

Mémoire déposé au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale par Au bas de l'échelle dans le cadre des Consultations publiques en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, vers un 3^e plan d'action gouvernemental



29 janvier 2016

Table des matières

<u>INTRODUCTION</u>	3
<u>ORIENTATION 1 « PRÉVENIR LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE EN FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT DU POTENTIEL DES PERSONNES »</u>	4
AMÉLIORER LA FORMATION DE BASE ET L'ACCÈS À LA FORMATION : RÉDUCTION DES OBSTACLES À LA PARTICIPATION À UNE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE, Y COMPRIS POUR LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS ATYPIQUES ET INDÉPENDANTS	4
<u>ORIENTATION 2 « RENFORCER LE FILET DE SÉCURITÉ SOCIALE ET ÉCONOMIQUE »</u>	6
REHAUSSER LE REVENU DES PERSONNES ET DES FAMILLES EN SITUATION DE PAUVRETÉ, EN TENANT COMPTE NOTAMMENT DE LEUR SITUATION PARTICULIÈRE ET DES RESSOURCES DONT ELLES DISPOSENT POUR COUVRIR LEUR BESOINS ESSENTIELS	6
LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS À FAIBLE REVENU	6
LE SALAIRE MINIMUM : UN DÉTERMINANT DE LA SOCIÉTÉ	9
FAVORISER LE MAINTIEN EN EMPLOI OU L'INTÉGRATION EN EMPLOI DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS À FAIBLE REVENU, NOTAMMENT PAR DES SUPPLÉMENTS À LEURS REVENUS DE TRAVAIL	9
RESPONSABILISER LES ENTREPRISES DANS LA LUTTE À LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE	9
<u>ORIENTATION 3 « FAVORISER L'ACCÈS À L'EMPLOI ET VALORISER LE TRAVAIL »</u>	11
AMÉLIORER LA QUALITÉ DES EMPLOIS AFIN QUE LES PERSONNES QUI TRAVAILLENT PUISSENT DISPOSER D'UN REVENU LEUR ASSURANT UN NIVEAU DE VIE DÉCENT, COMPTE TENU DES REVENUS DE L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS QUÉBÉCOIS, D'UNE MEILLEURE PROTECTION DE L'EMPLOI AU CHAPITRE DES RISQUES D'EXCLUSION, DE MÊME QUE DE MESURES PERMETTANT DE MIEUX CONCILIER FAMILLE ET TRAVAIL	11
COMBATTRE LA PRÉCARISATION DU TRAVAIL ET AMÉLIORER LA QUALITÉ DES EMPLOIS	11
LES PRÉCAIRES PARMI LES PLUS PRÉCAIRES, DES DROITS À REHAUSSER : TROIS EXEMPLES POUR ILLUSTRER LES PROBLÉMATIQUES ET LES ENJEUX LIÉS AU TRAVAIL ATYPIQUE ET PRÉCAIRE	13
UNE PRÉCARITÉ À COMPENSER	18
<u>ORIENTATION 4 « FAVORISER L'ENGAGEMENT DE L'ENSEMBLE DE LA SOCIÉTÉ »</u>	19
RECONNAÎTRE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES ET ASSOCIER LES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL	19
LA CONCILIATION FAMILLE / TRAVAIL / ÉTUDES	19
<u>EN CONCLUSION</u>	21
LA SURREPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LE TRAVAIL QUI MAINTIENNE DANS LA PRÉCARITÉ	21
LES FEMMES AU SALAIRE MINIMUM	21
LES FEMMES ET LE TRAVAIL ATYPIQUE	21
LA PAUVRETÉ DES FEMMES SE PERPÉTUE À LA RETRAITE	22

Introduction

Au bas de l'échelle est un groupe populaire qui existe depuis plus de 40 ans et dont la mission est de défendre les droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. Pour répondre à notre mission, nous offrons un service d'information téléphonique aux personnes qui ont des problèmes au travail ainsi que des séances d'information portant sur le processus de médiation et de traitement des plaintes à la Commission des normes de l'équité et de la santé et sécurité du travail (CNESST). Nous rejoignons plusieurs milliers de personnes chaque année. Nous publions également plusieurs documents d'information, d'analyse et de vulgarisation sur les droits au travail.

Dans la poursuite de nos objectifs de défense des droits et de justice sociale, nous travaillons aussi en concertation avec d'autres organismes ; nous sommes entre autres membre du Collectif pour un Québec sans pauvreté et nous coordonnons le Front de défense des non-syndiqués-es, qui regroupe une vingtaine d'organismes populaires et syndicaux.

Notre connaissance des réalités des travailleuses et des travailleurs non syndiqués nous permet d'intervenir dans différentes consultations publiques, qui ont une incidence dans la vie et le respect des droits de ces personnes. Nous constatons au quotidien les obstacles à surmonter dans l'application de leurs droits, particulièrement des femmes et des personnes immigrantes à statut précaire. Les conséquences de la précarisation du travail sont d'ailleurs une cause fondamentale de pauvreté ainsi qu'un salaire minimum insuffisant. **Améliorer les lois du travail et les protections accordées aux travailleuses et aux travailleurs doit faire partie de tout plan global de lutte à la pauvreté.**

L'Assemblée nationale reconnaissait d'ailleurs à l'unanimité en décembre 2002, par l'adoption de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, que la pauvreté était une menace à certains de nos droits fondamentaux et un impératif national sur lequel il fallait intervenir. Comment expliquer qu'actuellement au Québec plus d'une personne sur trois est en situation de travail atypique ? Comment expliquer que 10 % des personnes qui ont un emploi doivent se tourner vers les banques alimentaires pour survivre ? Comment expliquer que les femmes doivent encore assumer la majeure partie des responsabilités de la famille et soutenir leurs parents en perte d'autonomie tout en jonglant avec leur participation au marché du travail ? À long terme, la précarisation du travail aura des impacts négatifs sur l'ensemble de la société. Les coûts sociaux du travail atypique et précaire sont encore sous-évalués. La plupart des travailleuses et travailleurs atypiques touchent de bas salaires et ont difficilement accès aux avantages sociaux, à la formation et à l'avancement. Il est difficile de ressentir un sentiment de sécurité et d'appartenance et de s'engager dans un milieu de travail, quand notre statut est précaire.

Nous croyons que le prochain plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale peut avoir une incidence majeure dans l'amélioration des conditions de travail des travailleuses et travailleurs du Québec.

Orientation 1 « Prévenir la pauvreté et l'exclusion sociale en favorisant le développement du potentiel des personnes »

Améliorer la formation de base et l'accès à la formation : réduction des obstacles à la participation à une formation tout au long de la vie, y compris pour les travailleuses et les travailleurs atypiques et indépendants

L'enjeu de la formation pour les travailleuses et travailleurs atypiques est très important. Ces personnes ont rarement accès à de la formation continue en entreprise, particulièrement à cause de leur statut d'emploi différent (temporaire, sur appel, à temps partiel, pour une agence de placement, etc.) et au type d'entreprise où elles travaillent. Malgré une modification à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en 2007, qui s'oriente davantage sur les compétences acquises en emploi et le développement des compétences, une faible proportion d'entreprises s'y trouve soumise. L'Institut de la statistique du Québec dénombrait, en 2012, 221 280 entreprises avec des personnes salariées au Québec¹, tandis que le rapport de la Commission des partenaires du marché du travail identifiait 15 849 entreprises soumises à la loi². Une forte proportion d'entreprises n'ont donc pas l'obligation de se conformer. Les petites et moyennes entreprises sont celles les plus susceptibles de ne pas atteindre une masse salariale suffisante pour être soumises à la loi.

Ces personnes, exclues de la formation continue en emploi, subissent donc une déqualification. Les femmes sont particulièrement touchées puisqu'elles occupent davantage d'emplois atypiques³ et qu'elles sont plus susceptibles de s'absenter du marché du travail en raison d'obligations familiales (congés de maternité ou autres). Ces absences prolongées augmentent leur besoin de formation, notamment pour une mise à niveau de leurs connaissances.

Il est essentiel que le prochain plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale se penche sur des solutions qui permettent un meilleur accès à la formation pour les travailleurs et travailleuses atypiques, et ce, peu importe la masse salariale des entreprises. La technologie, les communications et les connaissances se renouvellent et évoluent rapidement. L'accès à une formation qualifiante favorise la progression salariale et hiérarchique et surtout le maintien en emploi. **Le prochain plan de lutte doit comprendre des moyens favorisant une égalité de traitement de tous les statuts d'emploi dans l'accès à la formation et lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes.** L'organisation internationale du travail abonde d'ailleurs dans ce sens et porte des recommandations spécifiques sur l'accès à la formation pour

¹ <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/science-technologie-innovation/bulletins/sti-bref-201501.pdf> consulté le 21 janvier 2016

² http://www.cpmt.gouv.qc.ca/publications/pdf/Rapport-activite_FDRCMO_2014-2015.pdf p. 14 consulté le 21 janvier 2016

³ En 2015, 29,2 % des femmes en emploi occupaient un emploi atypique comparativement à 18,6% des hommes. Ces données excluent le travail autonome. http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/lien-statut-emploi/emploi_age_sexe_atypique.html ainsi que http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/lien-statut-emploi/emploi_scol_sexe.html consulté le 21 janvier 2016

les personnes qui travaillent à temps partiel, pour une agence de placement ou dans le travail à domicile :

– la Recommandation 182 (1994) sur le travail à temps partiel établit à l'article 15 que « des mesures devraient être prises pour surmonter les contraintes spécifiques que rencontrent les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne l'accès à la formation (...) »⁴ ;

– la Convention 181 (1997) sur les agences d'emploi privées stipule à l'article 11 que les États doivent « prendre toutes les mesures nécessaires, conformément à la législation et à la pratique nationales, pour garantir une protection adéquate aux travailleurs employés par les agences d'emploi privées (...) en matière (...) f) d'accès à la formation »⁵;

– la Convention 177 sur le travail à domicile (1996) précise, aux articles 4.1 et 4.2, que « la politique nationale sur le travail à domicile doit promouvoir, autant que possible, l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile (...) en ce qui concerne f) l'accès à la formation »⁶.

⁴ http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312520 consulté le 21 janvier 2016

⁵ http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312326#A11 consulté le 21 janvier 2016

⁶ http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322#A4 consulté le 21 janvier 2016

Orientation 2 « Renforcer le filet de sécurité sociale et économique »

Rehausser le revenu des personnes et des familles en situation de pauvreté, en tenant compte notamment de leur situation particulière et des ressources dont elles disposent pour couvrir leurs besoins essentiels

Les travailleuses et les travailleurs à faible revenu

L'année 2015 marque le 90^e anniversaire de l'entrée en vigueur de la première loi fixant un niveau de salaire minimum au Québec : « La Loi sur le salaire minimum des femmes ». L'objectif de cette loi était de protéger les femmes et les enfants de l'exploitation et de freiner un nivellement à la baisse des salaires. La Loi sur le salaire minimum des femmes est l'ancêtre de la Loi sur les normes du travail et constitue un des premiers filets de sécurité dont le Québec s'est doté. Les différentes législations qui sont venues encadrer les normes minimales d'emploi s'avèrent à la fois un outil de progrès social et un rempart contre l'effondrement des conditions de travail et de vie⁷.

Force est de constater, 90 ans plus tard, que malgré l'évolution législative et les progrès sociaux que le Québec a connus, nous sommes encore aux prises avec plusieurs problèmes de conditions de travail déficientes et de pauvreté. Les travailleuses et les travailleurs à faible revenu ainsi que les personnes sans emploi vivent de la discrimination et de l'exclusion. La politique du salaire minimum demeure, encore aujourd'hui, un instrument privilégié du filet de sécurité sociale. Son objectif demeure d'ailleurs le même, près d'un siècle plus tard : assurer une rémunération juste et équitable aux travailleuses et travailleurs.

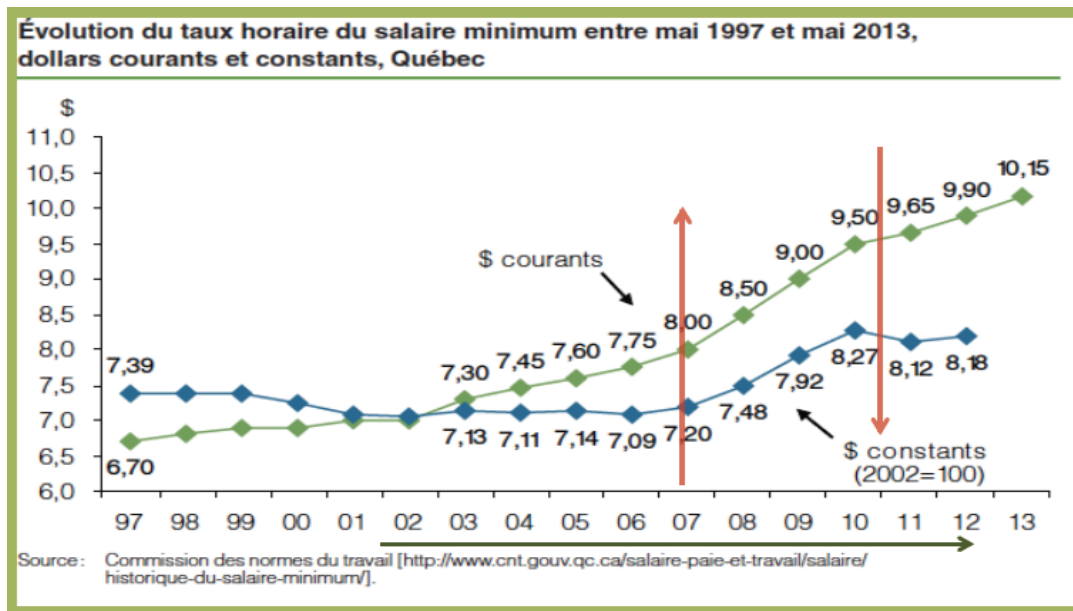
Le niveau du salaire minimum n'est évidemment pas l'unique déterminant de la pauvreté chez les travailleuses et travailleurs. La multiplication des formes d'emploi, comme le travail à temps partiel, temporaire, sur appel ou pour une agence de placement temporaire est un des facteurs importants de discrimination salariale. L'augmentation du salaire minimum est cependant essentielle pour atténuer l'appauvrissement de ces personnes et éviter que ne se détériorent davantage leurs conditions de travail et de vie.

Il est intéressant d'observer l'évolution du taux régulier du salaire minimum en dollars courants et en dollars constants depuis l'adoption du premier plan de lutte en 2004. Comme nous permet de le constater la figure 1, la mise en application du premier plan de lutte n'a pas eu de répercussion marquante sur le salaire minimum au Québec. De 2004 à 2007, le salaire minimum a augmenté de 55 cents. Toutefois, en tenant compte de l'inflation, les personnes au salaire minimum ont bénéficié d'une réelle augmentation de 9 cents.

⁷ https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/regards_travail/vol07-01/L_histoire_du_salaire_minimum.pdf p.1 consulté le 25 janvier 2016

Sur l'ensemble de la période présentée dans le graphique, ce n'est qu'en 2008, 2009 et 2010 que des augmentations ayant un réel impact sur le pouvoir d'achat ont eu lieu. Cette période chevauche la fin du premier plan de lutte et le début du deuxième. Toutefois, en 2011 et 2012, on constate un recul du pouvoir d'achat. Ce n'est qu'en 2013 que les personnes au salaire minimum retrouveront leur pouvoir d'achat de 2010 (8,27 \$). Le second plan de lutte, de 2010 à 2015, n'a donc apporté aucun rehaussement significatif du revenu des personnes travaillant au bas de l'échelle. En tenant compte de l'augmentation du coût de la vie⁸, de 2010 à 2015, les personnes au salaire minimum ont vu leur rémunération réellement majorer de 6 cents l'heure.

Figure 1



Il est important que le prochain plan de lutte puisse avoir une incidence réelle et concrète sur le revenu des personnes au salaire minimum. Il doit proposer et influencer le gouvernement pour mettre de l'avant des augmentations qui dépassent l'augmentation du coût de la vie.

Une personne qui travaille 35 heures par semaine au salaire minimum devrait avoir un revenu équivalent au moins au seuil de faible revenu de Statistique Canada, avant impôts, pour une personne seule. En 2016, le taux général du salaire minimum au Québec devrait atteindre 13,52 \$ l'heure. Non seulement il faut rehausser dès maintenant le salaire minimum, mais il faut également se pencher sur l'atteinte d'un revenu viable pour toute personne qui travaille à temps plein au Québec. Selon une étude récente de l'Institut de recherche et d'information socio-économique, ce revenu se situerait autour de 15 \$ l'heure⁹.

⁸ L'augmentation du coût de la vie est calculée en fonction de l'indice des prix à la consommation.

⁹ http://iris-recherche.s3.amazonaws.com/uploads/publication/file/IRIS_LivingWage10web.pdf consulté le 27 janvier 2016

Le Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale allait même plus loin et recommandait au gouvernement dès 2009 :

« Que les personnes dont les revenus de travail équivalent à 16 heures par semaine, en moyenne, au salaire minimum, aient accès à un revenu disponible au moins égal au seuil de référence proposé, soit la Mesure du panier de consommation pour les municipalités de moins de 30 000 habitants »¹⁰.

En se basant sur l'année 2013¹¹, dernières données disponibles de la mesure du panier de consommation, une personne au salaire minimum devrait avoir un revenu disponible de plus 17 099 \$. Cette personne devrait donc avoir un salaire de plus de 20 \$ l'heure.

L'utilisation de la mesure du panier de consommation (MPC) comme indicateur de sortie de pauvreté pour les personnes salariées nous préoccupe toutefois beaucoup. La MPC est un revenu sous lequel les besoins de bases ne sont pas couverts, un indicateur de privation matérielle grave, affectant la santé et la dignité. Il doit être utilisé comme seuil pour les mesures publiques de dernier recours, comme l'aide sociale, mais d'aucune façon pour ne déterminer les revenus de travail pour vivre décemment. Le Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion (CEPE) écrit d'ailleurs à ce sujet que « si la mesure du panier de consommation permet de suivre l'évolution de la pauvreté et les progrès réalisés, elle ne permet pas de mesurer la sortie de la pauvreté selon la définition de la Loi.¹²», et il est clair dans sa recommandation que la MPC est une « référence pour suivre les situations de pauvreté du point de vue de la couverture des besoins de base »¹³.

Nous croyons donc que l'utilisation de la mesure du panier de consommation (MPC) comme référence pour le salaire minimum est un indicateur inadapté pour les personnes à bas revenus, à moins de tenir compte de la recommandation du Comité consultatif.

Nous croyons qu'une approche relative de la pauvreté est nécessaire dans le prochain plan de lutte. Ce genre d'approche comporte une définition de la pauvreté qui inclut le bien-être physique de la personne, mais aussi le bien-être social et affectif. Elle est basée sur l'équité et l'inclusion sociale. La pauvreté vue sous cet angle inclut les personnes démunies qui sont en contraste avec les membres de la communauté au point où elles se sentent marginalisées. Nous retrouvons notamment cette approche dans les seuils de faible revenu, le montant nécessaire pour dépasser ce seuil est donc supérieur à un montant nécessaire pour survivre physiquement.

¹⁰ Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. 2009, « Les cibles d'amélioration du revenu des personnes et des familles, les meilleurs moyens de les atteindre ainsi que le soutien financier minimal », Québec, p. 42.

¹¹ <http://www.statcan.gc.ca/pub/75f0002m/2015002/tbl/tbl04-fra.htm> consulté le 27 janvier 2016

¹² Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion. « Prendre la mesure de la pauvreté, proposition d'indicateurs de pauvreté, d'inégalités et d'exclusion sociale afin de mesurer les progrès réalisés au Québec », Québec, 2009, p. 30.

¹³ Idem p.31

Le salaire minimum : un déterminant de la société

Augmenter le salaire minimum est d'autant plus important qu'il est un déterminant important dans la société. Au-delà de fixer la valeur minimale que nous accordons au travail, le salaire minimum a notamment un impact sur d'autres catégories de travailleuses et de travailleurs, ainsi que sur plusieurs personnes qui sont à la recherche d'un emploi.

Les hausses du salaire minimum ont un impact bénéfique sur le salaire des travailleuses et travailleurs, dont le taux horaire se situe tout juste au-dessus du salaire minimum, mais qui sont tout de même pauvres ou qui risquent de basculer dans la pauvreté. Une étude publiée en 2012 dans la revue « Regard sur le travail » démontre d'ailleurs que la hausse du salaire minimum en 2010 a eu une répercussion positive sur les salaires se situant au-dessus du salaire minimum et a touché jusqu'à 20 % de l'ensemble des personnes salariées du Québec, particulièrement 25 % de la main-d'œuvre féminine et 40 % des personnes salariées à temps partiel¹⁴.

Le taux général du salaire minimum est également déterminant pour les personnes à la recherche d'un emploi qui doivent compter sur les prestations d'assurance-emploi. En effet, les récentes modifications au régime affectent particulièrement les personnes occupant des emplois saisonniers, occasionnels ou temporaires et qui se retrouvent rapidement dans la catégorie des prestataires occasionnels ou fréquents. Elles sont obligées d'accepter une diminution de salaire pouvant aller jusqu'à 30 % de leur rémunération de référence, et ce, dès la 7^e semaine pour les prestataires fréquents. La limite inférieure pouvant leur être imposée est le salaire minimum.

Toute augmentation du salaire minimum affecte aussi l'écart entre l'aide financière de dernier recours et le salaire minimum. Les augmentations viennent créer un espace nécessaire pour augmenter les prestations. Nos politiques sont construites avec l'objectif de rendre le travail plus attrayant et d'inciter les personnes à participer au marché du travail. Donc toute hausse significative des barèmes de la sécurité du revenu est impossible sans une hausse déterminante du salaire minimum.

Favoriser le maintien en emploi ou l'intégration en emploi des travailleuses et travailleurs à faible revenu, notamment par des suppléments à leurs revenus de travail

Responsabiliser les entreprises dans la lutte à la pauvreté et l'exclusion sociale

Les consultations publiques actuellement en cours sur le troisième plan de lutte ne font aucunement mention de la responsabilité des entreprises dans le renforcement du filet de sécurité sociale. Pourtant, ils ont un rôle clé à jouer, particulièrement pour les travailleuses et les travailleurs à faible revenu et à statut précaire.

¹⁴ https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/regards_travail/vol08-01/01_Impact_global_hausse_salaire_minimum.pdf p.1, consulté le 9 février 2015.

Dans les actions liées au renforcement de l'orientation 2, nous croyons que les mesures de supplémentation du revenu (MSR) présentent certains écueils et effets pervers dans la lutte à la pauvreté.

Les MSR, comme la prime au travail, nous sont présentées comme des mécanismes fiscaux pour améliorer la situation économique des personnes à bas salaire plutôt que d'augmenter le revenu. Elles font passer la sécurité économique par la fiscalité et non par le salaire. Or, cette question de l'incitation au travail dénature complètement la réflexion en présupposant que les principaux problèmes économiques à résoudre ne sont pas le manque d'emplois de qualités disponibles ou le faible niveau des salaires, mais la volonté des personnes de travailler. Elle risque aussi de maintenir les salaires faibles et même d'entraîner des pressions à la baisse sur les salaires.

L'OCDE reconnaît d'ailleurs cette problématique dès 1998 « *Un système étendu de prestations liées à l'exercice d'une activité pourrait aussi inciter les employeurs à réduire encore les basses rémunérations* » et en rajoute en 2003 : « *Éventuellement, l'introduction de telles mesures (mesures générales de type crédits d'impôt ou autres prestations subordonnées à l'exercice d'un emploi) pourrait permettre de limiter la progression du salaire minimum* »¹⁵. À long terme, les mesures de supplémentation du revenu pourraient n'avoir aucun effet sur le niveau de pauvreté puisqu'elles contribuent à maintenir des salaires faibles et, donc, qu'elles ne relèvent pas le revenu total des personnes à bas salaire.

Le salaire minimum a, entre autres rôles, celui de fixer la valeur minimale du travail dans notre société. En exerçant des pressions à la baisse sur les salaires, les MSR ont pour effet de diminuer cette valeur et d'entraîner une dévalorisation du travail, tant sur le plan symbolique que sur la rémunération.

Quitter le terrain des relations de travail pour aller sur celui des prestations sociales a un autre effet : cela déresponsabilise les entreprises qui peuvent ainsi transférer une partie de leurs coûts salariaux vers les mesures sociales financées par la collectivité. Ces mêmes entreprises réclament régulièrement une réduction de leur participation au financement des programmes sociaux, au nom, bien sûr, de la compétitivité.

Nous souhaitons donc que le prochain plan de lutte contre la pauvreté tienne compte du rôle que les entreprises doivent tenir dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Ils ont la responsabilité d'offrir des conditions de travail décentes et rémunérer adéquatement les travailleuses et les travailleurs du Québec.

¹⁵ OCDE. *Perspective de l'emploi de l'OCDE*, Paris, 1998 ; OCDE. *Perspective de l'emploi de l'OCDE*, Paris, 2003.

Orientation 3 « Favoriser l'accès à l'emploi et valoriser le travail »

Améliorer la qualité des emplois afin que les personnes qui travaillent puissent disposer d'un revenu leur assurant un niveau de vie décent, compte tenu des revenus de l'ensemble des travailleuses et travailleurs québécois, d'une meilleure protection de l'emploi au chapitre des risques d'exclusion, de même que de mesures permettant de mieux concilier famille et travail

Combattre la précarisation du travail et améliorer la qualité des emplois

Dans le monde du travail, le changement le plus marquant des dernières décennies est la diversification des formes et des statuts d'emploi. Le résultat est qu'actuellement, au Québec, plus d'une personne sur trois est en situation de travail atypique. Le travail atypique peut être défini comme étant tout ce qui n'est pas un travail régulier à temps plein, effectué sur les lieux mêmes de l'entreprise et en vertu d'un contrat à durée indéterminée. On parle donc du travail à temps partiel ou temporaire, du travail sur appel ou offert par une agence de placement. On parle du travail autonome qui n'en est pas toujours, du travail à domicile ou encore du télétravail. Travail atypique rime très souvent avec précarité. Lorsqu'on additionne le nombre insuffisant d'heures de travail aux faibles taux horaires et aux périodes de travail entrecoupées de périodes de chômage ou de recherche de contrats, on atteint l'appauvrissement économique.

La disparité de traitement des travailleuses et travailleurs atypique prend des proportions importantes. Un exemple probant est l'écart salarial touchant les travailleuses et travailleurs d'agences, qui gagnent en moyenne 40 % de moins que les personnes engagées directement par l'entreprise cliente de l'agence, pour des tâches comparables. De plus, la plupart des travailleuses et travailleurs atypiques n'ont pas droit aux assurances collectives ni aux régimes de retraite offerts par l'employeur. La conciliation famille-travail se conjugue mal avec le travail sur appel ou avec la combinaison de deux emplois ou plus pour arriver au nombre d'heures de travail nécessaire pour vivre.

Les lois du travail, conçues à l'origine pour apporter un minimum de protection sociale aux personnes salariées, ne se sont pas adaptées à ces nouvelles réalités axées sur la flexibilité. Par exemple, lorsque vient le temps de faire valoir leurs droits, les travailleuses et travailleurs d'agence ne savent plus à qui réclamer leur dû : à l'agence qui les embauche ou à l'entreprise cliente de l'agence qui exerce un contrôle au quotidien sur leur travail ? Dans les faits, ils se retrouvent exclus de l'application de plusieurs normes du travail. Le service continu, qui détermine l'application de certaines normes du travail comme la durée du préavis, la durée des vacances et la protection contre un congédiement injuste, est difficile à cumuler quand on occupe un emploi précaire.

Au bas de l'échelle dénonce depuis longtemps les ravages du travail précaire et réclame que des modifications soient apportées aux lois du travail afin de freiner la précarisation et aussi d'assurer aux travailleuses et travailleurs des protections qui tiennent compte des nouvelles réalités du travail. Dans le contexte actuel des fusions d'entreprises, des restructurations et de la

globalisation des marchés, les travailleuses et travailleurs ont plus que jamais besoin d'être protégés par des normes du travail justes et équitables.

L'accès à la syndicalisation est aussi complexifié et fragilisé par le travail atypique. Le degré élevé d'instabilité, les horaires irréguliers et variables, le cumul d'emplois, le travail temporaire, à domicile, et la diversité des statuts d'emploi, tout cela a pour effet d'isoler et de diviser les travailleuses et travailleurs. Cela réduit la possibilité de s'identifier à une équipe de travail, ce qui a évidemment un effet négatif sur l'exercice du droit d'association et sur le maintien en emploi.

Les personnes confinées au travail atypique et précaire, parce qu'elles ne trouvent pas d'emploi stable offrant de bonnes conditions de travail, ont peu de protection en cas de maladie et une faible capacité à contribuer à un régime de retraite. Lorsqu'elles arrivent à sa qualifier, elles doivent faire appel régulièrement à l'assurance-emploi pour combler les périodes sans affectations ou revenus suffisants. Les travailleuses et travailleurs atypiques et précaires viennent grossir les rangs des personnes pauvres qui font appel aux banques alimentaires et dont le travail ne réussit pas à les sortir de la pauvreté. En 2015, 10,5 % des personnes qui ont eu recours aux banques alimentaires au Québec avaient un revenu d'emploi.¹⁶

À moyen et long terme, la précarité du travail a des incidences et des impacts négatifs auxquels nous ne réfléchissons pas suffisamment lorsque seule la vision de la croissance économique des entreprises est prise en ligne de compte.

Dans le même ordre d'idée, la Commission du droit de l'Ontario a très bien documenté tous ces aspects des impacts de la précarité du travail. Elle souligne les impacts sur la santé physique et mentale des travailleuses et des travailleurs, sur leurs relations interpersonnelles et sur les communautés. De plus, le rapport soulève un enjeu de taille auquel nous faisons déjà face, puisque la précarisation du travail a déjà fait un bon nombre de victimes.

« Les travailleurs qui ont occupé des emplois précaires au cours de leur vie active souffriront de leurs ramifications en vieillissant : ils peuvent être obligés de travailler après l'âge auquel ils auraient aimé prendre leur retraite; leur santé peut souffrir parce qu'ils ont eu accès à une moins grande quantité de congés de maladie payés que les employés détenant des emplois plus sûrs; ils peuvent avoir été incapables d'épargner ou de contribuer à un RÉER et ils sont peu susceptibles de détenir un régime de retraite privé. »¹⁷

C'est pourquoi nous pensons que le plan de lutte à la pauvreté doit avoir comme objectifs de freiner la précarisation du travail et de développer, voire renforcer, les protections sociales et sécuriser les parcours professionnels des travailleuses et travailleurs qui n'ont pas la chance d'être syndiqués.

¹⁶ Source bilan faim 2015, p.3

http://www.banquesalimentaires.org/wpcontent/uploads/2015/11/BilanFaimQc2015_FINAL.pdf

¹⁷ Travailleurs vulnérables et travail précaire : document d'information - Décembre 2010, Commission du droit de l'Ontario (CDO).

Les précaires parmi les plus précaires, des droits à rehausser : trois exemples pour illustrer les problématiques et les enjeux liés au travail atypique et précaire

1^{er} exemple : Les travailleuses et travailleurs d'agences de placement temporaire

Le besoin de protections de ces travailleuses et travailleurs, particulièrement précaires, a été largement démontré avec le rapport « Bernier » publié en 2003. Depuis, les choses ne se sont pas améliorées puisque cette industrie est en constante croissance. Au bas de l'échelle a publié un argumentaire complet en mai 2013 (10 ans après le rapport Bernier) identifiant les problèmes liés aux pratiques de cette industrie non normée et les encadrements qui viendraient protéger les droits et améliorer les conditions de travail d'un secteur important.

Les agences de location de main-d'œuvre ne créent pas d'emploi. Elles sont l'intermédiaire entre un lieu de travail et une personne en recherche d'emploi¹⁸. Elles deviennent de plus en plus incontournables pour un nombre important de travailleuses et de travailleurs. Les postes affichés par les agences dans les centres d'emploi, les journaux locaux et souvent les journaux des communautés culturelles attirent les personnes en recherche d'emploi. Les jeunes et les personnes immigrantes sont particulièrement susceptibles d'utiliser les services d'une agence, afin de trouver une première expérience (québécoise) de travail à inscrire dans leur curriculum vitae. Or, très souvent, les affectations obtenues sont en dessous de leurs compétences ou hors du secteur de travail souhaité et ne feront finalement pas partie de leur historique d'emploi.

La plupart des provinces canadiennes à l'ouest du Québec disposent de réglementations imposant minimalement un permis d'opération obligatoire et renouvelable. Plus récemment, le gouvernement de l'Ontario, dans sa lutte contre la pauvreté, a mis en place un certain nombre de protections pour les personnes salariées d'agences. Essentiellement, l'Ontario a mis fin au « frein à l'embauche » que représentaient certaines clauses des contrats des agences de location de main-d'œuvre. Ces clauses pénalisaient la personne salariée d'une agence qui aurait accepté un poste au sein de l'entreprise utilisatrice ou le lui interdisaient. Le gouvernement de l'Ontario a conclu que ces clauses maintenaient une catégorie de travailleuses et travailleurs dans la pauvreté forcée. On aimerait bien que cela se fasse aussi ici.

Il arrive que des entreprises aient de véritables besoins de main-d'œuvre temporaire, qu'il s'agisse du remplacement d'un congé de maternité ou de maladie, ou d'un surcroît provisoire de travail. Mais la prolifération et l'essor constant de cette industrie du travail temporaire ne peuvent s'expliquer par ces seuls besoins occasionnels. En réalité, des postes permanents sont transformés en postes temporaires pour, entre autres, réduire les coûts de main-d'œuvre, contourner les lois du travail, éviter ou affaiblir la syndicalisation. L'enquête effectuée par la Commission des normes du travail en fait une démonstration assez impressionnante : 41 % des salariés d'agences sont dans le même poste depuis plus d'un an, la moyenne de durée des affectations est de 20,4 mois. 70 % travaillent cinq jours et plus, 42 % travaillent 40 heures et plus chaque semaine pour une

¹⁸ Publié en 2013, le rapport annuel de Statistique Canada indique des revenus pour l'année de 2011 de plus de 1 milliard 343 millions, et ce, pour plusieurs centaines de bureaux d'agences répartis sur le territoire du Québec, mais surtout concentrés dans les grands centres (plus de 80% à Montréal et environ).

moyenne d'heures travaillées (ensemble) de 34,2 heures semaine. Il s'agit donc d'emploi à temps plein, régulier et de longue durée. Il n'est pas rare que des personnes travaillant pour une agence soient dans la même affectation depuis plusieurs années et soient payées par l'agence. L'utilisation des agences sert en partie à offrir des conditions moindres et à se déresponsabiliser de ses obligations d'employeur.

Au bas de l'échelle a développé de nombreuses propositions visant l'encadrement des pratiques des agences de placement temporaire afin de mieux protéger les droits des travailleuses et travailleurs et faciliter une sortie de la précarité.¹⁹ Nous considérons qu'un plan de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale doit se pencher sur les facteurs du travail précaire qui maintiennent les personnes en situation de vulnérabilité sociale et financière.

Les clauses de contrats des agences de travail temporaire, qui empêchent les personnes de prendre un emploi dans l'entreprise cliente de l'agence, en sont un exemple. La question des disparités de traitement sur le statut d'emploi en est un autre. La disparité de traitement ne porte pas que sur les différences salariales, mais aussi sur l'ensemble des avantages sociaux. Une personne provenant d'une agence de placement temporaire n'aura pas accès aux avantages sociaux prévus dans l'entreprise utilisatrice, que ce soit les congés de maladie payés, l'assurance maladie ou l'assurance salaire, les régimes de retraite, la formation ou l'avancement. De plus, l'application des principes de l'équité salariale lui est à peu près impossible et elle n'a pratiquement pas accès à la syndicalisation.

L'interdiction de disparité de traitement sur les statuts d'emplois permettrait d'assurer de meilleures conditions de travail non seulement aux personnes qui travaillent pour les agences de placement temporaire, mais aussi à toutes celles embauchées sous un statut d'emploi atypique, tel que connu actuellement ou qui pourrait se développer ultérieurement.

2^e exemple : Le programme de chèque emploi service (CES)

Des milliers de personnes, surtout des femmes (90 %), gagnent leur vie en prenant soin, à domicile, de personnes handicapées ou en perte d'autonomie. Avec le vieillissement de la population, on peut présumer que le phénomène ira croissant. « Les données les plus récentes obtenues du MSSS indiquent qu'au 5 mars 2012, 10 036 employées étaient inscrites au programme du CES, et de ce nombre, 94 % sont des femmes et 6 % sont des hommes »²⁰.

Le secteur des soins à domicile ou du « care » est assumé presque exclusivement par des femmes. C'est un secteur en expansion, dont les budgets sont gérés en grande partie par les réseaux de la santé et des services sociaux et dont les contrats sont exécutés très souvent en sous-traitance :

¹⁹ <http://www.aubasdelechele.ca/assets/files/Argumentaire%20agences%202014.pdf>

²⁰ Boivin Louise, *Régulation juridique du travail, pouvoir stratégique et précarisation des emplois dans les réseaux: trois études de cas sur les réseaux de services d'aide à domicile au Québec*, Thèse présentée à la Faculté des arts et des sciences en vue de l'obtention du grade de Ph.D. en relations industrielles, Université de Montréal, Août 2013

entreprises d'économie sociale, agences de placement temporaire et programme chèque-emploi service.

Ces personnes qui travaillent en maison privée comptent parmi les plus vulnérables, notamment parce qu'elles sont très isolées. De plus, elles effectuent un travail traditionnellement féminin, peu valorisé et mal rémunéré. Nous sommes très préoccupés par la situation des travailleuses et des travailleurs de gré à gré, qui œuvrent en maintien à domicile, et dont les conditions de travail sont particulièrement précaires.

Nous ne ferons pas l'historique de ce programme qui s'est transformé au cours des ans. Notons qu'en 1998 le gouvernement du Québec, soucieux de mettre fin au travail au noir et, dit-il, d'améliorer les protections sociales des personnes payées par le programme qui s'appelait alors « l'allocation directe », met en place la mécanique du chèque emploi-service. Dorénavant, l'allocation n'est plus remise directement aux personnes handicapées ou âgées nécessitant des soins à domicile. Ces dernières, ainsi que les personnes à leur emploi, doivent maintenant s'inscrire au Centre de traitement du chèque emploi-service des services de paie Desjardins, qui se charge de faire tous les prélèvements à la source et de remettre une paie « nette » aux personnes salariées. Le premier objectif du gouvernement, c'est-à-dire la fin du travail au noir relié à l'allocation directe, est atteint.

Qu'en est-il du second objectif, qui vise l'amélioration de la protection sociale des personnes rémunérées par le chèque emploi-service?

Au fil des ans, les conditions de travail de ces personnes se sont modifiées. Elles sont maintenant couvertes par la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (Au bas de l'échelle a d'ailleurs fait des pressions en ce sens il y a quelques années), elles cotisent au Régime des rentes du Québec et elles peuvent recevoir des prestations d'assurance-emploi. Cependant, malgré certaines améliorations, de nombreux problèmes demeurent. Leurs conditions salariales sont déplorables, malgré la lourdeur de leurs responsabilités et de leurs tâches. De nombreuses tâches auparavant effectuées par les auxiliaires familiales des CLSC leur ont d'ailleurs été peu à peu transférées. Les taux horaires des employées du chèque emploi-service varient d'une région à l'autre, mais se situent en moyenne autour de 12 \$ l'heure. Seules les heures effectuées auprès du bénéficiaire sont payées. Ainsi, les heures de déplacement entre les bénéficiaires ne sont pas remboursées (idem pour les agences de placement) et les frais de déplacement sont aussi à la charge des travailleuses. Ces frais sont importants lorsque les déplacements se font sur des distances importantes, soit en région ou en banlieue, par exemple.

De plus, l'application de la Loi sur les normes du travail pose de sérieuses difficultés et cela s'explique en grande partie par le fait que la personne qui reçoit les services est aussi identifiée comme l'employeur, plutôt que le CSSS, qui intervient, d'ailleurs, dans la relation.

En dispensant des services à plusieurs personnes, les travailleuses n'ont pas un employeur, mais plusieurs. Si elles travaillent plus de 40 heures par semaine, mais pour plusieurs employeurs, elles n'ont pas droit à la majoration pour les heures supplémentaires. Le programme du chèque

emploi-service ne prévoit pas que certaines personnes puissent atteindre cinq ans de service continu et avoir ainsi droit à 6 % de vacances plutôt qu'à 4 %. Bref, les problèmes sont nombreux !

Si ces personnes décident d'exercer les recours que la Loi sur les normes du travail leur octroie, la difficulté d'identification de l'employeur se pose. La relation d'aide qui se développe entre les travailleuses et les usagers du service rend difficile l'utilisation du recours légal pour faire valoir ses droits. Les travailleuses du CES peuvent être tentées de renoncer à porter plainte à l'égard d'un usager qu'elles desservent sur une base régulière ou de mener à terme une plainte si ce n'est pas le CSSS qui est interpellé à titre d'employeur.

Il est inadmissible que le gouvernement développe en maintien à domicile des emplois de si mauvaise qualité et on peut sérieusement interroger sa volonté réelle d'améliorer la protection sociale des personnes rémunérées par le chèque emploi-service. Ces personnes font les frais de la volonté du gouvernement d'offrir des services de maintien à domicile à moindre coût et ne constituent ni plus ni moins que de la main-d'œuvre à rabais. Ces problèmes n'existeraient pas si les CSSS (qui établissent les besoins, accordent les allocations et s'assurent de la qualité des services) étaient reconnus comme employeurs, plutôt que la personne qui reçoit les services. Nous croyons qu'il est possible de répondre aux besoins des personnes handicapées ou âgées tout en améliorant les conditions de travail dans ce secteur.

3^e exemple : Les travailleuses et travailleurs autonomes : vrais ou faux

Le travail autonome occupe une part importante du travail atypique et précaire. Depuis quelques années, le taux de travail atypique se maintient autour de 38 % de l'emploi total. Ses formes sont diverses et le travail autonome y occupe une place importante : près de 37 % des emplois atypiques et 14 % de l'emploi total.²¹ La situation du travail autonome est complexe. Les catégories, situations et revenus sont très variables d'une personne à l'autre et d'une année à l'autre.

Ceux qui semblent le mieux s'en sortir sont les travailleurs indépendants avec aide (employés ou sous-traitants). Toutefois, ceux-ci sont légèrement en déclin alors que les travailleurs autonomes sans aide sont en hausses²². De nombreux secteurs d'emploi imposent ce statut. C'est le cas pour beaucoup de professionnelles et professionnels de la télévision et du cinéma, de traducteurs et traductrices, de conceptrices et concepteurs de jeux, de personnes dans le domaine du tourisme, des soins personnels, et bien d'autres.

La transformation d'emplois salariés en travail « indépendant » avantage plus l'employeur que la travailleuse ou le travailleur. En effet, l'employeur, en plus de ne plus avoir à respecter les lois du travail, économise en ne contribuant pas à différents régimes publics. Les motivations des

²¹ <http://www.stat.gouv.qc.ca/docs-hmi/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201410.pdf> consulté le 28 janvier 2016

²² [idem](#)

travailleuses et les travailleurs qui acceptent le statut « autonome » ne sont pas homogènes. Ils peuvent, par exemple, avoir peur de perdre leur emploi, ou de ne pas l'obtenir, ou ils sont attirés par les valeurs d'indépendance, de liberté et de contrôle souvent liés à ce statut (qui ne s'appliquent pas toujours dans la réalité).

Quelques-uns des désavantages du travail « autonome »

La travailleuse ou le travailleur autonome n'a pas accès aux avantages conférés par la *Loi sur les normes du travail* (salaire minimum, paiement majoré des heures supplémentaires, congé annuel rémunéré, recours pour congédiement sans cause juste, etc.).

La travailleuse ou le travailleur autonome doit assumer l'entièreté des protections sociales liées à aux revenus s'il veut en bénéficier :

- Prestations d'assurance-emploi : Les travailleuses et les travailleurs autonomes peuvent cotiser à l'assurance-emploi pour recevoir les prestations spéciales : prestations de maladie, de compassion ou pour les parents d'enfants gravement malades. Une fois qu'ils ont reçu ne serait-ce qu'une semaine de prestations, ils ne peuvent plus cesser de verser les cotisations. Une travailleuse ou un travailleur autonome qui consacre peu de temps à ses activités de travail autonome, et qui a eu par ailleurs un emploi salarié, peut recevoir des prestations régulières s'il cherche un emploi à temps plein²³.
- Prestations d'assurance parentale : Pour être admissible au RQAP en tant que travailleur autonome, il faut payer une cotisation d'un montant supérieur à celui de la personne salariée.
- Prestation du Régime des rentes du Québec : Le Régime de rentes du Québec est un régime d'assurance publique et obligatoire pour les travailleurs âgés de 18 ans et plus dont le revenu annuel dépasse 3 500 \$. Le régime est financé uniquement par vos cotisations si vous êtes un travailleur autonome²⁴.
- Prestations de la CSST : Le travailleur doit souscrire à une « protection personnelle », c'est-à-dire qu'il assumera les charges sociales qui sont, dans le cas d'une personne salariée, payées par l'employeur. À noter que la travailleuse autonome, dont l'entreprise n'est pas constituée en personne morale (corporation), n'est pas admissible au programme « Pour une maternité sans danger »²⁵ (retrait préventif pour la femme enceinte ou qui allaite).

²³ L'assurance-emploi verse des prestations de pêcheur aux travailleurs indépendants qui se livrent à la pêche et qui cherchent activement un emploi : <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/prestations/pecheur.shtml> consulté le 28 janvier 2016

²⁴ http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/travail/emploi_rrq/travailleur_autonome/Pages/travailleur_autonome.aspx consulté le 28 janvier 2016

²⁵ <http://www.csst.qc.ca/employeurs/assurance/protections/protection-personnelle/pages/protection-personnelle.aspx> consulté le 28 janvier 2016

La travailleuse ou le travailleur autonome devra aussi assumer les pertes liées aux périodes d'inactivité (vacances, jours fériés, chômage). Il devra entreprendre un recours à ses propres frais en cas de non-paiement des sommes dues. Il n'aura aucun recours si son contrat n'est pas renouvelé. Il devra assumer lui-même les frais d'une police d'assurance responsabilité et les risques de poursuite civile en cas d'erreur ou de faute, quoiqu'il arrive que des personnes salariées déboursent aussi de tels frais.

L'irrégularité des revenus, les périodes sans contrats lucratifs, la baisse de clientèle ont des impacts sur la capacité financière d'un bon nombre de travailleurs autonomes qui ne sont pas en mesure de mettre suffisamment d'argent de côté pour voir venir les périodes maigres. Ils ne sont pas non plus toujours en mesure d'investir dans des REER et de préparer leurs retraites.

Le plan de lutte à la pauvreté devrait s'intéresser davantage à la transformation d'emploi permanent en travail autonome. Les protections liées au travail sont de plus en plus déficientes. Les travailleuses et travailleurs autonomes portent l'ensemble des risques et n'ont très souvent pas les moyens de se payer des protections par exemple, en cas de maladie ou de maternité.

Une précarité à compenser

À l'instar de beaucoup d'autres qui ont réfléchi à ces questions, nous pensons que le prochain plan de lutte contre la pauvreté devrait responsabiliser les entreprises qui engendrent la précarité. C'est-à-dire que, lorsqu'une entreprise choisit d'utiliser la force de travail de personnes à qui elle demande de l'adaptabilité, des compétences et de la souplesse, sans contrepartie de stabilité et de sécurité d'emploi comme un horaire, des revenus prévisibles, de l'avancement, l'accès à de la formation et de la reconnaissance, cela devrait donner lieu à une indemnité compensatoire. En fait, la flexibilité a un coût réel et il n'y a pas de raison pour que ce soit uniquement les travailleuses et travailleurs qui en fassent les frais. À l'exemple de la France, nous pensons que la précarité se compense financièrement. L'instauration d'une indemnité de précarité payable à la fin de chaque contrat de travail temporaire améliore les conditions financières des personnes et partage le poids de la précarité.

Orientation 4 « Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société »

Reconnaître la responsabilité sociale des entreprises et associer les partenaires du marché du travail

La Conciliation famille/travail/études

Il est primordial d'arrêter de faire reposer sur les seules épaules des individus-es (et encore trop souvent des femmes) le poids de la difficile conciliation entre les obligations familiales, professionnelles et étudiantes. Les milieux de travail et d'études doivent s'adapter et tenir compte des besoins des personnes qui ont la responsabilité d'enfants et/ou de proches malades, handicapés ou vivant avec des limitations.

En général, dans la sphère familiale, les femmes sont encore les principales responsables des tâches domestiques, des soins à la famille et de l'arrimage entre les responsabilités familiales et celles du travail. En 2013, le nombre d'heures d'absence moyen de l'ensemble des femmes salariées québécoises pour des obligations personnelles ou familiales étaient de 71,9 heures, alors que chez les hommes, la moyenne était de 17,2 heures durant la même année.²⁶ À cela, ajoutons la réalité des familles monoparentales qui représentent au Québec, selon le recensement de 2011, 28,7 % des familles, dont la très majorité ont une femme à leur tête (76 %).

Les journées de travail s'intensifient et souvent le temps travaillé s'étale en dehors de la semaine régulière de travail. On exige de plus en plus la disponibilité constante des travailleuses et travailleurs. On leur demande d'être joignables en tout temps. Sans compter les heures supplémentaires imposées à la dernière minute et les horaires de travail imprévisibles. De plus, la précarisation du travail rend très difficile la prévisibilité en matière de temps de travail et de revenus.

Il faut tenir compte de la composition et des nouvelles dynamiques des familles, ainsi que du vieillissement de la population. Les proches aidants font économiser des sommes astronomiques au système public. Le stress lié au rythme de la société actuelle et de ses exigences a des effets négatifs importants sur la santé, la vie des familles et la collectivité. Une meilleure adéquation entre les responsabilités familiales et les études favoriserait un retour aux études de personnes qui pourraient ainsi améliorer leurs parcours professionnels et leurs revenus de travail en ayant accès à des emplois de meilleure qualité. De même, les difficultés d'accès à des services de garde éducatifs tenant compte des besoins des parents étudiants et des personnes avec des horaires de travail atypiques doivent être résolues.

Bien sûr, la Loi sur les normes du travail (LNT) prévoit 10 jours de congé pour les besoins des familles, mais aucune de ces journées n'est payée. De plus, la LNT ne prévoit aucune journée de

²⁶ Institut de la statistique du Québec 2014. http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/heures-horaire/hebdomadaires/heure_annuelle.html consulté le 28 janvier 2016

maladie payée. Les personnes à bas salaire (souvent celles qui ont les plus mauvaises conditions de travail) n'ont pas les moyens de perdre des journées de salaire que ce soit parce qu'elles sont malades ou pour pourvoir aux imprévus de la famille.

Les employeurs n'ont aucune obligation à fournir les horaires de travail à l'avance. Comment organiser la vie de la famille sans savoir à quels moments on doit être disponibles pour le travail?

Aussi, les travailleuses et travailleurs pour faciliter la conciliation entre la famille et le travail devraient pouvoir disposer de vraies périodes de pauses. Les périodes de pause sont importantes pour les personnes qui ont des responsabilités familiales, ne serait-ce que pour s'assurer que tout va bien à la maison ou pour prendre un rendez-vous médical, scolaire ou autre.

De même, l'augmentation des congés annuelle faciliterait la vie des familles et des personnes. Les conditions accordées au Québec à cet égard sont archaïques si on les compare à celles que l'on retrouve dans de nombreux pays industrialisés, notamment en Europe où la norme minimale pour le congé annuel est de quatre ou cinq semaines, plutôt que deux comme c'est le cas chez nous.

L'amélioration de la Loi sur les normes du travail est un moyen direct que le prochain plan de lutte à la pauvreté pourrait cibler pour assurer de meilleures conditions à l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise, syndiquée ou non.

Nous militons aussi pour une loi-cadre en conciliation famille/travail/études. Une loi qui obligerait tous les milieux de travail et établissements d'enseignement à réaliser une démarche permettant d'identifier les besoins des travailleuses et travailleurs, des étudiantes et étudiants en matière de conciliation famille/travail/études. Cette démarche devrait obligatoirement déboucher sur la mise en place de mesures concrètes répondant aux diverses problématiques identifiées.²⁷

Ainsi, en promulguant des mesures de conciliation famille-travail-études et des ressources adaptées, l'accès au travail et aux études est facilité. On améliore aussi la santé physique et mentale des personnes en réduisant le stress lié aux exigences de porter individuellement des responsabilités qui devraient être partagées par l'ensemble de la société. Nous espérons que vous tiendrez compte de ces différents aspects dans le prochain plan de lutte à la pauvreté.

²⁷ Il s'agit d'une revendication mise de l'avant par la Coalition pour la conciliation famille/travail/études, dont Au bas de l'échelle est un membre actif.

En conclusion

La surreprésentation des femmes dans le travail qui maintient dans la précarité

Les femmes au salaire minimum

Au Québec, en 2013, un peu plus de 216 000 personnes occupaient un emploi au salaire minimum, ce qui représente environ 6,2 % de l'ensemble de la main-d'œuvre salariée du Québec. De ce nombre, 61 % sont des femmes, une surreprésentation, puisqu'elles n'occupent que 49 % de l'emploi total²⁸. Cette surreprésentation ne date d'ailleurs pas d'hier : au Québec, de 1997 à 2012, la proportion moyenne de femmes au salaire minimum était de près de 61 %. De plus, la plupart des personnes au salaire minimum ne sont pas syndiquées (90 %) et travaillent en moyenne 25 heures par semaine.

En visant une revalorisation des emplois faiblement rémunérés, détenus en majorité par des femmes, la politique du salaire minimum au Québec peut devenir un élément important de lutte pour l'atteinte de l'équité salariale. D'autant plus qu'une étude du ministère du Travail nous révèle qu'une hausse du salaire minimum a une incidence positive sur la rémunération de 20 % de la main-d'œuvre au Québec, et particulièrement sur 25 % de la main-d'œuvre féminine.

Les femmes et le travail atypique

Les formes d'emploi atypique semblent avoir atteint un taux qui se stabilise depuis quelques années autour de 38 % (ce qui est beaucoup); on ne peut donc pas parler de progression... Ce qui change est la composition de ce 38 % d'emplois atypiques et précaires.

Le travail à temps partiel y occupe toujours une bonne part, et les préjugés voulant que les femmes en fassent le choix pour concilier famille et travail sont toujours tenaces. Toutefois, en analysant les données, on constate chez les 15 à 24 ans, que la première raison du temps partiel est le fait d'être aux études à 71 %, et au deuxième rang, à 20 %, l'incapacité à trouver du temps plein. Chez les 25 à 44 ans, c'est l'incapacité de trouver du temps plein à 37 % et au deuxième rang, les obligations familiales à 29 %.²⁹ Il est possible d'occuper un poste permanent à temps partiel, bien que ce dernier soit plus souvent temporaire (58,6 % du temps partiel³⁰). Plusieurs personnes tenteront donc de cumuler des emplois pour atteindre un revenu assurant les dépenses de base, qui vont en augmentant, avec la complexité que cela représente.

Les personnes sur appel constituent un autre groupe particulièrement vulnérable des emplois précaires. Elles sont tenues d'offrir une grande disponibilité et elles ne reçoivent aucune contrepartie de garanties d'heures de travail ou de revenus assurés. Le cumul d'emploi est difficile dans ces conditions. Il peut y avoir des semaines payantes et d'autres sans revenus. Les travailleuses et travailleurs des agences de placement temporaire sont dans cette catégorie.

²⁸ http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/Ken213_Afich_Tabl.page_tabl?p_iden_tran=REPERQPLKCG51-85943195314rWbi%60&p_lang=1&P_M_O=ISQ&P_ID_SS_DOMN=1096&P_ID_RAPRT=2852 consulté le 28 janvier 2016

²⁹ Statistique Canada, raisons du travail à temps partiel selon le sexe et l'âge, tableau CANSIM, 09-01-2015

³⁰ Yerochewski, Carole (2014) *Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité, travailleuses et travailleurs pauvres au Québec et dans le monde*, Presses de l'Université du Québec p.61.

Des recherches démontrent que les femmes sont particulièrement nombreuses dans la catégorie de travailleurs indépendants sans employés, la catégorie la plus vulnérable sur le plan économique.³¹ Sans oublier que les personnes de cette catégorie de travail sont complètement exclues de la protection des lois du travail, dont la Loi sur les normes du travail, et portent seules tous les risques. Celui de la maladie étant le plus lourd en l'absence de revenu de remplacement.³²

Ce déficit de conditions de travail et de protections sociales est d'autant plus problématique qu'il affecte davantage certaines catégories de travailleuses et de travailleurs : les femmes, les jeunes et les personnes appartenant à une minorité visible sont particulièrement désavantagées, puisqu'elles sont non seulement plus nombreuses à occuper un emploi atypique, mais aussi parce qu'elles se retrouvent de façon disproportionnée dans les formes de travail les plus précaires.

Cette présence importante des femmes dans le travail qui ne permet pas de sortir de la pauvreté a des impacts tout au long de la vie. Que ce soit parce qu'elles portent le poids de la conciliation famille/travail en travaillant moins d'heures, ou parce qu'elles n'ont accès qu'à du travail peu rémunéré; les effets se poursuivent également lorsque vient le temps de la retraite.

La pauvreté des femmes se perpétue à la retraite

« Les femmes à la retraite ont toujours des revenus inférieurs de plus de 40 % à ceux des hommes. Davantage que les hommes, les femmes doivent compter sur les régimes publics, notamment la Pension de la sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti. En effet, en 2012, 51 % des femmes, comparativement à 41 % des hommes, sont suffisamment pauvres pour recevoir le supplément. Les femmes sont mieux desservies par les régimes publics que par les régimes privés, même si elles ne reçoivent toujours pas autant que les hommes à titre de RRQ/RPC. Face à la recrudescence de la pauvreté, particulièrement chez les femmes vivant seules, la seule solution viable est d'améliorer les régimes publics de retraite, notamment la RRQ/RPC et le SRG. Entre autres, il faut revenir sur la décision de hausser l'âge de la retraite pour la PSV et ses compléments de 65 à 67 ans. »³³

De plus, la retraite des femmes est généralement plus longue que celle des hommes. Une femme de 67 ans en 2015 vivrait, selon des études actuarielles récentes, jusqu'à 88,5 ans. À un âge donné, l'espérance de vie n'est pas la même selon le sexe. En effet, les femmes vivent plus longtemps que les hommes. Il est donc important que les femmes d'aujourd'hui épargnent le plus tôt possible compte tenu de cette réalité incontournable. Les nouvelles retraitées auront besoin d'un revenu de retraite pendant plus de 20 ans. On constate encore aujourd'hui que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre dans des conditions de précarité et de pauvreté.³⁴

En 2015, les personnes de 65 ans et plus comptent 800 899 femmes et 651 616 hommes, constituant ainsi 17,6 % de la population du Québec. La proportion des femmes seules de 65 ans

³¹ D'Amours, Martine (2006). *Le travail indépendant- Un révélateur des mutations du travail*, Québec, Presses de l'université du Québec, 217 p.

³² D'Amours, Martine (2009) « Travail précaire et gestion des risques : vers un nouveau modèle social », *Lien social et politiques*, no 61, p. 109-121.

³³ Ruth Rose, article : <http://www.irec.net/index.jsp?p=35&f=1589> consulté le 28 janvier 2016

³⁴ <http://www.questionretraite.qc.ca/fr/chroniques/qu-en-est-il-pour-les-femmes-aujourd-hui/> consulté le 28 janvier 2016

et plus est deux fois plus élevée que celle des hommes seuls. Une forte augmentation du nombre des personnes de 65 ans et plus est prévue pour les années à venir.³⁵

Aussi nous pensons qu'il est essentiel que le gouvernement assure à tous les niveaux une constance et une cohérence de ses actions. Un arrimage entre les différents ministères est nécessaire et, plus que jamais, l'analyse différenciée selon le sexe (ADS) doit s'insérer dans les plans d'action.

³⁵ http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique/Portait_stat_HommesFemmes_Web.pdf consulté le 28 janvier 2016