travaillées dans le cadre d'un emploi assurable, pas d'emploi récent, travail autonome ou autres types d'emplois non assurables, ou abandon d'un emploi pour des motifs jugés non valables en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La différence signalée entre les femmes et les hommes dans l'enquête de 1998 est attribuable à la plus forte proportion de femmes sans travail qui, n'ayant pas occupé d'emploi dernièrement, ne pouvaient présenter de demandes de prestations d'assurance-emploi. Au cours des 12 mois antérieurs, 36 p. 100 des femmes sans travail, comparativement à 24 p. 100 des hommes dans la même situation, n'avaient pas d'emploi. Les deux tiers des femmes sans emploi récent sont devenues chômeuses après avoir effectué un retour sur le marché du travail, alors que les hommes dans le même cas étaient très nombreux (73 p. 100) à ne pas avoir occupé d'emploi pendant la période complète de 12 mois ou une période plus longue encore.

Des renseignements récents réunis dans le cadre de l'Enquête de 2000 sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi (Statistique Canada 2001e) indiquent que seulement 49,9 p. 100 de toutes les personnes sans travail en 2000 étaient potentiellement admissibles aux prestations de l'assurance-emploi. La répartition par sexe de ces données n'est pas disponible, mais celles-ci indiquent que la situation s'est détériorée depuis l'enquête de 1998, lorsque 52,3 p. 100 des personnes sans travail étaient potentiellement admissibles à de telles prestations.

En 1997, des changements sont apportés au programme d'assurance-emploi; l'un de ces changements consiste à fonder l'admissibilité sur le nombre d'heures plutôt que le nombre de semaines travaillées. Cette mesure rend un plus grand nombre de personnes potentiellement admissibles aux prestations, parce que celles qui travaillent à temps partiel, moins de 15 heures par semaine, peuvent maintenant participer au programme, mais oblige celles qui travaillent moins d'heures par semaine à accumuler davantage de semaines de travail pour être admissibles. En 1998, 20 p. 100 des sans-emploi potentiellement admissibles aux prestations d'assurance-emploi n'ont pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour être admissibles.

En 1997, une étude (CCMTP) de cinq milieux de travail industriels soumis à différents changements permet de réunir des données importantes concernant les nouvelles formules de travail au Canada. Les résultats de cette étude sont publiés dans un document de travail rédigé pour le Groupe de travail sur les nouveaux régimes de travail, mis sur pied par le Centre canadien du marché du travail et de la productivité (devenu aujourd'hui le Centre syndical et patronal du Canada). L'étude met en évidence certains facteurs communs de réussite.

Les auteurs de cette étude laissent entendre que l'environnement de l'entreprise et le marché du travail subissent actuellement de nombreux changements qui résultent des influences plus générales de la mondialisation, des changements technologiques et des tendances démographiques. Ces changements et le sentiment de perte de contrôle engendrent un degré croissant d'insécurité économique chez bon nombre de Canadiennes et Canadiens, tant en ce qui a trait à la transformation de l'emploi qu'à l'évolution du revenu réel. Selon les auteurs de l'étude, bien des observatrices et observateurs estiment que ces questions doivent être examinées de toute urgence.

Si les perspectives d'emploi d'un grand nombre de travailleuses et de travailleurs et le revenu réel qu'ils peuvent en tirer demeurent limités durant une longue période, des divisions sociales plus profondes risquent d'apparaître entre les personnes qui détiennent de bons emplois et celles qui font partie de la main-d'oeuvre occasionnelle. En outre, l'aptitude des gouvernements à gérer ces divisions peut être restreinte si les tendances actuelles se maintiennent. Toutes les parties intéressées à l'économie doivent donc adopter un ensemble de mécanismes innovateurs pour aborder la question du travail et des conséquences des changements en milieu de travail.

Une étude effectuée par Karen Hughes (1999) pour les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques évalue les tendances et leur incidence sur les politiques générales en s'intéressant tout particulièrement aux travailleuses autonomes canadiennes. Le rapport examine la place de plus en plus grande qu'occupe le travail autonome dans le marché du travail du Canada, et il met l'accent sur la représentation des femmes et des hommes dans le secteur de l'emploi autonome et sur les répercussions de cette forme de travail sur les politiques générales.

Au fil du temps, Hughes constate une importante transformation de la composition de l'effectif des travailleuses et travailleurs autonomes. Alors que les femmes, à une certaine époque, ne représentaient que le quart des personnes à leur compte (c'est-à-dire les travailleuses et travailleurs autonomes n'ayant pas d'employées et employés), elles constituent maintenant 40 p. 100 de ce groupe. Les femmes à leur compte continuent de travailler principalement dans les secteurs des services et de la vente. Les travailleuses autonomes sont beaucoup moins susceptibles de travailler à temps partiel que les travailleurs autonomes. De plus, l'écart salarial entre les femmes et les hommes à leur compte est plus grand que celui entre les travailleuses et les travailleurs salariés.

En plus de ne toucher qu'une faible rémunération, bon nombre de travailleuses et travailleurs autonomes ne peuvent profiter des importants avantages sociaux accordés aux travailleuses et travailleurs rémunérés, dans le cadre de programmes parrainés par le gouvernement ou les entreprises (par exemple, l'assurance invalidité, la prestation parentale et le congé parental,

les régimes de pensions et l'assurance-emploi). Cet aspect est moins préoccupant pour les femmes dont les revenus sont élevés ou qui sont des employeuses, car elles peuvent établir leurs propres régimes de protection, mais il demeure un problème important pour les travailleuses et travailleurs à leur compte, surtout celles et ceux des secteurs à faible rémunération. Le travail autonome a également des conséquences sur les plans de l'égalité des salaires et de l'équité en matière d'emploi, puisqu'il exclut un nombre croissant de femmes de ces initiatives.

Face au travail autonome, les réactions politiques appropriées devront tenir compte des situations particulières des différents groupes de travailleuses et travailleurs autonomes. Hughes laisse entendre que d'autres recherches sont nécessaires pour clarifier la situation juridique des travailleuses et travailleurs autonomes, le flux d'entrée et de sortie du travail autonome et les expériences professionnelles quotidiennes des travailleuses et travailleurs à leur compte, surtout de celles et ceux qui oeuvrent dans les secteurs moins bien rémunérés.

Une autre étude de la main-d'oeuvre canadienne, publiée par le Centre canadien de politiques alternatives (Jackson *et al.* 2000), décrit les principales tendances économiques et sociales, notamment les conséquences d'un marché du travail de plus en plus précaire pour les travailleuses et travailleurs et leur famille. L'étude conclut que, dans les années 1990, il est devenu beaucoup plus difficile d'assurer la sécurité et le bien-être des travailleuses et travailleurs dans une société de marché. Non seulement l'économie de marché échoue dans sa tentative de se rapprocher du plein emploi, mais elle génère de plus en plus d'emplois précaires et mal rémunérés. L'État providence est de plus en plus fréquemment forcé non seulement de remplacer les revenus salariaux occasionnellement perdus, mais aussi de compléter les revenus d'emploi insuffisants; un exemple récent est celui de l'augmentation des prestations pour enfants, laquelle vise les familles à faible revenu et à revenu moyen. Selon Jackson *et al.*, l'État providence a également dû faire face à des changements sociaux majeurs, tels que l'énorme augmentation du pourcentage de familles monoparentales qui sont dirigées principalement par des femmes.

La transformation du marché du travail est souvent perçue comme étant la conséquence inévitable de la mondialisation économique ou des changements technologiques. Toutefois, Jackson *et al.* soutiennent que les politiques gouvernementales ont beaucoup influencé cette tendance. Dans la plupart des pays européens, affirment-ils, la croissance de l'emploi précaire a été contenue par une législation sur l'emploi plus stricte, laquelle garantit des prestations complémentaires aux travailleuses et travailleurs à temps partiel et restreint l'utilisation que font les employeuses et les employeurs des contrats de travail. Aux États-Unis, où la banque centrale a combattu moins énergiquement l'inflation, les plus faibles niveaux d'emploi ont freiné, mais dans une moindre mesure, l'augmentation du nombre d'emplois atypiques. Au Canada, la croissance lente de l'emploi, les niveaux élevés de chômage et de sous-emploi ainsi que la nature de plus en plus précaire des emplois sont autant d'éléments qui ont contribué à miner la sécurité économique et le bien-être de la population.

L'étude de Jackson *et al.* passe également en revue les politiques élaborées à l'égard du régime fiscal et du système de transferts. Elle conclut, entre autres, que les femmes perdent

la protection de l'assurance-emploi plus rapidement que les hommes parce qu'il arrive plus souvent qu'elles travaillent à temps partiel et qu'elles quittent et réintègrent la population active pour des raisons familiales plus souvent qu'eux. Les changements d'orientation, dont l'un des effets est d'élever le nombre minimum d'heures de travail qu'une personne doit faire pour être admissible aux prestations de l'assurance-emploi, signifient que bien des femmes qui travaillent à temps partiel et qui occupent des emplois temporaires ne peuvent accumuler suffisamment d'heures en 12 mois pour avoir droit à des prestations. De plus, les femmes qui quittent leur emploi pour prendre soin des enfants sont pénalisées lorsqu'elles reviennent sur le marché du travail, car elles doivent alors accumuler un nombre encore plus considérable d'heures de travail.

Une autre étude canadienne, qui met l'accent sur les relations de travail soulève des questions importantes au sujet du travail atypique. Rédigée par Graham Lowe et Grant Schellenberg (2001) pour les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP), cette étude expose les résultats du projet de recherche sur l'évolution des relations de travail, parrainé par les RCRPP et intitulé *Changing Employment Relationships* (CER), qui a donné lieu à une enquête d'envergure nationale auprès de 2 500 employées et employés canadiens, complétée par les rencontres de huit groupes de discussion.

Plaidant en faveur d'une compréhension plus profonde du travail atypique, Lowe et Schellenberg laissent entendre que ce genre de travail revêt des formes de plus en plus variées et que, par conséquent, la démarcation traditionnelle entre les employeuses et employeurs et employées et employés devient plus floue. Il faut définir et mesurer de manière plus précise le travail temporaire, surtout en ce qui concerne le rôle des agences de placement temporaire. Une recherche récente donne à penser que ces agences ont contribué à la précarité de l'emploi au Canada, en particulier de l'emploi des femmes, lesquelles constituent la majeure partie de la main-d'oeuvre temporaire. L'enquête a révélé que la plupart des travailleuses et travailleurs temporaires ne s'attendent pas à ce que leur poste actuel leur permette d'obtenir par la suite un emploi plus stable.

Un nombre appréciable de personnes qui obtiennent des emplois par l'entremise d'agences de placement temporaire se perçoivent comme des employées et employés permanentes de ces agences. Faudrait-il considérer ces personnes comme tel lorsqu'elles obtiennent régulièrement du travail par l'entremise d'une agence? Ce n'est là qu'un des nombreux défis en matière de politiques que soulèvent ces nouvelles réalités.

L'étude de Lowe et Schellenberg traite également de la question de « l'emploi déguisé » chez les contractuelles et contractuels à leur propre compte, chez les pigistes ainsi que chez les consultantes et consultants qui ont des liens étroits avec un client unique. Les auteurs font observer que ces personnes n'ont pas accès à l'assurance-emploi, aux régimes d'avantages sociaux financés par l'employeuse ou l'employeur ou aux protections plus larges dont bénéficient souvent les employées et les employés en ce qui concerne les avis de mise à pied, les indemnités de départ, les vacances payées, les heures supplémentaires et les autres normes d'emploi. Elles doivent également payer les parts de l'employeur et de l'employé du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.



L'étude effectuée par Lowe et Schellenberg indique que 15 p. 100 des employées et employés à leur compte et 8 p. 100 des travailleuses et travailleurs autonomes qui sont eux-mêmes des employeuses ou des employeurs vivent une situation qui présente parfois de fortes ressemblances avec un emploi salarié. Il faudrait pousser plus loin la recherche afin de déterminer si ces travailleuses et travailleurs autonomes sont en réalité des employées et employés déguisés ou s'ils occupent une place distincte à mi-chemin entre les véritables travailleuses et travailleurs autonomes et les employées et employés « dépendants » traditionnels. Comme le soulignent les auteurs de cette étude, il s'agit là d'une constatation importante qui a des incidences directes sur les politiques générales, tout particulièrement en ce qui a trait aux politiques fiscales et aux programmes du marché du travail.

Leur étude a également permis de constater que les prestations de conjoint sont particulièrement importantes pour les travailleuses et travailleurs occupant un emploi atypique, car ces personnes ont ainsi accès à une assurance des soins médicaux et dentaires grâce à leur conjoint. Mais cette protection indirecte ne s'applique visiblement pas à des avantages sociaux tels que les pensions, les congés parentaux ou les congés de maladie payés qui sont beaucoup plus largement accessibles aux employées et employés qu'aux travailleuses et travailleurs autonomes. De plus, les femmes qui comptent ainsi sur les prestations de conjoint risquent d'être privées de celles-ci en cas de rupture du mariage.

### **La transformation des modes de travail salarié**

Certaines études font état d'une modification possible du mode de participation des femmes à la population active rémunérée. En mai 1998, le Centre d'étude des niveaux de vie et Développement des ressources humaines Canada ont organisé conjointement des sessions spéciales sur cette question, lors des réunions de l'Association canadienne d'économie. Ces sessions portaient sur la diminution de la participation des femmes à la population active, un fait marquant dans le marché du travail des années 1990.

Un document (Beaudry et Lemieux 1999) sur l'évolution du taux de participation des femmes à la population active au Canada affirme que l'une des caractéristiques les plus remarquables du marché canadien du travail durant les années 1970 et 1980 est la croissance soutenue du nombre de femmes au travail. La stagnation récente de ce taux de participation, qui est demeuré d'environ 70 p. 100 dans les années 1990, est tout aussi frappante.

Comment expliquer cette stagnation de la participation des femmes à la population active? S'agit-il d'un phénomène temporaire lié à la faible performance de l'économie durant les années 1990 ou d'un changement permanent dans le comportement des femmes? Beaudry et Lemieux concluent que le taux de participation des femmes âgées de 25 à 64 ans pourrait encore augmenter de deux ou trois points de pourcentage, mais que les augmentations ne peuvent atteindre l'ampleur de celles des années 1970 et 1980, puisque les effets de cohorte qui prévalaient à l'époque sont aujourd'hui disparus. Ils font également remarquer l'existence d'une convergence grandissante du comportement des femmes et de celui des hommes dans le marché du travail. Les profils de récentes cohortes de femmes se rapprochent donc davantage de ceux des cohortes d'hommes actuelles que de ceux des cohortes de femmes antérieures. En effet, comme l'a fait remarquer une autre personne aux

sessions d'étude, des générations plus jeunes de femmes, dont les liens avec le marché du travail sont manifestement très étroits, sont en voie de remplacer les générations plus âgées qui n'ont jamais entretenu ce genre de liens (Dugan et Robidoux 1999).

Parallèlement à une croissance du travail atypique, on constate également que la carrière dans les emplois permanents est en voie de transformation. Dans une étude sur les interruptions dans l'emploi salarié, l'économiste Wayne Simpson (1997) découvre que le travail intermittent, tant délibéré que non délibéré, est maintenant plus fréquent. Les interruptions dans l'emploi salarié (appelées « intermittences » dans l'étude) englobent à la fois les périodes sans travail et les périodes de travail plus courtes que les périodes de travail à plein temps. L'auteur de l'étude s'intéresse aux effets de ces intermittences sur l'avancement professionnel, notamment sur le plan des gains. Il se demande également dans quelle mesure ces intermittences peuvent expliquer les différences de revenus entre les femmes et les hommes.

Voici quelques-unes des conclusions de Simpson : les hommes consacrent 81,4 p. 100 de leur temps au travail à plein temps et occupent en moyenne un emploi à plein temps durant 19,1 années, alors que les femmes consacrent 51,8 p. 100 de leur temps au travail à plein temps et occupent en moyenne un emploi à plein temps durant 9,8 années. Les hommes passent 8 p. 100 et les femmes 29,7 p. 100 de leurs années actives sans travailler (pour un salaire). Plus de la moitié (51,8 p. 100) des hommes travaillent à plein temps, sans interruption, après avoir obtenu leur premier emploi à plein temps tandis que seulement 20,5 p. 100 des femmes en font autant. De plus, 72,9 p. 100 des hommes travaillent au moins à temps partiel, sans interruption, depuis l'obtention de leur premier emploi à plein temps, alors que seulement 39,7 p. 100 des femmes suivent cette même trajectoire.

Selon Simpson, les résultats pour les femmes indiquent également qu'elles font un rattrapage rapide de gains à la suite de périodes d'absence du marché du travail et de travail à temps partiel, ce qui s'explique par le fait que c'est la durée d'occupation des emplois, et non les antécédents professionnels, qui sert le plus souvent à déterminer les salaires.

D'autres économistes examinent comment les interruptions de travail salarié chez les femmes, lorsqu'elles s'occupent des enfants, peuvent avoir des conséquences à long terme sur leur revenu. Par exemple, une étude effectuée par Phipps *et al.* (2001, p. 411) laisse entendre que les femmes qui doivent interrompre un travail salarié à cause des enfants restent moins longtemps à l'extérieur de la population active rémunérée lorsqu'elles reprennent le même emploi que les femmes qui changent d'emploi après une période sans travail salarié (1,93 année au total, comparativement à 5,75 années).

En outre, les femmes qui changent d'emploi lorsqu'elles reprennent un travail salarié ont généralement des revenus plus faibles, alors que la période d'absence ne semble avoir aucune incidence sur le revenu des femmes qui réintègrent le même emploi. Phipps *et al.* laissent entendre qu'étant donné que bien des femmes retournent travailler à temps partiel après avoir eu des enfants, ce qui est pour elles une façon de composer avec leurs obligations familiales accrues, il est possible que le fait de « changer d'emploi » soit tout simplement un moyen de « travailler à temps partiel ». Mais Phipps *et al.* constatent que les femmes qui ont toujours

travaillé à plein temps, mais qui ont changé d'emploi, ont actuellement des revenus moins élevés. Ils constatent également que la charge de travail non rémunéré à la maison a une incidence sur les revenus des femmes. Plus le nombre d'heures hebdomadaires de travail non rémunéré est important, plus cette incidence est négative.

Toutes ces constatations ont des répercussions sur les politiques concernant les effets du travail atypique sur la sécurité financière des femmes.

### **Le manque de données**

L'accroissement du nombre d'emplois atypiques est fort bien documenté, mais il est manifeste que ce phénomène n'est pas encore bien compris. Comme il a déjà été mentionné, il est de plus en plus évident que ce genre de travail deviendra une caractéristique permanente du marché du travail. Mais, à ce jour, très peu d'études ont porté sur l'incidence de ces nouvelles réalités du marché du travail sur les politiques et programmes gouvernementaux tels que l'assurance-emploi, les régimes de pension de l'État, les dispositions concernant les services de garde d'enfants et les politiques fiscales. Toutefois, ce sujet retient de plus en plus l'attention des stratèges des politiques, tout particulièrement en relation avec la sécurité économique des femmes, lesquelles sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi atypique durant des périodes prolongées.

Développement des ressources humaines Canada a tenu sur le travail atypique et sur les pensions gouvernementales des symposiums qui s'articulaient autour de deux grands secteurs d'activité.

- Quels sont les principaux changements prévisibles dans l'environnement du marché du travail au cours des années à venir? À quoi pouvons-nous nous attendre au cours des 20 à 40 prochaines années? Les tendances récentes sont-elles un présage de l'avenir? Le travail atypique deviendra-t-il la forme dominante de travail?
- Les hypothèses qui sous-tendent le régime de pensions de l'État seront-elles encore pertinentes dans le contexte d'un marché du travail en évolution? Les principales hypothèses formulées dans le passé au sujet de la protection et des prestations (notamment le fait que la participation au marché du travail se traduise par des cotisations périodiques au Régime de pensions du Canada ou au Régime de rentes du Québec) seront-elles encore valables au cours des 40 prochaines années?

Les séances de travail ont réuni des spécialistes, des intervenantes et intervenants et des fonctionnaires, dont un grand nombre était bien connus pour leurs connaissances et compétences dans les domaines abordés : les marchés du travail, les pensions gouvernementales et privées, et l'élaboration de politiques officielles dans ces domaines. Les économistes Arthur Donner et Fred Lazar, coordonnateurs des sessions, concluent à l'importance de multiplier les projets de recherche dans ces domaines. Dans leur compte rendu des discussions, ils proposent un vaste programme de recherche visant à déterminer les incidences possibles de l'accroissement du travail atypique sur le système de revenu de retraite (Donner 2000).

Ils recommandent un programme de recherche en deux étapes. La première porterait principalement sur le travail atypique, ses tendances et ses effets possibles sur le système de revenu de retraite. La seconde, plus ambitieuse, pourrait explorer la nature de l'épargne volontaire et involontaire en prévision de la retraite, entre autres, la possibilité, tant pour les personnes qui occupent un emploi permanent que pour celles qui occupent un emploi atypique, de toucher un revenu de retraite adéquat. Certaines personnes proposent que la première étape comprenne une étude visant à identifier les travailleuses et travailleurs occasionnels — les profils de cohorte des personnes qui occupent un emploi atypique, selon l'âge, le niveau d'études, le sexe et ainsi de suite. Cette étude viserait également à déterminer l'importance ou la prévalence du travail atypique chez les Canadiennes et Canadiens autochtones et la durée d'occupation d'un emploi atypique, et à examiner les mouvements entre le travail autonome, le travail salarié, le travail à temps partiel, le travail temporaire ou occasionnel, le travail à plein temps de même que l'accès aux pensions gouvernementales.

Manifestement, la poursuite de telles recherches permettra de réunir davantage de renseignements sur l'ampleur du travail atypique et ses conséquences, et il deviendra alors possible d'élaborer de meilleures politiques qui tiennent compte des tendances observées.

### **3. INFORMATION SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE AU CANADA**

Différentes sources de données peuvent servir à documenter l'ampleur du travail atypique au Canada. La plupart des renseignements ainsi obtenus n'indiquent que le pourcentage de personnes qui ont occupé un emploi atypique à un moment donné ainsi que les caractéristiques de cet emploi telles que le salaire, le nombre d'heures de travail, les absences du travail et ainsi de suite. Ces renseignements peuvent servir à évaluer, dans une certaine mesure, les aspects de ce genre d'emploi qui risquent d'empêcher les travailleuses et travailleurs d'avoir accès à des programmes de soutien du revenu tels que l'assurance-emploi et les pensions gouvernementales. Ils peuvent également servir à déterminer si ce genre de travail augmente ou diminue, tout particulièrement chez les femmes de différents groupes d'âge.

Malheureusement, il est impossible de savoir si les femmes qui font un travail atypique à un moment donné finiront par trouver un emploi plus permanent ou si elles seront toujours confinées aux seuls emplois atypiques. Comme il a déjà été mentionné, les données longitudinales sur le travail atypique sont encore très limitées. Toutefois, des totalisations spéciales des données tirées de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, effectuée par Statistique Canada, nous permettent d'établir pendant combien de temps les femmes et les hommes occupant différents types d'emplois atypiques n'ont pas fait partie de la main-d'oeuvre rémunérée. Ces totalisations devraient notamment nous aider à déterminer la pertinence des clauses d'exclusion actuelles du Régime de pensions du Canada (RPC) et des autres réactions politiques possibles au phénomène du travail atypique.

#### **Données sur l'emploi atypique**

Pour les besoins du présent rapport, nous avons consulté un certain nombre d'enquêtes afin d'obtenir l'information dont nous avons besoin sur la taille et les caractéristiques de la main-d'oeuvre occasionnelle. La majorité de ces enquêtes nous ont permis de réunir des renseignements détaillés sur la situation des travailleuses occasionnelles, renseignements dont peuvent se servir les stratégestes pour élaborer des politiques et des programmes axés sur les besoins des femmes occupant des emplois atypiques. Cette information peut également aider à améliorer les programmes de soutien du revenu et les autres programmes, à les adapter aux besoins des femmes occupant des emplois atypiques et à supprimer les obstacles qui empêchent ces femmes d'avoir accès à ces programmes. Cependant, dans certains cas, les sources de données ne sont pas encore complètes. Les stratégestes seront mieux placés pour élaborer des politiques appropriées relatives au travail atypique lorsqu'ils auront accès à une documentation plus volumineuse sur ce phénomène.

L'élaboration de politiques efficaces dans ce domaine repose sur la disponibilité de données détaillées et continues. Les principales sources que les stratégestes des politiques sont susceptibles d'utiliser sont décrites sommairement ci-dessous.

### ***Enquête sur la population active – Le travail atypique***

Statistique Canada effectue à tous les mois une enquête sur la population active, qui permet de réunir des renseignements précis concernant le taux d'activité sur le marché du travail, l'emploi et le chômage. Les moyennes annuelles des données recueillies indiquent comment les caractéristiques de la population active changent d'année en année. Le travail à temps partiel et les motifs pour lesquels les personnes optent pour ce genre de travail sont depuis longtemps l'un des thèmes de l'enquête. Le travail autonome est également bien documenté et une distinction est établie entre les personnes qui sont elles-mêmes des employeuses ou employeurs et celles qui travaillent à leur propre compte, sans employées ou employés. Depuis 1997, l'Enquête sur la population active (EPA) comprend également des questions sur le travail temporaire.

### ***Enquête sur la population active – Le travail autonome***

À l'automne 1997, Statistique Canada a publié un document spécial intitulé *Le point sur la population active*, consacré aux travailleuses et travailleurs autonomes (Statistique Canada 1997b). Cette source de données contient des renseignements détaillés sur les travailleuses et travailleurs autonomes, notamment sur les heures qu'ils ont travaillées, sur leurs revenus et sur les motifs qui les incitent à opter pour le travail autonome.

### ***Les horaires et les conditions de travail dans les années 1990***

En novembre 1991, Statistique Canada a mené l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail, la première grande enquête nationale qui a servi à réunir des renseignements détaillés sur les heures, les jours et les semaines de travail rémunéré des Canadiennes et Canadiens. Une deuxième enquête a été effectuée en novembre 1995 (Statistique Canada 1998a) afin de déterminer si les horaires et les conditions de travail avaient changé au fil des ans. Cette seconde enquête a permis de réunir davantage de renseignements, surtout sur la qualité des emplois et sur la protection accordée aux travailleuses et travailleurs autonomes.

Les deux enquêtes se sont déroulées en novembre, ce qui a éliminé les effets saisonniers, mais elles ont eu lieu à des phases différentes du cycle économique. Il est donc difficile de déceler les tendances réelles par opposition aux fluctuations cycliques. Néanmoins, les données nous renseignent sur l'évolution des pratiques des entreprises et des pratiques de travail ainsi que sur les travailleuses et travailleurs à plein temps et à temps partiel, et sur les motifs qui les incitent à opter pour différents régimes de travail, différents horaires et ainsi de suite.

### ***Enquête sociale générale***

Les sections spéciales sur le travail et les études de l'Enquête sociale générale (ESG) de 1989 et de 1994 contenaient des questions sur l'emploi et le travail, lesquelles ont permis de réunir des renseignements détaillés sur le travail atypique selon l'âge et le sexe pour ces deux années. Comme il a été indiqué ci-dessus, ces données peuvent servir à compléter l'information obtenue pour les années plus récentes.

L'ESG est une enquête effectuée chaque année par Statistique Canada dans le but de rassembler des données sur les tendances dans la société canadienne et de fournir des renseignements sur certains enjeux stratégiques jugés intéressants. Chaque enquête

comprend une thématique principale qui permet de suivre l'évolution à long terme des tendances sociales, et à laquelle s'ajoutent des questions précises sur un enjeu particulier qui revient périodiquement. Toutefois, l'ESG ne contient plus de questions sur le travail et les études depuis que de nombreuses autres enquêtes sont menées sur ces sujets.

### ***Enquête sur la dynamique du travail et du revenu***

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) est une enquête longitudinale qui suit l'activité du marché du travail et les revenus des répondants durant un certain nombre d'années, l'objectif étant de déterminer comment ces variables se modifient au fil du temps pour les personnes concernées.

Des études récentes des résultats de cette enquête sont parvenues à des conclusions applicables au présent rapport, lequel porte sur les mesures politiques qu'il faut prendre pour améliorer le sort des femmes occupant des emplois atypiques. À titre d'exemple, Marie Drolet (1999) a utilisé les données de l'EDTR pour faire ressortir les antécédents professionnels différents des femmes et des hommes dans un document intitulé *L'écart persistant : Nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada*. Elle a constaté entre autres que les hommes consacraient au travail à plein temps une plus grande part de leurs années potentielles d'expérience professionnelle que les femmes (94 p. 100 comparativement à 75 p. 100). Katharine Marshall (1999) a utilisé les données de l'EDTR pour analyser le retour au travail des femmes après un accouchement et a constaté que 86 p. 100 des mères qui avaient un travail salarié revenaient au travail dans les deux ans suivant la naissance de leur enfant.

Dans un article paru récemment dans la revue *L'emploi et le revenu en perspective*, publiée par Statistique Canada, Deborah Sunter (2001, p. 40) laisse entendre que l'EDTR « représente la clé de plusieurs des interactions et régimes cumulatifs qui aident à expliquer les répercussions de l'évolution du marché du travail sur les gains à vie et les cotisations à des régimes de pension comme le RPC ou le RRQ ».

Mais l'utilité de cette source de données est restreinte puisque l'EDTR couvre une période relativement courte. L'enquête n'a débuté qu'en 1993 et les répondantes et les répondants n'y prennent part que pendant six ans. Durant cette période, ils doivent chaque année répondre à deux questionnaires détaillés : l'un sur leurs liens avec le marché du travail et l'autre sur leurs revenus. Les mêmes personnes sont interviewées année après année au cours de leur période de participation à l'enquête. Entre 15 000 et 20 000 ménages de toutes les régions du Canada participent à l'enquête et un nouveau groupe de ménages se joint à l'enquête à tous les trois ans.

Étant donné que les groupes de personnes interrogées s'habituent graduellement à l'enquête au fil des ans, Sunter laisse entendre qu'il serait possible de leur poser de plus en plus de questions sur la dynamique du marché du travail. Ces questions supplémentaires pourraient faciliter l'élaboration future de politiques efficaces visant à apaiser les inquiétudes que soulève le nombre croissant d'emplois atypiques, à condition, comme le souligne Sunter (2001, p. 37), qu'on pousse beaucoup plus loin les analyses.

Pour les besoins du présent rapport, des totalisations spéciales des données de l'EDTR sont utilisées pour déterminer pendant combien de temps les femmes et les hommes occupent différents types d'emplois atypiques, en tenant compte de la présence ou de l'absence d'enfants, de l'âge des enfants, s'il y a lieu, et du genre de famille (p. ex. famille biparentale ou monoparentale).

### ***L'Alliance de recherche universités-communautés sur le travail atypique***

L'intérêt grandissant pour le phénomène du travail atypique se traduit par la multiplication de projets de recherche qui, tôt ou tard, permettront de mieux comprendre ce phénomène et faciliteront la tâche aux personnes qui désirent élaborer des politiques répondant à certaines des préoccupations qu'engendre l'accroissement de ce genre de travail. Par exemple, l'Alliance de recherche universités-communautés sur le travail atypique est en train de mettre en oeuvre, à Toronto, un important projet de recherche sur la main-d'oeuvre occasionnelle; ce projet s'étale sur trois ans et est financé par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH). L'objectif du projet est d'examiner la croissance du travail occasionnel afin de favoriser une nouvelle compréhension sociale, statistique, juridique, politique et économique de ce phénomène, fondée sur les expériences de travail des travailleuses et travailleurs occasionnels, laquelle permettra d'améliorer les conditions de travail et l'état de santé de ces personnes.

Les partenaires de ce projet sont le Contingent Workers' Labour Adjustment Group, dont les locaux sont situés à la Parkdale Legal Services Clinic, à Toronto, ainsi que des professeures et des professeurs d'université et des analystes ayant une connaissance approfondie du domaine. L'objectif est de mettre en contact des universitaires, des statisticiens et des groupes communautaires pour étudier le phénomène de la croissance du travail atypique et les répercussions de celui-ci sur les travailleuses et travailleurs d'une région géographique donnée.

Dans le cadre de la démarche visant à décrire la main-d'oeuvre occasionnelle, les chercheurs commenceront par mettre à jour les études sur le travail atypique effectuées par Statistique Canada et des universitaires en se servant des données provenant de la nouvelle enquête sur la population active et de l'enquête longitudinale sur la dynamique du travail et du revenu. Ils obtiendront ainsi un profil des travailleuses et travailleurs occasionnels selon l'âge, le sexe, le type de relations de travail, le niveau d'études, l'emploi et l'industrie. À cette fin, la Division de la statistique des ménages et des familles et de la statistique sociale de Statistique Canada a rassemblé des données sur l'emploi atypique à l'aide de données d'exploitation spéciales tirées de l'Enquête sur la population active. Dans le présent rapport, l'auteure a utilisé certaines de ces données au fur et à mesure qu'elles devenaient disponibles.

### **La fréquence des emplois atypiques**

Fondée principalement sur les données tirées de l'Enquête sur la population active, la publication de Statistique Canada intitulée *Femmes au Canada 2000* — la version la plus récente de cette publication périodique — contient une analyse très fouillée de la situation des femmes qui occupent des emplois atypiques ainsi que des tableaux sur les différents types de travail atypique, dont les données remontent jusqu'à 1976. Par exemple, on y



trouve des renseignements sur le pourcentage de femmes et d'hommes, par cohorte d'âge, qui travaillent à temps partiel; sur les raisons fournies, par cohorte d'âge, pour expliquer le travail à temps partiel en 1999; sur les travailleuses et travailleurs occupant plus d'un emploi, par cohorte d'âge; et sur le travail autonome (Statistique Canada 2000).

Il convient de faire observer que la majorité des femmes qui occupent un emploi au Canada exercent un emploi rémunéré permanent à plein temps, mais qu'un pourcentage de plus en plus élevé de femmes occupant un emploi ont maintenant des modalités de travail atypiques. Les données les plus récentes pour 2000, intégrées dans une mise à jour spéciale de la publication *Femmes au Canada 2000*, montrent que 27,3 p. 100 des femmes occupant un emploi travaillent à temps partiel et que 12,4 p. 100 sont des travailleuses autonomes; ces statistiques englobent celles qui ont ou qui n'ont pas d'employées et employés (Statistique Canada 2001b). Comme il a été mentionné ci-dessus, on estime que 41 p. 100 des femmes occupant un emploi, âgées de 15 à 64 ans, exerçaient un emploi atypique en 1999, mais, compte tenu de la baisse du nombre d'emplois à temps partiel et de la diminution du travail autonome, ce pourcentage pourrait être un peu plus faible en 2000.

Lorsqu'on tient compte de l'âge, des différences importantes apparaissent dans la fréquence de l'emploi atypique. Par exemple, tant les jeunes femmes que celles âgées de 65 ans sont plus susceptibles que les femmes des autres groupes d'âge d'occuper des emplois à temps partiel. Les jeunes femmes sont plus susceptibles d'occuper des emplois temporaires que les autres femmes. Le travail autonome à son propre compte est plus fréquent chez les femmes de 65 ans ou plus que chez les femmes plus jeunes. Ces observations indiquent peut-être qu'un certain nombre de femmes plus âgées acceptent des emplois atypiques pour compléter leur revenu de pension. En outre, les profils d'emploi des jeunes femmes (celles qui ont entre 15 et 24 ans) donnent fortement à penser qu'elles mènent de front un travail rémunéré et des études supérieures ou des activités de formation.

Certaines des tendances récentes relevées dans les différents types d'emplois atypiques sont indiquées au tableau 1. Il y a lieu de noter que les comptages doubles n'ont pas été éliminés dans les données de ce tableau; l'addition des pourcentages d'employées dans chacune des catégories d'emplois atypiques conduira donc fort probablement à une surestimation du pourcentage total de femmes occupant des emplois atypiques, toutes catégories confondues.

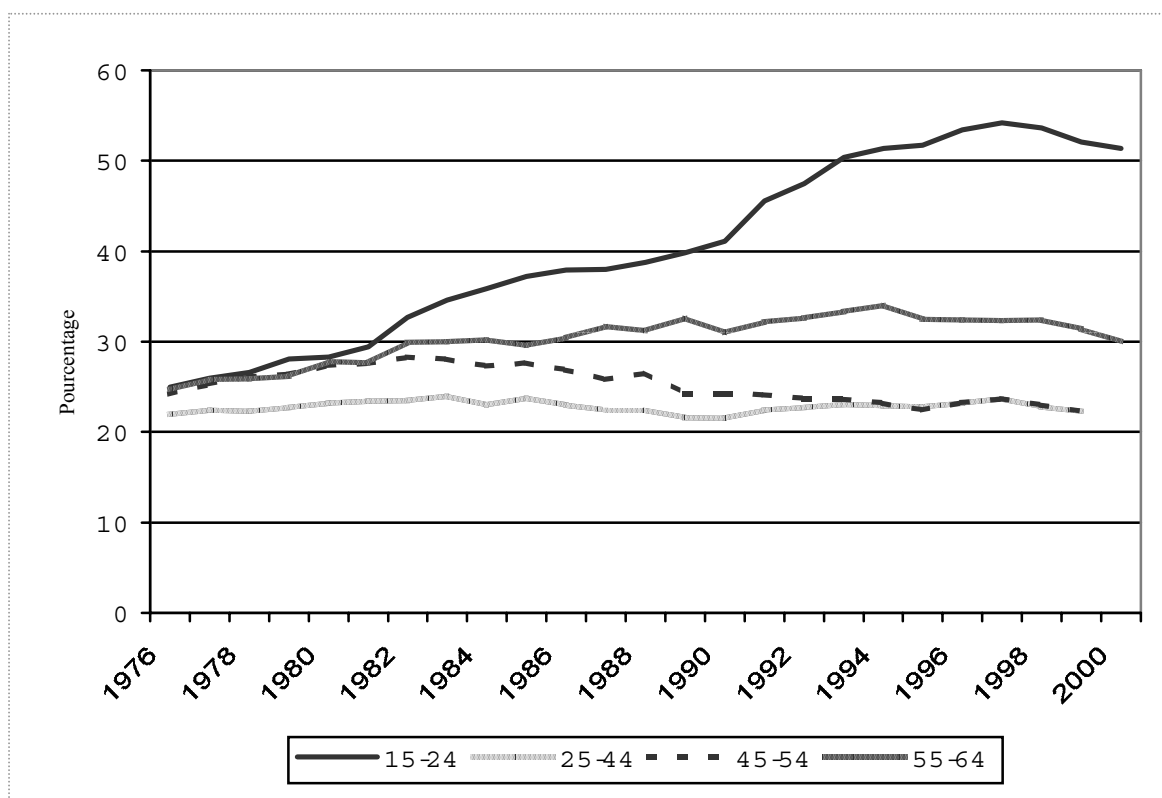
**Tableau 1 : Tendances récentes dans l'emploi atypique pour les femmes, pourcentage d'employées par groupe d'âge et par catégorie d'emplois, au Canada, de 1997 à 2000**

Groupe d'âge	1997 %	1998 %	1999 %	2000 %
<b>Travail à temps partiel</b>				
15 à 24 ans	54,2	53,6	52,1	51,4
25 à 34 ans	22,9	21,7	21,4	20,1
35-à 44 ans	24,3	23,7	23,1	22,3
45 à 54 ans	23,7	23,0	22,1	21,5
55 à 64ans	32,3	32,4	31,5	30,0
65 ans ou plus	59,0	56,6	53,0	57,4
Toutes les femmes âgées de 15 ans ou plus	29,4	28,8	28,0	27,3
<b>Emplois temporaires</b>				
15 à 24 ans	22,9	25,8	26,7	28,2
25 à 34 ans	9,5	10,5	10,1	10,5
35 à 44 ans	7,9	7,7	7,5	8,3
45 à 54 ans	6,4	6,7	6,7	6,8
55 à 64 ans	5,9	6,7	7,0	7,4
65 ans ou plus	6,1	6,1	6,8	7,9
Toutes les femmes âgées de 15 ans ou plus	10,2	10,9	11,0	11,6
<b>Femmes occupant plus d'un emploi</b>				
15 à 24 ans	8,0	8,2	7,7	7,6
25 à 34 ans	6,0	6,0	6,1	5,9
35 à 44 ans	6,0	5,3	5,3	5,2
45 à 54 ans	4,8	4,5	4,8	5,1
55 à 64 ans	3,4	3,5	3,6	3,5
65 ans ou plus	...	2,5	2,9	...
Toutes les femmes âgées de 15 ans ou plus	5,8	5,6	5,6	5,6
<b>Travail autonome à son propre compte</b>				
15 à 24 ans	6,5	6,4	5,6	4,3
25 à 34 ans	7,3	7,1	7,5	7,1
35 à 44 ans	9,8	9,9	9,7	9,6
45 à 54 ans	10,1	9,5	10,6	9,5
55 à 64 ans	14,5	13,4	14,4	13,6
65 ans et plus	33,6	35,9	32,8	32,3
Toutes les femmes âgées de 15 ans ou plus	9,3	9,5	9,3	8,7

Source :

Enquête sur la population active, Statistique Canada, données inédites, calculs de l'auteur.

**Figure 2 : Pourcentage des femmes occupant des emplois à temps partiel au Canada entre 1976 et 2000**



Source :  
Statistique Canada (2001b), tableau 8.

### **Immigrantes, femmes appartenant à des minorités visibles et femmes autochtones**

Au cours de l'Enquête sur la population active, de Statistique Canada, laquelle est la principale source de données sur les formules de travail atypique, on ne recueille pas de renseignements sur l'emploi des immigrantes et des femmes appartenant à des minorités visibles, ni sur celui d'autres groupes tels que les femmes autochtones ou les femmes en milieu rural, chez lesquelles la fréquence du travail atypique peut être différente de celle observée chez les femmes en général. Ce genre de ventilation n'existe pas non plus pour les données réunies dans le cadre de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

Pour certains de ces groupes, les données sur l'emploi proviennent du recensement de la population, mais les renseignements les plus récents sont ceux tirés du recensement de 1996. Les données sur les immigrantes et immigrants, les membres des minorités visibles et les personnes autochtones, recueillies lors du recensement de 2001, ne seront pas rendues publiques avant janvier 2003, tandis que les données sur la population active, extraites du recensement de 2001, devraient paraître en février 2003. De plus, la participation à la population active indiquée par le recensement est exclusivement celle relevée durant la période précédant celui-ci.

Dans certaines études, on a laissé entendre que les immigrantes et, en particulier, les femmes appartenant à des minorités visibles sont plus susceptibles que les autres femmes d'être des travailleuses occasionnelles. Par exemple, Zeytinoglu (2000, p. 223) y va de la remarque suivante : « Les travailleuses appartenant à des minorités raciales, surtout celles de la classe économique inférieure, ont généralement un faible pouvoir de négociation et une connaissance limitée de leurs droits, et sont facilement reléguées aux emplois non protégés et peu rémunérés, sans mobilité professionnelle. » [Traduction]

Une étude sur les soins à domicile en Ontario, dispensés principalement par les femmes, indique que les emplois occasionnels exigeant moins de qualifications et moins bien rémunérés sont occupés par des femmes appartenant à des minorités raciales et des femmes autochtones, de la classe économique inférieure (Denton *et al.* 1998).

Analysant la situation des travailleuses à domicile, Belinda Leach (1996, p. 209) affirme ce qui suit : « Plusieurs études sur les travailleuses immigrantes et appartenant à des minorités visibles ont laissé entendre que le racisme en milieu de travail était l'un des principaux facteurs qui incitaient les femmes à accepter du travail à domicile ou à travailler pour des entreprises appartenant à des membres de groupes ethniques; dans les deux cas, elles évitent le contact direct avec des membres du groupe dominant. » [Traduction]

Une autre étude (Badets et Howatson-Leo 1999, p. 21) montre que, dans les années 1990, les immigrantes et immigrants de fraîche date, dont les trois quarts appartiennent à des minorités visibles, non seulement acceptent davantage d'emplois atypiques, mais gardent plus longtemps ces types d'emplois.

Toutefois, les chercheuses et chercheurs reconnaissent également que les données provenant d'enquêtes à grande échelle sur le travail atypique, des points de vue du sexe, de la race et de la classe économique, ne sont pas encore disponibles au Canada (Zeytinoglu et Muteshi 2000, p. 144). De plus, les données recueillies dans le cadre du recensement de 1996 semblent indiquer que les femmes appartenant à des minorités visibles et les femmes autochtones qui ont un emploi salarié sont moins susceptibles que les autres femmes d'accepter des régimes de travail atypiques; elles sont également moins susceptibles que les autres femmes de faire un travail rémunéré.

Selon le rapport *Femmes au Canada 2000*, les immigrantes représentaient 18 p. 100 de toutes les femmes qui vivaient au Canada lors du recensement de 1996, alors que ce pourcentage était de 16 p. 100 en 1991 et de 15 p. 100 en 1981. Les immigrantes de plus fraîche date sont membres de groupes minoritaires visibles; en 1996, 44 p. 100 de toutes les immigrantes vivant au Canada appartenaient à un tel groupe (Statistique Canada 2000, p. 191). Comparativement aux femmes nées au Canada, les immigrantes sont généralement moins susceptibles de se joindre à la population active rémunérée, et celles qui sont arrivées au Canada récemment sont très peu susceptibles de faire partie de la population active. Statistique Canada croit que cette faible participation des immigrantes de fraîche date à la population active peut s'expliquer en partie par le fait que bon nombre d'entre elles sont venues ici à titre d'immigrantes appartenant à la catégorie de la famille, ou à titre de

conjointes ou de personnes à charge d'immigrants de la composante économique plutôt qu'à titre de principales requérantes de la composante économique.

Les immigrantes qui deviennent des travailleuses rémunérées sont un peu plus susceptibles d'occuper des emplois à plein temps que les femmes nées au Canada. Plus de 75 p. 100 des immigrantes âgées de 25 à 44 ans, qui occupaient un emploi en 1995, travaillaient surtout à plein temps, comparativement à 73 p. 100 des femmes nées au Canada. Même les immigrantes de fraîche date étaient plus susceptibles de travailler à plein temps durant cette période. Les immigrantes sont également beaucoup plus susceptibles que les femmes nées au Canada d'accomplir un travail manuel. Et les immigrantes tirent généralement des gains moindres de leur emploi que les autres femmes du Canada (Statistique Canada 2000, p. 201-203).

Statistique Canada rapporte également que 11 p. 100 de toutes les femmes qui vivaient au Canada en 1996 appartenaient à un groupe minoritaire visible, comparativement à 9 p. 100 en 1991 et 6 p. 100 en 1986. (Les données plus récentes du recensement de 2001 ne sont pas encore disponibles). Toutefois, presque toutes les femmes appartenant à des minorités visibles vivent dans les zones urbaines densément peuplées. Ces femmes représentent donc 32 p. 100 de l'ensemble des femmes qui vivaient à Toronto et Vancouver en 1996, et un pourcentage relativement élevé des femmes qui habitaient dans les autres grandes villes (Statistique Canada 2000, p. 221).

Les données du recensement de 1996 indiquent que, en tant que groupe, les femmes appartenant à des minorités visibles sont moins susceptibles que les autres femmes canadiennes d'être des employées. Les revenus qu'elles tirent de leur emploi sont généralement inférieurs à ceux des autres femmes (Statistique Canada 2000, p. 230). Dans la semaine qui a précédé le recensement de 1996, 53 p. 100 de toutes les femmes de 15 à 64 ans appartenant à des minorités visibles étaient ou bien des employées salariées ou bien des travailleuses autonomes, comparativement à 63 p. 100 des femmes de cette plage d'âge n'appartenant pas à un groupe minoritaire visible. Mais les femmes appartenant à un groupe minoritaire visible qui sont capables de se trouver un emploi sont plus susceptibles de travailler à plein temps que les femmes n'appartenant pas à un tel groupe. Quelque 72 p. 100 des femmes de 15 à 64 ans appartenant à un groupe minoritaire visible, qui étaient des employées en 1995, travaillaient pour la plupart à plein temps, comparativement à 67 p. 100 des autres femmes. Seulement 5 p. 100 environ des femmes appartenant à un groupe minoritaire visible, comparativement à 6 p. 100 des autres femmes canadiennes, étaient des travailleuses autonomes en 1995 ou 1996 (Statistique Canada 2000, p. 227).

En 1996, les femmes autochtones représentaient 3 p. 100 de la population féminine totale au Canada. Toutefois, un certain nombre de membres des Premières nations n'ont pas participé au recensement et ne sont donc pas compris dans les données (Statistique Canada 2000, p. 247). Les femmes autochtones sont beaucoup moins susceptibles que leurs homologues non autochtones de faire partie de la population active rémunérée. Seulement 41 p. 100 des femmes autochtones de 15 ans ou plus étaient employées en 1996, comparativement à 53 p. 100 des femmes non autochtones. En 1996, environ 30 p. 100 des femmes autochtones occupant des emplois travaillaient à temps partiel, pourcentage semblable à celui des femmes non autochtones. Cependant, les femmes autochtones sont fortement concentrées

dans les emplois mal rémunérés, traditionnellement occupés par des femmes (Statistique Canada 2000, p. 256-257).

Quelque 21 p. 100 des femmes habitaient dans les régions rurales lors du recensement de 1996, mais les données disponibles ne précisent pas si la fréquence des emplois atypiques différait de celle enregistrée pour la majorité des femmes canadiennes vivant dans les zones urbaines (Statistique Canada 2000, p. 18).

### **Le travail à temps partiel**

Le travail à temps partiel est la forme la plus courante d'emplois atypiques pour les femmes. En fait, au cours des 25 dernières années, le pourcentage des femmes employées qui travaillaient à temps partiel tournait autour de 25 p. 100 ou plus. À la suite de la récession du début des années 1990, le nombre de femmes travaillant à temps partiel a grimpé à près de 30 p. 100, reflétant sans doute la conjoncture économique qui rendait difficile l'obtention de travail à plein temps.

Les jeunes femmes sont beaucoup plus susceptibles que les autres femmes de travailler à temps partiel. En fait, ce sont surtout les taux croissants de travail à temps partiel chez les femmes âgées de 15 à 24 ans qui expliquent l'accroissement général de ce type de travail chez les travailleuses. La forte augmentation des coûts des études supérieures explique peut-être pourquoi de plus en plus de jeunes femmes doivent se trouver un emploi rémunéré pour financer leurs études. Dans ce groupe d'âge, le pourcentage de femmes occupant un emploi à temps partiel a plus que doublé depuis 1976. Mais chez les femmes âgées de 25 à 44 ans, le pourcentage de travail à temps partiel est actuellement plus faible qu'il ne l'était en 1976. Chez les femmes plus âgées, du groupe des 55 à 64 ans, le pourcentage d'emplois à temps partiel n'a pas cessé d'augmenter au cours des 25 dernières années, bien qu'il diminue quelque peu depuis 1998.

Les raisons que donnent les femmes pour travailler à temps partiel peuvent expliquer ces tendances. Par exemple, les femmes âgées de 25 à 44 ans sont plus susceptibles que les autres femmes à travailler à temps partiel à cause de leurs obligations personnelles ou familiales ou parce qu'elles n'ont pas réussi à trouver un travail à plein temps. Les femmes plus jeunes travaillent généralement à temps partiel parce qu'elles sont aux études, alors que les femmes de plus de 45 ans qui occupent des emplois à temps partiel sont plus susceptibles de ne pas vouloir travailler à plein temps.

**Tableau 2 : Raisons pour lesquelles les femmes travaillent à temps partiel au Canada, 2000**

Raisons données	Groupe d'âge			
	15 à 24 ans %	25 à 44 ans %	45 ans ou plus %	Total %
Propre maladie	0,3	2,4	4,1	2,2
Soins aux enfants	2,2	32,9	3,8	15,2
Autres obligations personnelles ou familiales	1,0	8,2	8,5	6,1
Études	70,8	5,2	0,8	24,0
Préférence personnelle	6,1	20,4	57,5	26,7
Autre choix	0,4	2,0	2,0	1,5
Conjoncture économique, impossibilité de trouver un travail à plein temps et autres raisons	19,1	28,9	23,2	24,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Total des travailleuses à temps partiel (en milliers)	571,5	762,3	538,1	1 871,8
Pourcentage des femmes employées qui travaillaient à temps partiel	51,4	21,3	24,8	27,3

Source :  
Statistique Canada (2001b), tableau 9.

La majorité des femmes de plus de 45 ans qui ont un emploi à temps partiel ne veulent pas d'un emploi à plein temps, mais il est significatif qu'un pourcentage aussi élevé de femmes du groupe d'âge intermédiaire de 25 à 44 ans semblent accepter des emplois à temps partiel parce qu'elles ne parviennent pas à trouver du travail à plein temps. Les politiques qui seront élaborées pourraient devoir tenir compte plus particulièrement des besoins des travailleuses de ce groupe d'âge, d'autant plus que, comme il a déjà été mentionné, les observatrices et observateurs estiment que les plus jeunes générations de femmes, dont les liens avec le marché du travail sont plus forts, sont en train de remplacer les générations plus âgées qui n'ont jamais eu un tel attachement au marché du travail (Dugan et Robidoux 1999). Au fur et à mesure qu'elles vieilliront, les femmes actuellement âgées de 25 à 44 ans découvriront peut-être qu'elles ont consacré une part importante de leurs années de salariées au travail à temps partiel involontaire, ce qui aura manifestement une incidence sur leur sécurité financière dans leur vieillesse.

### **Le travail autonome**

La possibilité que les femmes soient des travailleuses autonomes s'est accrue considérablement au cours des 25 dernières années. Par exemple, en 1976, seulement 8,6 p. 100 des femmes employées étaient des travailleuses autonomes. En 1998, ce pourcentage avait grimpé à 13,3 p. 100. Toutefois, le pourcentage de travailleuses autonomes a légèrement diminué depuis. Au cours des deux dernières décennies, en particulier dans les années 1990, le travail autonome s'est accru plus rapidement chez les femmes que chez les

hommes. Les femmes représentaient à peine un peu plus de 26 p. 100 des travailleuses et travailleurs autonomes en 1976, mais ce pourcentage avait grimpé à 35,2 p. 100 en 2000 (Statistique Canada 2001b, tableau 10).

Le pourcentage de travail autonome n'augmente que graduellement pour la majorité des groupes d'âge, mais connaît une croissance marquée chez les 55 ans ou plus. Par exemple, au cours de la période de 20 ans comprise entre 1976 et 1996, le pourcentage de travail autonome chez les femmes âgées de 55 ans ou plus a augmenté de neuf pour cent. Durant la même période, le pourcentage d'hommes du même groupe d'âge qui étaient des travailleurs autonomes a fait un bond de 15 p. 100 (Statistique Canada 1997b, p. 13).

La quasi-totalité de la croissance du travail autonome chez les femmes est attribuable à celles qui travaillent à leur propre compte sans aide rémunérée. En fait, quelque 70 p. 100 des travailleuses autonomes travaillent à leur propre compte. À vrai dire, c'est seulement le travail autonome à son propre compte qui est considéré comme un travail atypique. En 2000, 8,7 p. 100 des femmes au travail étaient à leur propre compte, alors que 9,5 p. 100 d'entre elles étaient dans la même situation en 1998 (voir le tableau 1).

Statistique Canada (2000a, p. 105) rapporte que les services aux entreprises et les autres services sont d'importantes sources de travail autonome pour les femmes, en particulier dans les domaines de la comptabilité, de la consultation en gestion et d'autres types de services aux entreprises. Contrairement à ce qui se passe pour les hommes, une part considérable de la croissance du travail autonome chez les femmes est attribuable au secteur de la santé et des services sociaux. Cette croissance est particulièrement marquée chez les femmes offrant des services de garde d'enfants et d'entretien ménager.

Des études spéciales sur les travailleuses et travailleurs autonomes indiquent que bon nombre de ces personnes ont un faible revenu. En fait, environ 45 p. 100 d'entre elles ont gagné moins de 20 000 \$ en 1995, alors que seulement 25,5 p. 100 des travailleuses et travailleurs salariés avaient un revenu du même ordre (Statistique Canada 1997b, p. 26). De plus, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est plus grand chez les travailleuses et travailleurs autonomes que chez les employées et employés, même si l'on tient compte du fait que le travail à temps partiel est plus fréquent chez les femmes. Par exemple, parmi les personnes qui ont effectué une année complète de travail à plein temps en 1995, les travailleuses autonomes ont gagné 64 p. 100 du revenu moyen des travailleurs autonomes, alors que ce pourcentage était de 73 p. 100 chez les employées (Statistique Canada 1997b, p. 26).

Les professions du secteur des services tertiaires telles que celles de gardienne d'enfants, barbier et coiffeur sont relativement répandues chez les travailleuses et travailleurs autonomes, et les personnes qui fournissent ces services ont déclaré un revenu moyen de seulement 16 200 \$ en 1995. Mais l'écart important entre les revenus des femmes et ceux des hommes qui travaillent à leur propre compte peut aussi s'expliquer par la différence dans les heures travaillées. Par exemple, en 1996, les travailleuses autonomes ont travaillé en moyenne 33,2 heures par semaine, alors que les travailleurs autonomes en ont travaillé en moyenne 46,4 (Statistique Canada 1997, p. 33).



Les raisons pour lesquelles les personnes choisissent le travail autonome sont un élément important dont il faut tenir compte lorsqu'on élabore des politiques visant à atténuer les inquiétudes que soulève l'emploi atypique. Chez les travailleuses autonomes, les femmes qui déclarent avoir choisi ce genre d'emploi parce qu'elles apprécient l'indépendance qu'il leur procure constituent, de loin, le groupe le plus nombreux. Seulement 13,3 p. 100 des travailleuses autonomes affirment qu'elles le sont devenues parce qu'il n'y avait pas d'autres emplois disponibles. Toutefois, les travailleuses à leur propre compte qui travaillent seules sont beaucoup plus susceptibles de choisir le travail autonome parce qu'elles ne trouvent rien d'autre que celles qui sont également des employeuses (15,4 p. 100 des premières contre 6,9 p. 100 des secondes). (Statistique Canada 1997b, p. 35).

**Tableau 3 : Raisons données pour expliquer le choix du travail autonome, Canada, novembre 1995**

Raisons	Femmes %	Hommes %
Apprécie l'indépendance	31,5	47,0
Entreprise familiale	16,7	17,3
Pas d'autre travail disponible	13,3	11,3
Désire gagner plus d'argent	9,7	9,5
Horaire souple	9,2	4,4
Travail à la maison	12,6	...
Autre	...	4,9
Nature du travail	...	3,6
<b>Toutes les raisons</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source :  
Statistique Canada (1997b).

### **Le travail temporaire**

Le travail temporaire, défini comme celui qui prend fin à une date prédéterminée, est une autre forme d'emploi atypique. Mais ce genre de travail peut aussi être inclus dans les autres catégories d'emploi atypique telles que le travail à temps partiel ou le travail autonome. Comme il a déjà été mentionné, il est souvent difficile d'établir une distinction claire entre l'emploi permanent et l'emploi temporaire, étant donné la multiplicité des modalités de travail qui existent aujourd'hui, notamment le travail à forfait, occasionnel et saisonnier ainsi que le travail obtenu par l'entremise d'une agence de placement temporaire. Selon certains auteurs, il est nécessaire de définir et d'évaluer de manière plus précise le travail temporaire, en particulier par rapport aux agences de placement temporaire (Lowe et Schellenberg 2001, p. 11).

Depuis 1997, seule l'Enquête sur la population active comporte des questions sur le travail temporaire. Toutefois, les données disponibles indiquent que les femmes sont légèrement plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi temporaire. Par exemple, en 2000, 11,6 p. 100 des employées, comparativement à 9,5 p. 100 des employés, avaient des emplois temporaires (Statistique Canada 2001f, calculs de l'auteure).

## **Les personnes qui cumulent plusieurs emplois**

Le nombre de personnes qui occupent plusieurs emplois ne cesse de s'accroître et le nombre de femmes dans cette situation est disproportionné. Par exemple, les travailleuses occupaient 46 p. 100 de tous les emplois en 2000, mais représentaient 53 p. 100 de l'ensemble des travailleuses et travailleurs qui détenaient plus d'un emploi. Le pourcentage de femmes occupant plus d'un emploi, qui s'élevait à 41,6 p. 100 en 1987, augmente constamment. Dans l'ensemble, 5,6 p. 100 de toutes les employées occupent plus d'un emploi en 2000, alors que ce pourcentage s'élève à 4,2 p. 100 chez les employés (Statistique Canada 2001f, calculs de l'auteure). Les femmes plus âgées sont moins susceptibles de cumuler plus d'un emploi (tableau 1).

## **Temps consacré au travail atypique**

Comme il a été déjà mentionné, très peu de renseignements sont disponibles sur la durée des emplois atypiques que les femmes occupent durant toutes leurs années de travail salarié. La faible rémunération et le peu de sécurité d'emploi associées à ce genre de travail a manifestement des répercussions immédiates pour la sécurité économique des femmes dont les revenus constituent un important apport au soutien des familles. Mais les femmes qui occupent durant longtemps des emplois atypiques peuvent constater, au moment de la retraite, que leur sécurité financière est compromise.

Pour les besoins du présent rapport, nous avons fait exécuter des totalisations spéciales des données tirées de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) montrant l'expérience de travail des répondantes sur une période de six ans, soit de 1993 à 1998. Les réponses ont été totalisées selon l'âge, le sexe et la situation de famille. Les résultats nous permettent d'examiner les modalités du travail salarié des femmes et de voir comment ces modalités varient selon que les femmes vivent en couple, ont un enfant d'âge préscolaire, ont un ou plusieurs enfants d'âge scolaire, ainsi que selon leur âge.

Comme il a déjà été mentionné, dans le cadre de l'EDTR, on ne recueille pas de données sur l'emploi des immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible, ni sur celui d'autres groupes tels que les femmes autochtones ou les femmes vivant en milieu rural, chez lesquelles la fréquence des emplois atypiques peut différer de celle constatée chez les femmes en général.

Il faut souligner que l'âge des répondantes est celui qu'elles avaient en 1998, à la fin de la période de six ans examinée. La situation de famille est celle qui existait à un moment ou l'autre de cette période. Par exemple, les femmes qui occupaient un emploi de courte durée et qui ont été classées dans la catégorie des personnes vivant en couple ou ayant un enfant d'âge préscolaire avaient ce mode de vie à un moment ou l'autre de la période au cours de laquelle elles occupaient des emplois de courte durée.

Il faut également rappeler que les données de l'EDTR couvrent une période relativement brève, ce qui en limite l'utilité. Il faut ajouter que la période comprise entre 1993 et 1998 doit être examinée dans le contexte de la conjoncture économique de l'époque — on en

parle parfois comme d'une période caractérisée par « l'accroissement du nombre des sans-travail ». Par exemple, le pourcentage de femmes qui ont un travail salarié tombe de 53,7 p. 100 en 1990 à 51,6 p. 100 en 1993 et ne revient au niveau de 1990 qu'en 1998, au moment où il atteint 53,8 p. 100 (Statistique Canada 2001b, p. 10).

Toutefois, l'EDTR comporte des avantages par rapport à l'enquête mensuelle sur la population active effectuée par Statistique Canada. Étant donné que l'échantillon de l'enquête sur la population active change tous les mois, il n'est pas possible de déterminer si les personnes qui occupent un emploi atypique sont les mêmes d'un mois à l'autre. Par contre, dans le cadre de l'EDTR, on recueille tous les mois des renseignements sur le marché du travail auprès des mêmes personnes durant six ans; il est donc possible d'utiliser ces données pour examiner les changements survenus dans la vie de ces personnes par rapport au marché de l'emploi (Marshall 2002, p. 18).

Des tableaux récapitulatifs contenant les détails des totalisations spéciales de l'EDTR sont présentés en annexe. Malheureusement, la petite taille de l'échantillon ne nous permet pas de cerner tous les types de travail atypique en fonction des différentes situations de famille. Il n'en demeure pas moins que certaines tendances intéressantes peuvent être observées.

### **La majorité des femmes qui ont occupé un emploi ont déjà travaillé à plein temps**

- Presque toutes les femmes et tous les hommes de 25 ans ou plus qui ont été employés à un moment donné ont occupé un emploi à plein temps (90,1 p. 100 des femmes et 98,5 p. 100 des hommes). Mais les femmes de 65 ans ou plus sont beaucoup moins susceptibles que les hommes du même groupe d'âge d'avoir occupé un emploi à plein temps (74,3 p. 100 des femmes comparativement à 97,7 p. 100 des hommes). Dans le groupe des 55 à 64 ans, 99 p. 100 des hommes, comparativement à 88,5 p. 100 des femmes, ont travaillé à plein temps à un moment ou l'autre de leur vie active. La durée des emplois occupés n'est pas connue. Toutefois, comme il a déjà été mentionné, d'autres chercheuses et chercheurs qui ont utilisé les données de l'EDTR ont estimé que les hommes consacraient un plus fort pourcentage de leurs années potentielles d'expérience de travail à un emploi à plein temps que les femmes — 94 p. 100 contre 75 p. 100 (Drolet 1999).
- Chez les répondantes et répondants de 25 ans ou plus qui ont des emplois, très peu d'hommes n'ont jamais travaillé à plein temps, mais près de 10 p. 100 des femmes déclarent n'avoir jamais eu d'emploi à plein temps. (Ces réponses renvoient au travail salarié et non au travail non rémunéré). Les femmes plus âgées sont moins susceptibles que les femmes plus jeunes d'avoir déjà occupé un emploi à plein temps.

### **L'emploi stable est relié à la situation de famille**

- Dans l'ensemble, les hommes semblent être un peu plus susceptibles que les femmes d'occuper un emploi stable. Cette conclusion se fonde sur les questions concernant le nombre d'employeuses ou d'employeurs qu'une répondante ou un répondant a eus au cours de la période de six ans examinée (de 1993 à 1998). Malheureusement, la durée de

chacun des emplois occupés n'est pas indiquée. Cependant, étant donné que les observations portent sur une période de six ans seulement, on peut supposer que les personnes qui ont eu plusieurs employeurs et employées durant cette période n'ont probablement pas occupé chacun des emplois pendant très longtemps.

- Près de 41 p. 100 des femmes employées n'ont eu qu'un employeur durant cette période, alors que 22,3 p. 100 en ont eu deux et que 13,4 p. 100 en ont eu trois. Lorsqu'on analyse les données en tenant compte de la vie en couple et de la présence d'enfants, les femmes semblent changer d'emploi plus souvent que les hommes.
- Les femmes et les hommes qui vivent en couple sont plus susceptibles d'avoir un emploi stable. Par exemple, 44,4 p. 100 des femmes employées vivant en couple n'ont eu qu'un seul employeur, comparativement à 30,6 p. 100 des femmes sans conjoint. Environ 47 p. 100 des hommes employés qui vivaient en couple en 1998 n'ont travaillé que pour un seul employeur au cours des six années antérieures, mais le nombre d'hommes sans conjointe était trop faible pour figurer dans les données.
- La présence d'enfants semble également contribuer à la stabilité de l'emploi, mais plus souvent lorsque la femme vit en couple. Par exemple, 41 p. 100 des femmes employées vivant en couple et ayant un enfant d'âge préscolaire n'ont eu qu'un seul employeur au cours des six dernières années. Par contre, seulement 25,3 p. 100 des femmes employées qui ont un enfant d'âge préscolaire, mais qui n'ont pas de conjoint, n'ont travaillé que pour un seul employeur. Près de 19 p. 100 de ces femmes ont eu deux employeurs durant la période examinée, et 24 p. 100 en ont eu trois. Cette constatation indique peut-être que les interruptions de travail sont plus fréquentes chez les femmes qui ont des enfants lorsqu'elles ne vivent pas en couple.

### **Les femmes plus âgées semblent plus susceptibles d'occuper des emplois stables**

- Les femmes plus âgées, dans le groupe des 45 à 69 ans, sont beaucoup plus susceptibles d'occuper un emploi stable que les femmes plus jeunes. Que ces femmes vivent en couple ou pas, le fait que leurs enfants soient plus âgés fait peut-être en sorte qu'il leur est plus facile de trouver un emploi plus stable. Mais un pourcentage important de femmes employées vivant en couple ont eu deux employeurs ou plus durant la période de six ans examinée. Par exemple, près de 40 p. 100 des femmes de ce groupe d'âge qui vivaient avec un conjoint mais n'avaient pas d'enfants d'âge préscolaire ou scolaire ont eu entre deux et six employeurs durant les six années examinées.
- Les femmes plus jeunes sans enfant et sans conjoint semblent avoir une stabilité d'emploi beaucoup moins grande que les femmes plus âgées qui ne vivent pas en couple et dont un bon nombre ne vivent pas non plus avec des enfants.
- De plus, les femmes plus jeunes qui ont des enfants mais ne vivent pas en couple sont plus susceptibles d'occuper un emploi instable que celles qui vivent avec un conjoint. Mais même un grand nombre de ces dernières peuvent être classées dans la catégorie des femmes dont l'emploi est instable. Par exemple, 40,6 p. 100 des femmes employées de

ce groupe d'âge, qui vivent avec un conjoint et qui ont des enfants d'âge préscolaire, n'ont eu qu'un seul employeur durant la période examinée. En d'autres termes, la majorité des femmes employées qui ont des enfants d'âge préscolaire et qui vivent en couple ont eu deux employeurs ou plus durant la période de six ans examinée. Seulement 22,7 p. 100 des femmes employées âgées de 21 à 44 ans qui ont des enfants d'âge préscolaire et ne vivent pas avec un conjoint, n'ont eu qu'un seul employeur durant la période examinée. La prise de dispositions relative à la garde d'enfants et d'autres difficultés reliées à l'obligation de concilier le travail rémunéré et les obligations familiales peuvent expliquer les choix de régimes de travail des femmes qui ont des enfants d'âge préscolaire.

### **Les emplois de courte durée sont révélateurs de la difficulté de trouver un emploi stable**

- Il est important de souligner que même les femmes qui n'ont eu qu'un seul employeur ont parfois occupé un emploi de courte durée. Quelque 26 p. 100 des femmes âgées de 21 à 44 ans, qui ont travaillé durant la période de six ans, ont occupé des emplois de courte durée, définis comme étant des emplois qui durent deux mois ou moins, qui ont débuté et qui se sont terminés durant la période examinée. Les femmes plus âgées qui ont travaillé sont moins susceptibles d'avoir occupé un emploi de courte durée.
- Les femmes employées qui ne vivent pas en couple sont beaucoup plus susceptibles d'avoir eu un travail temporaire que celles qui vivent avec un conjoint. En fait, 80 p. 100 des femmes du groupe des 21 à 44 ans, qui ont des enfants d'âge préscolaire, qui ont travaillé durant la période de six ans et qui ne vivent pas avec un conjoint, ont occupé un emploi de courte durée. Ce fait est peut-être révélateur de la difficulté qu'ont ces femmes à trouver un emploi stable.
- Les femmes âgées de 21 à 44 ans qui vivent avec un conjoint et qui n'ont pas d'enfants d'âge préscolaire ou scolaire sont également plus susceptibles d'avoir occupé un emploi temporaire. Cette constatation peut également être inquiétante puisqu'elle semble indiquer que le fait d'avoir un emploi temporaire n'est pas nécessairement lié à la présence d'enfants.

### **Le fait d'avoir des enfants influe sur la durée du travail à temps partiel.**

- L'information sur les femmes qui travaillaient à temps partiel entre 1993 et 1998 semble indiquer que la plupart des épisodes de travail à temps partiel étaient relativement courts, soit de moins de deux ans. Il faut cependant rappeler que ces observations ne couvrent qu'une période de six ans. Il n'existe aucun moyen de savoir si les femmes continuent de travailler à temps partiel lorsque leur situation de famille ou la conjoncture économique change.
- La durée des emplois à temps partiel varie également en fonction de la présence d'enfants. Quarante et un pour cent de tous les mois de travail à temps partiel ont été travaillés par des femmes qui avaient des enfants d'âge préscolaire.

- Mais dans l'ensemble, il semble que les femmes âgées de 21 à 44 ans qui occupent des emplois à temps partiel et qui vivent en couple ont des périodes plus longues de travail à temps partiel lorsqu'elles ont à la fois des enfants d'âge préscolaire et des enfants d'âge scolaire. Cela porte à croire que les femmes qui travaillent à temps partiel sont plus susceptibles d'allonger leurs périodes de travail à temps partiel lorsqu'elles ont plus d'un enfant. Il semble cependant que la plupart des femmes âgées de 21 à 44 ans qui occupent des emplois à temps partiel, qui vivent en couple et qui un enfant d'âge préscolaire travaillent à temps partiel durant des périodes relativement brèves, mais un nombre indéterminé de ces femmes peuvent être devenues mères à la fin de la période de six ans examinée. Il est impossible, à l'aide de ces données, de savoir si elles vont continuer d'occuper un emploi à temps partiel lorsque leurs plus jeunes enfants d'âge préscolaire seront plus âgés.
- Lorsqu'elles n'ont pas d'enfant d'âge préscolaire ni d'enfant d'âge scolaire, les femmes âgées de 21 à 44 ans qui vivent en couple et qui travaillent à temps partiel, occupent ce genre d'emploi pour des périodes qui, pour la plupart, durent moins de 12 mois.

### **Le cumul d'emplois a tendance à être de courte durée**

- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à cumuler les emplois, mais le pourcentage de femmes et d'hommes qui optent pour cette forme de travail atypique est relativement faible. Selon une étude récente, les données de l'EDTR pour 1999 indiquent que 10,1 p. 100 des femmes et 7,3 p. 100 des hommes vivent au moins une période de cumul d'emplois. L'auteure de cette étude laisse toutefois entendre que les femmes affichent des taux beaucoup plus élevés de travail à temps partiel involontaire que les hommes, et que cette différence est probablement liée au fait qu'elles enregistrent des taux plus élevés de cumul d'emplois (Marshall 2002, p. 18).
- Le cumul d'emplois a tendance à être de durée relativement courte, même si, en 1996, une personne sur dix occupant plus d'un emploi est restée dans cette situation durant au moins quatre ans (Marshall 2002, p. 23).
- Plus de 60 p. 100 des femmes âgées de 21 à 44 ans qui occupaient plus d'un emploi pendant la période de six ans comprise entre 1993 et 1998 ont maintenu ce type d'activité durant moins de 12 mois. Les femmes du groupe des 45 à 69 ans qui occupaient plus d'un emploi avaient tendance à avoir des périodes un peu plus longues de cumul d'emplois, peut-être parce qu'elles n'avaient pas à prendre soin de jeunes enfants.
- Le nombre de mois que dure le cumul d'emplois varie en fonction de la situation de famille. Comme il fallait peut-être s'y attendre, les femmes âgées de 21 à 44 ans qui occupent plus d'un emploi sont plus susceptibles de poursuivre ce genre de travail atypique durant de plus longues périodes lorsqu'elles n'ont pas d'enfants d'âge préscolaire ou scolaire.

### **Les modes de travail autonome varient en fonction de l'âge**

- Les femmes plus âgées sont plus susceptibles d'effectuer un travail autonome de longue durée. La plupart des femmes âgées de 21 à 44 ans qui travaillaient à leur compte entre 1993 et 1998 effectuaient ce genre de travail atypique depuis un à trois ans. Toutefois, près du quart des travailleuses autonomes âgées de 45 à 69 ans exerçaient ce genre d'activité depuis longtemps et avaient accumulé entre 61 et 72 mois de travail autonome durant la période examinée.
- Cela donne à penser que les raisons de choisir le travail autonome peuvent également être différentes. Par exemple, les femmes plus jeunes peuvent concilier leur travail autonome et les soins aux jeunes enfants; les femmes plus âgées peuvent opter pour le travail autonome qui constitue pour elles une forme d'emploi lorsque leurs enfants sont devenus grands ou peut-être une façon de prendre une retraite graduelle. Les renseignements disponibles sur le travail autonome, selon la situation de famille, semblent confirmer cette hypothèse.
- La plupart des femmes âgées de 21 à 44 ans qui ont vécu des périodes de travail autonome vivaient en couple et avaient à la fois des enfants d'âge préscolaire et d'âge scolaire. Dans la plupart des cas où les travailleuses autonomes de ce groupe d'âge ne partageaient pas leur vie avec un conjoint, les données étaient trop peu abondantes pour être totalisées.
- En revanche, la majorité des femmes âgées de 45 à 69 ans qui avaient connu des périodes de travail autonome entre 1993 et 1998 vivaient en couple et n'avaient pas d'enfants d'âge préscolaire ni d'enfants d'âge scolaire. Là encore, dans la plupart des cas où les travailleuses autonomes de ce groupe d'âge ne partageaient pas leur vie avec un conjoint, les données étaient trop peu abondantes pour être totalisées.

#### 4. LE DÉFI DU TRAVAIL ATYPIQUE SUR LE PLAN POLITIQUE

Les stratégestes des politiques qui se préoccupent de l'égalité des femmes ont remarqué que la pauvreté demeure un problème continu et important auquel sont confrontées les femmes, et que l'accès au marché du travail peut se révéler décisif pour leur indépendance économique. On a laissé entendre que l'accès à un emploi durable comportant des avantages suffisants pourrait permettre aux femmes d'échapper à la pauvreté. Mais lorsque le travail rémunéré est incertain, peu rémunéré et sans avantages sociaux tels que les pensions ou la protection contre la perte d'emploi, le fait de trouver un emploi rémunéré peut ne pas contribuer beaucoup à améliorer la situation financière des femmes et à les sortir de la pauvreté.

Un nombre record de femmes sont maintenant sur le marché du travail. En fait, les taux de participation des femmes à la population active dans le groupe d'âge intermédiaire de 25 et 44 ans se rapprochent rapidement de ceux des hommes. La plupart des femmes passent dorénavant la majeure partie de leur vie adulte à travailler contre rémunération. Mais un pourcentage croissant des femmes employées ont des régimes de travail atypiques. Si ce type de travail occupe une partie importante de leur vie de travailleuses rémunérées, les femmes pourraient bien continuer d'être désavantagées.

Selon les économistes Gunderson et Riddell (2000) :

La nature changeante du travail donne lieu à de nouveaux défis politiques susceptibles d'exiger qu'on s'interroge fondamentalement sur l'opportunité du rôle que joue la politique gouvernementale. Il est nettement possible que la série de politiques en matière de milieu de travail qui ont été mises en place à une autre époque ne soit pas la plus appropriée pour le nouveau monde du travail. [*Traduction*]

Ces économistes laissent entendre que les gouvernements subissent des pressions de plus en plus fortes en faveur de nouvelles politiques concernant le marché du travail, surtout celles qui traitent des conséquences de l'adaptation, comme la perte d'emploi, le chômage prolongé, la croissance salariale stagnante et l'augmentation de l'inégalité salariale. De même, la participation accrue des femmes à la population active, le vieillissement de la main-d'oeuvre et la plus grande diversité ethnique ont aussi fait croître la demande d'initiatives stratégiques dans des domaines tels que la garde d'enfants, les politiques en matière de congés, les dispositions concernant le temps de travail, les politiques relatives aux pensions et à la retraite, l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi, et les initiatives de lutte contre la discrimination. Mais en même temps, soulignent-ils, les gouvernements subissent des pressions afin qu'ils dérèglent, dans la mesure du possible et qu'ils ne prennent pas d'initiatives coûteuses. Gunderson et Riddell (2000) ont laissé entendre que les nouvelles dépenses ou l'augmentation des impôts ne recueillent pas beaucoup d'appuis.

Bien que de légères modifications à bon nombre de ces politiques aient pu suffire pour les adapter aux changements survenus jusqu'à maintenant, Gunderson et Riddell soutiennent qu'il faut revoir en profondeur une foule de nouveaux impératifs. Entre autres, disent-ils, cela



comportera la collecte de preuves concernant les mythes et les réalités qui entourent l'évolution du milieu de travail, ainsi que l'examen des questions d'équité et des problèmes de répartition, en particulier des nouvelles dimensions de l'inégalité des salaires. Selon Gunderson et Riddell, bon nombre des modifications de politiques apportées en réponse aux conditions nouvelles et changeantes peuvent généralement être considérées comme des mesures qui n'ont qu'un effet marginal et qui laissent intactes les structures de base.

Il ne fait aucun doute que le marché du travail au Canada est en transition. Mais la plupart des observatrices et des observateurs semblent s'entendre sur le fait qu'il faut davantage d'information et de recherche pour savoir si ces changements représentent une restructuration fondamentale du travail et de l'emploi. Si l'on veut apporter des modifications efficaces aux politiques, il faudra « faire la distinction entre les tendances à long terme et les solutions à court terme à des problèmes cycliques » (Riddell et St-Hilaire 2000). [*Traduction*] On a même laissé entendre que certaines perceptions populaires concernant le « nouveau » marché du travail pourraient ne pas concorder avec la réalité, du moins avec ce qu'en révèlent les données. Par exemple, bien qu'on évoque souvent la croissance de l'emploi atypique et du travail à forfait comme preuve de l'instabilité du marché du travail, une analyse récente des données concernant l'ancienneté dans l'emploi n'apporte aucune preuve à l'appui de cette affirmation (Beaudry et Green 2000).

Si l'emploi atypique devait se révéler une caractéristique permanente du marché du travail canadien, les stratégestes des politiques qui se soucient de l'égalité des femmes pourraient devoir s'attaquer au manque d'emplois durables en mettant l'accent sur des mesures visant à atténuer les répercussions du travail atypique sur la situation économique des femmes. Comme le précisent Gunderson et Riddell (2000) : « Dans la mesure où les mécanismes du marché deviennent une force plus importante en vertu de la mondialisation, le défi politique pourrait être d'essayer de tirer parti des forces du marché et, au lieu de lutter contre elles, de tenter de les canaliser afin d'atteindre des objectifs sociaux plus vastes. » [*Traduction*]

La prévalence croissante du travail atypique présente de sérieux défis aux personnes chargées de l'élaboration de politiques gouvernementales, en particulier parce qu'elle menace la sécurité financière des femmes, maintenant et à l'avenir. Ces défis existent, que les régimes de travail atypiques représentent un changement permanent de la structure de l'emploi ou qu'il s'agisse seulement d'un phénomène temporaire. Cependant, dans la mesure où la prévalence du travail atypique se maintient, les répercussions à long terme de celui-ci sur la sécurité économique des femmes pourraient devenir plus considérables.

La qualité des emplois atypiques a des répercussions sur la sécurité économique des femmes, même lorsque celles-ci, pour diverses raisons, ont choisi ce genre de travail rémunéré. Lorsqu'un tel travail est involontaire, il peut se révéler plus urgent de réagir à ces répercussions par l'intermédiaire de politiques gouvernementales.

À court terme, l'emploi à temps partiel ou temporaire, et les autres formes de travail atypique, peuvent avoir des répercussions immédiates sur le revenu. En outre, ce genre de travail peut empêcher des femmes d'avoir accès à des programmes tels que l'assurance-emploi ou les prestations de maternité ou parentales. Étant donné que de

tels programmes sont conçus pour fournir un soutien du revenu dans des situations où les personnes ont perdu leur emploi ou doivent quitter temporairement un emploi rémunéré en raison d'obligations familiales, l'incapacité de ces femmes de bénéficier de ces avantages nuira encore davantage à leur sécurité économique.

À plus long terme, l'emploi atypique peut aussi nuire à la sécurité économique des femmes âgées. Le travail atypique peut signifier l'absence de tout régime de pension, tandis que de faibles salaires peuvent empêcher les travailleuses et travailleurs occasionnels d'assurer leur propre avenir financier. Par conséquent, à moins qu'on puisse élaborer des politiques permettant de relever ces défis, les taux élevés de faibles revenus chez les femmes âgées pourraient se révéler un problème insurmontable.

En résumé, parmi les nombreux défis que présente le travail atypique, les facteurs suivants sont déterminants pour l'élaboration de politiques visant à améliorer la sécurité économique des femmes.

- La croissance des formes d'emploi atypiques pourrait empêcher de nombreuses femmes de trouver des emplois durables.
- Les faibles salaires qui accompagnent de nombreux emplois atypiques pourraient avoir des conséquences à la fois à court terme et à long terme sur la sécurité économique des femmes.
- L'accès aux programmes de soutien du revenu conçus pour fournir un revenu de remplacement au cours de périodes de chômage ou d'absence pour obligations familiales pourrait se révéler limité.
- Il se pourrait que les régimes de pension soient inexistant, et que les travailleuses et travailleurs occupant des emplois atypiques aient des possibilités limitées d'épargner en vue de la retraite.
- Les programmes de pension de l'État seront de plus en plus importants.

Nous avons abordé tous ces facteurs dans les chapitres précédents de ce rapport. Nous examinons ici chacun d'eux plus en détail.

### **L'emploi durable pourrait s'avérer non-disponible**

Les femmes ont continué d'entrer dans la population active rémunérée en nombre toujours croissant. À l'exception des femmes de plus de 65 ans, dont la plupart sont probablement à la retraite, la participation des femmes à la population active dans tous les groupes d'âge a continué d'augmenter. Un pourcentage record de 80,4 p. 100 des femmes du groupe d'âge intermédiaire de 25 à 44 ans étaient soit employées, soit à la recherche d'un emploi en 2001 — une augmentation par rapport aux 78,5 p. 100 qu'on enregistrait seulement cinq ans auparavant (tableau 4). Les taux de participation chez les femmes de ce groupe d'âge

continuent de se rapprocher de ceux des hommes, qui sont demeurés les mêmes de 1997 à 2001.

La participation des femmes âgées de 45 à 64 ans à la population active a augmenté, passant de 58,6 à 62,6 p. 100 au cours de la même période de cinq ans (tableau 4). Un pourcentage plus élevé de jeunes femmes âgées de 15 à 24 ans participent aussi maintenant à la population active.

Les taux croissants de participation des femmes à la population active au cours de la principale période où elles ont des enfants sont un facteur important à considérer pour les stratèges des politiques. Bon nombre de ces femmes sont appelées à combiner un emploi rémunéré et les obligations familiales. Il ne fait aucun doute que leurs revenus sont importants pour leur famille. Mais leur propre sécurité économique personnelle pourrait dépendre de leur capacité de combiner le travail rémunéré et non rémunéré sans être gravement pénalisées financièrement — autant à court terme qu'à l'avenir. La qualité du travail rémunéré de ces femmes est donc une question clé pour les personnes qui se soucient de l'égalité des femmes.

**Tableau 4 : La participation à la population active augmente encore  
Pourcentage des femmes et des hommes dans la population active selon l'âge, Canada,  
1997-2001**

	1997 %	1998 %	1999 %	2000 %	2001 %
15 ans ou plus	64,9	65,1	65,6	65,9	66,0
Hommes	72,2	72,1	72,5	72,5	72,5
Femmes	57,8	58,4	58,9	59,5	59,7
15 à 24 ans	61,5	61,9	63,5	64,4	64,7
Hommes	63,5	63,5	65,3	65,9	66,1
Femmes	59,3	60,2	61,7	62,9	63,3
25 à 44 ans	85,2	85,6	85,8	86,0	86,3
Hommes	91,8	92,2	92,1	92,1	92,1
Femmes	78,5	79,0	79,6	80,0	80,4
45 à 64 ans	67,8	68,4	69,3	70,0	70,3
Hommes	77,2	76,8	77,8	78,1	78,1
Femmes	58,6	60,1	60,9	62,1	62,6
65 ans ou plus	6,3	6,4	6,2	6,0	6,0
Hommes	9,8	10,2	9,8	9,5	9,4
Femmes	3,6	3,5	3,4	3,3	3,4

Source :  
Statistique Canada (2002).

**Tableau 5 : Caractéristiques de la main-d'oeuvre chez les femmes de divers groupes d'âge, Canada, 2001**

Groupe d'âge	Taux de chômage %	Taux de participation %	Taux d'emploi %
<b>Tous les âges</b>	<b>6,8</b>	<b>59,7</b>	<b>55,6</b>
15 à 24 ans	11,0	63,3	56,3
15 à 19 ans	14,7	52,0	44,4
20 à 24 ans	8,4	74,3	68,0
<b>25 ans ou plus</b>	<b>6,0</b>	<b>59,0</b>	<b>55,5</b>
25 à 44 ans	6,3	80,4	75,3
25 à 34 ans	6,4	79,9	74,8
35 à 44 ans	6,3	80,8	75,7
45 à 64 ans	5,4	62,6	59,2
45 à 54 ans	5,4	76,3	72,2
55 à 64 ans	5,6	41,8	39,4
65 ans ou plus	4,1	3,4	3,3
<b>55 ans ou plus</b>	<b>5,5</b>	<b>19,4</b>	<b>18,3</b>

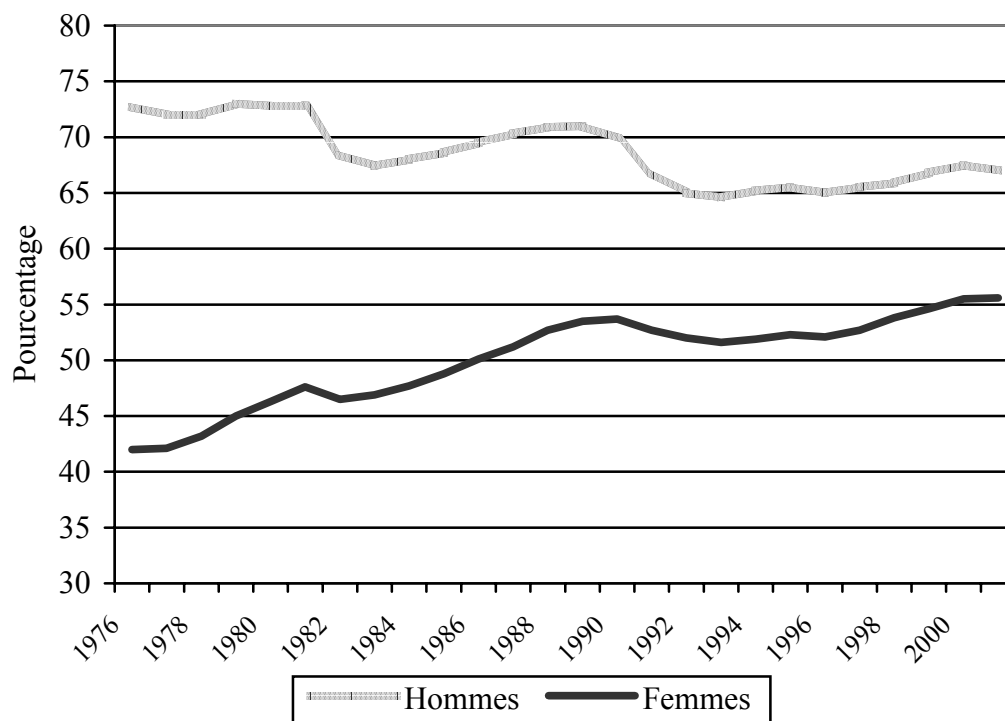
Source :  
Statistique Canada (2002).

Compte tenu du chômage, il faut souligner que plus de 75 p. 100 des femmes du groupe d'âge de 25 à 44 ans avaient un emploi rémunéré en 2001. Les taux d'emploi chez les femmes plus âgées étaient également élevés. Par exemple, 72,2 p. 100 des femmes âgées de 45 à 54 ans avaient un emploi rémunéré en 2001 (tableau 5).

Plus de cinq millions de femmes avaient un emploi à plein temps en 2001, et 1,9 million d'autres femmes travaillaient à temps partiel. Tous comptes faits, les travailleuses occupaient 46,2 p. 100 de l'ensemble des emplois au Canada. Près de 56 p. 100 des femmes âgées de 15 ans ou plus sont maintenant employées, contre 67 p. 100 des hommes. Les taux d'emploi chez les femmes et les hommes convergent rapidement (figure 3). La retraite anticipée est l'une des raisons qui expliquent la chute des taux d'emploi chez les hommes.

Même si la grande majorité des femmes ont maintenant un emploi rémunéré, bon nombre des emplois que détiennent les femmes ne peuvent pas être considérés comme stables ou durables. Il peut s'agir d'emplois temporaires ou à temps partiel; ils peuvent être chez un grand nombre d'employeuses et d'employeurs différents; ou encore il peut s'agir d'un travail autonome sans aide rémunérée.

**Figure 3 : Pourcentages des femmes et des hommes ayant un emploi – Toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus, Canada, 1976-2001**



Source :  
Statistique Canada (2001b).

De plus, comme il a été mentionné précédemment, les formes de travail atypiques ne sont habituellement pas visées par la législation régissant les normes d'emploi, et les travailleuses et travailleurs occasionnels sont souvent exclus des programmes tels que l'assurance-emploi. On a aussi laissé entendre que même lorsque ces travailleuses et travailleurs sont protégés, l'application des règlements peut se révéler peu sévère (Gunderson et Riddell 2000). Gunderson et Riddell croient que ce modèle de faible niveau de protection et d'application des règlements soulève aussi la question de savoir si ces régimes de travail atypiques sont apparus en réponse à la législation. Par exemple, disent-ils, s'il devient coûteux de congédier du personnel, les entreprises peuvent tenir compte de ces coûts lorsqu'elles prennent des décisions concernant l'embauche et devenir hésitantes à embaucher de nouveaux employés. Si leurs besoins en personnel sont incertains, ce qui semble être de plus en plus le cas selon Gunderson et Riddell, les organisations peuvent préférer avoir recours à des employées et employés occasionnels, qu'il est plus facile de mettre à pied. De même, elles peuvent préférer avoir recours à un petit noyau de travailleuses et travailleurs déjà embauchés et leur demander de faire plus d'heures de travail (afin d'amortir les coûts fixes d'embauche et de formation) au lieu d'embaucher de nouveaux employés. En d'autres termes, affirment ces économistes, la faible protection et l'application minimale de la législation régissant la main-d'oeuvre occasionnelle contribuent à réduire les coûts d'emploi de ces travailleuses et travailleurs (Gunderson et Riddell 2000).

### ***Politique gouvernementale et travail atypique***

La politique gouvernementale a même favorisé certaines formes de travail atypique. Par exemple, on a élaboré des programmes spéciaux pour aider les personnes à lancer leur propre entreprise. Mais, comme l'a fait remarquer Karen Hughes (1999), bien que le travail autonome soit manifestement susceptible de créer de bonnes possibilités d'emploi pour un grand nombre de Canadiennes et Canadiens, une bonne partie de ce travail se situe au bas de l'échelle du marché du travail, et offre des salaires relativement peu faibles, sans sécurité d'emploi. Les gouvernements, en encourageant la croissance du travail autonome, doivent être conscients de la tendance à la polarisation, surtout lorsque le gouffre entre les « bons » et les « mauvais » emplois semble être plus profond dans le cas du travail autonome que dans celui des emplois rémunérés.

Hughes (1999) faisait aussi cette mise en garde :

Nous devrions prendre garde de ne pas considérer le travail autonome uniquement comme une « voie vers l'émancipation » par laquelle les femmes peuvent obtenir une plus grande égalité entre les sexes au sein du marché du travail. Bien que ce type de travail ait assurément permis à certaines femmes d'améliorer leur situation économique, pour beaucoup d'autres, les possibilités qu'il offre sont très limitées. Malgré certains gains, celles-ci continuent de subir une ségrégation selon l'industrie, la profession et le statut de travailleuses à temps partiel ou à plein temps, et elles sont confrontées à un fossé entre la rémunération des femmes et celle des hommes, qui demeure constamment plus profond qu'il ne l'est dans les emplois rémunérés. [*Traduction*]

Comme nous l'avons déjà fait remarquer, la capacité de trouver un emploi durable peut aussi varier selon l'âge et le fait que les femmes aient des enfants ou non. Les femmes plus jeunes sont susceptibles d'être des travailleuses atypiques parce qu'elles combinent l'emploi rémunéré et la poursuite de leurs études; les femmes plus âgées peuvent compléter leur revenu de retraite en effectuant une certaine forme de travail atypique; et les femmes qui se trouvent à l'âge où elles ont des enfants peuvent choisir des régimes de travail atypiques comme moyen de combiner le travail rémunéré et celui non rémunéré. Que le travail atypique soit un choix ou non, la qualité du travail, en ce qui a trait au salaire, aux heures de travail et aux avantages sociaux, déterminera s'il contribue à la sécurité économique d'une femme ou s'il la compromet, tant à court terme qu'à long terme.

### **Faibles salaires dans de nombreux emplois atypiques**

Les faibles salaires tirés de nombreux emplois atypiques peuvent avoir des répercussions sur la situation économique des femmes, à la fois à court terme et à long terme. Les revenus des femmes qui ont des emplois atypiques peuvent se révéler insuffisants pour leur permettre de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Mais ces faibles revenus peuvent aussi leur rendre difficile l'épargne en vue de leur propre retraite, menaçant ainsi leur sécurité financière à long terme.

Les femmes qui ont effectué une année complète de travail à plein temps en 1999 — la plus récente année pour laquelle on dispose de données — ont gagné en moyenne 32 026 \$. Mais les autres travailleuses et travailleurs — une catégorie comprenant la plupart des femmes qui ont de emplois atypiques — ont gagné en moyenne seulement 12 074 \$ (Statistique Canada 2001g). Fait intéressant, le fossé entre les salaires des femmes et ceux des hommes était plus considérable chez les personnes qui travaillaient à plein temps que chez les autres travailleuses et travailleurs. Les salaires moyens des femmes qui ont effectué une année complète de travail à plein temps en 1999 atteignaient 69,9 p. 100 des salaires moyens des hommes qui avaient des emplois à plein temps. Mais chez les autres travailleuses et travailleurs, les salaires moyens des femmes atteignaient 78 p. 100 de ceux des hommes. Il faut toutefois souligner que les hommes classés dans la catégorie des « autres travailleuses et travailleurs » représentaient 28,7 p. 100 de tous les employés du sexe masculin. Quant aux femmes de cette catégorie, elles représentaient 42 p. 100 de toutes les femmes ayant un emploi en 1999 (calculs de l'auteure).

**Tableau 6 : Salaires moyens des travailleuses et travailleurs autonomes et des employées et employés  
Ancienneté d'emploi d'au moins 16 mois, à l'exclusion de celles et ceux qui avaient des revenus négatifs, Canada, 1995**

Groupe d'âge	Employées et employés \$	travailleuses et travailleurs autonomes		Revenus à leur propre compte en % des employées et des employés
		Employeuses et employeurs \$	À leur compte \$	
<b>Hommes</b>				
15 ans ou plus	40 100	44 900	27 200	68,0
15 à 24 ans	17 500	...	10 700	61,1
25 à 54 ans	42 100	46 900	30 200	72,2
55 ans ou plus	43 300	39 600	21 100	48,8
<b>Femmes</b>				
15 ans ou plus	26 800	28 800	14 800	55,4
15 à 24 ans	14 100	...	4 300	30,5
25 à 54 ans	28 400	29 700	15 900	56,0
55 ans ou plus	25 000	25 900	13 800	55,3

Source:  
Statistique Canada (1997b, tableau 18).

Les revenus des travailleuses et travailleurs autonomes sans employées ou employés ont tendance à être très polarisés, comme nous l'avons mentionné précédemment. Un faible pourcentage de ces travailleuses et travailleurs ont des revenus très élevés, mais la plupart sont regroupés au plus bas échelon de l'échelle salariale. En 1995, par exemple, 55,6 p. 100 des travailleuses et travailleurs autonomes à leur propre compte avaient des revenus n'atteignant pas 20 000 \$ (Statistique Canada 1997b et calculs de l'auteure).

Les travailleuses autonomes sans aide rémunérée gagnent beaucoup moins que les hommes dans la même situation, et beaucoup moins aussi que les employées et employés. Par

exemple, en 1995, les femmes du groupe d'âge des 25 à 54 ans qui travaillaient à leur propre compte comme travailleuses autonomes ne gagnaient en moyenne que 15 900 \$, tandis que les salaires des femmes employées du même groupe d'âge atteignaient une moyenne de 28 400 \$ (Statistique Canada 1997b, tableau 18).

Les données sur les faibles revenus publiées périodiquement par Statistique Canada montrent l'importance des revenus des femmes pour leur famille. Par exemple, parmi les familles biparentales ayant des enfants en 1999, 26,8 p. 100 de celles qui ne comptaient que sur un seul soutien de famille avaient, des revenus avant impôts qui se situaient au-dessous du seuil de faible revenu. Cependant, lorsqu'il y avait deux soutiens de famille, le taux de faible revenu n'était que de 5,9 p. 100. Les taux de faible revenu chez les familles monoparentales dirigées par des femmes demeurent élevés. En 1999, 42,3 p. 100 de ces familles qui ne comptaient que sur un seul soutien avaient des revenus avant impôts se situant au-dessous du seuil de faible revenu (Statistique Canada 2001c, tableau 8.7).

### ***Les conséquences à long terme des faibles salaires***

Les conséquences à long terme des faibles salaires peuvent être particulièrement graves pour les femmes. Celles qui ont de faibles revenus sont peu susceptibles d'être capables d'épargner en vue de la retraite. Par exemple, Statistique Canada rapporte que seulement 11 p. 100 de toutes les personnes qui ont un revenu inférieur à 20 000 \$ par année cotisent à des régimes enregistrés d'épargne retraite (REER) (Statistique Canada 2001d). De 1993 à 1999, par exemple, seulement 2,1 p. 100 des femmes âgées de 25 à 64 ans qui ont produit des déclarations de revenus pour chacune des six années et qui avaient des revenus inférieurs à 20 000 \$ (en dollars constants de 1999) étaient des épargnants stables, cotisant à un REER chaque année. Parmi les femmes déclarantes qui avaient des revenus inférieurs à 20 000 \$ par année, 68,9 p. 100 n'avaient versé aucune cotisation à un REER au cours de la période de six ans (Statistique Canada 2001d; calculs de l'auteure).

Les personnes à faible revenu sont aussi beaucoup moins susceptibles de bénéficier d'un régime de pension en milieu de travail. Au cours de la période de six ans allant de 1993 à 1999, 82,1 p. 100 des femmes ayant un revenu inférieur à 20 000 \$ ne déclaraient aucun facteur d'équivalence au titre des régimes de retraite pour aucune des années. En d'autres termes, elles ne participaient à aucun régime de pension en milieu de travail. En revanche, 56 p. 100 des femmes déclarantes qui gagnaient entre 60 000 \$ et 80 000 \$ par année (en dollars constants de 1999) déclaraient des facteurs d'équivalence pour chacune des six années (Statistique Canada 2001d). (Un facteur d'équivalence est un montant qui doit être déclaré aux fins de l'impôt, représentant la valeur de la pension accumulée dans un régime de pension en milieu de travail au cours de l'année d'imposition).

### ***Différences entre les heures travaillées***

Dans une large mesure, un faible revenu total est le reflet du nombre d'heures travaillées. En fait, certains observateurs laissent entendre que le nombre d'heures travaillées joue un plus grand rôle que les échelles salariales dans l'explication des faibles revenus familiaux (Fortin et Lemieux 2000). Statistique Canada définit une travailleuse ou un travailleur à temps partiel comme étant une personne dont le nombre d'heures de travail habituelles dans le cadre de son emploi principal est inférieur à 30 heures par semaine. Dans cette catégorie,



la proportion des personnes qui travaillent entre 15 et 29 heures par semaine est en croissance, tandis que la proportion de celles qui font moins de 15 heures par semaine est demeurée à peu près la même au cours des 25 dernières années. Environ 18 p. 100 des travailleuses et travailleurs effectuaient moins de 30 heures de travail par semaine dans leur emploi principal en 2000, c'est-à-dire qu'ils travaillaient à temps partiel selon la définition de Statistique Canada. Plus de 12 p. 100 travaillaient entre 15 et 29 heures par semaine, et 6 p. 100 travaillaient moins de 15 heures (Pold 2001).

Mais les taux horaires de rémunération des travailleuses et travailleurs à temps partiel étaient également inférieurs à ceux des autres travailleuses et travailleurs. Par exemple, le salaire horaire moyen en 1999 était plus élevé chez les travailleuses et travailleurs à plein temps âgés de 25 ans ou plus, qui gagnaient en moyenne 16,01 \$ l'heure. Les travailleuses et travailleurs qui avaient choisi de travailler à temps partiel gagnaient en moyenne 14,48 \$ l'heure, tandis que celles et ceux qui ne l'avaient pas choisi gagnaient en moyenne 11,99 \$ l'heure (Marshall 2001).

Des données plus détaillées datant de 1998 indiquent que le salaire hebdomadaire moyen des femmes qui avaient des emplois à temps partiel était de 215,41 \$, contre 567,59 \$ pour les femmes travaillant à plein temps. Les femmes qui travaillaient à temps partiel en 1998 travaillaient en moyenne 17,6 heures par semaine dans leur emploi principal, contre 38,0 heures pour celles qui travaillaient à plein temps. Par contre, les hommes qui avaient un emploi à plein temps travaillaient en moyenne 41,0 heures par semaine dans leur emploi principal, tandis que ceux qui travaillaient à temps partiel faisaient en moyenne 16,2 heures de travail par semaine.

Les travailleuses et travailleurs autonomes sont trois fois plus susceptibles de travailler un grand nombre d'heures que les employées et employés. En 1996, par exemple, plus du tiers des travailleuses et travailleurs autonomes travaillaient 50 heures ou plus chaque semaine. Mais il y a des différences importantes entre le nombre d'heures travaillées par les travailleuses autonomes et celui travaillé par les travailleurs autonomes, ce qui explique le large écart entre le revenu des femmes et celui des hommes qui travaillent à leur compte. En 1996, les travailleuses autonomes travaillaient en moyenne 33,2 heures par semaine, tandis que les travailleurs autonomes travaillent en moyenne 46,4 heures par semaine. Toutefois, le type de profession des travailleuses et travailleurs autonomes joue aussi un rôle important dans la détermination de leur revenu, et celles et ceux qui travaillent dans le secteur des services ont des revenus relativement faibles (Statistique Canada 1997b).

**Tableau 7 : Salaires hebdomadaires moyens et heures de travail hebdomadaires habituelles, femmes et hommes, Canada, 1998**

<b>Femmes</b>	
Salaire horaire moyen (\$)	14,11
Employées à plein temps	14,96
Employées à temps partiel	11,80
Salaire hebdomadaire moyen (\$)	473,07
Employées à plein temps	567,59
Employées à temps partiel	215,41
Moyenne des heures de travail hebdomadaires habituelles dans l'emploi principal	32,6
Employées à plein temps	38,0
Employées à temps partiel	17,6
<b>Hommes</b>	
Salaire horaire moyen (\$)	17,36
Employés à plein temps	18,12
Employés à temps partiel	10,39
Salaire hebdomadaire moyen (\$)	683,09
Employés à plein temps	738,99
Employés à temps partiel	173,92
Moyenne des heures de travail hebdomadaires habituelles dans l'emploi principal	38,6
Employés à plein temps	41,0
Employés à temps partiel	16,2

Source:

Akyeampong (1999, tableau 3).

### ***Options stratégiques pour améliorer les faibles salaires***

Si les heures travaillées ont davantage de répercussions sur les faibles revenus que les taux de salaire, les options stratégiques pour améliorer les faibles salaires des travailleuses et travailleurs occasionnels peuvent se révéler limitées. On peut avoir recours à la loi sur le salaire minimum pour améliorer les revenus de certaines travailleuses et certains travailleurs occasionnels. Les femmes représentent 64 p. 100 des travailleuses et travailleurs qui gagnent le salaire minimum, bien qu'elles ne représentent que 48 p. 100 de l'ensemble de la population active (Fortin et Lemieux 2000). De même, des études récentes donnent à penser qu'étant donné la croissance du nombre d'emplois à faible rémunération, le rôle du salaire minimum à titre de programme de redistribution augmentera de façon substantielle à l'avenir (Fortin et Lemieux 2000).

D'autres initiatives possibles, telles que les subventions salariales pour persuader les employeuses et employeurs d'embaucher des travailleuses et travailleurs, en fournissant un complément au salaire que l'employeuse ou l'employeur consent à payer, sont susceptibles de convenir davantage dans des situations où il existe une relation courante permanente avec l'employeuse ou l'employeur que lorsque le travail est temporaire ou à forfait, ou qu'il s'agit d'un autre régime de travail atypique.

Les gouvernements ont aussi tenté de redresser le faible revenu des familles au moyen de programmes tels que la Prestation fiscale canadienne pour enfants, qui prévoit des prestations pour les enfants des familles dont le revenu est au-dessous de certains seuils, et les crédits d'impôt tels que le crédit pour TPS, conçu pour compenser les répercussions de la TPS chez les familles à faible revenu. Mais ces programmes ne sont pas très efficaces lorsqu'il s'agit d'améliorer la sécurité économique personnelle des femmes ou de protéger leur autonomie économique.

Il importe de faire remarquer que certaines initiatives stratégiques en milieu de travail, telles que l'équité salariale, dont nous ne traitons pas dans le présent rapport, peuvent ne pas être applicables aux travailleuses et travailleurs occasionnels. Bien que ces politiques aient généralement pour objectif d'améliorer le salaire des travailleuses et de réduire les inégalités, elles ont été conçues d'une façon générale, pour les milieux de travail traditionnel, où l'on est susceptible d'utiliser différents systèmes pour évaluer le travail des employées et des employés qui travaillent pour la même employeuse ou le même employeur ou pour des employeuses et des employeurs comparables. Il est manifeste que les changements apportés à l'organisation du travail ont des répercussions sur les politiques d'équité salariale. En fait, l'Étude de la législation de la parité salariale du gouvernement fédéral traite de cette question et en fait l'un de ses thèmes de recherche.

### **Accès limité aux programmes de soutien du revenu**

Tel que mentionné précédemment, les travailleuses et travailleurs occasionnels sont souvent exclus des programmes de soutien du revenu tels que l'assurance-emploi, destinée à fournir un revenu de remplacement durant les périodes de chômage ou d'interruption du travail pour obligations familiales. Les travailleuses et travailleurs autonomes ne sont généralement pas admissibles aux prestations en vertu du programme d'assurance-emploi, car on considère qu'ils travaillent toute la semaine et ne sont donc pas « sans emploi ». D'autres travailleuses et travailleurs occasionnels peuvent avoir de la difficulté à devenir admissible puisqu'ils ne peuvent satisfaire à toutes les conditions rigoureuses. Les travailleuses peuvent éprouver des difficultés particulières en ce qui a trait à l'admissibilité aux prestations en raison de leurs modalités de travail rémunéré.

Le programme d'assurance-emploi fournit un revenu de remplacement aux travailleuses et travailleurs qui ont perdu leur emploi, ainsi qu'à celles et ceux qui doivent se retirer temporairement de la main-d'oeuvre rémunérée en raison d'une maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental. Ce programme est particulièrement important pour les travailleuses parce qu'il réduit la pénalité financière imposée aux femmes qui doivent renoncer à leur emploi rémunéré durant certaines périodes pour mettre au monde et élever leurs enfants.

Les prestations ordinaires, payables lorsqu'une travailleuse ou un travailleur est en chômage, sont aussi une importante protection contre la perte du revenu résultant d'une perte d'emploi. Toutes ces prestations jouent un rôle dans la protection de la sécurité économique des femmes qui sont des travailleuses occasionnelles.

Les employeuses et employeurs aussi bien que les employées et employés doivent cotiser au programme d'assurance-emploi. Les cotisations sont fondées sur un pourcentage du salaire de l'employée ou de l'employé, jusqu'à un niveau maximum de rémunération assurable, qui s'élève actuellement à 39 000 \$ par année. La cotisation de l'employeuse ou de l'employeur est de 1,4 fois celle de l'employée ou de l'employé. Après une période de carence de deux semaines, des prestations équivalant à 55 p. 100 de la rémunération hebdomadaire habituelle de la travailleuse ou du travailleur (à certaines exceptions près), jusqu'à un maximum de prestations hebdomadaires, sont payées durant différentes périodes de temps, selon les circonstances entourant la demande.

La refonte majeure du programme, exécutée en 1997, est l'exemple saisissant d'une élaboration de politiques qui n'a pas tenu compte des répercussions qu'auraient les changements sur les personnes ayant des régimes d'emploi atypiques. Les changements ont eu des effets néfastes sur les travailleuses, à un tel point qu'à l'automne 2000, le gouvernement a dû apporter d'autres modifications pour tenter de remédier aux problèmes qui avaient été créés.

### ***Être admissible à l'assurance-emploi***

Avant 1997, l'admissibilité aux prestations de chômage était fondée sur le nombre de semaines de travail qu'avait effectuées la travailleuse ou le travailleur au cours d'une période donnée ayant précédé la demande. Seules comptaient les semaines de plus de 15 heures de travail ou une rémunération hebdomadaire de plus de 163 \$. Les employeuses et employeurs n'avaient pas à déduire de cotisations d'assurance-chômage si une employée ou un employé travaillait moins de 15 heures par semaine. Par conséquent, un grand nombre d'employeuses et d'employeurs embauchaient des personnes pour travailler juste un peu moins que la limite de 15 heures, de façon à ne pas avoir à cotiser au programme d'assurance-chômage pour celles-ci.

Les exigences s'appliquaient à chaque emploi séparément. Les personnes qui cumulaient plusieurs emplois n'étaient donc pas admissibles aux prestations si aucun de ces emplois ne satisfaisait aux exigences, même si le total de leurs gains tirés de tous les emplois pouvait se situer bien au-dessus du seuil minimum.

Des modifications ont été apportées en 1996, lorsque le programme a changé de nom pour s'appeler assurance-emploi et non plus assurance-chômage, ce qui soulignait un changement dans la politique visant à mettre l'accent davantage sur l'aide à la recherche d'emploi pour les chômeuses et chômeurs plutôt que sur le versement d'un revenu de remplacement. La nouvelle loi a été conçue de façon à aborder plusieurs objectifs stratégiques :

- rendre les prestations de chômage plus « actives » (c'est-à-dire compter moins sur le soutien du revenu et davantage sur l'adaptation au marché du travail);
- accroître la stabilité d'emploi;
- réduire les coûts du programme (Kerr 2001).

D'autres modifications importantes ont été apportées en 1997, lorsqu'on a apporté diverses restrictions et pénalités, lesquelles ont eu pour effet de réduire le pourcentage des chômeuses et chômeurs pouvant être admissibles aux prestations. Les prestations allaient dorénavant

être fondées sur la rémunération totale et sur le total des heures travaillées au cours des 12 mois précédant la demande, à compter du premier dollar et de la première heure.

### ***Les travailleuses et travailleurs occasionnels et les modifications apportées à l'assurance-emploi en 1997***

En théorie, les modifications auraient dû être bénéfiques aux travailleuses et travailleurs occasionnels, en particulier celles et ceux à temps partiel, puisque même les personnes travaillant moins de 15 heures par semaine pouvaient dorénavant être admissibles, dans la mesure où elles pouvaient satisfaire aux exigences relatives au total des heures travaillées au cours des 12 mois précédant la demande. Les employeuses et employeurs n'étaient plus encouragés à embaucher des employées et employés pour les faire travailler moins de 15 heures par semaine, et le pourcentage des travailleuses et travailleurs ayant des emplois à court terme à temps partiel a commencé à diminuer après qu'on eut apporté des modifications aux règlements en 1997 (Pold 2001). Parmi les autres travailleuses et travailleurs occasionnels, ceux qui cumulaient plusieurs emplois pourraient aussi bénéficier du nouveau programme puisque celui-ci tiendrait compte de toutes leurs heures de travail et de tous les gains qu'ils tiraient de tous leurs emplois.

Cependant, le nombre d'heures exigées pour qu'une personne soit admissible aux prestations a été fixé à un niveau que peu de travailleuses et travailleurs à temps partiel pouvaient atteindre. Selon le taux de chômage dans leur région de résidence, les travailleuses et les travailleurs ayant un emploi régulier devaient accumuler, pour être admissibles, un minimum de 420 à 700 heures de travail dans les 12 mois précédant la demande. Dans la majeure partie du pays, cela signifiait un minimum de 560 heures au lieu de 240 (CLC 1998).

On exigeait des personnes qui arrivaient dans la population active et de celles qui y faisaient un retour qu'elles aient accumulé 910 heures de travail pour être admissibles, au lieu des 300 heures exigées par l'ancien système. Dans un document intitulé *Women and Unemployment Insurance* (CTC 1998), le Congrès du travail du Canada faisait valoir que toutes les travailleuses et tous les travailleurs qui avaient des horaires de travail irréguliers pouvaient être pris au piège des 910 heures de travail exigées pour qu'ils soient admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Par exemple, la plupart des employées et employés temporaires, qui représentaient 9 p. 100 de la population active en 1994, travaillaient moins de six mois à la fois; une bonne moitié travaillaient moins de trois mois à la fois. Par conséquent, faisait remarquer le CTC, une travailleuse ou un travailleur temporaire pouvait être classé dans la catégorie des demandeurs « réguliers » une année, et dans la catégorie des « rentrants » l'année suivante. Après une année où le nombre d'heures aurait été faible (moins de 490), une travailleuse ou un travailleur temporaire devrait accumuler au moins 910 heures pour être admissible aux prestations l'année suivante.

### ***Les répercussions sur les femmes des changements dans l'assurance-emploi***

Les nouvelles dispositions ont eu des répercussions importantes sur les femmes. Étant donné qu'elles quittent la population active pour s'occuper des enfants ou s'acquitter d'autres obligations familiales, un nombre disproportionné de femmes doivent redevenir admissibles à titre d'entrantes sur le marché du travail. À la suite de ces modifications, on a estimé qu'en

1998, seules 30 p. 100 des chômeuses, contre 41 p. 100 des chômeurs, seraient désormais admissibles aux prestations (CTC 1998). En effet, toutes ces travailleuses devaient dorénavant cotiser à l'assurance-emploi à compter du premier dollar gagné, mais une minorité seulement seraient admissibles aux prestations si elles perdaient leur emploi.

Le CTC soulignait que les femmes étaient également désavantagées par les exigences de la norme variable d'admissibilité en vertu de laquelle le nombre minimum de semaines et d'heures accumulées pour être admissible aux prestations variait selon le taux de chômage local. Dans un cas, porté devant le juge-arbitre de l'assurance-emploi en 2000, Kelly Lesiuk, une infirmière du Manitoba, en a appelé de la décision de la Commission de l'assurance-emploi de lui refuser des prestations d'emploi régulières parce qu'elle n'avait pas accumulé le minimum de 700 heures exigé pour être admissible à ces prestations dans la région de Winnipeg. Même si elle était enceinte de son deuxième enfant et que son médecin lui avait conseillé de ne pas travailler en raison des efforts physiques ardues demandés par son emploi, on lui a aussi refusé les prestations de maladie et de maternité, parce qu'elle n'avait pas accumulé le minimum de 700 heures exigé pour être admissible en 1999.

Le juge-arbitre, le juge R. E. Salhany, a conclu que les conditions d'admissibilité allaient à l'encontre des articles sur l'égalité de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Le juge-arbitre (CTC 2002) a dit :

Je suis d'avis que les conditions d'admissibilité déprécient la dignité humaine essentielle des femmes, qui sont prédominantes dans la main-d'oeuvre à temps partiel, parce qu'elles doivent travailler pendant de plus longues périodes que les personnes travaillant à plein temps afin de prouver leur participation au marché du travail. En fondant le seuil d'admissibilité et la définition de l'activité sur le marché du travail sur une semaine de travail moyenne de 35 heures, les conditions d'admissibilité négligent le fait que la semaine de travail moyenne des femmes qui font partie de la main-d'oeuvre rémunérée est de 85 % de celle des hommes (35 heures). Cela oblige les personnes travaillant à temps partiel (dont la semaine de travail moyenne est de 16,5 heures) à accroître leurs heures de travail hebdomadaires afin qu'on ne leur impose pas des périodes de référence plus longues et des périodes de prestations plus courtes. Puisque les femmes continuent de passer environ deux fois plus de temps que les hommes à accomplir du travail non rémunéré, cela nuit principalement aux femmes. Le message est que les femmes doivent, en dépit de leur travail non rémunéré, se rapprocher des hommes en accroissant leurs heures de travail rémunéré si elles veulent jouir d'une protection égale de la loi.

En ce qui a trait aux nouvelles règles, le CTC faisait aussi remarquer que les travailleuses et travailleurs à temps partiel ainsi que les employées et employés temporaires à forfait qui travaillaient entre 15 et 30 heures par semaine ne pouvaient pas accumuler assez de semaines au cours d'une période de 12 mois pour être admissibles. Et les travailleuses et travailleurs à temps partiel, temporaires et occasionnels — qui étaient surtout des femmes — étaient pénalisés par un taux de prestation plus faible, car les prestations étaient fondées sur

la moyenne des revenus gagnés durant les 20 semaines précédant la demande, que la ou le prestataire travaille ou non (ce qu'on appelle la formule du diviseur). Les travailleuses et travailleurs obligés de quitter leur emploi étaient aussi gravement pénalisés, mesure qui, selon le CTC, désavantageait les femmes de façon disproportionnée (CTC 1998).

Lors de l'Enquête de 1998 sur la couverture de la population par l'assurance-emploi, Statistique Canada a constaté que seulement la moitié des femmes adultes mais les deux tiers des hommes adultes étaient potentiellement admissibles aux prestations. La différence était attribuable à la proportion plus élevée des femmes en chômage n'ayant pas eu un emploi récent sur lequel fonder la demande. Au cours des 12 mois précédents, 36 p. 100 des femmes en chômage contre 24 p. 100 des hommes en chômage n'avaient pas eu d'emploi. Les deux tiers de ces femmes sans emploi récent étaient devenues chômeuses après être retournées sur le marché du travail, tandis que les hommes vivant une situation semblable étaient très susceptibles (73 p. 100) d'avoir été sans emploi au cours d'une période complète de 12 mois ou plus depuis la perte de leur dernier emploi (Roller 1999).

Une analyse effectuée en 1999 par le CTC a indiqué que le pourcentage des chômeuses ne pouvant être admissibles aux prestations variait selon l'âge. Les chômeuses âgées de 25 à 34 ans étaient les moins susceptibles de recevoir des prestations, suivies de près par les chômeuses âgées de 35 à 44 ans. Étant donné qu'il s'agit des principales années où les femmes ont des enfants, l'inadmissibilité de ces femmes aux prestations lorsqu'elles perdaient leur emploi pouvait signifier une perte de revenu considérable pour leur famille. Une enquête de Statistique Canada effectuée en 1998 sur la couverture par l'assurance-emploi a révélé que 18,9 p. 100 des personnes en chômage non admissibles à l'assurance-emploi affirmaient que leur principale source de revenu était le salaire ou le revenu de leur épouse ou de leur époux, ou de leur conjointe ou conjoint de fait. Parmi ceux qui ont répondu ainsi, 26,4 p. 100 ont dit que le revenu n'était pas suffisant pour couvrir les dépenses ordinaires du ménage (Roller 1999).

**Tableau 8 : Pourcentage des chômeuses et chômeurs recevant des prestations d'assurance-emploi, Canada, 1999**

Âge	Femmes %	Hommes %	Total %
15 à 24 ans	10	19	15
25 à 34 ans	36	52	45
35 à 44 ans	39	53	46
45 à 54 ans	45	52	49
55 à 65 ans	53	55	55
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>42</b>	<b>37</b>

Source:  
CTC (2002).

### *Prestations de maternité et prestations parentales*

En plus des prestations ordinaires payables aux travailleuses et travailleurs qui perdent leur emploi, le programme d'assurance-emploi comporte des prestations de maladie ainsi que des prestations de maternité et des prestations parentales. Ces deux dernières comprennent un

maximum de 15 semaines de prestations de maternité payables à la mère biologique seulement durant la période entourant la naissance d'un enfant, ainsi qu'un maximum de 35 semaines de prestations parentales payables aussi bien aux parents biologiques qu'aux parents adoptifs. (La durée maximale des prestations parentales a été portée de 10 à 35 semaines dans le cadre des modifications mises en application le 31 décembre 2000).

Des études ont montré à quel point ces prestations sont importantes pour aider les femmes à prendre un congé de travail rémunéré après la naissance d'un enfant. Elles ont aussi montré que l'inaccessibilité des travailleuses et travailleurs occasionnels à ces prestations d'assurance-emploi, en particulier celles et ceux qui travaillent à leur compte, oblige les mères à retourner au travail très rapidement après la naissance de leur enfant. Une étude récente (Marshall 1999) sur les femmes qui avaient un emploi rémunéré avant de donner naissance à un enfant est arrivée aux constatations suivantes :

- 16 % des employées rémunérées et 80 % des travailleuses autonomes sont retournées au travail dans le mois suivant l'accouchement.
- 80 % des femmes ont déclaré avoir touché des prestations d'assurance-emploi après l'accouchement. L'ensemble des femmes ayant pris un congé de six mois ont déclaré avoir touché des prestations, contre seulement 40 % dans le cas des femmes de retour au travail au cours du mois suivant l'accouchement.
- Seulement 13 % des travailleuses rémunérées n'ont pas touché de prestations d'assurance-emploi, comparativement à 85 % des travailleuses autonomes. (Les travailleuses autonomes touchant des prestations étaient vraisemblablement des propriétaires d'entreprises constituées en personnes morales qui avaient versé des cotisations à l'assurance-emploi).
- 60 % des femmes qui sont retournées au travail dans le mois suivant l'accouchement n'ont pas touché de prestation d'assurance-emploi.
- La probabilité que les mères retournent au travail avant la fin du mois suivant l'accouchement était presque six fois plus forte lorsqu'elles ne recevaient pas de prestations de maternité.
- La probabilité de retourner rapidement au travail était près de huit fois plus forte chez les travailleuses autonomes que chez les employés.

En vertu des modifications de 1997, il fallait accumuler 700 heures de travail au cours des 12 mois précédant une demande pour être admissible aux prestations de maladie, de maternité ou parentales. Les nouveaux venus et les rentrants dans la population active devaient accumuler 910 heures de travail dans les 12 mois précédant la demande pour être admissibles à tout type de prestations. Les mères qui avaient deux enfants se suivant de près découvraient que bien qu'elles aient pu être admissibles aux prestations de maternité pour le premier enfant, elles ne l'étaient plus pour le deuxième parce qu'elles n'avaient pas été en mesure d'accumuler 910 heures de travail après leur premier congé de maternité.



Le gouvernement a réagi pour remédier au problème en apportant des modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* (DRHC 2001a), lesquelles devaient entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2000. Dans un communiqué diffusé en février 2001, il a déclaré :

Les nouveaux venus sur le marché du travail et les personnes qui réintègrent la population active doivent accumuler plus d'heures de travail que les autres travailleuses pour être admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Cette règle a été adoptée en vue de briser les cycles de dépendance et de favoriser la participation à la population active, surtout chez les jeunes. À l'heure actuelle, les personnes qui ont acquis une importante expérience professionnelle mais qui se sont absentes du marché du travail pendant un an ou plus pour élever leurs enfants sont considérées comme n'ayant pas de lien avec le marché du travail. De cette façon, nous pénalisons involontairement les parents qui réintègrent la population active après une absence prolongée pour élever leurs jeunes enfants. Les règles qui s'appliquent aux parents qui réintègrent la population active seraient modifiées de manière à éliminer cette pénalité. Après leur retour sur le marché du travail, ces personnes seraient admissibles à des prestations régulières après avoir travaillé le même nombre d'heures que les autres travailleurs.

Au même moment, les dispositions concernant le remboursement des prestations, qui exigeaient des bénéficiaires de tous les types de prestations d'assurance-emploi qu'ils remboursent une partie ou la totalité de ces prestations si le revenu déclaré dans leur déclaration de revenus dépassait un certain seuil, ont été éliminées dans le cas des bénéficiaires de prestations de maternité, de maladie ou parentales. De même, le nombre d'heures assurables exigées pour être admissible aux prestations de maladie, de maternité ou parentales a été réduit, tombant de 700 à 600.

#### ***Autres modifications récentes apportées au programme***

D'autres modifications qui intéressent particulièrement les travailleuses et travailleurs occasionnels ont été apportés au programme d'assurance-emploi. Depuis novembre 2001, pour le calcul des prestations, tous les prestataires peuvent exclure les semaines de faible rémunération (moins de 150 \$ par semaine). Auparavant, seuls les prestataires qui vivaient dans des régions à taux élevé de chômage pouvaient bénéficier de cette exclusion. Comme le faisait remarquer le CTC (2002), le fait de tenir compte des « petites semaines » réduisait le taux de prestation des travailleuses et travailleurs temporaires et à temps partiel, qui comprennent un nombre croissant de personnes « sur appel », susceptibles de n'accumuler que quelques heures de travail au cours d'une semaine lorsque la conjoncture économique se détériore. Mais le calcul des prestations est encore fondé sur ce qu'on appelle la formule du diviseur, laquelle établit la moyenne des gains hebdomadaires au cours d'un nombre fixe de semaines précédant la demande, même si la ou le prestataire ne travaillait pas.

#### ***Les travailleuses et travailleurs autonomes et l'assurance-emploi***

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les travailleuses et travailleurs autonomes sont habituellement exclus du programme d'assurance-emploi. La justification de cette

politique est que ces personnes ne sont pas au service d'une employeuse ou d'un employeur en vertu d'un contrat de service; elles travaillent à leur compte et elles contrôlent leurs propres heures de travail; elles passent la majeure partie de leur temps à leurs activités de travail autonome; et elles n'ont pas cotisé à l'assurance-emploi (DRHC 2001b). En vertu des règles, non seulement les travailleuses et travailleurs autonomes ne peuvent demander de prestations régulières d'assurance-emploi s'ils n'ont pas de travail, mais ils ne sont pas non plus admissibles aux prestations de maternité ou parentales. Comme nous l'avons vu, l'incapacité de demander de telles prestations a de graves répercussions sur la durée du congé de maternité que peuvent se permettre les travailleuses autonomes.

Cependant, dans certaines circonstances, les travailleuses et travailleurs autonomes peuvent présenter une demande de prestations régulières d'assurance-emploi fondée sur les heures accumulées dans un emploi assurable pour un autre travail que le travail autonome, ou encore une ou un prestataire d'assurance-emploi peut faire du travail autonome tout en recevant des prestations. Il existe peu de renseignements concernant la durée du travail autonome.

En fait, on a utilisé le programme d'assurance-emploi pour encourager le travail autonome. Une partie de la réorganisation du programme, effectuée en 1996-1997, comportait un programme d'« aide au travail autonome » dont le gouvernement disait qu'il aiderait « les chômeurs à créer leur propre emploi » (DRHC 1995).

Plus récemment, le Comité permanent du développement des ressources humaines de la Chambre des communes, dans un rapport déposé en mai 2001, recommandait l'élargissement de la couverture de l'assurance-emploi de façon à englober les travailleuses et travailleurs autonomes à la fois en ce qui concerne les prestations régulières et les prestations spéciales, soit les prestations de maladie, de maternité et parentales. On lisait dans le rapport qu'étant donné l'incidence croissante du travail autonome sur le marché du travail canadien, le gouvernement devrait envisager d'élaborer un cadre pour élargir la couverture de l'assurance-emploi de façon à couvrir les travailleuses et travailleurs autonomes (Chambre des communes 2001).

### **Il peut n'y avoir aucune protection en matière de pensions**

La protection en matière de pensions constitue un problème particulier pour les travailleuses et travailleurs occasionnels. La participation à un régime de pension en milieu de travail est généralement réservée aux travailleuses et travailleurs rémunérés qui ont des relations de travail avec l'employeuse ou l'employeur. Par définition, la plupart des travailleuses et travailleurs occasionnels sont par le fait même exclus. Par exemple, les travailleuses et travailleurs temporaires ou à forfait n'ont pas la possibilité de participer au régime de pension offert par l'employeuse ou l'employeur. Les personnes qui travaillent à leur propre compte n'ont pas la possibilité de se donner un régime de pension en milieu de travail, bien qu'un certain nombre de travailleuses et travailleurs autonomes puissent être en mesure de former un groupe et de se donner une certaine forme de protection en matière de pensions.

Par le passé, les employeuses et les employeurs ont souvent utilisé les régimes de pension comme élément essentiel du programme de rémunération des employées et employés, et comme moyen d'attirer et de garder à long terme des employées et employés permanents à plein temps. Cependant, ces objectifs ne s'appliquent cependant pas aux travailleuses et travailleurs occasionnels. Peu d'entre eux ont un régime de pension au travail. Selon les données de l'Enquête sociale générale de Statistique Canada, seules 24 p. 100 des personnes qui avaient des emplois atypiques en 1994 avaient un régime de pension, contre 27 p. 100 en 1989. Les chiffres comparables pour les personnes qui avaient un emploi permanent étaient de 56 p. 100 en 1994 et de 60 p. 100 en 1989 (Townson 2000).

Les travailleuses et travailleurs à temps partiel qui ont des relations continues avec une employeuse ou un employeur ont une meilleure chance d'être protégés par un régime de pension en milieu de travail. Les stratégestes des politiques ont fait des efforts pour améliorer la protection des régimes de pension en ce qui concerne ce groupe de travailleuses et travailleurs occasionnels, et les lois de tous les gouvernements canadiens régissant les normes en matière de pensions obligent désormais les employeuses et employeurs qui offrent un régime de pension en milieu de travail à leurs employées et employés à plein temps à offrir à leurs employées et employés à temps partiel la possibilité de participer au régime. Mais dans de nombreux cas, il revient à la travailleuse ou au travailleur à temps partiel de prendre la décision, même lorsque les employées et employés à plein temps sont obligés de participer au régime de pension. On offre souvent de l'argent aux travailleuses et travailleurs à temps partiel au lieu des avantages sociaux et il n'est pas très étonnant, étant donné leurs faibles gains, que beaucoup d'entre eux préfèrent l'argent à des cotisations à un régime de pension. Le revenu supplémentaire peut alors servir à payer les dépenses quotidiennes plutôt qu'à épargner en vue de la retraite.

De même, la participation des employées et employés à temps partiel au régime de pension n'est possible que lorsque l'employeuse ou l'employeur offre un régime de pension aux employées et employés à plein temps. Aucune loi n'oblige les employeuses et employeurs à offrir à leurs employées et employés un régime de pension en milieu de travail, qu'ils soient à plein temps ou à temps partiel. De nombreuses femmes qui travaillent à temps partiel sont dans le secteur des services et du commerce de détail, où la protection en matière de pensions est vraisemblablement l'exception (Townson 2000).

Les critères d'admissibilité pour que les employées et employés à temps partiel participent au régime de pension sont établis par les organismes provinciaux et fédéraux de réglementation des pensions, et sont généralement déterminés par les gains touchés au cours d'une période donnée. En Colombie-Britannique, par exemple, on doit permettre aux employées et employés qui ont gagné au moins 35 p. 100 du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) en vertu du Régime de pensions du Canada durant au moins deux ans de participer au régime de pension lorsqu'un tel régime est offert. (Le MGAP change chaque année en relation avec les gains moyens. Pour l'année 2002, il a été fixé à 39 100 \$). Dans certaines provinces, on tient aussi compte des heures de travail pour déterminer si l'on doit permettre à une employée ou un employé à temps partiel de participer au régime de pension. Ces exigences empêchent un grand nombre de travailleuses et travailleurs à temps partiel d'être protégés par le régime. Par exemple, 35 p. 100 du MGAP en 2002 s'élèverait à

13 685 \$, mais un grand nombre de travailleuses et travailleurs à temps partiel gagnent beaucoup moins que cela.

Pour toutes ces raisons, les mesures gouvernementales visant à améliorer la protection en matière de pensions des travailleuses et travailleurs à temps partiel n'ont probablement pas été particulièrement efficaces. Malheureusement, il n'existe aucune information sur le pourcentage des travailleuses et travailleurs à temps partiel qui sont protégés par un régime de retraite professionnel, mais la protection des travailleuses et travailleurs en matière de pensions a généralement décliné au cours de la dernière décennie ou à peu près. Par exemple, en 1999, seules 39,3 p. 100 des femmes qui avaient un emploi rémunéré participaient à un régime de pension en milieu de travail, contre 41,9 p. 100 en 1993 (Statistique Canada 2001a).

### ***La difficulté d'épargner en vue de la retraite***

Les faibles salaires et les conditions de travail incertaines sont caractéristiques de nombreux emplois atypiques. Par exemple, les travailleuses et travailleurs temporaires, peuvent ne pas avoir un emploi continu l'année durant. Lorsqu'un contrat se termine, les travailleuses et travailleurs à forfait peuvent ne pas savoir exactement à quel moment ils trouveront du travail. En raison de tous ces facteurs, il peut se révéler difficile pour les travailleuses et travailleurs occasionnels, qui sont susceptibles de ne pas bénéficier d'un régime de pension au travail, de compenser en plaçant leurs propres épargnes pour la retraite. Dans certains cas, l'épargne dans un REER, par exemple, peut être considérée comme un moyen de fournir aux travailleuses et travailleurs occasionnels un coussin de sécurité, susceptible de les tirer d'embarras entre les emplois. Les épargnes placées dans un REER peuvent être encaissées à tout moment et servir à n'importe quelle fin, à condition que le montant retiré soit déclaré comme revenu dans l'année du retrait. Bien que le montant soit alors imposable, il se peut qu'une travailleuse ou un travailleur occasionnel qui a touché un faible revenu au cours d'une année donnée constate que l'assujettissement à l'impôt du retrait du REER est minime.

Bien que les Régimes enregistrés d'épargne-retraite aient été conçus expressément pour permettre aux personnes qui ne participent pas à un régime de retraite de mettre de côté leurs propres fonds pour la retraite, bon nombre des personnes qui ont des régimes de travail atypiques peuvent être dans l'impossibilité de le faire. Comme nous l'avons fait remarquer précédemment, seulement un très faible pourcentage de travailleuses et de travailleurs ayant des gains inférieurs à 20 000 \$ par année versent des cotisations à un REER. Par exemple, durant les six années allant de 1993 à 1999, près de 69 p. 100 des femmes âgées de 25 à 64 ans qui ont produit une déclaration de revenus chaque année et qui ont eu un revenu inférieur à 20 000 \$ (en dollars constants de 1999) n'ont cotisé à un REER pour aucune des six années (Statistique Canada 2000b : tableau S1, et calculs de l'auteure).

### **Le défi stratégique des pensions gouvernementales**

Étant donné le manque de protection par les régimes de pension en milieu de travail et la difficulté d'accumuler des épargnes personnelles pour la retraite, les programmes de pensions gouvernementales revêtent une importance particulière pour les femmes qui ont des régimes

de travail atypiques. Presque toutes les travailleuses et les travailleurs occasionnels recevront, tôt ou tard, des prestations des deux principaux régimes de pension gouvernementaux : la Sécurité de la vieillesse (SV) et le Régime de pensions du Canada (ou le Régime de rentes du Québec). Les prestations de la Sécurité de la vieillesse, payables à compter de 65 ans à toutes les Canadiennes et les Canadiens qui satisfont aux conditions de résidence, ne dépendent pas des antécédents relatifs à l'emploi rémunéré. Elles sont payables quel que soit le passé du bénéficiaire en matière d'emploi. Même les femmes qui n'ont jamais eu d'emploi rémunéré peuvent recevoir la SV à titre de particulier y ayant droit personnellement, sans égard à l'état matrimonial ou au revenu d'un conjoint ou d'un conjoint de fait.

La Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti (SRG), payable aux retraités à faible revenu, agissent ensemble comme un revenu annuel garanti pour les personnes âgées et sont destinés à agir surtout comme programme de lutte contre la pauvreté pour les personnes qui ont peu d'autres sources de revenu à la retraite.

### ***Les travailleuses et travailleurs occasionnels et le Régime de pensions du Canada***

Étant donné les taux très élevés de participation à la population active des femmes qui prendront un jour leur retraite, on peut supposer avec assez de certitude que toutes les femmes seront aussi admissibles à une pension du Régime de pensions du Canada lorsqu'elles prendront leur retraite. Toutes les personnes qui participent à la population active rémunérée, que ce soit à temps partiel ou à plein temps, qu'il s'agisse d'employées ou d'employés, ou encore de travailleuses ou de travailleurs autonomes, doivent verser des cotisations au RPC (ou au RRQ). En d'autres termes, ces régimes couvrent presque tous les travailleuses et les travailleurs occasionnels dans la mesure où ils gagnent plus de 3 500 \$ par année. Ce montant, qu'on appelle l'Exemption de base de l'année (EBA), est exempté des cotisations au RPC. Les travailleuses et travailleurs qui gagnent plus que ce montant n'ont pas à verser de cotisation sur les premiers 3 500 \$ de revenu, même si leur pension de retraite sera fondée sur tous leurs gains, à compter du premier dollar jusqu'au maximum assurable.

Pour l'année 2002, les employées et employés ont participé à raison de 4,7 p. 100 de leurs gains situés entre l'EBA et le MGAP (c'est-à-dire entre 3 500 \$ et 39 100 \$ aux taux de 2002), ce qui a été jumelé à une participation égale de la part de l'employeuse ou de l'employeur. Les travailleuses et travailleurs autonomes doivent payer à la fois la part de l'employé et celle de l'employeur, soit 9,4 p. 100 des gains assurés. Reconnaissant que le fait d'avoir à verser des cotisations doubles peut être onéreux pour ces personnes, le gouvernement a récemment adopté des dispositions qui permettent aux travailleuses et travailleurs autonomes de demander une déduction correspondant à la part de l'employeur à titre de dépense d'entreprise. En outre, les particuliers peuvent demander un crédit d'impôt équivalant au montant des cotisations versées au RPC.

Les travailleuses et travailleurs temporaires et à forfait doivent généralement verser des cotisations au RPC comme s'ils étaient autonomes. La plupart des travailleuses et travailleurs à temps partiel, s'ils gagnent plus de 3 500 \$ par année, sont aussi protégés par le régime. Cependant, les personnes qui cumulent plusieurs emplois peuvent gagner moins que le MGAP dans un emploi donné, alors que le total de leurs gains de tous les emplois peut dépasser ce seuil. Dans ce cas, il leur est permis de verser des cotisations, fondées sur le

total de leurs gains, lorsqu'elles produisent leur déclaration de revenus. Malheureusement, les personnes qui exercent ce choix doivent verser des contributions au même taux que les travailleuses et travailleurs autonomes. En d'autres termes, leurs employeuses et leurs employeurs divers ne sont pas tenus de participer au RPC en leur nom, mais elles doivent verser les doubles contributions au moment de l'impôt si elles veulent participer au régime.

Les prestations du RPC sont fondées sur la moyenne des gains d'une cotisante ou d'un cotisant au cours de sa vie professionnelle, qu'on définit comme les étant les années où la personne a entre 18 et 65 ans. Mais toutes les cotisantes et les cotisants peuvent exclure jusqu'à 15 p. 100 de ces années pour compenser d'éventuelles périodes de rémunération faible ou inexistante. De plus, les parents peuvent exclure les années où ils avaient un enfant de moins de sept ans. Ces caractéristiques sont appelées « dispositions d'exclusion » parce qu'elles permettent aux particuliers d'exclure ces années du calcul de la moyenne de leurs gains sur laquelle seront fondées leurs prestations de retraite. La disposition d'exclusion générale de 15 p. 100 peut se révéler utile aux travailleuses et travailleurs occasionnels qui ont eu des régimes d'emploi atypiques durant des périodes relativement courtes au cours de leur vie active rémunérée. De même, les femmes qui ont dû accepter des régimes de travail atypiques lorsque leurs enfants étaient jeunes peuvent être en mesure d'exclure ces années de faible rémunération en vertu de la clause d'exclusion pour élever des enfants, minimisant ainsi les répercussions de ces périodes sur leurs prestations de retraite.

### ***Faibles prestations des programmes de pension de l'État***

Les prestations du premier palier des programmes gouvernementaux de pension du Canada — la SV et le SRG — sont plutôt modestes. Au cours du deuxième trimestre de 2002, par exemple, le maximum des prestations de la SV était de 442,66 \$ par mois, alors que le maximum des prestations de SRG fondées sur l'étude du revenu était de 526,08 \$ par mois pour une personne seule, ou de 342,67 \$ pour chacun des conjoints dans un couple où les deux conjoints ont 65 ans et plus. (Pour les couples mariés et les conjoints de fait, le montant des prestations de SRG dépend du revenu conjoint du couple).

La SV et le SRG fournissent des prestations uniformes, mais le RPC est un programme de remplacement du revenu. Les pensions de retraite sont conçues pour remplacer 25 p. 100 de la rémunération annuelle moyenne d'une travailleuse ou d'un travailleur au cours de sa vie (après correction pour tenir compte de l'inflation). Dans la mesure où les femmes qui ont eu des régimes de travail atypiques ont gagné de faibles revenus, leurs prestations du RPC seront peu élevées, même si des dispositions spéciales, décrites ci-dessus, leur permettent d'exclure du calcul du revenu moyen qui servira à établir le montant de la pension un certain nombre d'années de faible revenu, ainsi que certaines années où elles avaient des enfants de moins de sept ans.

En 2002, la pension de retraite maximale en vertu du RPC est de 788,75 \$ par mois. Mais les femmes qui ont pris leur retraite en avril 2002 (le mois le plus récent pour lequel des données étaient disponibles) recevaient en moyenne une pension de 312,92 \$ par mois seulement (DRHC 2002). Bien sûr, le faible taux est le reflet du faible revenu d'emploi qu'elles ont touché durant leur vie et probablement aussi du fait que de nombreuses femmes

n'ont peut-être pas eu d'emploi rémunéré continu tout au long de leur vie d'adulte. Leur incapacité d'épargner pour elles-mêmes et le fait que, d'une façon générale, elles ne sont pas protégées par des régimes de pension en milieu de travail signifient que de nombreuses femmes qui ont des régimes de travail atypiques durant de longues périodes peuvent devoir dépendre du soutien financier des programmes gouvernementaux de pension durant leur vieillesse. Mais les prestations maximales qu'elles recevront en vertu de ces régimes pourront se révéler insuffisantes pour assurer leur sécurité financière durant leur retraite. Par exemple, une femme qui n'a aucune source de revenu de pension, mis à part la SV et le RPC, est aussi admissible au SRG. Si elle reçoit 312,92 \$ par mois du RPC (la moyenne payée aux femmes qui venaient de prendre leur retraite en avril 2002) et 442,66 \$ par mois de la SV, elle aurait le droit de recevoir 369,62 \$ du SRG. Mais ensemble, ces programmes ne lui procureraient qu'un revenu total de 13 502 \$ pour l'année, alors que le seuil de faible revenu avant impôt pour une personne seule vivant dans une grande région urbaine en 1999 était de 17 886 \$ (Statistique Canada 2001c, tableau 8.8).

Même une personne qui aurait gagné durant sa vie un revenu assez élevé pour qu'elle soit admissible au maximum de la pension de retraite du RPC, soit 788,75 \$ par mois en 2002, et qui n'aurait aucune autre source de revenu de retraite à part la SV et le RPC aurait le droit de recevoir des prestations mensuelles du SRG de 131,70 \$. Ces trois programmes gouvernementaux lui donneraient un revenu annuel total de 16 357 \$ seulement.

Les retraités à faible revenu sont aussi susceptibles d'avoir droit à un complément provincial aux prestations fédérales du SRG, et il peut exister d'autres prestations en nature pour les personnes âgées, telles que le logement subventionné et les rabais sur divers autres frais.

## 5. RELEVER LE DÉFI

De nombreuses questions demeurent sans réponse en ce qui concerne la prolifération récente des régimes de travail atypiques — d'où la difficulté d'élaborer des réactions appropriées en matière de politique. Tant et aussi longtemps que nous ne disposerons pas de renseignements plus complets sur l'ampleur et l'évolution probable du travail atypique, les politiques qu'on élaborera pour tenter de régler le problème risquent de n'avoir que des effets marginaux, comme le laissent entendre certains observateurs (Gunderson et Riddell 2000).

La plupart des mesures et programmes visant le milieu de travail et le marché du travail ont été conçus pour répondre aux besoins des personnes qui occupent des emplois permanents à plein temps durant la majeure partie de leur vie d'adulte. Ces personnes ont occupé des emplois permanents dans le cadre desquels elles ont fourni des services continus de longue durée. Mais de plus en plus de travailleuses et de travailleurs ne se reconnaissent plus dans ce modèle. C'est particulièrement le cas des travailleuses, dont 41 p. 100 ont maintenant des régimes de travail atypiques. La sécurité financière à court terme et à long terme de ces femmes risque d'être compromise à moins que des politiques ne soient élaborées pour faire en sorte qu'on tienne compte de leurs besoins dans les programmes gouvernementaux qui visent à protéger leur autonomie économique actuelle et future, et à promouvoir leur égalité.

La vaste majorité des femmes font maintenant partie de la population active rémunérée, et il est manifeste que les femmes accompliront désormais un travail salarié pendant la majeure partie de leur vie d'adulte. Les stratégestes des politiques qui se préoccupent de l'égalité des femmes doivent donc tenir compte des changements qui se produisent dans les régimes de travail rémunéré des femmes s'ils veulent éliminer les obstacles qui empêchent les travailleuses occasionnelles, de plus en plus nombreuses, d'avoir accès aux programmes existants.

### **Cerner les tendances du travail atypique**

Les analystes ne s'entendent toujours pas sur la nature et l'origine des régimes de travail atypiques. Néanmoins, pour élaborer des politiques appropriées, il est important de bien comprendre le phénomène. Il se peut qu'il faille laisser passer du temps et attendre de disposer de plus de données avant d'être en mesure de dégager clairement les tendances du travail atypique. Pour l'instant, il est bien difficile de savoir si ce genre de travail est là pour rester. Il faut cependant souligner que, même si les régimes de travail atypiques n'étaient finalement qu'une phase dans l'évolution du marché du travail, ils ont des répercussions sur les travailleuses et travailleurs qui s'y soumettent. Ces répercussions doivent aussi retenir l'attention des personnes chargées de l'élaboration de politiques.

Certaines formes d'emplois atypiques, notamment le travail à temps partiel, sont depuis longtemps une caractéristique de l'économie canadienne; d'autres types de travail atypique, tels que l'emploi temporaire et le travail à forfait, sont indéniablement plus fréquents depuis deux décennies. Le travail autonome, en particulier le travail à son propre compte sans employées et employés, a été à la source d'une grande partie de la croissance de l'emploi au Canada durant les années 1990.



L'accroissement du travail atypique est un phénomène vécu non seulement au Canada, mais dans bien des pays industrialisés. De nombreux analystes voient dans ce phénomène une réaction à la mondialisation. La volatilité des échanges internationaux, le libre-échange, les nouvelles technologies et les nouvelles demandes des consommatrices et des consommateurs sont autant d'éléments qui exigent des entreprises qu'elles soient « souples » afin de survivre dans ce nouvel environnement concurrentiel. Un grand nombre d'employeuses et d'employeurs ont cessé de chercher du personnel permanent à long terme. Ils préfèrent avoir des travailleuses et travailleurs qui effectuent du travail sur appel, qu'ils embauchent parfois à forfait, à temps partiel ou encore par l'entremise d'agences de placement temporaire qui leur fournissent de la main-d'oeuvre lorsqu'ils en ont besoin.

Les compressions et la réduction des effectifs, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, signifient que bon nombre de travailleuses et de travailleurs qui occupaient des emplois permanents à plein temps ont été mis à pied et risquent maintenant de trouver des emplois appartenant à l'une ou l'autre des catégories d'emplois atypiques, ou de devoir se rabattre sur le travail autonome. Parfois, ils travaillent pour la même employeuse ou le même employeur et accomplissent les mêmes tâches qu'auparavant. Mais, bien entendu, ils ne participent plus au régime de pension, n'ont plus de vacances payées, de congés de maladie, de protection médicale ou d'assurance-invalidité, et ne bénéficient d'aucun des autres avantages sociaux qui sont généralement consentis aux employées et employés permanents à plein temps.

En certains cas, les employeurs ont pu réduire leurs coûts en embauchant des travailleuses et travailleurs occasionnels qui ne sont pas protégés par les lois régissant les normes d'emploi, qui sont quelquefois moins bien rémunérés et qui ne sont pas admissibles aux programmes d'avantages sociaux ou aux programmes publics de soutien du revenu tels que l'assurance-emploi ou les pensions gouvernementales auxquels les employeurs doivent normalement cotiser au nom de leurs employés.

La restructuration du marché du travail canadien semble s'être intensifiée à la fin des années 1980 en raison de l'Accord de libre-échange, puis de la grave récession des années 1990-1992. Préoccupé par les déficits, le gouvernement a procédé à des compressions dans le secteur public et remplacé des postes à durée déterminée par des emplois occasionnels. Il est également possible que les compressions dans les services publics aient accru la demande de travailleuses et de travailleurs occasionnels afin d'offrir des services de remplacement par l'intermédiaire du secteur privé ou « bénévole ».

### **Élaboration d'une réaction plus globale en matière de politique**

Certains des ajustements apportés aux programmes et aux politiques profiteront aux travailleuses et travailleurs occasionnels. Certaines personnes pourraient prétendre que ces changements sont suffisants — du moins jusqu'à maintenant — pour rester à la hauteur d'un marché du travail en transition. Mais les analystes laissent maintenant entendre qu'il est nécessaire d'entreprendre une nouvelle réflexion en profondeur au sujet des différents défis que nous devons maintenant relever. Cette nouvelle réflexion consistera notamment à rassembler des éléments permettant de cerner les mythes et les réalités de la transformation

du milieu de travail et de s'attaquer aux questions de l'équité et de la répartition, en particulier à la dimension nouvelle de l'inégalité des revenus (Gunderson et Riddell 2000).

Il faut manifestement réunir davantage de renseignements afin de comprendre comment et pourquoi les régimes de travail atypiques se multiplient, dans quelle mesure les travailleuses et les travailleurs ont le choix d'accepter ou de refuser ces régimes, et comment ce type d'emploi influe sur la sécurité économique — à court terme et à long terme — des travailleuses et travailleurs occasionnels. Des projets de recherche, comme l'importante étude qu'effectue actuellement à Toronto l'Alliance de recherche universités-communautés sur le travail atypique et qui est financée par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), devraient contribuer à une meilleure compréhension de ces nouvelles réalités. Comme il a été mentionné précédemment, dans le cadre de cette étude, on examinera la croissance du travail atypique afin de promouvoir une nouvelle compréhension sociale, statistique, juridique et économique de ce phénomène, fondée sur les expériences des travailleuses et travailleurs occasionnels, dans le but d'améliorer les conditions de travail et l'état de santé de ces derniers.

Le manque de données est considérable et a été souligné ailleurs dans le présent rapport. Si les stratégestes des politiques veulent réellement élaborer des politiques gouvernementales efficaces, capables de résoudre les problèmes qu'engendrent les régimes de travail atypiques, ils devront d'abord tenter de répondre à un certain nombre de questions clés.

- Le travail atypique risque-t-il maintenant de devenir une caractéristique permanente du marché du travail canadien ou faut-il le percevoir comme une réaction normale aux oscillations du cycle économique?
- Les travailleuses et travailleurs, et en particulier les premières, devront-ils occuper des emplois atypiques durant une bonne partie de leur vie d'employées et d'employés salariés?
- Dans quelle mesure les régimes de travail atypiques sont-ils liés à la situation particulière dans laquelle les femmes se retrouvent à différentes étapes de leur vie, par exemple à la poursuite des études et à la formation pour les femmes plus jeunes, aux années où elles ont des enfants et aux obligations familiales pour les femmes des groupes d'âge intermédiaires ou à la retraite graduelle pour les femmes plus âgées?
- Dans quelle mesure les travailleuses et travailleurs occasionnels optent-ils de leur plein gré pour les régimes de travail atypiques, et leur liberté de choix en la matière est-elle réelle?

Il sera peut-être impossible d'élaborer des politiques plus globales pour résoudre les difficultés découlant du travail atypique tant et aussi longtemps que nous n'aurons pas de réponses à certaines de ces questions. Mais il sera difficile d'obtenir ces réponses sans effectuer des recherches beaucoup plus approfondies. Bon nombre de chercheuses et de chercheurs travaillant dans ce domaine insistent sur l'importance de poursuivre le travail d'enquête et d'analyse. Pour ne citer qu'un exemple, Développement des ressources humaines Canada sait maintenant qu'il faut déployer un vaste effort de recherche afin de déterminer les répercussions possibles de l'accroissement du travail atypique sur le système de revenu de retraite (Donner

2000). D'autres chercheuses et chercheurs laissent entendre que les politiques gouvernementales doivent certes être fondamentalement repensées, mais qu'il faut d'abord réunir les données nécessaires à cette vaste opération (Gunderson et Riddell 2000, p. 20).

Les grands projets de recherche, comme celui mené actuellement par l'Alliance de recherche universités-communautés sur le travail atypique, dont il a été question ci-dessus, peuvent aider à comprendre les enjeux, mais il faudra faire beaucoup plus.

### **Comblant les lacunes statistiques**

En novembre 1991, Statistique Canada a financé et dirigé l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail, la première enquête nationale exhaustive visant à réunir des renseignements détaillés sur les semaines, les jours et les heures de travail des travailleuses et travailleurs canadiens rémunérés. Cette enquête s'est révélée une source précieuse de données pour plusieurs études sur le travail rémunéré, dont une, qui a fait date, sur l'emploi temporaire au Canada, publiée par le Conseil canadien de développement social (Schellenberg et Clark 1996).

L'intérêt continu et grandissant suscité par ces données a incité Développement des ressources humaines Canada à financer une seconde enquête en novembre 1995; cette enquête avait pour objectif de déterminer la nature des changements survenus dans les régimes de travail au fil des ans. Le contenu de l'enquête a été élargi de façon à inclure des renseignements sur la qualité des emplois et sur le travail autonome (Statistique Canada 1998a).

Ces deux enquêtes ont fourni une masse de renseignements sur les régimes de travail atypiques, mais l'effort de recherche s'est arrêté là et il ne semble pas prévu d'effectuer d'autres enquêtes de ce genre dans les années à venir. Pourtant, une nouvelle enquête permettrait peut-être de recueillir des renseignements précieux sur les régimes de travail atypiques; une telle enquête pourrait porter sur les questions qui préoccupent tout particulièrement les stratégestes des politiques qui s'intéressent à l'égalité entre les sexes. Étant donné les répercussions importantes que peut avoir le travail atypique sur la pertinence des politiques, une telle enquête pourrait être financée par un consortium composé des ministères fédéraux concernés et de partenaires intéressés du secteur privé.

**Recommandation 1 : Envisager de commander une nouvelle enquête sur les horaires et les conditions de travail, axée principalement sur le travail atypique et sur les questions qui préoccupent plus particulièrement les stratégestes des politiques qui s'intéressent à l'égalité des sexes. Il faudrait apporter une attention particulière à la collecte de renseignements crédibles sur les immigrantes et les femmes appartenant à un groupe minoritaire visible ainsi que sur les femmes autochtones et les femmes du milieu rural chez lesquelles l'incidence des régimes d'emplois atypiques peut différer de celle qu'ils ont sur les autres femmes.**

Différents projets de recherche sur les régimes de travail atypiques et sur les emplois précaires sont actuellement en cours, et d'autres en sont peut-être aux étapes de la

planification. Il serait peut-être utile de constituer un genre de répertoire de ces projets afin de déterminer le point de convergence de la recherche et d'établir si les chercheuses et les chercheurs abordent dans leurs travaux les questions qui préoccupent le plus les stratégestes des politiques. À cette fin, on pourrait effectuer une analyse documentaire approfondie et dresser une liste exhaustive des projets en cours en menant des recherches dans différentes bases de données et en passant en revue les programmes de recherche des organismes de financement tels que le Conseil de recherches en sciences humaines et les grandes universités.

**Recommandation 2 : Envisager de commander une analyse documentaire et un inventaire des initiatives qui s'intéressent à la question des régimes de travail atypiques afin de préciser quels sujets de préoccupation des stratégestes des politiques y sont abordés et de préciser les domaines où peuvent exister des lacunes statistiques.**

### **Initiatives stratégiques temporaires**

Entre-temps, un certain nombre d'initiatives stratégiques visant à améliorer la sécurité économique des femmes occupant des emplois atypiques pourraient être explorées. Compte tenu des enjeux examinés dans le présent rapport, ces initiatives peuvent être groupées sous quatre rubriques principales :

- les salaires et le revenu;
- l'assurance-emploi;
- les pensions et les avantages sociaux;
- les pensions gouvernementales.

Les programmes visant expressément à promouvoir l'égalité des sexes, tels que les politiques d'équité salariale et d'équité en matière d'emploi, revêtent aussi une importance manifeste. Les politiques de ce genre s'appliquent généralement aux travailleuses et travailleurs à plein temps qui ont bénéficié d'une continuité d'emploi et de liens stables avec un employeur. Les travailleuses rémunérées, qui sont de plus en plus nombreuses à occuper des emplois atypiques, ne peuvent pas toujours se prévaloir de ces programmes. De plus, les travailleuses occasionnelles ne bénéficient pas toujours, comme c'est le cas des travailleuses « permanentes », de la protection prévue dans les lois régissant les normes de l'emploi et dans les autres règlements.

Ces politiques et programmes dépassent le propos du présent rapport, mais il serait manifestement important que les stratégestes des politiques se demandent comment ils pourraient les adapter aux besoins des femmes occupant des emplois précaires ou ayant des régimes de travail atypiques. C'est l'objectif que poursuit actuellement la recherche effectuée par le Groupe de travail fédéral sur l'équité salariale, et d'autres recherches poursuivant le même objectif sont peut-être en cours ailleurs.

**Recommandation 3 : Les stratégestes des politiques devraient envisager des moyens d'adapter aux besoins des femmes occupant des emplois précaires ou ayant des régimes de travail atypiques les politiques visant expressément à améliorer l'égalité des sexes, notamment les dispositions touchant l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi. Ils devraient également s'intéresser à la manière dont sont appliquées les lois qui régissent les normes d'emploi dans les territoires de compétence fédérale et provinciale.**

### **Mesures visant à améliorer les salaires et augmenter le revenu**

Comme nous l'avons vu, les femmes ayant des régimes de travail atypiques ont généralement de faibles revenus, non seulement parce qu'elles travaillent moins d'heures, mais aussi parce que les taux de rémunération de bon nombre de ces emplois précaires sont souvent inférieurs à ceux des travailleuses et travailleurs à plein temps. L'amélioration du salaire minimum pourrait être une façon d'aider certaines de ces travailleuses.

Les économistes qui s'opposent à l'accroissement du salaire minimum affirment habituellement qu'une telle mesure entraînerait des pertes d'emplois, alors que des études canadiennes récentes donnent à penser que le salaire minimum a peu de répercussions sur l'emploi. De nombreux économistes soutiennent également que l'accroissement du salaire minimum n'est pas un moyen efficace de combattre la pauvreté, parce les personnes qui travaillent au salaire minimum sont souvent des seconds titulaires de revenus, c'est-à-dire des adolescentes et adolescents ou des épouses appartenant à des familles à revenu moyen et élevé. Mais des recherches ont révélé que seulement 36 p. 100 des personnes travaillant au salaire minimum au Canada, qui ne représentent que 19 p. 100 des heures travaillées, sont des adolescentes et adolescents. En fait, plus de 40 p. 100 des travailleuses et travailleurs au salaire minimum proviennent de familles à faible revenu (Fortin et Lemieux 2000, p. 212).

Il a également été allégué que le salaire minimum peut être un outil efficace pour réduire l'inégalité des salaires. Dans un document rédigé pour l'Institut de recherches en politiques publiques, Nicole Fortin et Thomas Lemieux (2000, p. 212) affirment ce qui suit : « Le débat animé entourant les avantages et les inconvénients du salaire minimum s'intéresse relativement peu à l'effet du salaire minimum sur la réduction de l'inégalité des salaires et, de façon plus générale, sur la réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes... ». [*Traduction*]

Ils ajoutent : « Même si, somme toute, le programme du salaire minimum est de faible envergure, il peut avoir un effet appréciable sur les groupes de travailleuses et de travailleurs les plus susceptibles de toucher une faible rémunération » [*Traduction*] (Fortin et Lemieux 2000, p. 225). Et ils constatent que le salaire minimum conditionne fortement le sort des travailleuses et travailleurs qui se situent au bas de l'échelle salariale (Fortin et Lemieux 2000, p. 240).

À la lumière de ces constatations, il serait utile de se demander comment un accroissement du salaire minimum pourrait aider les femmes qui ont des régimes de travail atypiques.

**Recommandation 4 : Les stratégestes des politiques fédéraux et provinciaux devraient envisager d'accroître le salaire minimum afin d'améliorer la sécurité économique des femmes ayant des régimes de travail atypiques.**

Une autre façon d'améliorer la situation financière des travailleuses et travailleurs occasionnels consisterait peut-être à accorder un genre de crédit d'impôt à l'emploi aux travailleuses et travailleurs dont le revenu serait inférieur à un certain seuil. Un tel crédit, sous forme de déduction du revenu, a déjà fait partie du régime fiscal, mais a été aboli dans le cadre d'un programme de réforme fiscale qui est entré en vigueur en 1988. La disposition consistait à accorder aux employées et employés une déduction générale pour emploi, pouvant aller jusqu'à 500 \$, sans obligation de prouver que les dépenses en question avaient bel et bien été engagées (Sherman 1996, p. 19).

Le régime fiscal prévoit déjà différents crédits tels le crédit pour taxe sur les produits et services (TPS) et le crédit fédéral d'impôt pour enfants, qui visent à aider les personnes à faible revenu. Toutefois, l'admissibilité à ces crédits dépend généralement du revenu familial (c'est-à-dire le revenu combiné des deux époux ou conjoints). Il serait peut-être possible de prévoir un crédit modeste, fondé sur le revenu personnel, qui compléterait le revenu des femmes salariées à faible revenu tout en protégeant leur autonomie économique.

**Recommandation 5 : Les stratégestes des politiques devraient étudier la possibilité de mettre en place une forme ou l'autre de crédit d'impôt fondé sur le revenu personnel, lequel améliorerait la sécurité économique des femmes ayant des régimes de travail atypiques.**

Comme nous l'avons déjà fait remarquer, d'autres initiatives possibles, telles que les subventions salariales visant à persuader des employeurs d'embaucher des travailleuses, et des travailleurs en complétant le salaire qu'ils sont prêts à verser, seraient vraisemblablement peu efficaces pour compléter le revenu des travailleuses ayant des régimes de travail atypiques dans les cas où il n'existe pas de relations de travail continues et permanentes avec une employeuse ou un employeur. De plus, le versement de subventions salariales à des employeuses et des employeurs qui offrent des emplois précaires comportant tous les désavantages décrits dans le présent rapport peut aussi être problématique. Une telle mesure risque d'être perçue comme une sorte d'approbation d'un système qui mise sur les emplois temporaires, sur les emplois à forfait et sur d'autres types d'emplois sans protection, et comme un encouragement à accroître encore davantage la main-d'oeuvre occasionnelle.

**Adapter le programme d'assurance-emploi**

Comme il a déjà été mentionné, l'importante refonte du programme d'assurance-emploi, en 1997, a eu des effets néfastes sur les travailleuses ayant des régimes de travail atypiques. Le nombre d'heures de travail exigées d'elles pour qu'elles soient admissibles aux prestations a eu pour conséquence de priver un grand nombre de travailleuses et travailleurs à temps partiel de cette protection. Les exigences plus restrictives imposées aux personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active ont touché les femmes de manière disproportionnée, en particulier celles qui souhaitaient être admises aux prestations

de maternité ou aux prestations parentales; et les travailleuses et travailleurs autonomes sont toujours exclus du programme.

À la fin de l'année 2000, le gouvernement a entrepris de corriger certaines de ces inégalités en assouplissant les conditions d'admissibilité. Mais des problèmes subsistent, surtout en ce qui concerne la protection des travailleuses et travailleurs occasionnels.

Au début de 2001, le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées, un comité de la Chambre des communes, a tenu des audiences sur les propositions du gouvernement visant à modifier la *Loi sur l'assurance-emploi* et formulé un certain nombre de recommandations dans un rapport rendu public en mai 2001 (Chambre des communes 2001). Deux de ces recommandations ont incité à apporter d'autres changements au programme d'assurance-emploi en novembre 2001, mais le gouvernement semble avoir rejeté la plupart des recommandations, et celles concernant expressément les travailleuses et travailleurs occasionnels n'ont pas eu de suite. Par exemple, tel que déjà mentionné, le Comité recommandait d'étendre la protection de l'assurance-emploi aux travailleuses et travailleurs autonomes, pour les prestations tant ordinaires que spéciales (c'est-à-dire les prestations de maladie, de maternité ou parentales). Les membres de ce comité estimaient que l'incidence grandissante du travail autonome au Canada devait inciter le gouvernement à envisager la création d'un cadre visant à étendre l'application du régime d'assurance-emploi à ce groupe de travailleuses et de travailleurs (Chambre des communes 2001, recommandation 8).

Le Comité soulignait également la situation difficile des travailleuses et travailleurs autonomes qui tombent dans la catégorie des personnes qui « touchent deux revenus », parce qu'ils travaillent à leur compte, mais occupent aussi un emploi rémunéré à divers moments de l'année. Dans bien des cas, disaient les membres du Comité, ces travailleuses et travailleurs n'ont pas accès à l'assurance-emploi lorsqu'ils perdent leur travail salarié parce qu'ils sont travailleuses et travailleurs autonomes et que, par conséquent, ils sont incapables de faire la preuve qu'ils n'ont pas de travail, une condition essentielle pour toucher des prestations d'assurance-emploi. Le Comité recommandait que le gouvernement envisage d'étendre l'application du régime d'assurance-emploi aux travailleuses et travailleurs qui cumulent un travail autonome et un emploi rémunéré. Si le gouvernement décide de ne pas le faire, un remboursement des cotisations devrait être accordé aux personnes qui ont un emploi assurable, mais qui ne peuvent présenter de demande de prestations en raison de leur statut de travailleuses et travailleurs autonomes (Chambre des communes 2001, recommandation 9).

Les personnes à faible revenu qui gagnent moins de 2 000 \$ par année ont droit à un remboursement complet des cotisations qu'elles ont versées au programme d'assurance-emploi. Le Comité a fait observer que ce remboursement est jugé insuffisant par certaines personnes parce qu'il ne tient pas compte de nombreuses personnes qui gagnent plus de 2 000 \$ par année, mais qui sont incapables d'accumuler suffisamment d'heures, dans le cadre d'un emploi assuré, pour être admissibles à l'assurance-emploi. Il recommandait que le gouvernement envisage de porter à 3 000 \$ le seuil de revenu actuel donnant droit au

remboursement des cotisations d'assurance-emploi (Chambre des communes 2001, recommandation 7).

Toutes ces recommandations seraient particulièrement utiles aux travailleuses occasionnelles.

**Recommandation 6 : Le gouvernement devrait mettre en oeuvre les recommandations 7, 8 et 9 du rapport du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées, qui concernent les travailleuses et travailleurs à faible revenu et les travailleuses et travailleurs autonomes.**

Le Comité a formulé d'autres recommandations quant au nombre d'heures de travail qu'il faut avoir accumulées au cours des douze derniers mois pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi. Mais le Congrès du travail du Canada (CTC) a également recommandé d'autres modifications visant à moderniser le programme d'assurance-emploi; l'une des modifications proposées consiste à remplacer la norme variable d'admissibilité de 420 à 700 heures, la norme des 910 heures pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active, et la norme des 600 heures pour les prestations de maternité, parentale et de maladie par une exigence uniforme de 360 heures.

Le Congrès fait remarquer qu'en vertu des nouvelles règles, une travailleuse ou un travailleur mis à pied a besoin de trois fois plus d'heures — de 420 à 910 — pour être admissible aux prestations. Et, étant donné que les travailleuses et travailleurs à temps partiel ne travaillent en moyenne que 16,5 heures par semaine, la plupart ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi lorsqu'ils sont congédiés. De plus, les entrants et reentrants sur le marché du travail qui perdent leurs emplois ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi. La majorité verse des cotisations depuis des années, affirme le Congrès (CTC 2002, p. 4).

**Recommandation 7 : Le gouvernement devrait envisager d'instaurer une norme d'admissibilité uniforme de 360 heures au programme d'assurance-emploi.**

Le CTC soutient qu'une telle modification est l'une des nombreuses mesures qui s'imposent si l'on veut adapter le programme aux vastes changements survenus dans le temps de travail et ainsi aide les travailleuses et les travailleurs à concilier travail et obligations familiales, mettre fin à la discrimination à l'égard des femmes et traiter l'ensemble des travailleuses et travailleurs de manière équitable (CTC 2001, p. 4).

Le Congrès du travail du Canada et le Comité de la Chambre des communes ont tous les deux formulé d'autres recommandations visant à améliorer le programme d'assurance-emploi de façon à ce que davantage de travailleuses et de travailleurs soient admissibles aux prestations lorsqu'ils perdent leurs emplois. Étant donné que les nouvelles règles privent un nombre disproportionné de femmes des prestations, il serait justifié d'entreprendre une révision en profondeur du programme, en se préoccupant tout particulièrement du sort des travailleuses et des travailleurs occasionnels.



**Recommandation 8 : Le gouvernement devrait entreprendre un nouvel examen du programme d'assurance-emploi, visant à déterminer les améliorations qu'on pourrait lui apporter afin qu'il réponde mieux aux besoins des travailleuses et travailleurs ayant des régimes de travail atypiques.**

### **Pensions et avantages sociaux**

Il n'est pas facile de trouver des moyens qui permettraient aux travailleuses et travailleurs occasionnels d'avoir accès à des pensions et avantages sociaux tels que l'assurance-invalidité et l'assurance-maladie supplémentaire. Comme il a déjà été mentionné, il faut donner aux travailleuses et travailleurs à temps partiel la possibilité de participer à un régime de pension dans leur milieu de travail lorsqu'un tel régime existe déjà pour les travailleuses et travailleurs à plein temps. Mais les employeurs et employeurs ne sont pas tenus de mettre sur pied un régime de pension pour leurs employées et employés, et les employées et employés à temps partiel ne sont généralement pas obligés de participer au régime existant.

Dans le cadre d'un débat sur la politique relative aux pensions, qui a eu lieu au début de 1980, il a été question de la possibilité d'obliger l'ensemble des employées et employeurs à mettre en place un régime de pension pour leurs employées et employés, mais cette suggestion a été rejetée. Depuis, le pourcentage des travailleuses et travailleurs protégés par un régime de pension agréé n'a cessé de diminuer. Seulement 39 p. 100 des femmes occupant un emploi rémunéré sont protégées par un régime de pension dans leur milieu de travail. Ce pourcentage est plus élevé que les 37 p. 100 des femmes qui versaient des cotisations à un régime de pension en 1989, mais inférieur au pourcentage maximal de protection (42 p. 100) qui prévalait en 1993 (Statistique Canada 2001a, p. 19). Ces statistiques englobent les travailleuses et travailleurs à temps partiel, mais nous ignorons quel pourcentage des cotisantes et cotisants à un régime de pension travaillent à temps partiel, et quel pourcentage de l'ensemble des travailleuses et travailleurs à temps partiel participent à un régime de pension dans leur milieu de travail.

Un grand nombre d'employées et d'employeurs ont mis sur pied un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) pour leurs employées et employés, dans le cadre duquel les cotisations de l'employée ou employé sont parfois assorties de cotisations de l'employeuse ou de l'employeur. Il n'existe malheureusement pas de renseignements sur le nombre de tels régimes existants ou sur les montants que les personnes ont accumulés dans ces régimes. Quoi qu'il en soit, un REER n'est qu'une façon de faire des épargnes qui peuvent être utilisées à la retraite. Il ne garantit pas que des prestations seront versées à une personne lorsque celle-ci sera prête à prendre sa retraite. Les montants accumulés dans les REER sont sous le contrôle de la personne qui les place et ils peuvent être encaissés avant l'âge de la retraite, même si les fonds ainsi retirés sont assujettis à l'impôt.

Les travailleuses autonomes peuvent avoir recours à un REER personnel pour épargner en prévision de leur retraite. Mais, comme il a déjà été mentionné, la majorité des travailleuses et travailleurs à faible revenu ne cotisent pas à des REER parce qu'il leur est pratiquement impossible de le faire. Les travailleuses et travailleurs autonomes peuvent parfois cotiser à

un régime de pension et d'avantages sociaux en se joignant à un groupe tel qu'une association professionnelle.

Dans certains secteurs de l'économie, on a déployé des efforts pour mettre sur pied des régimes de pension à l'intention des travailleuses et travailleurs qui ont des régimes de travail atypiques et qui ne peuvent compter sur un employeur permanent pour leur offrir un régime de pension ou des avantages sociaux. Par exemple, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) a mis en place un régime de pension multisectoriel à l'intention des travailleuses et travailleurs membres du SCFP qui n'ont pas accès à un régime de pension dans leur milieu de travail ou qui cotisent tout simplement à un REER. Ce régime est un régime de pension à prestations déterminées, agréé en Ontario, mais ouvert à tous les membres du SCFP, d'un océan à l'autre. Les travailleuses et travailleurs qui adhèrent au régime doivent verser des cotisations, mais certains employeurs acceptent de verser des contributions représentant un pourcentage plus élevé des gains de leurs employées et employés. Les cotisations des travailleuses et travailleurs varient entre un minimum de 4 p. 100 et un maximum de 10,5 p. 100 de leurs gains (SCFP 2001).

Bien entendu, de telles dispositions supposent que la travailleuse ou le travailleur entretient certaines relations de travail avec une employeuse ou un employeur, et le régime de pension multisectoriel du SCFP n'est offert qu'aux membres du syndicat. Mais ce sont là des initiatives qui nous suggèrent des solutions possibles, qui méritent d'être explorées, pour faire bénéficier les travailleuses occasionnelles d'une certaine forme de protection en matière de pensions et d'avantages sociaux.

**Recommandation 9 : On devrait déployer des efforts pour encourager le secteur privé à offrir aux travailleuses ayant des régimes de travail atypiques une protection en matière de pensions et d'avantages sociaux.**

Des avantages sociaux sont parfois accordés aux travailleuses et travailleurs des services à l'enfance, par l'entremise des organisations professionnelles dont ces personnes sont membres. Par exemple, des organisations du secteur des services à l'enfance du Manitoba et de l'Ontario ont pris des mesures pour offrir à leurs membres une protection de groupe en matière d'avantages sociaux en faisant appel aux compagnies d'assurance. Cette protection comprend habituellement une assurance-vie, une assurance-maladie supplémentaire, un régime de soins dentaires et ophtalmologiques, une assurance-invalidité de courte et de longue durée et un régime de médicaments d'ordonnance. Mais nombreuses sont les femmes qui ne cotisent pas à ces régimes à cause du coût élevé de certains d'entre eux. Durant trois ans, la Western Family Child Care Association, en Colombie Britannique, a offert une protection à ses membres par l'intermédiaire d'une compagnie d'assurance, mais ne l'offre plus. Les niveaux de participation semblent variables et certaines organisations, telles que le club d'automobilistes ou la chambre de commerce (au Manitoba), proposent des régimes plus économiques que les programmes de groupe mis spécialement sur pied expressément à l'intention des travailleuses et travailleurs des services à l'enfance.

Au Québec, les travailleuses et travailleurs syndiqués des services à l'enfance ont accès depuis 1984 à un programme d'avantages sociaux, négocié dans le cadre de leur convention

collective. Ce programme, qui comprend différents types d'assurance ainsi qu'un congé de maternité payé, protègent environ 90 p. 100 des travailleuses et travailleurs des centres de la petite enfance au Québec.

### **Régimes de pension de l'État**

Presque toutes les travailleuses et tous les travailleurs occasionnels sont couverts par le Régime de pensions du Canada (ou le Régime de rentes du Québec). Les travailleuses et travailleurs à temps partiel doivent verser des cotisations au régime, et leurs employeuses et employeurs doivent verser des cotisations égales aux leurs. Les travailleuses et travailleurs autonomes, qui comprennent généralement celles et ceux qui travaillent à forfait, doivent verser la part de l'employeur et celle de l'employé; leurs contributions représentaient 9,4 p. 100 des gains assurés en 2002 (c'est-à-dire les gains se situant entre 3 500 et 39 100 \$). Les cotisations au régime sont habituellement versées lorsque la personne produit sa déclaration de revenus. Seuls les gains inférieurs à 3 500 \$ par année sont exclus du régime.

En ce qui concerne le Régime de pensions du Canada (RPC), trois questions sont très importantes pour les travailleuses et travailleurs occasionnels :

- le fardeau que représentent les cotisations;
- les exclusions de la période de cotisation;
- le niveau des prestations.

#### ***Le fardeau que représentent les cotisations***

Les réformes proposées au début de 1998 prévoyaient une forte augmentation, sur une période de cinq ans, des taux de cotisation combinés de l'employeur et de l'employé, qui s'élevaient en 1997 à 5,85 p. 100 des gains assurés. En 2002, une employée ou un employé doit verser des cotisations correspondant à 4,7 p. 100 des gains assurés. Ce taux doit grimper à 4,95 p. 100, et sera assorti d'une cotisation de 4,95 p. 100 de l'employeuse ou de l'employeur, en 2003. Le taux de cotisation combiné de l'employeur et de l'employé, soit 9,9 p. 100 des gains assurés, appelé taux « de régime permanent », sera alors maintenu pendant une période indéterminée.

La hausse marquée et rapide des taux de cotisation sur une période aussi courte a certes été onéreuse pour bon nombre de travailleuses et de travailleurs occasionnels, en particulier pour celles et ceux à faible revenu. Cependant, ces personnes ont droit à un crédit d'impôt équivalant à 17 p. 100 des cotisations versées au RPC durant l'année, ce qui allège quelque peu le fardeau que représentent celles-ci.

Les travailleuses et travailleurs autonomes peuvent également demander le crédit d'impôt pour la part de l'employé qu'ils ont versé au RPC, et ils peuvent maintenant demander la part de l'employeur de leur cotisation à titre de dépense d'entreprise. Cette modification, qui est entrée en vigueur en 2001 et qui s'appliquera aux années d'imposition subséquentes, vise expressément à atténuer les inquiétudes des travailleuses et travailleurs autonomes qui ont subi une hausse considérable de leurs cotisations au RPC à la suite des réformes de 1998.

Certaines travailleuses et certains travailleurs occasionnels occupent plus d'un emploi; leurs gains combinés totalisent plus de 3 500 \$, mais ils ne peuvent cotiser au régime, car ils gagnent moins que ce montant dans chacun de leurs emplois. Lorsque tel est le cas, ils peuvent rattraper les cotisations manquantes lorsqu'ils produisent leur déclaration de revenus, mais ils doivent alors verser la part de l'employeur et celle de l'employé. Aucune donnée n'est disponible sur le nombre de travailleuses et travailleurs qui procèdent ainsi, mais il y a gros à parier que les personnes ayant plusieurs emplois sont peu nombreuses à profiter de cette mesure, étant donné la probabilité que leurs gains totaux, tirés de tous leurs emplois, demeurent faibles.

De plus, les employeuses et les employeurs qui offrent des régimes d'emploi atypiques à leurs employées et employés et leur versent un salaire inférieur à l'exemption de base de l'année du RPC (maintenant bloquée à 3 500 \$) tirent profit du travail de ceux-ci sans avoir à cotiser au RPC en leur nom.

Une façon de s'attaquer à ce problème serait peut-être d'exiger des cotisations au RPC à compter du premier dollar de salaire, de telle sorte que les employeuses et les employeurs doivent cotiser au RPC même pour les travailleuses et travailleurs très mal rémunérés. Cette mesure permettrait également d'accroître les recettes tirées des cotisations des salariés à revenu élevé qui bénéficient actuellement d'une exemption de cotisations sur les premiers 3 500 \$ de leurs gains. Mais, bien sûr, une telle mesure signifierait également que les travailleuses et travailleurs occasionnels dont les gains sont très faibles devraient aussi cotiser au régime. On pourrait régler ce problème en augmentant, pour les travailleuses et travailleurs à faible revenu, le crédit d'impôt pour cotisations au RPC.

En fait, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont présenté une version de cette proposition dans le document d'information qu'ils ont rendu public en 1996, en préparation aux consultations sur la réforme du RPC. On peut y lire qu'une telle mesure « améliorerait l'observation des règles par les employeurs et contribuerait à réduire le taux de cotisation » (ministère des Finances 1996, p. 31). Mais elle aurait également pour effet, comme on le verra plus loin, d'accroître les recettes provenant des cotisations et peut-être de rendre possible d'autres réformes visant à aider les travailleuses et travailleurs occasionnels.

Il faut trouver une façon d'alléger le fardeau des cotisations au RPC pour les travailleuses et travailleurs occasionnels à faible revenu. Les crédits d'impôt existants permettent, jusqu'à un certain point, d'atteindre cet objectif, mais les avantages qui en découlent sont relativement modestes. Une bonne façon de régler ces problèmes consisterait peut-être à augmenter le crédit d'impôt accordé pour cotisations au RPC aux personnes dont le revenu est inférieur à un certain seuil.

**Recommandation 10 : Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux qui administrent le Régime de pensions du Canada devraient envisager de supprimer l'exemption de base de l'année, de telle sorte que les employeuses et employeurs ainsi que les employées et employés cotisent au régime à compter du premier dollar de salaire. Par ailleurs, on pourrait augmenter le crédit pour cotisations au RPC pour les**

**personnes dont les gains sont inférieurs à un certain seuil afin de compenser les cotisations plus élevées qu'elles devraient verser.**

***Exclusions de la période de cotisation***

Les pensions de retraite et d'invalidité du RPC sont établies en fonction des gains moyens à vie, c'est-à-dire de la période allant de l'âge de 18 ans au début du versement de la pension, lequel, pour les pensions de retraite, se situe entre 60 et 70 ans. C'est ce que l'on appelle la « période de cotisation ». Mais bon nombre de travailleuses et de travailleurs ont de faibles gains durant cette période parce qu'ils poursuivent des études supérieures ou suivent une formation, parce qu'ils n'ont pas d'emploi ou sont malades, ou encore restent à la maison pour élever des enfants. Afin de protéger ces travailleuses et travailleurs, toutes les personnes qui cotisent au RPC peuvent exclure les années durant lesquelles elles ont reçu une pension d'invalidité ainsi que les années durant lesquelles elles devaient prendre soin d'un enfant de moins de sept ans, cela en vertu d'une mesure appelée disposition d'exclusion pour élever des enfants. De plus, 15 p. 100 des années qui restent après avoir procédé à ces exclusions peuvent également être exclus du calcul des gains moyens ouvrant droit à pension. Ces dispositions sont appelées disposition d'exclusion générale.

Pour les travailleuses occasionnelles, deux questions sont très importantes ici.

- La disposition d'exclusion générale est-elle suffisante pour couvrir les périodes durant lesquelles elles avaient un régime de travail atypique?
- La disposition d'exclusion pour élever des enfants devrait-elle être élargie de façon à englober d'autres activités de prestation de soins?

En l'absence de plus amples renseignements sur le temps que les femmes consacrent à un travail atypique durant leur vie de salariées, il est impossible de répondre à la première de ces questions. Cependant, au fur et à mesure qu'un plus grand nombre de données longitudinales deviendront disponibles, les personnes chargées de l'élaboration de politiques voudront peut-être réexaminer la pertinence de la disposition d'exclusion générale, pour tenir compte des besoins des travailleuses et travailleurs occasionnels. L'élargissement de la disposition d'exclusion générale entraînerait des coûts supplémentaires. Toutefois, si la recommandation 10 était adoptée, des fonds devraient être dégagés pour couvrir les mesures qu'elle prévoit.

**Recommandation 11 : Au fur et à mesure qu'un plus grand nombre de données longitudinales deviendront disponibles, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de l'administration du Régime de pensions du Canada devraient se demander si la disposition d'exclusion générale est suffisante pour protéger les travailleuses et travailleurs ayant des régimes de travail atypiques.**

Compte tenu du vieillissement de la population et de l'enjeu politique que constituent les soins aux personnes âgées, il apparaît inévitable que les responsabilités des femmes en tant que dispensatrices de soins aillent en grandissant. L'ajout d'obligations familiales non

rémunérées peut signifier que des femmes devront se retirer de façon temporaire ou permanente du travail salarié, réduire leurs heures de travail rémunérées ou accepter une forme ou une autre de régime d'emploi atypique. Il devrait être possible d'élargir la disposition d'exclusion pour élever des enfants, en la transformant en disposition d'exclusion pour obligation familiale, qui couvrirait les années durant lesquelles une cotisante au RPC doit se retirer de la population active rémunérée ou accepter un emploi précaire ou atypique parce qu'elle assume d'autres obligations familiales telles que les soins aux personnes âgées. Des dossiers administratifs pourraient servir à vérifier ce genre d'activités de prestation de soins et l'on pourrait peut-être envisager de trouver une façon de limiter le nombre d'années qui peuvent être exclues, comme c'est le cas pour la disposition d'exclusion pour élever des enfants qui est limitée aux sept premières années de la vie d'un enfant (Townson 2000, p. 63). Il faut insister sur le fait qu'une disposition d'exclusion pour obligation familiale signifierait que les travailleuses qui sont forcées d'accepter des régimes d'emploi atypiques, et les salaires moins élevés qui leur sont rattachés, à cause de leurs obligations en tant que dispensatrices de soins familiaux ne seraient pas pénalisées en devant accepter, pour cette raison, une pension de retraite réduite.

**Recommandation 12 : Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de l'administration du Régime de pensions du Canada devraient envisager d'élargir la disposition d'exclusion pour élever des enfants afin de couvrir les autres responsabilités de prestation de soins telles que les soins aux personnes âgées.**

### *Le niveau des prestations*

Les pensions de retraite du Régime de pensions du Canada visent à remplacer 25 p. 100 des gains annuels moyens d'une travailleuse ou d'un travailleur, jusqu'à concurrence de prestations mensuelles de 788,75 \$ (en 2002). Bon nombre des femmes qui prendront leur retraite en 2002 recevront beaucoup moins que cela parce que leurs gains moyens à vie sont très inférieurs au maximum. De plus, bien des femmes qui approchent maintenant de l'âge de la retraite n'ont pas toujours occupé un emploi salarié durant leur vie d'adulte ou ont travaillé des heures réduites durant de longues périodes ou encore ont occupé un emploi à temps partiel. Ce sont là autant de situations qui ont pour effet de réduire les gains moyens ouvrant droit à pension. À titre d'exemple, les femmes qui ont pris leur retraite en avril 2002 touchent une pension de retraite moyenne de seulement 312,92 \$ par mois, comparativement à une pension moyenne de 524,51 \$ pour les hommes qui viennent tout juste de prendre leur retraite (DRHC 2002, p. 14).

Un pourcentage croissant de travailleuses prennent une retraite anticipée. Par exemple, 69 p. 100 des femmes qui ont commencé à recevoir leur pension de retraite du RPC en avril 2002 avaient moins de 65 ans, et les nouvelles personnes touchant une pension du RPC qui formaient, et de loin, le groupe le plus nombreux, n'avaient que 60 ans (DRHC 2002, p. 14). Les personnes qui demandent une pension de retraite du RPC avant l'âge de 65 ans acceptent par le fait même une pension réduite sur une base actuarielle, ajustée pour tenir compte du nombre de mois qui séparent le prestataire de l'âge de 65 ans.

Il a déjà été question d'augmenter le taux de remplacement du RPC pour les travailleuses et travailleurs à faible revenu. En 1997, un comité du Québec, chargé d'étudier le financement

des pensions de sécurité de la vieillesse, a proposé d'établir un taux de remplacement à deux niveaux au lieu de la disposition actuelle qui prévoit une pension correspondant à 25 p. 100 des gains moyens à vie d'une personne. En vertu de cette proposition, la pension de retraite du RPC ou du RRQ correspondrait à 50 p. 100 des gains jusqu'à concurrence de la moitié du salaire moyen et à 25 p. 100 des gains par la suite, jusqu'à concurrence du montant maximum des gains assurables. Il en résulterait une pension de retraite qui remplacerait 37,5 p. 100 des gains pour une personne touchant le salaire moyen, mais 50 p. 100 des gains pour les travailleuses et travailleurs à faible revenu dont les gains moyens seraient inférieurs à la moitié du salaire moyen (Townson 2000, p. 61). Une version quelconque de cette proposition serait avantageuse pour les femmes qui ont connu de longues périodes d'emploi occasionnel à faible salaire durant leur vie d'adulte.

**Recommandation 13 : Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux responsables de l'administration du Régime de pensions du Canada devraient envisager la possibilité d'augmenter le taux de remplacement des pensions de retraite du RPC pour les personnes dont les gains moyens à vie sont peu élevés.**

Toutes les Canadiennes et tous les Canadiens ont le droit de recevoir une prestation de la Sécurité de la vieillesse (SV) à l'âge de 65 ans, à la condition qu'ils satisfassent à certains critères de résidence. Celles et ceux qui ont peu de revenus à part la prestation de la Sécurité de la vieillesse sont également admissibles au Supplément de revenu garanti (SRG). En fait, même les personnes qui touchent une pension de retraite maximale du RPC demeurent parfois admissibles à une partie du SRG. Cependant, pour les femmes qui ont un époux ou un conjoint, l'admissibilité au SRG est fonction du revenu combiné du couple. En 1997, les femmes âgées de 65 ans ou plus tiraient 38 p. 100 de leur revenu total de la SV et du SRG. Ces programmes étaient la principale source de revenus des femmes âgées durant cette année-là (Statistique Canada 2000, p. 291).

Les personnes âgées à revenu supérieur doivent rembourser une partie ou la totalité de leurs prestations de la SV, selon leur revenu. Mais, contrairement au SRG, cette disposition de récupération est fondée sur le revenu personnel, sans renvoi au revenu d'un conjoint. De plus, la prestation de la SV à taux uniforme ne dépend pas de la participation à la population active rémunérée et n'a aucun lien avec les gains antérieurs. C'est pourquoi cette prestation est également une façon d'améliorer les revenus de retraite des femmes qui touchent des pensions peu élevées du RPC pour les raisons indiquées ci-dessus.

Cependant, les prestations de la SV sont peu élevées. En juin 2002, la prestation maximale s'élevait à 442,66 \$ par mois, tandis que le SRG mensuel maximal pour une personne seule était de 526,08 \$. L'amélioration du niveau de ces prestations aiderait aussi les femmes dont les pensions de retraite du RPC et d'autres régimes sont peu élevées parce qu'elles ont occupé des emplois atypiques durant de longues périodes.

**Recommandation 14 : Le gouvernement fédéral devrait envisager d'augmenter le niveau des prestations de la SV et du SRG afin d'aider les personnes dont les pensions de retraite du RPC et d'autres régimes sont peu élevées parce qu'elles ont occupé des emplois atypiques durant de longues périodes.**

## **Examen des résultats**

Bon nombre de ces recommandations aideraient à améliorer la sécurité économique des femmes qui occupent des emplois atypiques, mais devraient être considérées comme des mesures provisoires. Il faut examiner de manière beaucoup plus approfondie la question du travail occasionnel et les répercussions sur l'égalité des femmes de la tendance à recourir de plus en plus fréquemment à ce genre de travail. Un tel examen deviendra possible lorsque nous disposerons de plus d'information sur cette tendance.

**Recommandation 15 : Il faudrait envisager de mettre sur pied un groupe de travail chargé d'examiner plus en profondeur la question du travail occasionnel. Ce groupe devrait chercher à réunir des faits prouvant l'existence d'une tendance à recourir de plus en plus souvent au travail atypique, examiner les répercussions de cette tendance sur la sécurité économique des femmes, et passer en revue les mesures qu'on pourrait prendre pour s'assurer qu'il est tenu compte des besoins des femmes dans les programmes gouvernementaux qui visent à protéger leur autonomie économique actuelle et future, et à promouvoir leur égalité.**



## ANNEXE : TABLEAUX RÉCAPITULATIFS

Les tableaux récapitulatifs qui suivent présentent les résultats de totalisations spéciales commandées à Statistique Canada relativement à l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). Ils montrent l'expérience de travail des répondantes et répondants au cours d'une période de six ans allant de 1993 à 1998.

**Tableau A1 : Personnes employées qui n'ont jamais eu un emploi à plein temps, pourcentage des répondantes et répondants\* qui ont eu de l'emploi mais jamais des emplois à plein temps**

Groupe d'âge	Femmes %	Hommes %	Les deux sexes %
Tous les âges à compter de 25 ans	9,9	1,5	5,8
25 à 34 ans	7,3	3,0	5,1
35 à 44 ans	4,6	0,9	2,7
45 à 54 ans	4,9	0,7	2,8
55 à 64 ans	11,5	1,0	6,3
65 ou plus	25,7	2,3	15,4

Remarque :

\* Exclut les personnes qui ont dit ne pas le savoir.

Source :

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada, totalisations spéciales.

**Tableau A2 : Pourcentage des personnes de tous âges qui avaient un emploi, par nombre d'employeurs, Canada, 1993-1998**

	Nombre d'employeurs au cours de la période de six ans						
	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %
<b>Femmes</b>	40,8	22,3	13,4	*	*	*	*
Vivaient avec un conjoint	44,4	23,0	12,6	8,3	4,6	2,9	1,7
Vivaient avec un enfant d'âge préscolaire	41,0	24,6	12,8	9,8	5,1	2,7	1,4
Vivaient avec un enfant d'âge scolaire	43,5	26,8	9,5	9,0	4,7	2,7	1,2
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge scolaire	38,1	22,0	16,6	10,7	5,6	2,7	1,6
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge préscolaire	46,6	22,0	12,4	7,3	4,3	3,0	2,0
Vivaient avec un enfant d'âge scolaire	49,3	22,4	11,7	6,8	4,1	2,7	1,3
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge scolaire	45,0	21,7	12,8	7,6	4,5	3,1	2,3
Ne vivaient pas avec un conjoint	30,6	20,4	15,9	*	*	*	*
Vivaient avec un enfant d'âge préscolaire	25,3	18,6	23,9	*	*	*	*
Vivaient avec un enfant d'âge scolaire	33,3	13,6	24,0	*	*	*	*
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge scolaire	15,5	24,6	23,7	*	*	*	*
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge préscolaire	31,1	20,6	15,1	9,9	*	*	*
Vivaient avec un enfant d'âge scolaire	45,8	19,5	18,2	6,7	*	*	*
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge scolaire	29,2	20,7	14,7	10,3	8,9	5,5	4,2
<b>Hommes</b>	*	*	*	*	*	*	*
Vivaient avec une conjointe	47,1	20,0	12,0	7,4	5,3	2,8	2,3
Vivaient avec un enfant d'âge préscolaire	41,3	19,9	14,5	8,4	6,5	3,4	2,1
Vivaient avec un enfant d'âge scolaire	46,5	18,9	13,6	7,4	6,4	2,3	1,3
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge scolaire	34,4	21,2	15,6	9,8	6,7	4,7	3,1
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge préscolaire	51,1	20,1	10,3	6,7	4,4	2,4	2,4
Vivaient avec un enfant d'âge scolaire	54,3	20,2	10,3	5,9	4,0	2,1	1,6
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge scolaire	49,3	20,0	10,3	7,2	4,6	2,6	2,9
Ne vivaient pas avec un conjoint	*	*	*	*	*	*	*
Vivaient avec un enfant d'âge préscolaire	*	*	*	*	*	*	*
Vivaient avec un enfant d'âge scolaire	*	*	*	*	*	*	*
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge scolaire	*	*	*	*	*	*	*
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge préscolaire	28,6	*	*	*	*	*	*
Vivaient avec un enfant d'âge scolaire	45,9	*	*	*	*	*	*
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge scolaire	28,2	20,7	17,6	10,2	8,1	5,6	4,6

Remarques :

\* Trop peu d'observations pour être totalisé.

Le tableau représente les personnes présentes tout au long des six années ayant eu un emploi à un moment donné.

Source :

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada, totalisations spéciales.

**Tableau A3 : Tendances de l'emploi chez les femmes âgées de 21 à 44 ans, Canada, 1993-1998**

	Nombre d'employeurs au cours de la période de six ans			
	1 %	2 %	3 %	4 %
Vivaient avec un conjoint	37,2	22,9	14,6	9,9
Vivaient avec un enfant d'âge préscolaire	40,6	24,1	13,0	10,0
Vivaient avec un enfant d'âge scolaire	42,5	26,5	9,7	9,4
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge scolaire	38,5	21,6	16,5	10,7
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge préscolaire	32,1	21,0	17,0	9,7
Vivaient avec un enfant d'âge scolaire	45,8	20,1	14,8	7,4
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge scolaire	22,4	21,7	18,4	11,3
Ne vivaient pas avec un conjoint	17,9	20,1	19,0	*
Vivaient avec un enfant d'âge préscolaire	22,7	18,6	26,3	*
Vivaient avec un enfant d'âge scolaire	29,7	12,7	29,0	*
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge scolaire	15,5	24,6	23,7	*
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge préscolaire	17,3	20,3	18,1	*
Vivaient avec un enfant d'âge scolaire	39,6	20,6	22,4	*
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge scolaire	15,3	20,2	17,7	13,3

Remarques :

\* Trop peu d'observations pour être totalisé.

Le tableau représente les personnes présentes tout au long des six années ayant eu un emploi à un moment donné.

Source :

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada, totalisations spéciales.

**Tableau A4 : Tendances de l'emploi chez les femmes âgées de 45 à 69 ans, Canada, 1993-1998**

	Nombre d'employeurs au cours de la période de six ans			
	1 %	2 %	3 %	4 %
Vivaient avec un conjoint	*	*	*	*
Vivaient avec un enfant d'âge préscolaire	*	*	*	*
Vivaient avec un enfant d'âge scolaire	53,0	29,3	*	*
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge scolaire	*	*	*	*
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge préscolaire	56,8	22,7	9,2	5,7
Vivaient avec un enfant d'âge scolaire	52,2	24,5	9,1	6,4
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge scolaire	59,2	21,7	9,3	5,3
Ne vivaient pas avec un conjoint	*	*	*	*
Vivaient avec un enfant d'âge préscolaire	*	*	*	*
Vivaient avec un enfant d'âge scolaire	*	*	*	*
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge scolaire	*	*	*	*
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge préscolaire	58,6	21,2	9,2	*
Vivaient avec un enfant d'âge scolaire	51,5	18,4	14,3	*
Ne vivaient pas avec un enfant d'âge scolaire	60,2	21,8	8,1	3,7

Remarques :

\* Trop peu d'observations pour être totalisé.

Le tableau représente les personnes présentes tout au long des six années ayant eu un emploi à un moment donné.

Source :

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada, totalisations spéciales.

**Tableau A5 : Pourcentage des femmes et des hommes employés occupant des emplois à court terme, Canada, 1993-1998**

	Âge de 21 à 44 ans %	Âge de 45 à 69 ans %
Femmes	25,9	10,8
Hommes	26,3	8,8

Note :

Le tableau représente les personnes présentes tout au long des six années ayant eu un emploi à un moment donné.

Source :

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada, totalisations spéciales.

**Tableau A6 : Situation de famille des femmes occupant des emplois à court terme, Canada, 1993-1998**

	Pourcentage ayant des emplois à court terme	
	Âge de 21 à 44 ans	Âge de 45 à 69 ans
Vivaient avec un conjoint		
Enfant d'âge préscolaire seulement	17,4	*
Enfant d'âge préscolaire et enfant d'âge scolaire	10,8	*
Enfant d'âge scolaire seulement	16,8	8,7
Aucun enfant d'âge préscolaire ou scolaire	24,2	12,1
Ne vivaient pas avec un conjoint		
Enfant d'âge préscolaire seulement	79,8	*
Enfant d'âge préscolaire et enfant d'âge scolaire	19,1	*
Enfant d'âge scolaire seulement	50,4	*
Aucun enfant d'âge préscolaire ou scolaire	49,3	11,1

Remarques :

\* Trop peu d'observations pour être totalisé.

Le tableau représente les personnes présentes tout au long des six années ayant eu un emploi à un moment donné.

Source :

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada, totalisations spéciales.

**Tableau A7 : Durée en mois du travail à temps partiel chez les femmes, Canada, 1993-1998**

Nombre de mois d'emplois à temps partiel	Âge de 21 à 44 ans %	Âge de 45 à 69 ans %
1 à 12 mois	46,0	47,9
13 à 24 mois	21,4	17,5
25 à 36 mois	13,7	10,0
37 à 48 mois	9,3	8,9
49 à 60 mois	6,2	8,8
61 à 72 mois	3,4	6,9
	100,0	100,0

Remarque :

Le tableau représente les personnes présentes tout au long des six années ayant eu un emploi à un moment donné.

Source :

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada, totalisations spéciales.

**Tableau A8 : Durée en mois du travail à temps partiel chez les femmes âgées de 21 à 45 ans vivant avec un conjoint, Canada, 1993-1998**

	Enfant d'âge préscolaire seulement	Enfant d'âge préscolaire et enfant d'âge scolaire	Enfant d'âge scolaire seulement	Aucun enfant d'âge scolaire ou préscolaire
Total des mois à temps partiel	628 105	605 723	386 959	490 242
	%	%	%	%
1 à 12 mois	45,9	26,6	48,6	53,0
13 à 24 mois	22,4	21,2	18,5	21,1
25 à 36 mois	14,1	15,6	11,7	11,9
37 à 48 mois	8,2	13,9	11,3	8,9
49 à 60 mois	6,5	13,1	6,2	3,3
61 à 72 mois	2,8	9,6	3,7	*

Remarques :

\* Trop peu d'observations pour être totalisé.

Le tableau représente les personnes présentes tout au long des six années ayant eu un emploi à un moment donné.

Source :

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada, totalisations spéciales.

**Tableau A9 : Durée en mois des emplois multiples occupés par les femmes, Canada, 1993-1998**

	Âge de 21 à 44	Âge de 45 à 69
Total des mois d'emplois multiples	1 382 919	423 888
	%	%
1 à 12 mois	60,4	41,6
13 à 24 mois	19,3	16,5
25 à 36 mois	9,8	15,2
37 à 48 mois	4,1	6,9
49 à 60 mois	3,6	10,9
61 à 72 mois	2,7	8,9
	100,0	100,0

Remarque :

Le tableau représente les personnes présentes tout au long des six années ayant eu un emploi à un moment donné.

Source :

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada, totalisations spéciales.

**Tableau A10 : Durée en mois des emplois multiples occupés par les femmes âgées de 21 à 45 ans vivant avec un conjoint, Canada, 1993-1998**

	1 à 12 mois %	13 à 24 mois %
Vivaient avec un conjoint		
Enfant d'âge préscolaire seulement	16,2	13,6
Enfant d'âge préscolaire et enfant d'âge scolaire	7,0	21,6
Enfant d'âge scolaire seulement	8,5	8,3
Aucun enfant d'âge préscolaire ou scolaire	19,2	22,4

Remarque :

Le tableau représente les personnes présentes tout au long des six années ayant eu un emploi à un moment donné.

Source :

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada, totalisations spéciales.

**Tableau A11 : Durée en mois du travail autonome chez les femmes, Canada, 1993-1998**

	Âge de 21 à 44 ans	Âge de 45 à 69 ans
Total des mois de travail autonome	911 635	588 014
	%	%
1 à 12 mois	48,9	35,6
13 à 24 mois	18,4	18,2
25 à 36 mois	10,3	10,3
37 à 48 mois	6,2	5,5
49 à 60 mois	6,4	7,9
61 à 72 mois	9,7	22,5
	100,0	100,0

Remarque :

Le tableau représente les personnes présentes tout au long des six années ayant eu un emploi à un moment donné.

Source :

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada, totalisations spéciales.

**Tableau A12 : Durée du travail autonome chez les femmes âgées de 21 à 45 ans vivant avec un conjoint, Canada, 1993-1998**

	<b>1 à 12 mois</b>	<b>13 à 24 mois</b>	<b>25 à 36 mois</b>	<b>37 à 48 mois</b>
Total des mois de travail autonome *	445 971	168 122	93 553	56 700
	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
Avec enfant d'âge préscolaire	18,1	22,0	21,4	**
Avec enfant d'âge préscolaire et enfant d'âge scolaire	14,0	32,1	34,7	38,1
Avec enfant d'âge scolaire seulement	13,3	8,4	**	**
Aucun enfant d'âge préscolaire ou scolaire	16,4	9,0	**	**

Remarques :

\* Inclut à la fois les femmes qui vivaient avec un conjoint et celles qui ne vivaient pas avec un conjoint.

\*\* Trop peu d'observations pour être totalisé.

Le tableau représente les personnes présentes tout au long des six années ayant eu un emploi à un moment donné.

Source :

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada, totalisations spéciales.



## BIBLIOGRAPHIE

- Akyeampong, Ernest B. 1999. « Le point sur la syndicalisation », dans *L'emploi et le revenu en perspective, Automne 1999*, 11(3), Ottawa : Statistique Canada, n° 75-001-XPF au catalogue.
- Badets, Jane et Linda Howatson-Leo. 1999. « Les nouveaux immigrants dans la population active », dans *Tendances sociales canadiennes*, printemps.
- Baldwin, Bob. 1997. « Gender Implications of Changes to the Canada Pension Plan », rédigé pour le Comité permanent des finances de la Chambre des communes, Ottawa, Congrès du travail du Canada.
- Baldwin, Bob et Monica Townson. 1997. « Background Note on Public Pensions », rédigé pour le document « Alternative Federal Budget (AFB) », 1997-1998, Ottawa, Centre canadien de politiques alternatives.
- Baldwin, Sally et Jane Falkingham. 1994. (Publié sous la direction de). *Social Security and Social Change: New Challenges to the Beveridge Model*, Londres, Harvester Wheatsheaf.
- Beaudry, Paul et Thomas Lemieux. 1999. « Évolution du taux d'activité des Canadiennes de 1976 à 1994 : une analyse par cohortes », *Symposium on Canadian Labour Force Participation in the 1990s*, Ottawa Canadian Business Economics, 7(2), mai.
- Beaudry, Paul et David A. Green. 2000. « Employment Outcomes in Canada », dans *Adapting Public Policy to a Labour Market in Transition*, publié sous la direction de W. Craig Riddell et France St-Hilaire, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques.
- Betcherman, Gordon et Graham S. Lowe. 1997. *L'avenir du monde du travail au Canada : Un rapport de synthèse*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- Blau, Francine D. et Adam J. Grossberg. 1991. « Real Wage and Employment Uncertainty and the Labor Force Participation Decisions of Married Women », *Economic Inquiry*. Vol. XXIX, octobre, [nl.] Western Economic Association International.
- CABE (Association canadienne de science économique des affaires inc.). 1999. « A Symposium on Canadian Labour Force Participation in the 1990s », *Canadian Business Economics*. 7(2), mai.
- Campbell, Bruce. 1991. *Hard Lessons: Living with Free Trade*. Ottawa : Centre canadien de politiques alternatives.

- Canada, Chambre des communes. 1995. *Équité, sécurité et perspectives d'avenir; les Canadiens, maîtres d'oeuvre du renouveau social*, rapport du Comité permanent du développement des ressources humaines, Ottawa.
- . 2001. *Au-delà du projet de Loi C-2 : examen d'autres propositions de réforme de l'assurance-emploi*, rapport du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées, Peter Adams, député, président.
- Canada, DRHC (Développement des ressources humaines Canada). 1994. *Répertoire de programmes de sécurité du revenu au Canada, janvier 1993*. Ottawa.
- . 1995 « Le ministre Axworthy annonce un nouveau système d'assurance-emploi », Fiche d'information 1, le 1<sup>er</sup> décembre 1995, <<http://www.hrhc-drhc.gc.ca/common/news/insur/9579blf.shtml>>, consulté le 8 avril 2002.
- . 2001. « Projet de modification de la *Loi sur l'assurance-emploi* », communiqué 01-05, le 2 février.
- . 2001b. « Emploi à votre compte, agriculteurs et travailleurs autonomes », [http://www.hrhc-drhc.gc.ca/ae-ei/pubs/IN144\\_f.shtml](http://www.hrhc-drhc.gc.ca/ae-ei/pubs/IN144_f.shtml), consulté le 27 février 2002.
- . 2002. *Bulletin statistique, avril 2002*, <http://www.hrhc-drhc.gc.ca/isp/studies/trends/monthly/pub0402.pdf>, consulté le 23 mai 2002.
- Canada, Ministère des Finances. 1996. *Document d'information pour les consultations sur le Régime de pensions du Canada*, publié par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux du Canada, Ottawa, février.
- Canada, Statistique Canada. 1992. *Caractéristiques des familles comptant deux soutiens, 1990*, n° 13-215-XIB au catalogue, Ottawa.
- . 1997a. *Programmes de revenu de retraite au Canada : un aperçu statistique*, n° 74-507-XPB au catalogue, Ottawa.
- . 1997b. *Le point sur la population active : Les travailleurs autonomes*, Automne 1997, 1(3), n°71-005-XPB au catalogue, Ottawa.
- . 1998a. *Les horaires et conditions de travail des années 90*, rapport analytique n° 8, n° 71-535-MPB au catalogue, Ottawa.
- . 1998b. « Recensement de 1996 : Activités sur le marché du travail, profession et industrie, lieu de travail, mode de transport pour se rendre au travail et travail non rémunéré », *Le Quotidien*, le mardi 17 mars.
- . 2000. *Femmes au Canada, 2000 : rapport statistique fondé sur le sexe*. Ottawa : Projet des groupes cibles de Statistique Canada, n° 89-503-XPB au catalogue.

- . 2001a. *Régimes de pensions au Canada*, n°74-401-SIB au catalogue.
- . 2001b. *Femmes au Canada : Une mise à jour du chapitre sur le travail*, n° 89F0133XIF au catalogue.
- . 2001c. *Le revenu au Canada, 1999*, n° 75-202-XPF au catalogue.
- . 2001d. *Épargne-retraite au moyen des REP et REER, 1999*, n° 74F0002XIB au catalogue.
- . 2001e. « Couverture de la population par le régime d'assurance-emploi, 2000 », *Le Quotidien*, le 18 décembre.
- . 2001f. « Non-Standard Employment by Age and Sex », données inédites de l'Enquête sur la population active.
- . 2001g. « Gains moyens selon le sexe et le régime de travail », [http://www.statcan.ca/francais/Pgdb/labour01a\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/Pgdb/labour01a_f.htm), consulté le 27 mars 2002.
- . 2002. CANSIM II, tableaux 380-0002 et 279-0003, <<http://www.statcan.ca/english/Pgdb/People/Labour/labor64htm>>, consulté le 27 mars 2002.
- CEC (Conseil économique du Canada). 1990. *L'emploi au futur : Tertiarisation et polarisation*, une déclaration du Conseil économique du Canada, Ottawa.
- Centre syndical et patronal du Canada. 1997. *Une nouvelle époque, une nouvelle façon de travailler : Les nouveaux régimes de travail et la modification des heures de travail*, Ottawa.
- CFP (Commission de la fonction publique). 1999. *L'avenir du travail : L'emploi atypique dans la fonction publique du Canada*, Ottawa, Commission de la fonction publique, Direction de la recherche, Direction générale des politiques, de la recherche et des communications, mars.
- CTC (Congrès du travail du Canada). 1997. *Le travail des femmes : un rapport, publié par le Congrès du travail du Canada*, Ottawa.
- . 1998. *Les femmes et l'assurance-chômage*, 1998, <<http://www.clc-ctc.ca/français/policy/oc/femU198.html>>, consulté le 8 avril 2002.
- . 2001. *Fiche documentaire sur le projet de loi c-2*, Politiques économiques et sociales, le 13 février.
- . 2002. *Bulletin sur l'assurance-chômage*, 4(1).

- Denton, M., I.U. Zeytinoglu, S. Webb et J. Lian. 1998. « Healthy Work Environments in Community Based Health and Social. Service Agencies, Stage Two Report: Employee Questionnaire Finding », série de rapports techniques MRCPOWH, n° 6, Hamilton (Ontario) : Université McMaster.
- Diamond, Peter A., David C. Lindeman et Howard Young (Publié sous la direction de.). 1996. *Social Security: What Role for the Future?* Washington, D.C., National Academy of Social Insurance.
- Donner, Arthur. 2000. *Non-Standard Work and Public Pensions: A Report Prepared for HRDC on Two Symposiums Held on May 16 and 17, 2000.* Ottawa, Développement des ressources humaines Canada.
- Drolet, Marie. 1999. *L'écart persistant : nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, Division de la statistique du revenu, n° 75F0002MIF-99008 au catalogue.
- Dugan, Bob et Benoît Robidoux. 1999. « Demographic Shifts and Labour Force Participation Rates in Canada », *Symposium on Canadian Labour Force Participation in the 1990s.* Ottawa, Canadian Business Economics, 7(2), mai.
- Ellwood, David T. 2001. *The Sputtering Labor Force of the 21st Century: Can Social Policy Help?* Boston : Harvard University, John F. Kennedy School of Government, Faculty Research Working Paper Series RWP01-022.
- États-Unis. 1995. *Social Security Programs Throughout the World – 1995*, Rapport de recherche n° 64, publication SSA n° 13-11805, Washington, Social Security Administration Office of Research and Statistics.
- . 1997. *Social Security Reform: Implications for Women's Retirement Income*, Report to the Ranking Minority Member, Subcommittee on Ways and Means, House of Representatives, par Jane L. Ross, directrice, Income Security Issues. Washington, United States General Accounting Office.
- Fortin, Nicole M. et Thomas Lemieux. 2000. « Income Redistribution in Canada: Minimum Wages Versus Other Policy Instruments », dans *Adapting Public Policy to a Labour Market in Transition*, publié sous la direction de W. Craig Riddell et France St-Hilaire, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques.
- Grbich, Judith E. 1990. « The Tax Unit Debate Revisited: Notes on the Critical Resources of a Feminist Revenue Law Scholarship », *Revue Femme et Droit*, 1990-1991, 4(2).
- Gunderson, Morley et Leon Muszynski. 1990. *Vivre ou survivre? Les femmes, le travail et la pauvreté.* Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.

- Gunderson, Morley et W. Craig Riddell. 2000. « The Changing Nature of Work: Implications for Public Policy », dans *Adapting Public Policy to a Labour Market in Transition*, publié sous la direction de W. Craig Riddell et France St-Hilaire, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques.
- Hudson, Ken. 1999. *No Shortage of « Non-Standard » Jobs*. Washington, Economic Policy Institute, document d'information, décembre.
- Hughes, Karen D. 1999. *Gender and Self-Employment in Canada: Assessing Trends and Policy Implications*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, étude n° W/04, Changing Employment Relationships Series.
- Hum, Derek et Wayne Simpson. 1995. « Reducing Spending and Increasing Equity: How Far Can Refundable Tax Credits Take Us? » *Administration publique du Canada*, 38(4), hiver.
- Hunsley, Terrance. 1994. « Labour Market Polarization and Social Policy: Issues and Reform Possibilities », rédigé pour un séminaire à la Queen's University School of Policy Studies, janvier 1994, Kingston, Université Queen's.
- Jackson, Andrew et David Robinson, avec Bob Baldwin et Cindy Wiggins. 2000. *Falling Behind: The State of Working Canada, 2000*. Ottawa, Centre canadien de politiques alternatives.
- Kerr, Kevin B. 2001. *Projet de loi C-2, Loi modifiant la Loi sur l'assurance-emploi et le règlement sur l'assurance-emploi (pêche)*, résumé législatif LS-378E, Ottawa, Bibliothèque du Parlement, Bureau de la recherche parlementaire.
- Krahn, Harvey. 1992. *La qualité des emplois dans le secteur des services*, Ottawa, Statistique Canada, série de documents analytiques sur l'Enquête sociale générale, rapport analytique n° 6, n° 11-612F au catalogue.
- Leach, Belinda. 1996. « Behind Closed Doors: Homework Policy and Lost Possibilities for Change », dans *Rethinking Restructuring: Gender and Change in Canada*, publié sous la direction d'Isabella Bakker, Toronto, University of Toronto Press.
- Lin, Zhengxi, Janice Yates et Garnett Picot. 1999. *L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé : analyse empirique des faits récents survenus au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, Direction des études analytiques, document de recherche, n° 11F0019MIF1999133 au catalogue.
- Lin, Zhengxi, Garnett Picot et Janice Yates. 1999. *Dynamique de la création et de la disparition d'emplois autonomes au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, Direction des études analytiques, document de recherche, n° 11F0019MIF1999134 au catalogue.

- Lowe, Graham et Grant Schellenberg. 2001. *What's a Good Job? The Importance of Employment Relationships*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, étude n° W/O5 des RCRPP.
- Marshall, Katherine, 1998. « Concilier le travail et la famille », dans *Les horaires et conditions de travail des années 90*, Ottawa, Statistique Canada, rapport analytique n° 8, 71-535-MPB au catalogue.
- . 1999. « L'emploi après la naissance d'un enfant », *L'emploi et le revenu en perspective*, automne 1999, 11(3), Ottawa, Statistique Canada, n° 75-001-XPF au catalogue.
- . 2001. « Travailler à temps partiel par choix », *L'emploi et le revenu en perspective*, printemps 2001, 13(1), Ottawa, Statistique Canada, n° 75-0001-XPF au catalogue.
- . 2002. « Durée du cumul d'emplois », *L'emploi et le revenu en perspective*, été 2002, 14(2), Ottawa, Statistique Canada, n° 75-001-XPF au catalogue.
- Nakamura, Alice O. et Erik M. Diewert. 1994. « Reforming our Public Income Support Programs », document rédigé pour la Conference on Labour Market Polarization, School of Policy Studies, Kingston, Université Queen's.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 1987. « Recent Labour Market Trends », *Perspectives de l'emploi, juillet 1987*, Paris, OEDÉ.
- . 1997. *Valoriser le travail : fiscalité, prestations sociales, emploi et chômage. La stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Paris : OCDE.
- . 1998. *Études économiques de l'OCDE : Canada*, Paris, OCDE.
- OIT (Organisation internationale du Travail). 1987. *Le travail dans le monde*, Oxford, Oxford University Press.
- Phipps, Shelley. 1994. « Poverty and Labour Market Change: Canada in Comparative Perspective », document rédigé pour la Conference on Labour Market Polarization, School of Policy Studies, Kingston, Université Queen's.
- Phipps, Shelley, Peter Burton et Lynn Lethbridge. 2001. « In and Out of the Labour Market: Long-Term Income Consequences of Child-Related Interruptions to Women's Paid Work », *Revue canadienne d'économie*, 34(2), mai.
- Picot, Garnett et Andrew Heisz. 2000. *Le marché du travail des années 1990*, Ottawa, Statistique Canada, Direction des études analytiques, documents de recherche, n° 11F0019MPE N° 148 au catalogue.

- Pold, Henry. 2001. « Tendances de l'emploi à temps partiel », *L'emploi et le revenu en perspective*, Été 2001, 13(2), Ottawa, Statistique Canada, n° 75-001XPF au catalogue.
- Richards, John. 1997. *Retooling the Welfare State: What's Right, What's Wrong, What's to Be Done*, étude d'orientation 31, Toronto, Institut C.D. Howe.
- Riddell, W. Craig et France St-Hilaire. 2000. *Adapting Public Policy to a Labour Market in Transition*, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques.
- Roller, Stephan. 1999. *Rapport des principaux résultats de l'Enquête sur la couverture de la population par le Régime d'assurance-emploi, 1998*, Ottawa, Statistique Canada, Division de la statistique du revenu, n° 73F0008-XIF au catalogue.
- SCFP (Syndicat canadien de la fonction publique). 2001. *You Too Can Have a Good Pension Plan: The Multi-Sector Pension Plan*. Ottawa, Bureau national du SCFP.
- Schellenberg, Grant et Christopher Clark. 1996. *Temporary Employment in Canada: Profiles, Patterns and Policy Considerations*, série de documents de travail sur la recherche sociale, n° 1, Ottawa, Conseil canadien de développement social, Centre de statistiques internationales.
- Sherman, David M. (Publié sous la direction de.). 1996. *The Practitioner's Income Tax Act*. Neuvième édition. Scarborough (Ontario), Carswell Thomson Professional Publishing.
- Simpson, Wayne. 1997. « Intermittence et gains du travail au Canada », série de documents de travail sur la dynamique du travail et du revenu : Produit de Statistique Canada n° 75F0002MIF, n° 97-12 au catalogue, Ottawa, Statistique Canada.
- Sunter, Deborah. 2001. « Démographie et marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, Printemps 2001, 13(1), Ottawa : Statistique Canada, n° 75-001-XPE au catalogue.
- Townson, Monica. 1987. « Women's Labour Force Participation, Fertility Rates and the Implications for Economic Development and Government Policy », document pour l'étude démographique du gouvernement fédéral, Ottawa, Institut de recherche en politiques publiques.
- . 1990. « Tax Treatment of Pensions and Retirement Savings », Mémoire rédigé par la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers pour le Comité des finances de la Chambre des communes sur la proposition de loi et de règlements sur l'aide fiscale à l'épargne-retraite (projet de loi C-52), Ottawa, Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers.
- . 1993. *Les taxes et les impôts : ce que toute femme devrait savoir*, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.

- . 1995. *L'avenir financier des femmes : comment envisager la retraite au mitan de la vie?* Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.
- . 1996a. « La réforme du Régime de pensions du Canada : répercussions sur les femmes », Ottawa , Condition féminine Canada.
- . 1996b. *Le vieillissement de la population*, Ottawa : Centre canadien de politiques alternatives.
- . 1997a. « Non-Standard Work: The Implications for Pension Policy and Retirement Readiness », Ottawa, Bureau de la promotion de la femme, Développement des Ressources humaines Canada. (Non publié).
- . 1997b. *Independent Means: A Canadian Woman's Guide to Pensions and a Secure Financial Future*. Toronto, Macmillan Canada.
- . 1997c. *Protecting Public Pensions: Myths vs. Reality*. Ottawa, Centre canadien de politiques alternatives.
- . 2000. *Réduire la pauvreté parmi les femmes âgées : Le potentiel des politiques en matière de revenu de retraite*, Ottawa, Condition féminine Canada.
- Vosko, Leah. 2000. *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*, Toronto, University of Toronto Press.
- Waldfoegel, Jane, Yoshio Higuchi et Masahiro Abe. 1998. *Maternity Leave Policies and Women's Employment after Childbirth: Evidence from the United States, Britain and Japan*. Centre for Analysis of Social Exclusion, CASE paper 3, Londres, Angleterre, London School of Economics.
- Zeytinoglu, Isik Urla. 2000. « Social Justice for Workers in Non-Standard Employment Forms and Contracts », dans *Globalization and the Canadian Economy: The Implications for Labour Markets, Society and the State*, publié sous la direction de Richard P. Chaykowski, Kingston, Ontario, Université Queen's.
- Zeytinoglu, Isik Urla et Jacinta Khasiala Muteshi. 2000. « Gender, Race and Class Dimensions of Nonstandard Work », *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 55(1).



Projets financés en vertu du Fonds de recherche en matière de politiques de  
Condition féminine Canada  
Appel de propositions **L'accès des femmes à des emplois viables offrant des avantages  
adéquats : Solutions sous forme de politiques gouvernementales \***

*Les modifications apportées en 1997 au Régime de pensions du Canada : leurs  
répercussions sur les femmes et les hommes*

Adil Sayeed

*Le maintien des avantages non pécuniaires liés aux prestations de travail : une  
mesure de soutien aux mères seules et aux femmes handicapées*

Tanis Doe, Doris Rajan, Claire Abbott

***Les femmes occupant des emplois atypiques – le défi de la politique  
gouvernementale***

**Monica Townson**

*Vivre au-delà du gouffre : l'incidence des tendances du travail atypique sur les mères  
seules*

Marylee Stephenson

*La santé au travail des femmes occupant des emplois atypiques*

Isik Urla Zeytinoglu, Josefina Moruz, M. Bianca Seaton et Waheeda Lillevik

*Les femmes et l'emploi : éliminer les obstacles fiscaux à la participation des femmes  
au marché du travail*

Kathleen Lahey

*Pour améliorer les conditions de travail des responsables de services de garde en  
milieu familial*

Josée Belleau, Rachel Cox

*Les travailleuses autonomes à leur compte : perspective politique*

Judy Bates

*Le travail autonome pour les femmes : options stratégiques qui favorisent l'égalité et  
les possibilités économiques*

Donna Lero, Karen Korabik

- \* Certains de ces documents sont encore en voie d'élaboration; leurs titres ne sont donc pas nécessairement définitifs.