

SÉCURITÉ SOCIALE

LA MAIN-D'ŒUVRE À LA TRAPPE

Le tiers des travailleurs-ses occupent des emplois atypiques. Cette proportion atteint 46,5 % chez les 15-29 ans. Pour elles et eux, la sécurité sociale, c'est le B.S.

PAR JEAN-SÉBASTIEN MARSAN

Jacline Piché, 58 ans. Trente ans dans l'hôtellerie et la restauration, à ne compter que sur les pourboires pour vivre. *Burn-out* à 48 ans, aide sociale, programmes d'employabilité PAIE et EXTRA qui ne mènent nulle part. Elle «fait des ménages» sur appel. Ce boulot lui cause des maux de dos insupportables. Incapable de se payer des médicaments, elle s'en passe pendant un an.

Ève Lamont raconte l'histoire de Jacline, parmi d'autres, dans un documentaire lancé à Montréal le 12 avril dernier, *Méchante job*. À la première, Jacline confiait

déterminée, occasionnels ou saisonniers), ou autonomes.

À ceux-ci s'ajoutent les employés-és réguliers au salaire minimum, à la situation tout autant précaire. Sept dollars l'heure, 40 heures par semaine, cela donne 14 560 \$ par année (sans les vacances), 3 000 \$ sous le seuil de faible revenu déterminé par Statistique Canada (18 189 \$ pour une personne seule résidant dans une ville de plus de 500 000 habitants). À un *job steady* peut donc correspondre aussi la précarité.

Les statuts atypiques et les emplois au salaire minimum, que de nombreux tra-

étaient des atypiques. Cette proportion atteignait 46,5 % chez les 15-29 ans.

Les charges sociales viennent au second rang des coûts de main-d'œuvre, après les salaires, et représentent en moyenne 35 % de la rémunération globale. Pour réduire ces coûts, un employeur peut, légalement et sans préavis, modifier la durée du travail de ses salariés-és. L'employeur transfère ainsi aux travailleurs-ses et à l'État sa responsabilité de prendre en charge une partie de la sécurité sociale.

Un amendement à la *Loi sur les normes du travail*, l'article 41.1, introduit en 1990, interdit aux employeurs de moins rémunérer un-e salarié-e parce qu'il-elle travaille moins d'heures. (Cet article ne s'applique pas si le-la salarié-e gagne plus de deux fois le salaire minimum.) Protégeant les travailleurs-ses à temps partiel, l'article 41.1 ignore cependant le travail temporaire à temps plein. Un employeur peut donc embaucher un-e travailleur-se pour une période déterminée et lui accorder un salaire et des conditions inférieurs aux employés-és permanents. Comme le délai requis par la Loi pour obtenir le droit d'intenter un recours contre un congédiement sans cause juste et suffisante est de trois ans, les travailleurs-ses temporaires sont pénalisés et laissés sans recours.

La *Loi sur les normes* n'encadre pas non plus les agences de placement de personnel, qui embauchent et rémunèrent elles-mêmes les salariés-és dont elles louent les services à des entreprises clientes. Ces agences recrutent, signent le chèque de paie et licencient, mais, selon le Code du travail, le client de l'agence demeure le véritable employeur, car il intègre l'employé-e. En cas de litige dans cette relation à trois imprévue par les lois du travail, les tribunaux tranchent au cas par cas.

Bien qu'il existe des définitions du travail salarié dans la *Loi sur les normes du travail* et le Code du travail, certains pa-

Les travailleurs-ses atypiques ou au salaire minimum ont un dénominateur commun : une sécurité sociale très limitée.

à *Recto Verso* que la sécurité sociale, pour elle, se résume à l'aide sociale et aux rentes du Québec. Et encore, son chèque de B.S. sera amputé lorsqu'elle sera à sa pension! Et elle s'inquiète encore pour les autres : «Le plus dur, c'est ce qui arrive aux jeunes. Quand on regarde ce qui se passe dans le monde du travail, je suis pessimiste».

Jacline Piché a subi de plein fouet la perte de statut des travailleurs-ses et la précarité d'emploi. Une mutation qui a creusé l'écart entre les salariés-és réguliers (emploi à temps plein et permanent) et les travailleurs-ses atypiques, à temps partiel, temporaires (contrat à durée

vaillleurs-ses cumulent pour joindre les deux bouts, ont un dénominateur commun : une sécurité sociale très limitée. Malgré leur présence régulière sur le marché du travail, ces travailleurs-ses échappent aux mécanismes de protection sociale conçus sur le modèle de l'emploi-à-temps-plein-pour-la-vie. Qui acquittera la facture sociale de cette précarité?

Une stratégie de gestion

Au Québec, les emplois atypiques ont bondi de 135 % entre 1976 et 1995, contre seulement 6,6 % pour les emplois réguliers. En 1999, le tiers (33,1 %) des travailleurs-ses