

Actrices des mutations ou responsables de leur précarité ? Travailleuses pauvres et politiques publiques au Québec

Carole Yerochewski et Francis Fortier

Volume 8, numéro 2, 2013

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1027056ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1027056ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Centre d'étude et de recherche sur l'emploi, le syndicalisme et le travail

ISSN

1918-9354 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Yerochewski, C. & Fortier, F. (2013). Actrices des mutations ou responsables de leur précarité ? Travailleuses pauvres et politiques publiques au Québec. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 8(2), 35–60. <https://doi.org/10.7202/1027056ar>

Résumé de l'article

La construction des statistiques de travailleur pauvre tient pour acquis que les ménages mettent en commun leurs revenus et perpétue une vision du monde du travail reposant sur la norme de l'emploi à temps plein et permanent. Partant du concept de revenu d'activité proposé par S. Ponthieux (2009), cet article met en lumière les impacts du choix d'une définition de travailleur sur la représentation statistique de la pauvreté en emploi : les femmes constituent la majeure partie des travailleurs pauvres et leur pourcentage parmi les ménages de travailleurs pauvres progresse. Leur insertion sur le marché du travail s'avère ainsi très inégale, et cette inégalité est renforcée par des politiques publiques qui s'appuient sur la division genrée et racialisée du travail pour réduire ses coûts de main-d'oeuvre.

Actrices des mutations ou responsables de leur précarité ? Travailleuses pauvres et politiques publiques au Québec¹

Carole Yerochewski²
Université de Montréal

Francis Fortier³
Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS)

RÉSUMÉ

La construction des statistiques de travailleur pauvre tient pour acquis que les ménages mettent en commun leurs revenus et perpétue une vision du monde du travail reposant sur la norme de l'emploi à temps plein et permanent. Partant du concept de revenu d'activité proposé par S. Ponthieux (2009), cet article met en lumière les impacts du choix d'une définition de travailleur sur la représentation statistique de la pauvreté en emploi : les femmes constituent la majeure partie des travailleurs pauvres et leur pourcentage parmi les ménages de travailleurs pauvres progresse. Leur insertion sur le marché du travail s'avère ainsi très inégale, et cette inégalité est renforcée par des politiques publiques qui s'appuient sur la division genrée et racialisée du travail pour réduire ses coûts de main-d'œuvre.

Mots-clés : revenu d'activité, politiques publiques, assurance-chômage, relation tripartite, division du travail, rapports sociaux de genre et racialisés

¹ Cet article s'inspire d'un ouvrage à paraître aux Presses de l'Université du Québec, intitulé *Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité. Travailleuses et travailleurs pauvres au Québec et dans le monde*, par Carole Yerochewski avec la collaboration de Francis Fortier. Il en reprend partiellement le cadre d'analyse et la méthodologie.

² Carole Yerochewski est titulaire d'un doctorat en sociologie de l'Université de Montréal.

³ Francis Fortier est chercheur à l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS). Carole Yerochewski et Francis Fortier sont membres du Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS). Courriel : carole.yerochewski@umontreal.ca.

INTRODUCTION

Le Canada est l'un des pays – avec les États-Unis et maintenant l'Allemagne – qui détiennent un record en termes de proportion d'emplois à bas salaires (environ le quart des emplois ; Larochelle-Côté et Dionne, 2009). Mais cette importante proportion n'aurait pas de répercussion sur la pauvreté. Selon une étude du ministère du Travail québécois, la pauvreté reste un phénomène lié principalement à l'inactivité et au chômage, et les familles où il y a (au moins) un travailleur au salaire minimum ne représenteraient qu'un cas de pauvreté sur six (Mercier et Poulin, 2010). L'OCDE (2013) souligne de son côté que, dans les différents pays, la plupart des travailleurs faiblement rémunérés ne sont pas pauvres. Ni les bas salaires ni les formes atypiques d'emploi, qui se sont pourtant massivement diffusés au cours des 35 dernières années dans les pays industrialisés, n'auraient donc eu d'incidence majeure sur le phénomène des travailleurs pauvres, pourtant en croissance dans le monde (BIT, 2011).

Cependant, si l'on examine comment sont construites les statistiques sur les travailleurs pauvres au Canada ou dans l'Union européenne, on constate qu'elles reposent sur une définition restrictive de la notion de travailleur, qui exclut nombre de situations rencontrées sur le marché du travail. Ainsi au Canada et au Québec, sont considérées comme des travailleurs les personnes ayant effectué au moins 910 heures de travail (Fleury et Fortin, 2006), soit six mois à temps plein (dans l'année qui sert de référence pour le calcul du revenu). Pour l'Union européenne, la norme est encore plus sévère, puisqu'il faut avoir travaillé au moins sept mois à temps plein et être en emploi au moment de l'enquête pour être considéré comme travailleur (Ponthieux, 2009). Toutes ces définitions excluent la plupart des personnes aux emplois atypiques et précaires, qui alternent des périodes de travail, de chômage (indemnisé ou pas) et d'inactivité, ou qui travaillent à temps partiel tout au long de l'année, comme c'est plus souvent le cas pour les femmes (elles représentent plus de 65 % des travailleurs à temps partiel). Si on les réintègre dans l'analyse, on constate qu'au Québec, par exemple, les ménages de travailleurs pauvres deviennent plus nombreux que ceux d'inactifs ou de chômeurs : ils forment 58,4 % des ménages pauvres au lieu de 46 % (Tableau 2).

La façon dont la catégorie de travailleur est définie a donc des répercussions sur l'analyse du phénomène de la pauvreté en emploi et des travailleurs pauvres. Cet article vise à montrer que les constructions statistiques habituelles, qui reposent sur des représentations du travail héritées de la période fordiste – soit la norme de l'emploi à temps plein, permanent... et en général masculin et blanc –, ont deux conséquences principales. Non seulement elles gommant les transformations intervenues, mais elles aboutissent aussi à voiler la façon dont certains secteurs d'activité s'appuient, pour réduire leurs coûts de main-d'œuvre, sur le recours à une main-d'œuvre vulnérabilisée par les emplois qu'elle occupe et par sa « localisation sociale » (Commission du droit de l'Ontario, 2012), c'est-à-dire notamment du fait qu'elle est constituée de femmes et de membres d'un groupe de population racialisée⁴.

⁴ Le terme racialisé ne fait pas référence à la fausse notion de race, mais désigne les rapports sociaux qui se nouent entre groupes de populations et qui peuvent prendre appui sur le racisme (Kergoat, 2009).

Partant d'une critique des représentations au fondement des constructions statistiques officielles, l'article expose la méthodologie retenue pour définir et quantifier les travailleurs et travailleuses pauvres au Québec. Construites à partir de la définition dite extensive du travailleur et du concept de revenu d'activité proposés par S. Ponthieux (2009), les nouvelles statistiques débouchent sur une représentation radicalement différente de l'ampleur du phénomène et de ses causes. L'article propose une analyse de la pauvreté au travail en relation avec la précarisation et s'intéresse dans ce contexte au rôle que jouent au Québec et au Canada les politiques publiques dans l'affaiblissement du pouvoir de négociation de certaines catégories de travailleurs et en particulier des femmes et des populations racialisées. Des exemples pris dans les secteurs des services aux personnes et du soutien scolaire servent à prolonger l'analyse en illustrant comment se perpétue la division genrée et racialisée du travail. La conclusion synthétise les résultats.

CADRE D'ANALYSE ET MÉTHODOLOGIE

La littérature scientifique sur les travailleurs pauvres insiste en général sur le fait que le phénomène des travailleurs pauvres est au confluent des mutations sur le marché du travail et des transformations des États-providence, c'est-à-dire de la façon d'organiser une redistribution de la richesse par les transferts sociaux (Ulysse, 2009). Quand on examine les travailleurs pauvres au sens de travailleurs vivant dans un ménage pauvre, on constate que les temps partiels, les bas salaires ou la précarité du travail, source des situations d'alternance entre emploi, chômage et inactivité, ne sont plus la seule cause, ni même la principale, de la pauvreté des ménages. La configuration familiale, c'est-à-dire le nombre d'adultes qui travaillent et le nombre de personnes à charge (enfants ou adultes), et l'organisation des transferts sociaux selon les revenus des ménages deviennent des facteurs tout aussi importants à prendre en considération.

Cependant, cette perspective centrée sur la famille a aussi ses critiques parmi les sociologues et les anthropologues (Ulysse, Leseman, Crespo, Fontan, Mendell et Belleau, 2009). S'il est vrai, dans les faits, que les ménages sortent plus souvent de la pauvreté parce que les deux conjoints ou compagnons travaillent (Crespo, 2008, cité par Ulysse *et al.* 2009), il est abusif de considérer que ces revenus cumulés dans les déclarations d'impôts sont effectivement partagés au quotidien. Les conjoints, en particulier dans les jeunes générations et les deuxièmes unions, sont de plus en plus nombreux à gérer séparément leurs avoirs ou à ne les mettre que partiellement en commun (Ashby et Burgoyne, 2007, cité par Ulysse *et al.* 2009 : 128). En France, où des études ont été réalisées à ce sujet, la mise en commun des revenus intervient surtout lorsque le couple est marié ou a des enfants. Il est cependant moins fréquent lorsqu'il s'agit d'une famille recomposée ou lorsque le couple est bi-actif et qu'au moins l'un des conjoints est diplômé ou gagne un bon revenu, la fréquence de mise en commun diminuant avec la progression en diplôme et en revenu (Ponthieux, 2012).

Au Québec, les couples qui mettent en commun leurs avoirs et réserves constitueraient même une minorité, selon Belleau (2008, cité par Ulysse *et al.*, 2009). En fait, avec l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, l'autonomisation financière des femmes va de plus en plus de pair avec une gestion séparée des comptes au sein du couple. Et les femmes, qui gagnent en général moins que leur compagnon ou conjoint, ont tendance à faire attention à ce qu'elles dépensent, consacrant leurs revenus au bien-être des enfants, tandis que le conjoint contribue à des dépenses familiales comme les transports et mène ses propres activités (Belleau et Proulx, 2010). Les études montrent bien sûr que nombre de conjoints sont disposés à dépenser plus, à contribuer aux dépenses communes proportionnellement à leur revenu, notamment pour compenser ce travail ménager gratuit qu'effectue leur compagne (Belleau et Proulx, 2010), entretenant ainsi cette division sexuelle du travail qui est le principal enjeu des rapports sociaux de sexe (Kergoat, 2005). Mais la gestion des revenus au sein du couple repose aussi sur des stratégies qui, loin de niveler les disparités de revenus, contribuent à les entretenir, en restreignant les dépenses de la personne qui gagne le moins ; et, même si ce n'est pas le cas, cette personne se sent alors souvent en dette (Belleau et Proulx, 2010).

En France, l'étude de Ponthieux souligne aussi que, lorsque vient le temps d'effectuer une dépense personnelle dans le cas où les revenus sont mis en commun, les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à se restreindre volontairement (12 % contre 6 %). Il est logique de déduire de ces données convergentes que les femmes qui ont un compagnon, mais qui sont pauvres sur le marché du travail, restent prises dans des formes de dépendance à son égard ou possèdent un niveau de vie restreint.

Ces résultats incitent à vouloir innover dans la démarche analytique et méthodologique en cherchant à construire une image des revenus sur le marché du travail au lieu de dresser d'emblée une carte de la pauvreté des ménages qui aboutit systématiquement à gommer les réalités vécues par une partie des femmes (Maruani, 2003). Une autre raison milite en faveur de ce renversement analytique : comme le souligne Ponthieux, la notion traditionnelle de travailleur pauvre est une construction par définition asymétrique, parce qu'elle repose à la fois sur les caractéristiques de l'activité, qui sont individuelles, et sur celles du ménage (en considérant que tout le monde partage le même niveau de vie) ; cette asymétrie ne pose pas problème « si l'on vise à analyser les caractéristiques d'activité des pauvres. Par contre, elle en pose pour l'analyse des facteurs de la pauvreté des travailleurs, du moins si on entend cette analyse comme la recherche du lien entre l'activité individuelle et la pauvreté » (Ponthieux, 2009 : 29).

Or, ce qui constitue un enjeu social est bien de comprendre les raisons de la pauvreté au travail, outre celui de quantifier le phénomène. Mais en continuant de regarder la situation des individus à partir de la réaffectation des revenus disponibles du ménage, on donne une ampleur statistique aux situations de chômage ou d'inactivité (Ponthieux, 2009). Car on prend comme population de référence toutes les personnes, y compris les étudiants, les retraités et les enfants, qui ne font pas partie des populations actives ni de celles dont on s'attend à ce qu'elles travaillent. Automatiquement, la

proportion parmi les pauvres de personnes sans revenu de travail augmente, puisqu'en fait l'échantillon est la population totale et non les personnes dont l'emploi est censé être l'occupation principale.

On ajoute encore un biais à la mesure du phénomène et à son analyse lorsqu'on part d'une définition restrictive de la notion de travailleur, car éliminer les personnes qui n'ont pas travaillé 910 heures ou au moins six mois à temps plein dans l'année revient à grossir les proportions d'inactifs d'un côté et celles de travailleurs permanents à temps plein de l'autre (calculs Gireps et Ponthieux, 2009).

Pour éviter ces déformations et donner une représentation fidèle des travailleurs et travailleuses individuellement pauvres sur le marché du travail, qui permette de saisir pourquoi elles et ils en sont là – et de mieux cerner ensuite la façon dont ils et elles s'en sortent (ou pas) au niveau du ménage⁵ –, Ponthieux propose de construire le revenu d'activité individuel. Celui-ci consiste à additionner les revenus de travail (salaires ou revenus du travail indépendant) et les revenus de remplacement en cas d'accident du travail ou de perte d'emploi. Ce revenu d'activité est calculé pour toutes les personnes qui correspondent à la définition extensive du travailleur proposée par l'Insee en France : sont considérées comme des travailleurs les personnes qui ont été présentes au moins six mois sur le marché du travail dans l'année de référence et qui ont travaillé au moins un mois à temps plein. La seconde condition se justifie par le fait d'éviter une autre façon de déformer la mesure des travailleurs pauvres, qui est celle opérée par le Bureau des statistiques sur le travail (BLS) aux États-Unis : le BLS ne prend comme condition qu'une présence d'au moins six mois sur le marché du travail ; étant donné que l'aide sociale est faible ou inexistante pour une partie de la population dans ce pays, il n'est pas difficile de prouver dès lors que n'importe quel travail rapporte plus que le fait d'être inactif (Ponthieux, 2009).

Précisions méthodologiques

La catégorie statistique « *travailleurs et travailleuses pauvres en revenu d'activité* » développée par Ponthieux (2009) implique donc une triple construction statistique. Dans un premier temps, il faut définir et isoler la catégorie « travailleur », puis construire le « revenu d'activité » de ces individus et, en dernier lieu, définir leur situation économique au regard d'une situation de pauvreté, définie en l'occurrence au Canada en termes de faible revenu.

⁵ Cette analyse n'est pas développée dans cet article faute de place, mais il est important de souligner que les calculs statistiques effectués par le GIREPS montrent que c'est l'apport d'un deuxième salaire qui permet dans les deux tiers des cas de sortir de la pauvreté au niveau du ménage; les transferts sociaux ne contribuent que dans un cas sur six. Les revenus de marché représentent un très faible apport et il reste donc près d'un sixième des travailleurs pauvres en revenu d'activité qui le demeurent une fois en ménage. Au Québec, ce sont principalement les personnes seules qui restent pauvres (Centre d'études sur la pauvreté et l'exclusion, 2012; calculs GIREPS), et qui sont de plus en plus pauvres (31,4% des moins de 65 ans en 2010 contre 28,5% en 2002 ; 9,8% des plus de 65 ans en 2010 contre 2,6% en 2002), car les transferts sociaux existants sont en outre ciblés sur les familles ou ménages avec enfants (CEPE, 2012).

La nouveauté de la construction de cette catégorie statistique de **travailleurs et travailleuses pauvres en revenu d'activité** fait en sorte que l'accès à des données préalablement traitées est inexistant dans le cas du Québec. Ainsi, pour reproduire la construction de la catégorie, il est impératif de procéder par le traitement de microdonnées. L'ensemble des données concernant les travailleurs et travailleuses pauvres en revenu d'activité a été calculé par le Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et les politiques sociales (GIREPS), et ce, à partir des fichiers de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) publiée chaque année par Statistique Canada.

Plusieurs avantages découlent de l'utilisation des fichiers de l'EDTR pour effectuer le traitement statistique. Un premier avantage vient de la fiabilité de l'échantillonnage en ce qui concerne sa projection sur la population. Statistique Canada définit, pour chacun des individus sondés, son poids relatif dans la population en fonction des caractéristiques économiques et sociologiques, permettant ainsi de pondérer les résultats, ce qui a été fait dans les tableaux présentés. Second avantage, l'EDTR est réalisée annuellement, ce qui permet d'effectuer des analyses comparatives au niveau temporel avec des données recensées avec une méthodologie similaire⁶. Cette possibilité d'analyse comparative est accrue par l'éventail très large de variables, ce qui permet de produire des analyses spécifiques en fonction du sexe, de l'âge et du statut matrimonial.

Pour déterminer quels individus appartiennent à la catégorie de travailleur définie par Ponthieux et l'Insee, un tri de données croisées a été effectué pour chacune des années de l'EDTR présentes dans les tableaux. Les individus isolés comme faisant partie de la catégorie doivent avoir entre 16 et 64 ans, avoir travaillé au moins un mois dans l'année de référence et avoir été au moins 6 mois sur le marché du travail. C'est donc à partir de cette nouvelle population que sera défini le revenu d'activité.

En ce qui concerne le seuil de pauvreté, les choix effectués sont en partie déterminés par des questions méthodologiques et des nécessités de comparaison. Trois seuils sont ainsi utilisés à différents moments de l'analyse. Dans un premier temps, les analyses comparatives avec l'Europe (données issues des travaux de Ponthieux) obligent l'arrimage au seuil utilisé dans la construction des données européennes. Dans ces cas précis, le seuil utilisé est 60 % du revenu médian de la distribution de la population.

Lorsque les analyses sont effectuées sur les individus sans tenir compte de leur situation de ménage, le seuil utilisé est celui du seuil de faible revenu (SFR) avant impôt. Puisque le but de l'analyse est de savoir si une personne se retrouve dans une situation potentielle de pauvreté, il convient d'utiliser un seuil avant impôt qui ne prend

⁶ Statistique Canada effectue périodiquement des ajustements au questionnaire de l'EDTR afin de l'arrimer aux mutations et transformations sociales. Dans notre cas précis, les modifications effectuées ne touchaient aucunement aux différentes variables statistiques utilisées.

pas en compte l'ajustement apporté par la situation de ménage et de la redistribution fiscale. Par contre, le SFR, tel que le définit Statistique Canada, est différent selon l'agglomération de résidence de la personne, et cette différence régionalisée a été considérée dans la détermination des seuils de faible revenu retenus pour chaque personne.

LES PRINCIPAUX RESULTATS

Deux premiers constats s'imposent lorsqu'on regarde les résultats au Québec en évolution (voir les tableaux 1 et 3). D'une part, le taux de pauvreté en revenu d'activité est revenu en 2009 pratiquement au niveau où il était en 1976 – année où la rémunération salariale a atteint son point haut –, mais la pauvreté a changé de visage : non seulement les ménages pauvres sont désormais en majorité des ménages de personnes qui travaillent (tableau 2), mais en outre, parmi les 16 à 64 ans, la proportion de personnes, femmes et hommes qui travaillent tout au long de l'année et qui restent pauvres ne cesse d'augmenter depuis 1995, que l'on regarde les temps pleins ou les temps partiels (voir les tableaux 6 et 7). D'autre part, les femmes sont majoritaires parmi les travailleurs pauvres en revenu d'activité et elles le restent plus souvent en ménage que les hommes, même si ce sont les hommes qui apparaissent majoritairement concernés par la situation de « travailleurs pauvres au sens usuel », c'est-à-dire la situation d'un ménage pauvre où au moins une personne travaille. En outre, les chiffres montrent une inquiétante progression de la part des ménages pauvres où c'est la femme qui travaille. Cette progression est révélatrice de la polarisation des modalités d'insertion des femmes dans l'emploi.

Tableau 1

Pauvreté en revenu d'activité, de 1976 à 2009 au Québec
Population de référence : travailleurs ayant passé six mois au moins dans la population active et ayant accumulé un mois en emploi (en excluant les étudiants et les retraités pendant plus de six mois dans l'année de référence)

	1976	1981	1989	1995	2000	2005	2009
Taux de travailleurs dont le revenu d'activité est sous le SFR avant impôt	16,8 %	19,4 %	21,6 %	23,7 %	21,5 %	18,5 %	17,3 %

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu 1996, 2001, 2006 et 2010 ; fichier externe transversal sur les personnes ; Enquête sur les finances des consommateurs, particuliers âgés de 15 ans et plus, avec et sans revenu, 1990, 1982 ; Enquête sur les finances des consommateurs, l'avoir et la dette des familles et des personnes seules, 1977 et calculs GIREPS.

Tableau 2

Les impacts du choix d'une définition de travailleurs sur la proportion de ménages pauvres ayant au moins une personne qui travaille (2009)
Population de référence : ménage vivant sous le SFR.

Définition extensive travailleur	58,4 %
910 heures	46,0 %

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu 2010, fichier externe transversal sur les personnes et fichier externe transversal sur les familles de recensement, calculs GIREPS.

Tableau 3

Évolution comparée hommes/femmes du taux de pauvreté en revenu d'activité
Population de référence : travailleurs ayant passé six mois au moins dans la population active et ayant accumulé un mois en emploi (en excluant les étudiants et les retraités plus de six mois dans l'année de référence) ; taux de pauvreté en revenu d'activité (SFR, 1995, 2000, 2005, 2009).

Source : Calculs Gireps.

	1995	2000	2005	2009
	%	%	%	%
Travailleurs pauvres en revenu d'activité	23,7	22,1	18,5	17,3
Dont proportion de femmes	62	63,34	60	61,84
Travailleurs pauvres au sens usuel (les ménages)	9,5	9,4	7,5	7,1
Dont proportion de femmes	42,1	43,61	45,33	47,88

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu 1996, 2001, 2006 et 2010, fichier externe transversal sur les personnes et fichier externe transversal sur les familles de recensement, calculs GIREPS.

Polarisation de l'insertion des femmes sur le marché du travail

Si le taux d'activité des femmes, leur durée du travail et leur rémunération moyenne ont progressé par rapport à ceux des hommes au Québec, c'est notamment à cause de l'adoption de la Loi sur l'équité salariale⁷, qui touche tous les niveaux d'emplois, bien qu'elle s'applique mieux dans le public que le privé (les ratios entre femmes et hommes étant respectivement de 90,8 et 82,2 en 2012 en termes de salaire horaire). Mais l'amélioration en moyenne résulte aussi de l'importante insertion des femmes dans les emplois qualifiés et très qualifiés, due notamment au plus fort taux de diplomation des femmes entre 25-34 ans par rapport aux hommes (sauf au niveau doctorat, Statistiques Canada, 2013), et du faible taux d'emploi parmi les femmes ayant seulement un diplôme d'études secondaires – respectivement 51,1 % et 23 % en 2012, alors qu'il est de 67,5 % et de 73,6 % pour les diplômées d'études postsecondaires et universitaires.

Par ailleurs, si l'on regarde (voir ci-dessous) les « problèmes d'emploi » ou les facteurs à la source de la pauvreté en revenu d'activité, on constate que les femmes sont majoritaires dans les catégories travail à temps partiel, travail indépendant et alternance emploi, chômage et inactivité. Or, les écarts en rémunération sur le marché du travail se creusent à cause des disparités existantes non seulement entre secteurs d'activité, mais aussi entre statuts d'emploi (temps partiel *vs* temps plein et, dans une moindre mesure, temporaire *vs* permanent). Entre 2002 et 2012, en termes horaires, le ratio de rémunération du travail à temps partiel par rapport au temps plein a chuté, passant de 0,82 à 0,74 ; en termes hebdomadaires, l'écart s'est élargi de 162 dollars, si bien qu'à temps plein pour un même type d'emploi on perçoit, en moyenne, 600 dollars de plus qu'à temps partiel en 2012 (ISQ, 2013). On observe le même phénomène si l'on compare les emplois occupés seulement par les femmes, à temps plein et à temps partiel. La situation est pire pour le reste du Canada : dans l'ensemble, le ratio du salaire horaire à temps partiel *vs* temps plein est passé de 74 % à 69,3 % (Statistique Canada, 2012). Enfin, les femmes travailleuses indépendantes sont aussi celles qui occupent les positions les plus fragiles, aux revenus moindres (D'Amours, 2009).

⁷ La Loi sur l'équité salariale (adoptée en 1996) vise à ce que, au sein d'une entreprise, des personnes occupant des emplois dans une catégorie à prédominance féminine reçoivent le même salaire que celui versé à des personnes qui occupent des emplois équivalents dans une catégorie d'emplois à prédominance masculine.

Tableau 4

Les bas salaires, premier facteur de la pauvreté en emploi. Problème d'emploi des travailleurs pauvres en revenu d'activité au Québec, en évolution (1995, 2000, 2005, 2009)

Population de référence : travailleurs pauvres en revenu d'activité

	1995	2000	2005	2009
	%	%	%	%
Alternance	40,5	38,2	34,5	33,1
<i>Femmes</i>	23,2	23,3	19,2	18,4
<i>Lire : 40,5 % de personnes sont pauvres en revenu d'activité du fait de l'alternance emploi/chômage, 23,2 % des pauvres en revenu d'activité du fait du facteur alternance sont des femmes, 17,3 % sont des hommes (soit 40,5% - 23,2%)</i>				
Emploi salarié toute l'année à temps partiel	32,0	29,4	34,3	34,8
<i>Femmes</i>	16,5	14,4	20,8	20,5
Emploi salarié à temps complet et à bas salaires	56,7	45,7	49,7	56,4
<i>Femmes</i>	21,9	17,1	19,6	15,8
Emploi non salarié	18,5	18,3	22,8	20,8
<i>Femmes</i>	9,2	9,9	12,2	11,9

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu 1996, 2001, 2006 et 2010 ; fichier externe transversal sur les personnes, calculs GIREPS.

Tableau 5

Comparaison avec l'Europe pour l'année 2005 et en référence à 60 % du revenu médian (MFR 60 %, 2005)

Population de référence : les travailleuses et travailleurs pauvres en revenu d'activité

	Québec %	Allemagne %	Espagne %	France %	Grèce %	Italie %	Portugal %	R-U %	Luxembourg %	Finlande %	Suède %
Alternance	31,7	18,0	31,9	30,3	26,7	31,1	26,8	16,8	26,5	45,4	22,8
Emploi salarié toute l'année à temps partiel	31,1	50,5	22,5	35,6	12,6	20,7	13,4	48,7	45,5	17,5	25,8
Emploi salarié à temps complet et à bas salaires	41,0	39,5	30,3	32,7	21,4	31,3	2,7	15,8	42,4	43,8 %	40,9
Emploi non salarié	18,5	8,0	33,1	15,0	52,9	31,8	46,9	19,2	5,2	23,1	22,1

Source pour le Québec : *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu 2006*, fichier externe transversal sur les personnes, calculs GIREPS.

Source pour l'Europe : Ponthieux, 2009, p. 39.

N. B. : Pour les tableaux 4 et 5, en raison de la méthodologie et des données disponibles – celles-ci ne sont pas relevées lors des enquêtes en se préoccupant de documenter les facteurs de pauvreté au travail –, il se peut que la contribution des emplois salariés toute l'année à temps complet et à bas salaire soit en partie surestimée, parce qu'elle incorporerait une part de pauvreté économique liée au sous-emploi.

Les bas salaires, facteur constant de pauvreté au Québec

Troisième constat d'importance, que l'on regarde le Québec en évolution ou qu'on le compare pour l'année 2005 avec des pays européens, il cumule tous les problèmes d'emploi ou facteurs de pauvreté en revenu d'activité – le travail

indépendant apparaissant comme un facteur plus faible, mais en le comparant avec des pays où les sociétés salariales ont été moins puissantes, comme la Grèce, le Portugal, l'Espagne et l'Italie (tableau 5). En tout cas, ces proportions montrent l'incidence des emplois faiblement rémunérés au Québec, surtout quand on a à l'esprit les proportions de travailleurs pauvres en revenu d'activité en 2005 dans des pays où la part des bas salaires est le facteur primordial (19 % en Suède, 20,8 % en Finlande et 31,7 % au Québec ; tableau 5).

ANALYSE DES RESULTATS

Les résultats présentés à partir du concept de revenu d'activité soutiennent une analyse de la pauvreté au travail comme celle d'un phénomène multidimensionnel, où pauvreté rime avec précarité et qui tend à enfermer dans les mauvais emplois ou à rendre vulnérables (Chaykowski, 2005 ; Vallée, 2005 ; Commission du droit de l'Ontario, 2012 ; Coiquaud, 2013) les femmes et les hommes dont la « localisation sociale », et non leurs caractéristiques individuelles (Commission du droit de l'Ontario, 2012), affaiblit leur pouvoir de négociation – comme c'est le cas pour les femmes, les travailleuses et travailleurs immigrants récents ou membres de minorités visibles (ou « racialisées »), les personnes handicapées ou autochtones (ainsi que l'illustrent les hauts pourcentages de chômeurs et les plus faibles niveaux de rémunération moyens de ces catégories de population par rapport à ceux du groupe des hommes non autochtones, des non-immigrants récents, etc.).

Comme le définissent Noack et Vosko (2011), un emploi est d'autant plus générateur de vulnérabilité qu'il comprend trois des quatre caractéristiques suivantes : il est à bas salaire, il ne prévoit pas de plan de retraite, il n'est pas syndiqué et il est exercé dans une petite entreprise de moins de 20 salariés. D'après les calculs effectués par le Gireps, ces emplois représentent près d'un tiers des emplois au Québec et la quasi totalité cumulent les quatre caractéristiques et correspondent à ce que la Commission du droit de l'Ontario (2012) a retenu de son côté comme critères d'emplois précaires, qui incluent nécessairement le fait de percevoir un faible revenu de travail.

Ces emplois précaires se retrouvent plus souvent pour les emplois à temps partiel ou les emplois temporaires que pour ceux à plein temps et permanents : ainsi, 54,6 % des personnes travaillant à temps partiel et 44,1 % des personnes sur contrat temporaire occupent un emploi précaire, contre respectivement 26,3 % des personnes à temps plein et 27,9 % des personnes en emploi permanent. Et ces emplois concernent plus souvent des femmes (29,7 % d'entre elles) que des hommes (24,3 % d'entre eux).

En d'autres termes, les travailleurs et surtout les travailleuses pauvres en revenu d'activité sont aussi ceux et celles qui travaillent à bas salaires ou de façon atypique (dans des emplois temporaires ou à temps partiel) et qui, faute d'être syndiqués, ne bénéficient pas d'une assurance complémentaire ni, en résumé, de ce que l'on qualifie d'avantages extrasalariaux, qui font cruellement défaut lorsque survient une maladie ou un accident et qu'on est pauvre. Toujours faute d'être syndiquées, ces personnes n'ont pas la possibilité de négocier leurs conditions de travail et elles peuvent se retrouver

plus souvent à exercer des emplois pénibles, voire dangereux, en tout cas des emplois où l'on est non seulement en risque, mais effectivement plus probablement victime d'accidents du travail (Dumaine et Perreault, 2012).

Les emplois dans les secteurs à bas salaires sont aussi ceux qui offrent le moins de possibilités de concilier travail et famille : dans ces secteurs (le commerce, l'hébergement et les services de restauration, les services d'entretien, les services personnels ou aux particuliers), les plages horaires sont les plus longues, mais les congés pour obligations familiales et personnelles y sont moins nombreux (Cloutier-Villeneuve, 2013) – ce qui est cohérent avec le fait qu'il s'agit le plus souvent d'emplois non syndiqués.

Pour finir, à moins de reprendre des études comme le font de plus en plus les jeunes, qui voient sans doute dans le diplôme une planche de salut de la précarité qu'ils ont expérimentée sur le marché du travail⁸, les travailleuses et travailleurs pauvres sont destinés à devenir des retraités pauvres. Signe du besoin de compléter une maigre retraite, on observe d'ailleurs une montée du taux d'activité chez les plus de 55 ans, hommes ou femmes ; ils sont, comme les 15 à 24 ans, de plus en plus abonnés aux emplois à temps partiel ; ils sont en outre surreprésentés parmi les travailleurs indépendants (D'Amours, 2006).

La précarisation d'une partie des emplois accompagne le phénomène de polarisation des emplois et des revenus sur le marché du travail, qui est notamment tirée par la tertiarisation de l'économie. Il y a lieu toutefois de s'interroger sur les raisons de cette polarisation et, en particulier, de la diffusion des bas salaires et de la précarité dans des activités de service intenses en main-d'œuvre. Ces activités, d'une part, ne sont pourtant pas susceptibles d'être délocalisées ni de subir la concurrence de la production de pays dits à bas salaires et, d'autre part, elles font l'objet d'un fort développement qui entraîne une demande importante de main-d'œuvre, notamment dans les services dits du *care* et dans tout ce qui a trait à la petite enfance.

On assiste ainsi à ce que Sassen appelle une « rupture avec l'expérience historique » (2006 : 72) : les travailleurs et (majoritairement) les travailleuses de ces secteurs s'appauvrissent et se précarisent, alors qu'ils et elles devraient être en position favorable, et qu'ils l'ont *a priori* été d'autant plus au Québec et au Canada dans les années 2000 avec l'embellie économique et la baisse substantielle du taux de chômage intervenues jusqu'en 2008.

Tout se passe comme si la grande flexibilité du marché du travail permettait de maintenir la tête à moitié enfoncée dans l'eau des travailleurs et travailleuses qui se retrouvent à postuler pour ces emplois. On peut parler d'affaiblissement du pouvoir de négociation, et c'est à éclairer le rôle joué, en particulier vis-à-vis des femmes et des

⁸ Les étudiants et les 15-24 ans qui ne sont pas aux études portent une part croissante des emplois à salaire minimum : ils représentent 64% des 200 000 employés en 2008 (Gaudreault et Cloutier, 2010).

groupes de population racialisés, par les politiques publiques et l'État en tant qu'employeur ou donneur d'ordre que s'attache à présent cet article.

L'accompagnement de la précarisation par les politiques publiques

D'une part, les restrictions apportées à l'assurance-chômage et l'absence de normes minimales pour certaines situations de travail faute de loi et du fait d'exclure de la représentation collective des catégories de travailleurs et, d'autre part, le rôle joué en tant qu'employeur ou donneur d'ordre par l'État (notamment dans le soutien scolaire et les services de *care* ; voir ci-dessous) constituent les principaux facteurs d'affaiblissement du pouvoir de négociation de certaines populations qui sont déjà fragilisées sur le marché du travail. C'est le cas notamment des femmes et des groupes de population qui appartiennent à des minorités visibles et qui se retrouvent concentrées dans certains corps de métier. Ainsi, en 2005, 41,3 % des femmes se retrouvaient dans les dix principales professions féminines, comparativement à 29,4 % des hommes pour les dix principales professions masculines (Rose et Beeman, 2011). Et ces métiers (sur les 147 professions existantes) où le taux de femmes dépasse les 80 % sont, sans surprise, les suivants : secrétaires, éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance, infirmières diplômées, commis de bureau, enseignantes au primaire et au préscolaire, caissières, commis à la comptabilité, aides-infirmières, aides-soignantes et préposées aux bénéficiaires, vendeuses. Il apparaît difficile d'en sortir : « Une étude d'Emploi-Québec effectuée auprès de femmes ayant suivi une formation subventionnée par Emploi-Québec a révélé que, parmi les femmes qui ont été formées pour occuper un emploi non traditionnel et qui cherchaient un emploi au moment du sondage (144 femmes sur 531 femmes sondées), 67 % disaient avoir des difficultés dans leur recherche d'emploi. "La principale difficulté rencontrée a trait au sexisme (les employeurs n'engagent pas de femmes, 42 %), suivie de loin par le manque d'expérience (25 %)" » (Faucher, 2004 : 34, cité par J. Beeman, 2011 : 47-48). Parallèlement, il faut souligner la concentration des populations racialisées dans quelques métiers comme vendeurs, caissiers, serveurs, préposés à l'entretien, aides-infirmiers ou aides-soignants, cuisiniers, opérateurs de machines à coudre industrielles et directeurs de commerce de détail (Chicha et Charest, 2013 : 18-19).

L'impact des réformes de l'assurance-chômage

La restriction de l'accès à des revenus de remplacement en cas de perte d'emploi, ou la réduction de leur durée et de leur montant, est un phénomène généralisé dans les pays industrialisés (Lefresne, 2008) et touche même les pays d'Europe du Nord, comme en témoignent les réformes récentes du modèle danois de flexicurité avec notamment, en 2010, la réduction de quatre à deux ans de la durée d'indemnisation du chômage alors que le marché du travail reste extrêmement flexible (Jorgensen, 2013)⁹.

⁹ À noter que dans ce pays les employeurs sont libres de licencier et que chaque année un tiers des salariés changent d'emploi pour différents motifs.

L'impact de la réforme de l'assurance-chômage intervenue en 1996 au Canada sur l'affaiblissement du pouvoir de négociation peut être illustré par l'évolution des statuts d'activité des hommes et des femmes pauvres (tableaux 6 et 7). Le nombre de personnes, hommes et femmes, qui sont occupées toute l'année progresse depuis 1995, alors que parallèlement le pourcentage de celles qui sont inactives et même au chômage ne cesse de baisser. Pourtant, entre 2000 et 2005, le taux de chômage a augmenté. Certes, il a baissé à nouveau fortement après 2005, mais il a remonté en 2009 et la dissonance avec les pourcentages cités est patente. Par ailleurs, la proportion d'hommes pauvres et occupés toute l'année grimpe, comme cela a déjà été souligné, plus particulièrement entre 2000 et 2009 (de 31 % à 44 %), tandis que la proportion des hommes qui sont pauvres parce qu'ils alternent emploi, chômage et inactivité se maintient au cours de cette période. Et cela est contradictoire avec la baisse du chômage. L'ensemble indique que l'assurance-emploi ne joue plus son rôle qui est d'aider à résister à la dégradation de l'emploi convenable et à la flexibilisation du marché du travail.

Tableau 6

Répartition des hommes pauvres par statut d'activité, évolution depuis 1994

Population de référence : les hommes de 16 à 64 ans	1994	2000	2009
	%	%	%
Occupé toute l'année	27,02	30,87	44,10
Temps plein	6,32	7,27	11,63
Temps partiel	20,70	23,60	32,47
En chômage toute l'année	20,03	13,27	8,49
Inactif toute l'année	26,08	29,47	17,71
Occupé une partie de l'année et en chômage une partie de l'année	15,05	10,06	13,28
Occupé une partie de l'année et inactif une partie de l'année	3,09	7,68	5,90
En chômage une partie de l'année et inactif une partie de l'année	4,70	2,93	3,32
Occupé, en chômage et inactif à différent moment de l'année	4,03	5,73	7,20
Total	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Source : Calculs Gireps.

Tableau 7
Répartition des femmes pauvres par statut d'activité, évolution depuis 1994

Population de référence : les femmes de 16 à 64 ans

	1994	2000	2009
Occupée toute l'année	19,04	24,23	31,89
Temps plein	9,91 %	10,73 %	13,52 %
Temps partiel	9,13 %	13,50 %	18,37 %
En chômage toute l'année	6,54 %	5,00 %	1,93 %
Inactive toute l'année	54,25 %	49,31 %	49,88 %
Occupée une partie de l'année et en chômage une partie de l'année	8,90	8,29 %	5,17
Occupée une partie de l'année et inactive une partie de l'année	3,72	6,45	4,48
En chômage une partie de l'année et inactive une partie de l'année	3,83 %	2,96	2,47
Occupée, en chômage et inactive à différents moments de l'année	3,72	3,75	4,17
Total	100,00	100,00 %	100,00

Source : Calculs Gireps.

Parce que les hommes continuent d'avoir des taux d'activité plus élevés que celui des femmes et qu'ils sont plus souvent à temps plein qu'elles, l'impact de la réforme de l'assurance-chômage est plus marquant. Cependant, selon les projections établies par DRHC à l'époque de la réforme, si les hommes perdaient plus en prestations, ce sont les femmes qui allaient être les plus touchées en nombre par la réforme parce qu'elles n'étaient plus admissibles. On s'attendait ainsi à ce que 200 000 femmes à temps partiel perdent 17 % de leurs prestations, comparativement à 61 000 hommes qui allaient perdre 22 % des leurs (Rose, 2013). En réalité, comme le souligne Rose, la réforme de 1996 avait bel et bien un caractère discriminatoire en introduisant comme condition pour percevoir des prestations (la première fois que l'on s'inscrit) d'avoir effectué ces 910 heures de travail sur lesquelles se cale à présent la définition gouvernementale de travailleur. Il avait été question à l'époque de durcir les conditions d'accès en introduisant un nombre minimum de semaines plutôt que d'heures travaillées. Cependant, on aurait alors pénalisé les travailleurs saisonniers et on a préféré en quelque sorte « sacrifier » les femmes (Rose, 2013), renouant ainsi avec le fonctionnement discriminatoire d'origine de l'assurance-chômage, qui prévoyait à sa

création (1957) que les « femmes mariées devaient démontrer un “attachement permanent” au marché du travail pour être admissibles¹⁰ ».

Une absence d'encadrement législatif ou l'organisation d'un sous-statut

Contrairement à ce qu'on observe en Europe, où les conventions collectives sont, le plus souvent, étendues même aux entreprises non syndiquées (Traxler, 1996), il faut au Québec (et au Canada) avoir un syndicat dans l'entreprise pour bénéficier de certains droits sociaux et du travail, sinon c'est seulement la loi établissant les normes minimales qui s'applique¹¹. Or, au Québec, la loi ne prévoit rien pour protéger les travailleurs des agences de location de main-d'œuvre¹² ni pour assurer un socle minimal de droits sociaux aux travailleurs dits autonomes, qui sont pourtant souvent dépendants d'un seul ou d'un principal donneur d'ordre. Cependant, dans le nouveau modèle organisationnel, où l'entrepreneur peut avoir recours à une multitude de tiers (sous-traitants, agences de travail temporaire) pour faire exécuter le travail sur les lieux de l'entreprise ou en dehors, « la vulnérabilité de la situation du travailleur tient au lien “atypique” qui l'unit à celui qui fournit le travail » (Lippel, Bernstein et Messing, 2004 : 3, cités par Vallée, 2005 : 13).

C'est dans le cas du recours aux agences de travail temporaire que le ratio d'inégalité salariale est le plus élevé ; 40 % contre 28 % pour le travail saisonnier et 24 % pour le travail occasionnel (Galarneau, 2005). Cependant, la loi n'encadre pas les recours aux agences de travail temporaire, alors que c'est l'une des situations les plus problématiques – le taux de lésions professionnelles serait onze fois plus élevé que la moyenne provinciale selon l'Institut Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (Boivin, 2012 : 40-41). Rien n'empêche, contrairement par exemple à la législation qui a cours en France et dans d'autres pays de l'Union européenne, qu'un salarié d'agence de travail temporaire soit placé « sur des travaux particulièrement dangereux ou nécessitant un suivi médical » (Bernier, 2013 : 204).

¹⁰ Une clause ayant sauté dans les années 1970 qui avaient vu l'introduction de la règle DEREMPA, soit le fait qu'il fallait avoir travaillé au moins 20 semaines pour être admissibles lorsqu'on s'inscrivait la première fois (ou qu'on n'avait pas travaillé au moins 14 semaines dans l'année précédant celle servant de référence). Cette règle visait les jeunes et les femmes mariées ayant arrêté de travailler après avoir eu des enfants et qui DEvenaient ou REvenaient membres de la population active (Rose, 2013).

¹¹ Le taux de syndicalisation de 40% (en 2012, source ISQ) englobant au Québec tous les salariés couverts par une convention collective dans leur entreprise, cela signifie que 60% des salariés n'ont que la loi comme protection.

¹² La plupart des autres provinces du Canada disposent d'une réglementation minimale, qui prévoit au moins l'obtention d'un permis d'exploitation par l'agence. L'Ontario a en outre limité la possibilité que les agences exercent une pression pour que les salariés ne puissent accepter des emplois dans l'entreprise utilisatrice (Au Bas de l'échelle, *Encadrer les pratiques des agences de location de main-d'œuvre*, 2013, miméo).

Dans un rapport paru en 2003, Jean Bernier et ses collaborateurs identifiaient déjà les principaux problèmes liés au non-encadrement et dénonçaient aussi des pratiques comme le marchandage de main-d'œuvre, c'est-à-dire le fait d'utiliser un tiers, comme l'agence, pour faire travailler quelqu'un sur un emploi permanent sans en être l'employeur officiel (et alors que c'est cet employeur qui a suscité la création de l'agence ou qui en est la principale entreprise cliente), et la dilution des responsabilités d'employeur : agences et entreprises clientes se renvoient en effet la balle en cas de problèmes, comme des heures supplémentaires non payées, des congés non accordés, etc. On retrouve ces pratiques dans le secteur public des soins de santé et de services au domicile.

Les inégalités en matière de revenu sont aussi grandes dans le cas du travail indépendant : grâce à une recherche menée auprès de soixante personnes ayant le travail indépendant pour occupation principale, D'Amours montre que « 43 % des répondants (26 sur 60) disposent d'un très faible revenu. Pour la vaste majorité toutefois, la précarité du revenu est aggravée par l'omniprésence du risque, surtout celui de sous-emploi et de la maladie » (2009 : 112). Et leur engagement, dans un travail où règne « l'insécurité permanente » et qui demande en même temps une « disponibilité permanente », ne leur permet pas de prétendre à des retraites substantielles. « Le développement du travail indépendant hors de toute forme de socialisation du risque apparaît comme l'une des manifestations de la remarchandisation du travail » (D'Amours, 2009 : 118). On pourrait ajouter : et le signe d'une refamilialisation de la protection sociale, car les femmes constituent le gros des troupes de travailleurs indépendants pauvres. Ceux qui s'en sortent correctement sont ceux qui bénéficient d'un régime de protection sociale par l'entremise de leur conjoint, mais ils (et elles) ne forment qu'une minorité des travailleurs indépendants (D'Amours 2009 ; Chaykowski, 2005).

La loi contribue aussi à l'organisation de sous-statuts sur le marché du travail. Il faut souligner à cet égard le rôle des programmes de travail temporaire. Il en existe actuellement trois au Canada, en pleine expansion (Soussi, 2014 ; Boucher et Noiseux, 2014)¹³. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse considère que les travailleurs migrants temporaires sont victimes de discriminations systémiques les obligeant à accepter des conditions de travail dégradées. Un seul de ces programmes, le programme des aides familiales résidentes, prévoit l'obtention de la résidence permanente, mais selon des conditions draconiennes : « Elle se doit de travailler et de vivre dans la résidence privée de l'employeur dont le nom est inscrit sur son permis de travail, pendant 24 mois ou en effectuant 3 900 heures sur une période de quatre ans, et ce, même dans l'hypothèse où elle changerait d'employeur. Pendant ce laps de temps, la travailleuse ne peut ni travailler ailleurs ni entreprendre des études postsecondaires » (Coiquaud, 2013 : 10). Les femmes (en majorité des Philippines) se retrouvent *de facto*

¹³ L'un d'eux, le programme des travailleurs étrangers et temporaires peu spécialisés (PTET-PS) est une extension, effectuée en 2002, du PTET visant les travailleurs qualifiés et qui continue d'être utilisé, par exemple par les universités, mais dans une moindre ampleur. Le PTET ouvre la possibilité de demander la résidence après un an de travail.

mises à disposition de l'employeur qui respecte rarement les heures de repos et de congé¹⁴ Pour ces femmes, la division sexuelle et racialisée du travail sert de toute évidence à justifier implicitement une situation de « discrimination systémique » (Commission des droits de la personne et de la jeunesse). Cela apparaît d'autant plus lorsqu'on sait que ces femmes sont loin d'être sous-scolarisées ou sous-qualifiées, bien au contraire (le programme fédéral prévoit que ces femmes ont fait l'équivalent des études secondaires au Canada ; nombre d'entre elles sont en fait très diplômées).

Autre facette : le retrait de protections collectives. Au cœur des métiers dits féminins, les éducatrices en milieu familial fournissent un exemple en ce sens : alors que les éducatrices des centres de la petite enfance (CPE) se sont organisées et syndiquées pour obtenir une convention collective et améliorer leur rémunération, les éducatrices ou responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG) en ont été exclues, parce qu'elles ont été considérées par la loi adoptée en 2005 comme des travailleuses indépendantes. Elles ont été, en conséquence, privées du droit à la représentation collective. Elles sont 15 000 en 2012 avec ce statut et nombre d'entre elles se sont battues par la voie légale pour obtenir leur reconnaissance syndicale : deux plaintes ont été déposées auprès de l'OIT en 2006 ; la Cour supérieure du Québec a décidé en octobre 2008 que cette loi « contrevenait substantiellement à la liberté d'association et créait une discrimination fondée sur le sexe » (Coiquaud, 2013). La loi, modifiée en 2009, reconnaît à présent « un statut hybride de travailleuse autonome dotée d'un droit d'association partiellement calqué sur celui du Code du travail » (Coiquaud, 2013 : 12)¹⁵. Une petite victoire pour des femmes qui ont refusé de se considérer comme des travailleuses d'appoint, alors que leurs conditions de travail sont particulièrement difficiles, se caractérisant « par de longues heures de travail sans contact avec d'autres adultes, l'absence de répit et le manque de soutien » (Belleau 2002, citée par Coiquaud, 2013).

Le rôle du public en tant qu'employeur ou donneur d'ordre

Deux exemples peuvent être pris pour illustrer comment le secteur public s'appuie sur la division genrée et racialisée du travail pour abaisser les coûts de main-d'œuvre : celui du personnel de soutien scolaire, et en particulier du personnel assurant les services de garde après l'école, et celui des travailleurs et (très majoritairement) travailleuses pour les centres de réadaptation pour déficients intellectuels¹⁶.

¹⁴ Présentation d'une recherche action en cours menée par Elsa Galerand et Martin Gallié au séminaire du GIREPS (Acfas, 2014)

¹⁵ En parallèle, on peut souligner que la syndicalisation des travailleurs migrants temporaires fait l'objet dans plusieurs provinces du Canada de nombreux recours juridiques face à des interdictions de syndicalisation (par exemple en Ontario) et après qu'une première convention collective de travailleurs agricoles saisonniers eut été signée à la suite des efforts financiers et matériels fournis par le syndicat des TUAC. Au Québec, contrairement à l'Ontario où la Cour suprême a donné raison à la province « de refuser aux travailleurs agricoles le droit à la négociation collective », la Commission des relations du travail a rendu « un jugement favorable à une demande d'accréditation syndicale » (Soussi, 2014).

¹⁶ Le premier exemple, observé sur le territoire de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, a donné lieu à une intervention publique à Montréal le jeudi 30 janvier. Les deux cas ont fait l'objet

Dans le premier cas, de plus en plus de femmes immigrées (résidentes permanentes) effectuent ce travail de garde des enfants qui était assuré il y a une quinzaine d'années par des parents et qui a été intégré depuis à une convention collective (qui s'applique sur tout le Québec). Celle-ci a permis, selon le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau – Québec (SEPB) 579, d'encadrer minimalement l'exercice du travail en contrepartie du fait que le personnel est mis à pied chaque année durant la période d'été. Mais, alors que le personnel permanent (surtout technique et administratif) est assuré d'être rappelé en septembre, le personnel temporaire, concentré dans la catégorie des paratechniciens (surveillant de cantines et éducateur en service de garde), ne l'est pas ; il est en outre employé sur une base hebdomadaire d'heures plus faible que les deux autres catégories, entre 8 et 20 heures par semaine (contre 32 à 35 heures). Les éducateurs en service de garde commencent au taux horaire brut de 18,15 \$¹⁷, ce qui n'est pas faiblement rémunéré – on reconnaît ainsi des compétences. Cependant, étant donné le faible nombre d'heures effectuées par semaine et la possibilité de les mettre à pied de façon anticipée, si le recours aux services de garde baisse, comme cela arrive dès le mois de mai, ces travailleurs et travailleuses sont pauvres en revenu d'activité sur l'année.

S'il y a de plus en plus de femmes immigrées qui effectuent ce travail aux côtés d'étudiants, lesquels prennent en général un emploi d'été pendant la période de mise à pied, c'est parce que ces services de garde dépendent de la commission scolaire couvrant les quartiers les plus pauvres et où l'on retrouve une forte proportion de travailleurs immigrants : « La population immigrante augmente chaque année et les femmes qualifiées qui sont employées disent qu'elles viennent de pays où il était difficile pour elles de travailler et qu'elles ont un mari ingénieur ou ayant une bonne profession ; d'autres femmes sont d'immigration européenne mais leur diplôme n'est pas reconnu et elles ont plus de 40 ans » (Sébastien Barraud, vice-président Santé-sécurité-communication-mobilisation du SEPB 579).

Ces femmes sont des travailleuses pauvres, mais elles n'apparaissent pas dans les statistiques officielles. Leur pauvreté sur le marché du travail résulte d'une déqualification professionnelle accrue (par rapport à leurs homologues masculins) qui, elle-même, résulte d'une discrimination systémique dans laquelle interviennent non seulement le problème de la reconnaissance des diplômes acquis hors Québec et Canada, mais aussi les politiques d'immigration et les rapports sociaux de genre (Chicha, 2012).

Plus criant en termes de discrimination systémique mais masqué par le recours à un tiers, le cas du personnel employé par deux agences de location de main-d'œuvre –

d'entrevues avec des représentants syndicaux de la CSN et de la FTQ par Carole Yerochewski, en décembre 2013 et au début 2014.

¹⁷ Les éducateurs réguliers peuvent être payés jusqu'à 22,21 \$ l'heure. L'échelonnement pour une surveillante de cantine va de 18,57 \$ (échelon 1) à 20,38 \$ (échelon 5). À titre de comparaison, il va de 21,99 \$ (échelon 1) à 30,78 \$ (échelon 12) pour les techniciens en éducation spécialisée et de 18,62 \$ (échelon 1) à 22,22 \$ (échelon 7) pour les secrétaires d'école (personnel administratif).

autour de 170 personnes, majoritairement des femmes (87 %) et (76 %) des immigrantes (surtout haïtiennes)— au profit du Centre de réadaptation Lisette-Dupras, qui était pratiquement leur seul client. Ce personnel était payé entre 10 et 12 dollars l'heure, alors que celui employé directement par le réseau public pour effectuer le même travail est payé entre 17 et 20 dollars. Fin 2010, début 2011, elles ont entamé une lutte pour faire reconnaître le Centre Lisette Dupras comme leur employeur, lutte qu'elles ont remportée devant la Commission des relations de travail en juin 2011. Entretemps, suite à des restructurations, le Centre Lisette Dupras avait mis fin aux contrats avec les agences et n'a pas repris 130 personnes sur les 170 qui se trouvaient ainsi mises à pied, prétextant qu'elles n'auraient pas répondu aux exigences professionnelles. Certaines avaient pourtant 25 ans d'expérience auprès de la même clientèle ; 90 % d'entre elles avaient au moins une cinquième secondaire et la moitié « un diplôme d'études professionnelles dans des disciplines pertinentes, soit auxiliaires, préposées aux bénéficiaires et infirmières auxiliaires¹⁸ ». Mais elles avaient commencé à protester en déposant dès 2008 des plaintes contre les discriminations dont elles faisaient l'objet, qui ne paraissaient pas évidentes aux yeux de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse puisque, l'employeur officiel étant les agences, celles-ci payaient pareillement toutes les personnes faisant le même travail. Par ailleurs, le Centre Lisette Dupras lui-même n'employait pas directement cette catégorie de personnel, contrairement à d'autres centres avec lequel il a été fusionné¹⁹.

De procédures d'appel en médiations, elles ont continué la mobilisation et leurs démarches pendant trois ans ; la CSN a obtenu fin 2013 une entente prévoyant soit leur réintégration effective avec compensations financières, à condition qu'elles renoncent individuellement à leur plainte pour discrimination, soit des indemnités pour celles qui ne souhaitent pas continuer à travailler avec le CRDITED. Est-il besoin de préciser que le personnel employé directement par les centres appartient peu aux minorités visibles ?

¹⁸ Comme l'expose un document réalisé par la CSN pour contrer les préjugés du centre Lisette-Dupras.

¹⁹ Le centre Lisette-Dupras a été fusionné en 2011 avec deux autres centres publics dans le CRDITED (Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement) dans le cadre de l'application de la Loi sur les services sociaux et de santé.

CONCLUSION

Plusieurs auteurs ont souligné que l'appauvrissement et la précarisation des conditions d'emploi et de travail dans certains secteurs d'activité reposent sur une naturalisation de la division du travail entre hommes et femmes et entre populations appartenant ou pas à un groupe dit racialisé (Sassen, 2006 ; Kergoat, 2009). Cet article a permis d'éclairer comment les processus se structurent au Québec.

En commençant par s'interroger sur la façon dont les statistiques des travailleurs pauvres sont construites, cet article a montré comment tant les constructions statistiques gouvernementales que la Loi sur les normes de travail continuent de fonctionner en référence au modèle de l'emploi à temps plein masculin et de la relation salariale fordiste, alors que ce modèle est remis en cause pour des franges toujours plus importantes de travailleurs et surtout de travailleuses.

Ce faisant, les politiques publiques accompagnent l'affaiblissement du pouvoir de négociation de ces populations, et en particulier des femmes et des groupes racialisés, et jouent même un rôle actif en tant qu'employeur ou donneur d'ordre ou en procédant à des réformes de l'assurance-chômage qui renforcent les discriminations systémiques.

À ce titre, on peut souligner que la réforme récente de l'assurance-chômage au Canada (effective depuis 2013) constitue un redoutable piège pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs précaires et pas seulement pour celles et ceux qui exercent des activités saisonnières : en créant trois catégories de prestataires (travailleurs de longue date, prestataires occasionnels, prestataires fréquents) et en se proposant d'obliger les prestataires fréquents à accepter n'importe quel emploi payé 70 % de leur salaire après six semaines suivant la perte d'emploi, la réforme rend les personnes responsables de leur précarité, alors que c'est l'activité qui est organisée ainsi. Il faut souligner en outre que cette réforme peut s'appuyer sur un principe de la *Loi sur l'assurance-emploi*²⁰, selon lequel tout salarié qui quitte volontairement un emploi est tenu de justifier sa décision. Selon la jurisprudence, si le salarié quitte un emploi dont le contrat est à durée indéterminée pour un contrat à durée déterminée, c'est lui qui crée le « risque » de tomber en chômage. « Toutes les heures assurables travaillées dans tous les emplois occupés en date du départ volontaire peuvent alors être effacées » (Beaudouin, MACMtl). Ce volet de la Loi sur l'assurance-emploi rend difficilement envisageable d'accepter un emploi permanent à 70 % de son salaire, pour le quitter quand une opportunité dans son métier se représente. Or, c'est exactement la situation à laquelle risquent de se retrouver confrontés le personnel de soutien scolaire et tous ceux dont les métiers se situent dans des activités discontinues (comme l'industrie de l'image, la construction, etc.).

²⁰ Le passage qui suit est tiré des précisions apportées par Jacques Beaudoin, avocat responsable du Mouvement Action Chômage Montréal (MACMtl) à Carole Yerochewski.

Il y a lieu de documenter la façon dont cette réforme sera effectivement mise en œuvre, car elle constitue un engrenage redoutable de précarisation, en particulier pour les femmes. Celles-ci effectuent en effet des entrées et sorties du marché du travail beaucoup plus fréquentes que les hommes en raison de la multiplicité de leurs responsabilités, professionnelles et familiales (Conseil consultatif femmes, avis 2013) et qui peinent plus que les hommes à accumuler le nombre d'heures de travail leur permettant de sécuriser un statut, du fait des pratiques sélectives des employeurs²¹.

Cette réforme, comme d'autres politiques et actions publiques traitées dans cet article, montre comment se défont les protections collectives qui ont pu favoriser les stratégies des femmes de conquête de leur autonomie par leur participation au marché du travail. Actrices en ce sens des mutations, les femmes montrent cependant, par les mobilisations collectives qu'elles développent, qu'elles ne sont pas prêtes à se voir tenues responsables de la dégradation du marché du travail ni à s'accommoder d'un sous-statut au prétexte qu'elles sont des femmes, et des femmes membres de groupes de population racialisées.

²¹ Ainsi, dans la construction, là où il faut deux à trois ans à un homme pour passer du statut d'apprenti à celui de compagnon, il en faut le double à une femme (CSN-Construction).

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ASHBY, K. J. et BURGOYNE, C.B. 2007. Separate Financial Entities ? Beyond Categories of Money Management. *The Journal of Socio-Economics*, vol. 37, n° 2, p. 458-480.
- BEEMAN, J. 2011. *La mixité au travail. Un défi d'égalité*. Rapport de la Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail, Montréal, CIAFT.
- BELLEAU, H. 2008. Entre le partage des dépenses et le partage des avoirs : les comptes conjugaux des ménages québécois. Dans H. Belleau, C. Henchoz, L. Bachmann et C. Bessière (dir.), *L'usage de l'argent dans le couple : pratiques et perceptions des comptes amoureux. Perspectives internationales*, Paris, L'Harmattan, p. 113-148.
- BELLEAU, H. et PROULX, R. 2010. Équilibre et déséquilibre des comptes amoureux contemporains : le revenu familial remis en question. L'exemple québécois. *Recherches familiales*, vol. 1, n° 7, p. 85-101.
- BERNIER, J. 2013. « Salarié d'agence de location de personnel: Gage d'un emploi de qualité? Essai de caractérisation d'un type d'emploi », dans P.-A. Lapointe (dir.), *La qualité du travail et de l'emploi au Québec. Données empiriques et cadres conceptuels*, Québec, les Presses de l'Université Laval, p. 191-212.
- BERNIER, J. VALLÉE, J. et JOBIN, C. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Rapport final, Québec, Gouvernement du Québec.
- BOIVIN, L. 2012. Le défi de l'alliance entre syndicats et associations dans la mobilisation autour de la régulation des agences d'intérim au Québec. *Chronique internationale de l'IRES*, n° 135, p. 34-43.
- BOUCHER, M.-P. et NOISEUX, Y. À paraître en 2014. Convergence des politiques d'emploi. Un point de vue du Québec. Dans S. Amine (dir.), *Les politiques du marché du travail face à la crise économique : vers une convergence internationale*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (BIT). 2011. *Tendances mondiales de l'emploi 2011. Le défi d'une reprise de l'emploi*, Genève, BIT.
- CENTRE D'ÉTUDES SUR LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION. 2012. *La pauvreté, les inégalités et l'exclusion sociale au Québec : état de situation 2012*, Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- CHAYKOWSKI, R.P. 2005. *Travail atypique et vulnérabilité économique*. Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- CHICHA, M.-T. et CHAREST, É. 2013. *Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*. Montréal, CEETUM.
- CLOUTIER-VILLENEUVE, L. 2013. Durée du travail annuelle au Québec et en Ontario : quels sont les écarts ? *Flash-info*, vol. 14, n° 2.
- COIQUAUD, U. 2013. Le droit du travail générateur de pauvreté ? Le cas du Canada. Dans P. Auvergnon (dir.), *Droit social et travailleurs pauvres*, Bruxelles, Bruylant, p. 311-340.

- COMMISSION DU DROIT DE L'ONTARIO. 2012. *Travailleurs vulnérables et travail précaire*. Toronto, Commission du droit de l'Ontario.
- CRESPO, S. 2008. *Pauvres par le revenu de travail ? Le rôle du marché, de l'État et de la famille*. Institut de la statistique du Québec et GIREPS.
- D'AMOURS, M. 2006. *Le travail indépendant : un révélateur des mutations du travail*. Québec, Presses de l'Université du Québec.
- D'AMOURS, M. 2009. Travail précaire et gestion des risques : vers un nouveau modèle social ? *Lien social et Politiques*, n° 61, p. 109-121.
- DUMAINE, J.-N. et PERREAULT, M. 2012. Analyse de l'incidence des formes d'emploi sur le respect de certaines dispositions de la Loi sur les normes du travail chez les salariés québécois non syndiqués. *Regards sur le travail*, vol. 8, n° 1, p. 1-4.
- FLEURY, D. et FORTIN, M. 2006. *When Working Is Not Enough to Escape Poverty : An Analysis of Canada's Working Poor*, Ottawa, Gouvernement du Canada.
- GALERAND, E. et GALLIÉ, M. 2014, à paraître. « L'obligation de résidence : un dispositif juridique au service d'une forme de travail non libre », *Revue Interventions économiques*, n° 50.
- JORGENSEN, H. 2013. Le récent recalibrage du marché du travail et du système de protection sociale au Danemark. *Politiques sociales et familiales*, n° 112, p. 15-27.
- KERGOAT, D. 2009. Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux. Dans E. Dorlin (dir.), *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*, Paris, Presses universitaires de France, p. 111-125.
- LAROCHELLE-CÔTÉ, S. et DIONNE, C. 2009. Différences internationales dans le travail peu rémunéré. *Perspective*, n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.
- LEFRESNE, F. 2008. Regard comparatif sur l'indemnisation du chômage : la difficile sécurisation des parcours professionnels. *Chronique internationale de l'IREs*, n° 115, p. 3-28.
- MARUANI, M. 2003. Les « working poor » version française : travailleurs pauvres et/ou salarié(e)s pauvres ? *Droit social*, n° 7-8, p. 696-702.
- MERCIER, J.-F. et POULIN, M. 2010. Les travailleurs au salaire minimum vivant sous le seuil de faible revenu au Québec. *Regards sur le travail*, vol. 7, n° 1.
- NOACK, A.M. et VOSKO, L.F. 2011. *Precarious Jobs in Ontario : Mapping Dimensions of Labour Market Insecurity by Workers' Social Location and Context*. Ontario, Commission du droit de l'Ontario.
- OCDE. 2013. Combattre la pauvreté au travail. *L'Observateur de l'OCDE*, n° 274. En ligne : http://www.observateurocde.org/news/archivestory.php/aid/2534/Combattre_la_pauvret_e9_au_travail.html, consulté le 18 juillet 2013.
- PONTHIEUX, S. 2009. *Les travailleurs pauvres comme catégorie statistique. Difficultés méthodologiques et exploration d'une notion de pauvreté en revenu d'activité*. Direction des statistiques démographiques et sociales, Insee, Série Documents de travail, n° F0902.
- PONTHIEUX, S. 2012. La mise en commun des revenus dans les couples. *Insee Première*, n° 1409, p. 1-4.
- ROSE, R. 2013. *Les femmes et la réforme de l'assurance-emploi*. Colloque Économie Autrement le 26 avril 2013, En ligne :

- <http://www.economieautrement.org/IMG/pdf/Ruth_Rose_Femmes_AE_avril_2013_-R.pdf>, consulté le 25 juillet 2013.
- SASSEN, S. 2006. Vers une analyse alternative de la mondialisation : les circuits de survie et leurs acteurs. *Cahiers du genre*, vol. 1, n° 40, p. 67-89.
- SOUSSI, S. A. 2014. Les flux de travailleurs migrants temporaires et le rôle ambivalent de l'État : impacts sur la précarisation du travail et la syndicalisation. Dans P.-J. Ulysse, F. Leemann et F. Pires (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes. Un dialogue Québec-Brésil*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 141-156.
- TRAXLER, F. 1996. Collective Bargaining and Industrial Change : A Case of Disorganization ? A Comparative Analysis of Eighteen OECD Countries. *European Sociological Review*, vol. 12, n° 3, p. 271-287.
- ULYSSE, P.-J. 2009. Les travailleurs pauvres : de la précarité à la pauvreté en emploi. Un état des lieux au Canada/Québec, aux États-Unis et en France. *Lien social et Politiques*, n° 61, p. 81-95.
- ULYSSE, P.-J., LESEMAN, F., CRESPO, S., FONTAN, J.-M., MENDELL, M. et BELLEAU, H. 2009. Les « travailleurs pauvres », témoins et acteurs des mutations sociétales en cours. *Lien social et Politiques*, n° 61, p. 123-136.
- VALLÉE, G. 2005. *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politiques publiques*. Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.