

-
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

**LES RESSOURCES DE TYPE FAMILIAL, LES CONDITIONS OBJECTIVES ET
SUBJECTIVES DE « FAUSSES TRAVAILLEUSES AUTONOMES »**

**MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE**

**PAR
MICHEL MORIN**

NOVEMBRE 2006

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Après plus d'un an et demi de travail, la rédaction de ce mémoire est maintenant terminée. J'ai atteint mon but et cela en valait la peine mais sans la collaboration de nombreuses personnes, il m'aurait été impossible de parvenir à ce résultat. Je voudrais donc remercier certaines personnes qui ont été indispensables à la réussite de cette recherche.

Je voudrais remercier particulièrement mes deux directeurs d'étude, soit Madame Martine D'Amours, professeur adjoint à l'École des affaires publiques et communautaires de l'Université Concordia et Monsieur Jean-Marc Fontan, professeur au département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal. Ils ont toujours été présents lors de la rédaction. Ils m'ont fait bénéficier de leurs connaissances, de leurs commentaires constructifs ainsi que de leur patience.

De plus, je tiens à remercier Mélissa pour son appui moral lors de la période de rédaction ainsi que Bibiane pour sa précieuse collaboration lors de la correction de mon mémoire.

Je voudrais aussi remercier Maxime, mon comparse depuis plus de cinq ans dans ce domaine d'étude, pour nos échanges concernant la rédaction de notre mémoire respectif.

Un gros merci à tous ceux et celles que je n'ai pas nommés qui m'ont mentionné que mon sujet était passionnant et qui m'ont encouragé à ne pas lâcher.

Merci à tous!

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES	vi
LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES.....	vii
RÉSUMÉ	viii
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
CHAPITRE I	
LE CONTEXTE THÉORIQUE DE LA RECHERCHE	7
1.1 Introduction.....	7
1.2 La problématique : les objectifs et les questions de recherche	7
1.3 La pertinence scientifique et sociale de la recherche.....	9
1.4 Le cadre théorique.....	11
1.4.1 Les théories en économie du travail.....	12
1.4.2 Les théories du choix du travail autonome	17
1.5 Conclusion.....	21
CHAPITRE II	
L'ÉTAT DE SITUATION DU TRAVAIL ATYPIQUE AU QUÉBEC ET LE CONTEXTE POLITIQUE DES RESSOURCES NON INSTITUTIONNELLES.....	23
2.1 Introduction.....	23
2.2 L'état de situation du travail atypique au Québec	23
2.2.1 Les définitions des statuts atypiques.....	23
2.2.2 Les causes et les conséquences du travail atypique.....	24
2.2.3 Les effets du travail atypique	27
2.2.4 L'évolution de l'emploi atypique au Québec	28
2.2.5 La représentation des hommes et des femmes dans le travail atypique en 2005	30

2.3 Le contexte politique des ressources non institutionnelles.....	32
2.3.1 L'histoire des ressources non institutionnelles	32
2.3.2 La Loi no ⁹ 7 modifiant la <i>Loi sur les services de santé et les services sociaux</i>	38
2.3.3 Le point de vue des associations d'établissements publics.....	39
2.3.4 Le point de vue des grandes centrales syndicales québécoises	41
2.4 Conclusion.....	46

CHAPITRE III

LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE

3.1 Introduction.....	48
3.2 L'analyse documentaire.....	48
3.3 Le recrutement et l'échantillonnage	49
3.4 Le schéma d'entretien	50
3.5 La méthode d'analyse des entretiens	51
3.6 La visite des lieux de travail.....	52
3.7 La réalisation des entrevues.....	53
3.8 La présentation des répondantes	54

CHAPITRE IV

LE CONTEXTE DU CHOIX DE CARRIÈRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES RESSOURCES DE TYPE FAMILIAL

4.1 Introduction.....	57
4.2 Les raisons du choix de carrière	58
4.3 Les motifs du passage au réseau non institutionnel de santé.....	62
4.4 Les conditions de travail des ressources de type familial.....	64
4.5 Conclusion.....	79

CHAPITRE V

LES REPRÉSENTATIONS QU'ONT LES RESSOURCES DE TYPE FAMILIAL, DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE LEUR DOMAINE D'EMPLOI.....

81

5.1 Introduction.....	81
5.2 La participation à une organisation syndicale	81
5.3 La possibilité de travailler ailleurs dans le réseau institutionnel de la santé	87
5.4 La possibilité de devenir une ressource intermédiaire.....	88
5.5 Les aspects positifs du domaine d'emploi.....	88
5.6 Les aspects négatifs du domaine d'emploi	90
5.7 Les effets sur la vie professionnelle, familiale et sociale des RTF	94
5.8 Les opinions et les aspirations des RTF quant à leurs conditions de travail.....	98
5.9 Conclusion.....	104
CHAPITRE VI	
L'ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL OBJECTIVES ET SUBJECTIVES DES RESSOURCES DE TYPE FAMILIAL	105
6.1 Introduction.....	105
6.2 L'analyse des conditions de travail des ressources de type familial	106
6.3 L'approche selon le genre.....	111
6.4 La représentation subjective du milieu de travail.....	113
6.5 Un secteur hybride entre le travail et la famille.....	115
6.6 Conclusion.....	118
CONCLUSION GÉNÉRALE	121
APPENDICE A	
LA GRILLE D'ENTRETIEN.....	128
APPENDICE B	
LE FORMULAIRE DE CONSENTEMENT	133
BIBLIOGRAPHIE.....	137

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES

Tableau	Page
1.1	La typologie des systèmes d'emploi (Osterman, 1987)16
2.1	Les statuts typiques et atypiques d'emploi24
2.2	La part du travail autonome dans la création d'emplois au Québec, 1977-1996.....28
2.3	L'évolution de l'emploi atypique au Québec depuis 199530
2.4	La répartition des hommes et des femmes occupés entre statut typique et statuts atypiques. Québec, 2003, moyennes annuelles 31
2.5	La répartition des hommes et des femmes qui se retrouvent en emploi autonome en 2003. Québec, 2003, moyennes annuelles 32
2.6	Le nombre de ressources non institutionnelles en date du 31 mars 2004.....37
3.1	Les caractéristiques sociodémographiques des répondantes.....55
3.2	Les caractéristiques matrimoniales des répondantes et de leur conjoint.....56
Figure	Page
2.1	La représentation des statuts d'emploi des marchés interne et externe..26
6.1	La représentation des statuts d'emploi étudiés dans notre recherche ..107

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

BIT	Bureau international du travail
CHSLD	Centre d'hébergement de soins de longue durée
CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
FTQ	Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
OIT	Organisation internationale du travail
RESSAQ	Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec
RI	Ressources intermédiaires
RNI	Ressources non institutionnelles
RTF	Ressources de type familial
TRANSPOL	Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales
UQÀM	Université du Québec à Montréal

RÉSUMÉ

La proportion de travailleurs québécois ayant un statut d'emploi atypique s'élevait, pour l'année 2005, au tiers de la population active. Nous nous sommes donc intéressés à la situation d'emploi de ces travailleurs atypiques. Nous avons étudié plus précisément le cas de « faux travailleurs autonomes ». Pour ce faire, nous avons étudié le domaine des ressources de type familial. En fait, elles ne sont pas considérées comme des travailleuses autonomes car contrairement à celles-ci, elles n'ont pas de droit de regard sur leur rémunération. Elles sont dépendantes à l'égard de l'établissement de santé tant financièrement que pour la gestion de leur résidence d'accueil. De plus, elles ne peuvent être jugées comme des salariées car elles n'ont accès à aucune forme de protection sociale et sont exclues des lois du travail. Le montant qui leur est versé n'est pas un salaire mais une rétribution et aucune déduction fiscale n'est imposée aux RTF. Elles ne sont pas considérées comme des employées typiques (marché interne) des institutions de santé, mais comme des travailleuses atypiques (marché externe) sans statut d'emploi au sein de l'organisation. Ce groupe est utilisé pour satisfaire la flexibilité numérique de l'institution. Elles peuvent être remerciées en tout temps pour respecter le cadre financier de l'établissement. Nous considérons donc les ressources de type familial comme de « fausses travailleuses autonomes » car elles n'ont aucun statut d'emploi particulier. Elles n'ont pas accès aux avantages consentis aux salariés, sans pour autant bénéficier de l'autonomie caractéristique des travailleurs autonomes.

Selon les lois du gouvernement du Québec, toute entente conclue entre les ressources non institutionnelles et les établissements publics n'est pas un contrat de travail. Elles ne peuvent donc pas être considérées comme des employées ou des employeurs. Dans ce contexte, nous avons donc étudié leurs conditions objectives et subjectives de travail. Pour comprendre leur réalité professionnelle, familiale et sociale, et les aspects positifs et négatifs de ce domaine de travail, nous avons analysé les données recueillies à partir des théories de la segmentation du marché du travail, des motifs d'établissements des travailleurs autonomes et de l'approche selon le genre en lien avec le travail autonome. Notre recherche nous a ainsi permis de constater que le métier de RTF est caractérisé par des conditions d'emploi précaires où les femmes sont surreprésentées. De plus, pour l'ensemble de ces travailleuses, les aspects positifs liés à leur travail sont majoritairement en lien avec la valorisation humaine de ce métier. Par contre, l'ensemble des commentaires négatifs recensés lors des entretiens est lié aux conditions précaires d'emploi.

MOTS-CLÉS : Faux travailleur autonome; flexibilité numérique; Loi no⁹ 7; protection sociale; travail atypique; travailleur autonome; ressources de type familial; ressources non institutionnelles.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Le développement du travail atypique

Au Québec, durant la période allant de 1976 à 1996, la création d'emplois a été marquée par la montée en importance du travail atypique. Cette période a été caractérisée par l'augmentation de la concurrence, le développement des nouvelles technologies de l'information et des communications, la hausse des exigences de qualité et la mondialisation des marchés. Nombre d'entreprises et d'organisations se sont questionnées sur leur modèle de travail. Plusieurs ont modifié leurs politiques en matière de gestion des ressources humaines et de production. Pour être plus compétitives, elles ont choisi d'accroître leur flexibilité pour s'adapter aux fluctuations du marché (Bernier, Vallée et Jobin, 2003). Les entreprises et les organisations qui utilisent la flexibilité ont souvent un groupe d'employés typiques (marché interne) qui est partie prenante de l'entreprise et des travailleurs atypiques qui gravitent en périphérie. Ces travailleurs peuvent être des employés embauchés par l'entreprise mais avec des statuts d'emploi atypiques (emploi à temps partiel, emploi temporaire) ou des travailleurs venant de l'extérieur (travailleurs autonomes, sous-contractants). Ils sont utilisés pour satisfaire à la flexibilité numérique de l'entreprise. Ils sont engagés et remerciés au gré des fluctuations du marché (Atkinson, 1985).

Même si la composition de la création d'emplois au Québec connaît une dynamique qui a évolué depuis la fin des années 1990¹, le phénomène de l'emploi atypique « a attiré l'attention des autorités publiques, notamment à l'égard des situations de travail ambiguës comme celles des entrepreneurs dépendants ou des « faux travailleurs autonomes » (Bernier, Vallée et Jobin, 2003, p.63). Le travail atypique a pour effet de placer hors du champ du droit du travail un nombre

¹ Depuis 1996, environ 87% d'emplois permanents auraient été créés comparativement à 13% d'emplois atypiques chez les 15 à 64 ans (Bernier, Vallée et Jobin, 2003).

important de travailleurs. En effet, environ 30% de travailleurs qui sont occupés sur le marché du travail sont exclus de certains ou de la totalité des avantages et protections auxquels les salariés traditionnels ont accès (Bernier, Vallée et Jobin, 2003). Le travail atypique contribue à l'augmentation des inégalités sociales peu importe le sexe, l'âge ou l'origine ethnique et est aussi un facteur d'appauvrissement car il est souvent associé à un faible revenu (Carr, 1996; Bernier, Vallée et Jobin, 2003). Certains travailleurs peuvent se retrouver dans ce statut d'emploi malgré eux (Dagenais, 1998). Cependant, il n'apporte pas que des inconvénients. En effet, certains travailleurs peuvent participer au marché du travail selon leurs propres besoins et intérêts, en conciliant le travail avec la famille ou avec d'autres obligations sociales, et en développant leur créativité hors du cadre classique du salariat (Carr, 1996; Bernier, Vallée et Jobin, 2003).

Au Québec en 2003, les femmes sont sous-représentées dans les emplois salariés permanents à temps complet comparativement aux hommes. En effet, 58,6% des travailleuses avaient un emploi salarié permanent à temps complet, contre 66,4% pour les hommes (Groupe TRANSPOL, 2004). Elles sont par contre surreprésentées dans les emplois atypiques, excepté pour le travail autonome où les hommes se retrouvent en plus grand nombre.

Le développement des ressources non institutionnelles

Le développement des ressources non institutionnelles (RNI) dans le secteur de la santé et des services sociaux remonte au début des années 1970. C'est le mouvement de désinstitutionnalisation qui est à la base de la création de nouveaux types de ressources d'hébergement substitués. Le principe était de replacer ou de maintenir dans un milieu de vie le plus naturel possible le bénéficiaire en lui donnant accès à un ensemble de services. Les établissements qui ont recours aux RNI ont toujours nié le rapport employeur-employé. Les contrats signés par l'établissement

avec la ressource ont toujours mentionné qu'il s'agissait d'un contrat de service et non d'un contrat de travail.

Toutefois, le Tribunal du travail considère depuis longtemps que ces ressources contractuelles, rattachées et dépendantes d'un établissement, sont des salariées de cet établissement et que la relation contractuelle établie entre eux est une qui doit être qualifiée « d'employeur-employé » (CSN, 2003, aucune pagination).

Suite à de nombreux recours juridiques pour faire reconnaître le statut de salarié aux RNI, le gouvernement libéral sanctionnait le 18 décembre 2003 la Loi no^o 7² qui modifie la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*. La Loi no^o 7 déclare qu'une ressource intermédiaire ou de type familial ne peut être à l'emploi ni être une salariée de l'établissement public qui utilise ses services. De plus, toute entente conclue entre les RNI et les établissements publics n'est pas un contrat de travail (Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003). En agissant de la sorte, le gouvernement utilise la flexibilité numérique pour réduire ses coûts et affaiblit un groupe de travailleurs, majoritairement des femmes faiblement scolarisées évoluant dans un environnement précaire, sans sécurité d'emploi et n'ayant accès à aucune mesure de protection sociale.

Les caractéristiques des RTF

Selon les chercheurs, la flexibilité divise le marché de l'emploi en quatre segments. Chacun des segments regroupe des travailleurs et des emplois ayant les mêmes caractéristiques. Dans le cas étudié, nous nous intéressons au marché secondaire d'emploi de la théorie de la segmentation du marché du travail où l'on retrouve des caractéristiques d'emploi précaires (Osterman, 1984). Comme l'illustre le cas des ressources de type familial, le marché secondaire d'emploi regroupe des

² Le 30 mars 2006, le Bureau international du travail (BIT) a statué que la Loi no^o 7 prive des milliers de travailleuses du statut de salariées au sens du Code du travail, tel qu'établi par les tribunaux du Québec. Le BIT demande ainsi au gouvernement d'amender ces dispositions législatives (CSD, 2006).

emplois peu qualifiés, peu rémunérés, ayant peu ou pas de possibilités d'avancement, peu ou aucune protection sociale, etc. (Tremblay, 1997). Les femmes, les jeunes et les immigrants sont majoritaires dans ce segment où la plupart des emplois s'exercent dans les secteurs des services ou du travail de bureau. Ces particularités reflètent la réalité d'emploi des ressources de type familial. En effet, ce sont majoritairement des femmes n'ayant aucun statut d'emploi qui y travaillent. Elles n'ont accès à aucune mesure de protection sociale et sont peu rémunérées. Elles sont des sous-traitantes de l'établissement de santé, pouvant être engagées et remerciées au gré de l'institution.

En plus de décrire les conditions objectives de travail vécues par les travailleuses des RTF, notre démarche se donne également pour tâche de dégager les représentations qu'ont les ressources de type familial de leurs conditions de travail. Nous croyons qu'il convient de s'interroger sur ce que ces conditions atypiques veulent dire pour ces travailleuses. Nous dégagerons l'opinion des répondantes de notre enquête sur les conditions de travail ainsi que les raisons qui les ont incitées à devenir des RTF.

Notre recherche nous a permis de constater que les RTF ont une perception réaliste de leurs conditions d'emploi. Elles reconnaissent qu'elles sont précaires et que leurs avantages sociaux sont inexistantes. Elles remettent en question tous les aspects de ces conditions, autant la rétribution, le manque de reconnaissance, l'absence de protection sociale, etc., cependant, le choix de devenir une ressource de type familial était un choix personnel lié à la possibilité de concilier le travail et la famille, au désir d'être sa propre patronne, etc. et les caractéristiques relationnelles de ce travail offrent une valorisation indéniable à celles qui le pratiquent.

La présentation des chapitres du mémoire

Ce mémoire se divisera en six chapitres. Le premier chapitre présentera l'objet de recherche, la problématique ainsi que le contexte théorique de la recherche. Cette section nous permettra de comprendre que le marché de l'emploi se divise en plusieurs segments ayant des caractéristiques spécifiques où se retrouvent différents groupes de travailleurs. De plus, dans ce chapitre, nous identifierons les raisons qui amènent des travailleurs à évoluer dans le système secondaire d'emploi.

Le chapitre II sera consacré à un état de la situation sur le travail atypique au Québec. Dans un premier temps, nous aborderons les causes, les conséquences et les effets du travail atypique. Nous présenterons son évolution au Québec ainsi que la répartition des hommes et des femmes dans le travail atypique en 2003. Dans un deuxième temps, nous exposerons le contexte politique des ressources non institutionnelles au Québec et l'historique des ressources non institutionnelles depuis leur création. Nous présenterons finalement la Loi no⁹ 7 modifiant la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* ainsi que le point de vue d'associations d'établissements publics et des grandes centrales syndicales québécoises³ concernant le domaine d'emploi des ressources de type familial.

Le chapitre III portera sur la démarche méthodologique de cette recherche. Nous exposerons l'approche qualitative qui est utilisée, plus précisément, nous décrirons le processus de recherche ainsi que le déroulement des entrevues et les méthodes utilisées pour l'analyse du matériel. De plus, nous présenterons un bref portrait des participantes aux entretiens.

³ Incluant le RESSAQ, l'association représentative des ressources de type familial, qui est affiliée à la Centrale des syndicats démocratiques.

Le chapitre IV décrira le contexte du choix de carrière des répondantes, les raisons qui les ont poussées à s'établir comme ressources de type familial et les motifs du passage au réseau non institutionnel. De plus, seront analysées les conditions de travail des ressources de type familial en exposant leur environnement de travail ainsi que les caractéristiques de leurs emplois.

Le chapitre V étudiera les représentations qu'ont les ressources de type familial de leurs conditions de travail. Nous serons alors en mesure de dégager, à partir du discours des acteurs, les aspects positifs et négatifs du milieu de travail et des conditions de travail, les effets sur la vie familiale, sociale et professionnelle, la perception à l'égard de l'association représentative, ainsi que les perspectives d'action collective dans ce secteur.

Finalement, le chapitre VI sera consacré à l'analyse théorique des conditions de travail tant objectives que subjectives des ressources de type familial. Nous examinerons les résultats obtenus en lien avec le cadre théorique retenu afin d'expliquer les conditions de travail des ressources de type familial ainsi que leurs représentations de leur milieu de travail.

La conclusion générale résumera les acquis de notre démarche en présentant les idées centrales de notre recherche ainsi que les recommandations qui seront proposées aux différents acteurs du réseau non institutionnel de la santé et des services sociaux.

CHAPITRE I

LE CONTEXTE THÉORIQUE DE LA RECHERCHE

1.1 Introduction

Le chapitre qui suit vise à définir l'objet de recherche, c'est-à-dire à présenter les objectifs de la recherche ainsi que les questions auxquelles nous tâcherons de répondre. Il introduit trois paradigmes que nous avons utilisés pour problématiser nos questions de recherche, à savoir la segmentation du marché du travail, les théories d'établissement dans le travail autonome et l'approche selon le genre en lien avec le travail autonome.

1.2 La problématique : les objectifs et les questions de recherche

Notre objet de recherche porte sur le travail atypique, plus particulièrement, sur le cas des « faux travailleurs autonomes ». Par « faux travailleur autonome », nous entendons des travailleurs qui sont dans une zone grise entre le salariat et le travail autonome. Ils n'ont pas accès aux avantages consentis aux salariés, sans pour autant bénéficier de l'autonomie caractéristique des travailleurs autonomes (Bernier, Vallée et Jobin, 2003). Nous étudierons ce phénomène en nous penchant sur l'étude des ressources de type familial qui n'ont pas le statut d'employé ou d'employeur en vertu de la Loi no⁹ 7⁴. Notre réflexion se centrera sur les conditions objectives de travail des ressources de type familial ainsi que sur les représentations qu'ont ces travailleurs de leurs conditions d'emploi.

⁴ Qui déclare qu'une ressource intermédiaire ou de type familial ne peut pas être à l'emploi ni être une salariée de l'établissement public qui utilise ses services. Toute entente conclue entre les RNI et les établissements publics n'est pas un contrat de travail (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003).

La revue de littérature qui suit nous a permis de constater que la situation d'emploi des ressources de type familial est loin de faire l'unanimité au sein des acteurs sociaux du réseau de la santé. Deux courants de pensée s'affrontent. Un premier, provenant des associations d'établissements publics, favorise le maintien du statut actuel. Un deuxième réclame la reconnaissance d'un statut spécifique d'emploi. Ce dernier est porté par les grandes centrales syndicales québécoises ainsi que par le Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec⁵.

Dans le cas de la population que nous allons étudier, il est important de faire la différence entre un salarié du réseau institutionnel de la santé et une ressource de type familial. Les ressources de type familial n'ont accès à aucune mesure de protection sociale, contrairement aux salariés typiques qui font partie du marché interne et qui ont accès aux avantages sociaux et qui sont rémunérés pour l'ensemble des heures travaillées. De plus, les RTF n'ont pas la possibilité de se syndiquer en vertu du Code du travail car elles ne sont pas des salariées. Les ressources de type familial sont des sous-traitantes d'établissements de santé et peuvent être embauchées et remerciées en tout temps. Elles sont rémunérées sur une base mensuelle. Par ailleurs, contrairement aux travailleurs autonomes, les ressources de type familial n'ont pas un droit de regard sur la rémunération qui leur est versée. De plus, elles ne peuvent pas décider de leur horaire de travail. Elles ne sont pas leur propre patronne comme le sont les travailleurs autonomes. Au total, elles n'ont pas accès aux avantages consentis aux salariés, sans pour autant bénéficier de l'autonomie caractéristique des travailleurs autonomes. Ce constat est d'autant plus préoccupant que la précarité des ressources de type familial découle de décisions prises par le gouvernement du Québec de ne pas reconnaître de statut d'emploi à ce type de travail créé dans le cadre de la désinstitutionnalisation des soins de santé, bien que le Tribunal du travail ait reconnu par le passé, le statut de salarié à des ressources non institutionnelles. Le gouvernement a donc adopté la Loi no⁹ 7 en contournant ses propres lois et les décisions de ses instances judiciaires.

⁵ Le RESSAQ est l'association représentative des ressources de type familial.

En sanctionnant la Loi no⁹ 7, l'État vient confirmer sans droit d'appel l'absence de statut pour ces travailleuses.

Les objectifs

Le but de cette recherche sera de faire ressortir tant les conditions objectives que subjectives vécues par ces travailleurs atypiques. Notre réflexion se centrera plus particulièrement sur le contexte de leur choix de carrière, sur leurs conditions de travail ainsi que sur leurs représentations de leurs conditions de travail et de leur milieu d'activité. Cette recherche n'a pas la prétention de porter un jugement sur l'environnement de travail des ressources de type familial mais plutôt de le présenter.

Les questions de recherche

Notre travail sera donc abordé à partir de deux grandes questions de recherche :

-Quelles sont les conditions de travail rencontrées ou vécues par ces travailleurs atypiques?

-Comment ces travailleurs atypiques se représentent-ils leurs conditions et leur milieu de travail?

1.3 La pertinence scientifique et sociale de la recherche

La pertinence scientifique et sociale de cette recherche est liée au fait que les statuts d'emploi atypique représentent la réalité professionnelle de près du tiers de la

population active québécoise (Revue chronologique de la population active 2003, 2004). De plus, ce phénomène a des répercussions qui peuvent être négatives et/ou positives tant chez les travailleurs, les entreprises et les organisations, que sur la société en général. Dans un contexte de concurrence internationale, il est important de discuter de l'avenir et des effets de l'emploi précaire dans une perspective sociologique. Même s'il existe des études portant sur le travail atypique, très peu sont d'origine québécoise et encore moins abordent la question des « faux travailleurs autonomes » ainsi que les représentations qu'ont les travailleurs qui évoluent dans des emplois atypiques. Certains documents abordent la question du travail atypique au Québec (Matte, Baldino et Courchesne, 1998; Tremblay et Dagenais, 2002; Bernier, Vallée et Jobin, 2003) mais peu d'études présentent le cas des « faux travailleurs autonomes ».

De plus, l'environnement de travail étudié dans le cadre de ce mémoire est plutôt inconnu de la population québécoise, mais essentiel pour le mouvement de désinstitutionnalisation des soins de santé élaboré par l'État. Le statut de ces ressources est l'objet de discordes entre le gouvernement québécois et les grandes centrales syndicales⁶ concernant la reconnaissance d'un statut d'emploi précis.

L'idée de cerner le phénomène et de rendre compte de la situation des « faux travailleurs autonomes » conduira à une meilleure compréhension de ce statut d'emploi et possiblement à l'amélioration des conditions de vie de ces travailleurs. Il est évident que ce sujet concerne la sociologie du travail, d'où l'importance de poser un regard sociologique sur cet objet auxquelles d'autres disciplines s'intéressent également, par exemple le droit et l'économie (D'Amours, 2003). La présente étude, de par les exigences imposées pour ce type de travail, permettra une analyse plus approfondie de cette problématique.

⁶ Ainsi que l'association représentative des ressources de type familial.

Cette recherche apportera de nouvelles connaissances en étudiant les conditions de travail de ce secteur emploi atypique en lien avec la théorie de la segmentation du marché du travail. Elle permettra de faire ressortir les caractéristiques de ce statut d'emploi. De plus, elle présentera l'opinion de travailleuses concernant leurs conditions de travail ainsi que leur environnement précaire d'emploi. Cet environnement de travail sera aussi étudié en lien avec les théories « push », « pull » et de l'approche selon le genre. La présentation des conditions de travail tant objectives que subjectives des travailleurs atypiques représente une approche originale par rapport aux travaux déjà publiés sur cette problématique.

Cette étude, espérons-le, contribuera au débat de société sur la situation du travail atypique et les conséquences tant sociales qu'économiques générées par ce type de travail. Cette recherche pourrait amener de nombreux acteurs de la société civile à mieux connaître et comprendre le débat entourant la réalité du travail atypique pour une proportion importante des travailleurs québécois. Elle pourrait aussi permettre à de nombreux travailleurs, actuels ou futurs, de comprendre une réalité de travail qui pourrait les affecter.

1.4 Le cadre théorique

Notre objet de recherche fait appel aux approches théoriques portant respectivement sur la segmentation du marché du travail, sur les motifs d'établissement des travailleurs autonomes et sur l'approche selon le genre en lien avec le travail autonome. Dans cette section, nous présenterons les paradigmes que nous utiliserons pour analyser les conditions tant objectives que subjectives vécues par les « faux travailleurs autonomes ».

1.4.1 Les théories en économie du travail

Avant que la théorie de la segmentation du marché du travail ne soit développée pour étudier les segments d'emploi, les chercheurs analysaient le marché du travail à partir de la théorie du dualisme du travail. Pour bien comprendre l'évolution de la théorie de la segmentation du marché du travail, présentons rapidement la théorie du dualisme du marché du travail.

La théorie du dualisme du marché du travail

La théorie sur le dualisme du marché du travail renvoie à un constat de différenciation dichotomique du marché du travail (Tremblay, 1997). Ce courant conclut à l'existence de deux grands marchés du travail qui ont des règles distinctes et se traduisent par des conditions de travail différentes. Les deux grands segments sont le marché primaire et le marché secondaire (Beaucage, 1988; Tremblay, 1997).

Dans le marché primaire, il y a essentiellement présence d'emplois à temps complet, qui sont le plus souvent syndiqués. Ce segment offre des salaires élevés et une bonne protection sociale. On y retrouve aussi des possibilités de promotion et une liberté d'action plus grande pour les travailleurs (Tremblay, 1997). Quant au marché secondaire, c'est sensiblement la situation inverse qui prévaut. En effet, les emplois sont majoritairement à temps partiel ou à durée déterminée, très peu d'emplois sont syndiqués, les salaires sont plus faibles que ceux du marché primaire. Il y a peu ou aucune protection sociale et les libertés d'action de ces travailleurs sont très restreintes. Il y a aussi très peu de possibilités de promotion et des périodes fréquentes de non-emploi (Beaucage, 1988; Tremblay, 1997).

Le dualisme des emplois s'étend aux travailleurs eux-mêmes. En effet, les femmes, les jeunes, les immigrants et tous ceux ayant peu ou pas de qualifications

reconnues se retrouvent plus fréquemment dans le marché secondaire. Les travailleurs primaires sont principalement des hommes d'âge moyen disposant d'une formation professionnelle ou de compétences reconnues. Dans le contexte des États-Unis et du Canada, ce sont majoritairement des personnes d'origine caucasienne (Tremblay, 1997).

Certains penseurs ont indiqué que les distinctions entre ces deux marchés étaient aussi reliées au contexte économique dans lesquels les entreprises évoluent.

C'est ainsi que l'on peut relier les emplois et les travailleurs primaires à des entreprises de grande taille, exerçant leurs activités sur un marché de type oligopolistique ou monopolistique, dont les marchés sont importants, stables et peu exposés à la concurrence internationale; il s'agit souvent d'entreprises relativement innovatrices, qui ont une capacité d'investissement, et jouissent souvent de certaines avances technologiques. De la même façon, les travailleurs secondaires se retrouveraient plus fréquemment dans des petites et moyennes entreprises, fortement soumises à la concurrence nationale et internationale, sur des marchés instables, de taille plutôt réduite; il s'agit alors d'entreprises peu innovatrices du point de vue de la technologie comme du produit, d'entreprises qui disposent de faibles capacités d'investissement (Tremblay, 1997, p.466).

La thèse du dualisme a été principalement développée au milieu des années 1970 et au début des années 1980. Cette théorie a donné lieu au paradigme de la segmentation du marché du travail lorsque des études empiriques ont démontré que celui-ci ne comportait pas seulement deux segments mais plusieurs systèmes d'emploi (Osterman, 1984; Beaucage, 1988).

La théorie de la segmentation du marché du travail

Osterman présente trois grands segments, c'est-à-dire trois types d'organisations ou de systèmes d'emploi qu'il qualifie respectivement de marché

primaire supérieur, de marché primaire inférieur et de marché secondaire (Osterman, 1984).

C'est ainsi qu'à l'échelle de l'économie on aura trois grands segments regroupant les entreprises ayant les différents types d'organisations : un marché primaire supérieur, regroupant essentiellement les *systèmes de métier* (ou professionnels) et les systèmes *salariés*; un marché primaire inférieur, composé essentiellement d'organisations de type *industriel*; et finalement, on trouve le marché *secondaire*, associé à un système d'emploi de type secondaire, où la mobilité est en fait peu organisée et qui est plutôt associé à des caractéristiques d'emploi négatives. En d'autres termes, si l'on regroupait l'ensemble des systèmes « de métier » et certains systèmes salariés d'une économie, on retrouverait le marché primaire supérieur; les systèmes industriels (et certains systèmes salariés) réunis constitueraient le marché primaire inférieur; enfin, le rassemblement des systèmes d'emploi de nature secondaire nous donnerait le marché secondaire (Tremblay, 1997, p.469).

Les travailleurs des systèmes d'emploi « de métier » ont la chance d'avoir une grande mobilité comparativement aux autres segments ainsi qu'un sentiment d'allégeance envers leur profession ou leurs compétences professionnelles plus important qu'à l'égard de l'entreprise. Les compétences des travailleurs dans ce segment ne sont donc pas particulières à l'entreprise, l'employé a la chance de pouvoir évoluer sur le marché du travail. Le marché primaire supérieur se distingue donc par la transférabilité des compétences et la flexibilité des portes d'entrée. On retrouve dans ce segment des professionnels de divers domaines (Osterman, 1984; Tremblay, 1997).

En ce qui a trait au système industriel, il y a peu de mobilité et les promotions suivent un tracé délimité. L'entreprise définit elle-même ses normes et ses procédures en matière de sécurité d'emploi et la formation des employés est assurée par l'entreprise, soit à l'intérieur de celle-ci ou à l'extérieur mais dans le cadre de courtes formations. Il y a peu de mobilité interentreprises. On retrouve dans

ce segment des ouvriers⁷, des techniciens, certains professionnels, etc. (Osterman, 1984; Tremblay, 1997).

Le système secondaire est quant à lui

caractérisé par l'absence de véritable système d'emploi, du point de vue de l'organisation, de la mobilité et de la « carrière ». Ce système regroupe les emplois qui présentent peu ou pas de possibilités d'avancement, parfois même peu de possibilités de « stabilisation » en emploi. Ces emplois sont généralement peu qualifiés et peu payants; ils ne s'inscrivent dans aucune filière de promotion; ils constituent en quelque sorte des « grappes » d'emplois stagnants (Tremblay, 1997, p.470.).

On retrouve dans ce segment des emplois de bureaux et de services qui sont occupés majoritairement par des femmes, des immigrants et des jeunes (Osterman, 1984; Tremblay, 1997). De plus, toute personne travaillant avec un statut d'emploi temporaire, sur une base occasionnelle ou à contrat de durée déterminée, fait partie de ce segment (Tremblay, 1997).

En 1987, Osterman revoit sa typologie et identifie un quatrième marché d'emploi, soit le système salarié qui englobe les caractéristiques du système « de métier » et celui industriel. Il allie des règles administratives plus souples et plus personnalisées, mais un engagement plus strict de l'entreprise face à la sécurité d'emploi (Tremblay, 1997). Dans ce système, comparativement au système industriel où les tâches et les règles de travail sont clairement définies, les salariés de ce segment tolèrent que de nouvelles tâches leurs soient confiées et modifiées par l'administration. (Osterman, 1987; Tremblay, 1997).

Ce système est également caractérisé par l'absence de filières de promotion clairement définies et par un mode de fixation des salaires plus personnalisé, ces deux aspects le distinguant également du système industriel, mais le rapprochant du système « de métier » (Tremblay, 1997, p.471).

⁷ Des « cols bleus ».

Ce système représente un nombre important d'emplois salariés dans les services, notamment dans la fonction publique ainsi que dans certaines entreprises manufacturières avant-gardistes qui sont attirées par la flexibilité, la fluidité dans les tâches ainsi que dans l'organisation du travail, tout en offrant une plus grande sécurité d'emploi à leurs employés contre des concessions (Osterman, 1987; Tremblay, 1997).

Tableau 1.1
La typologie des systèmes d'emploi (Osterman, 1987)

Système	De métier	Salarié	Industriel	Secondaire
Hierarchie	-Promotions importantes	-Lignes de promotion non claires (mais importantes)	-Promotions importantes	-Pas de promotion -Exclusion de la hiérarchie
Salaires	-Élevés, au mérite	-Moyens, liés aux individus, souvent au mérite	-Moyens à élevés, liés au poste	-Bas
Conditions de travail	-Bonnes	-Bonnes	-Bonnes	-Mauvaises
Sécurité d'emploi	-Peu importante	-Assurée	-Assurée	-Absente

	De métier	Salarié et industriel	Secondaire
Mobilité	-Mobilité interentreprises -Verticale et horizontale -Horizontale = valorisée	-Plutôt restreinte à l'établissement -Verticale essentiellement -Horizontale = non valorisée	-Fréquentes rotations -Horizontale et non verticale -Mobilité non valorisée
Segment	Marché primaire supérieur	Marché primaire inférieur	Marché secondaire

Source : Diane-Gabrielle TREMBLAY et Lucie France DAGENAIS. 2002. *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, p.11.

En vertu de la théorie de la segmentation du marché du travail, il y a peu de mobilité possible entre les divers segments. Les travailleurs du marché secondaire d'emploi ne pourraient donc pas accéder au marché primaire supérieur. Selon les

économistes radicaux, chaque système a sa propre cohérence et il est impossible pour la majorité des travailleurs d'atteindre un autre segment. Il y a donc « un processus de développement divergent » selon Puel⁸, et celui-ci ne fait qu'amplifier les écarts au lieu de les atténuer (Osterman, 1984; Tremblay, 1997).

1.4.2 Les théories du choix du travail autonome

Selon de nombreux analystes, le choix de devenir travailleur autonome se caractérise par l'aspect volontaire ou involontaire d'adhérer à ce statut d'emploi. Les deux groupes se différencient par leurs motivations et par leurs modes de fonctionnement.

En consultant la littérature qui existe sur ce sujet, nous nous apercevons que les motivations des individus qui optent pour le statut de travailleur autonome sont difficiles à cerner, et qu'on ne peut définir les motifs d'une pareille décision aussi dichotomique. En effet, un certain nombre de contradictions et de points de vue différents se manifestent lorsque les auteurs les examinent. Cette problématique du caractère volontaire ou involontaire de ce régime de travail se fonde selon la nature des circonstances et des motifs qui favorisent ou forcent chez un individu le passage d'une situation de travail donnée à celle de travail autonome (Jomphe, 2003, pp.34-35).

La théorie « pull »

Ce facteur « pull » amènerait les travailleurs à ce statut d'emploi atypique en raison des avantages qu'il conférerait : la liberté de choix, l'horaire de travail souple, les occasions d'affaires et d'action des individus ainsi que leurs besoins d'accomplissement. Selon une étude de Statistique Canada (1995), près de 50% des répondants et 30% des répondantes ont indiqué le désir d'indépendance comme principale raison d'être travailleur autonome. L'indépendance comme motivation

⁸ L'expression est de Puel (1974), auteur d'un ouvrage sur les économistes radicaux.

première s'explique de deux façons : soit les personnes interrogées ont été poussées à travailler de façon indépendante parce que leur emploi régulier ne leur en offrait pas suffisamment, soit elles ont été séduites par le plus grand niveau de liberté que procure ce statut de travail. Selon plusieurs études, le choix de devenir travailleur autonome est généralement une préférence, et non une conséquence du manque de travail ou de l'absence d'autre option valable⁹ (Melançon et al., 2001). Cette idée est liée au caractère « volontaire » d'opter pour le statut de travailleur autonome (Beaucage et Najem, 2002). Cependant, selon Statistique Canada (1997), très peu de jeunes ont invoqué l'indépendance comme principale raison du choix de ce statut d'emploi. Les moyens financiers expliqueraient cette préférence chez les personnes plus âgées, qui ont souvent moins de responsabilités familiales (Jomphe, 2003).

La théorie « push »

D'autres auteurs mentionnent au contraire qu'un grand nombre d'individus sont « poussés » vers le travail autonome par la conjoncture économique (facteur « push ») qui depuis les années 70 se caractérise par la globalisation des marchés, la concurrence internationale, le désir de flexibilité des entreprises et des gouvernements, le déplacement des emplois vers les services, une hausse des charges sociales et des coûts de la main-d'œuvre (Beaucage, 2000; Bernier, Vallée et Jobin, 2003). De plus, de mauvaises conditions de travail, de sous-emploi et un chômage plus élevé que la normale sur une longue période amèneraient de nombreux salariés à se retrouver dans cette situation contre leur gré (Crompton, 1993; Dagenais, 1998; Carrasco, 1999). Les entreprises voulant rester compétitives tout en diminuant leurs coûts de production optent pour la flexibilité, ce qui provoque une réduction des conditions de travail des employés, voire même l'élimination de

⁹ 92% de volontaires selon une étude menée aux États-Unis et 87% selon une étude québécoise (Bellemare, 1998).

leur statut d'employé salarié. Les gouvernements aussi choisissent aujourd'hui ce type de gestion (Desrochers, 2000; Cranford, Vosko et Zukewich, 2003).

Le chômage, la perte d'un emploi, la menace de fermeture, l'incapacité de se trouver un emploi, les conditions d'emploi précaires ou insatisfaisantes, conséquences qui dérivent de ces stratégies d'entreprises, pousseraient de plus en plus de travailleurs vers l'emploi autonome (Jomphe, 2003, p.36).

Dans une étude pionnière, Phillips (1962) mentionne que le travail autonome, en plus d'être un moyen de défense contre de hauts taux de chômage, est aussi un refuge pour les minorités visibles, les immigrants, les personnes handicapées et celles qui vivent dans des endroits géographiques où le taux de chômage est habituellement élevé (Carr, 1996).

Selon le Conseil économique du Canada,

ce travail autonome involontaire serait également favorisé par le développement de la sous-traitance, notamment dans le secteur des services aux entreprises, qui permettrait à d'anciens salariés devenus entrepreneurs d'offrir leurs compétences sur une base contractuelle et temporaire (Beaucage, 2000, p.3).

Ce statut d'emploi atypique devient donc pour bon nombre de travailleurs la seule solution pour faire face à une perte d'emploi ou à une menace de perte d'emploi. Le phénomène de l'établissement involontaire dans le travail autonome ne semble pas être une situation qui va s'affaiblir dans les années à venir. Ce phénomène est de plus en plus fréquent, bien que le travail autonome ait toujours existé et soit propre à certaines occupations ou à certains secteurs d'activité (Jomphe, 2003).

Selon une étude de Beaucage, les travailleurs autonomes qui se considèrent comme uniquement de type volontaire ou involontaire seraient minoritaires (Beaucage, 2000).

La combinaison des raisons qui mènent au choix du travail autonome semble très complexe. Peu de personnes ont indiqué qu'elles avaient surtout été forcées de faire ce choix à la fois par un contexte de travail défavorable et par des perspectives professionnelles ou d'emploi insatisfaisantes ou peu prometteuses. De la même façon, relativement peu de répondants ont indiqué qu'ils avaient avant tout fait un choix volontaire reposant à la fois sur le désir d'être leur propre patron et sur celui d'avoir un meilleur équilibre de vie. La plupart des répondants évoquent une composition plutôt diversifiée des motivations d'être travailleur autonome (Beaucage, 2000, p.6).

La théorie de l'approche selon le genre de Deborah Carr

Ces explications ont cependant leurs limites car le choix de devenir travailleur autonome ne peut pas seulement s'expliquer d'un point de vue économique. Dans ce contexte, nous abordons aussi l'approche selon le genre de Deborah Carr. Pour Deborah Carr, la hausse de la présence féminine à l'intérieur du statut du travail autonome ne peut pas être analysée spécifiquement par les théories « pull » et « push ». Pour Carr, les caractéristiques familiales¹⁰ jouent un rôle primordial pour expliquer l'adhésion des femmes à ce statut d'emploi, phénomène qui n'est pas pris en compte par ces deux théories. En effet, les femmes désirent un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et familiale car elles ont majoritairement un partage plus contraignant des tâches (Carr, 1996; Tremblay, 2002).

Selon Carr, les femmes ne sont pas travailleuses autonomes forcément parce qu'elles n'ont pas d'autre choix. En effet, des femmes avec de jeunes enfants qui ont les ressources¹¹ pour faciliter le démarrage de leur entreprise vont opter pour

¹⁰ Statut matrimonial, statut d'emploi des parents et âge des enfants.

¹¹ Niveau d'éducation élevé et un deuxième revenu dans le foyer.

le travail autonome car il offre plus de flexibilité que l'emploi salarié et un plus grand niveau d'autonomie que le travail salarié à temps partiel ou temporaire. Cependant, les coûts du travail autonome sont particulièrement élevés pour les femmes. Elles se retrouvent en majorité dans les domaines de la vente, des services¹² et des services professionnels¹³ (Carr, 1996). De plus, même si elles ont un niveau de scolarité élevé, leur expérience de travail est plutôt limitée. Le choix des femmes d'opter pour le statut de travailleuses autonomes peut refléter une décision personnelle à l'intérieur d'une structure contraignante du marché du travail ou d'un choix au sein du couple (Carr, 1996).

1.5 Conclusion

Les théories présentées dans ce chapitre permettent de comprendre plusieurs aspects relatifs à nos questions de recherche. Nous pouvons faire l'hypothèse que les ressources de type familial se retrouvent dans le marché secondaire d'emploi en raison de leurs particularités professionnelles contraignantes. Ce groupe majoritairement de travailleuses serait victime de la concurrence, des coupures budgétaires, en d'autres termes, de la flexibilité et leur faible niveau de scolarité qui pourrait les empêcher d'accéder aux emplois du réseau institutionnel.

Par ailleurs, on peut aussi énoncer une deuxième hypothèse du fait que plusieurs femmes RTF optent pour le travail autonome en raison de leurs caractéristiques familiales et de la possibilité de concilier le travail et la famille. Ce type d'emploi offrirait plus de flexibilité que l'emploi salarié et un plus haut niveau d'autonomie que le travail salarié à temps partiel ou temporaire.

¹² Garderies, soins aux bénéficiaires, etc. deux domaines où l'expérience professionnelle n'est pas essentielle et les revenus majoritairement moins intéressants.

¹³ Mieux rémunérés et reconnus socialement.

Les trois théories, que nous avons présentées, nous aideront à construire notre objet car, mises ensemble, elles nous permettent d'analyser les conditions objectives et subjectives de travail des ressources de type familial. Mais avant d'exposer ces conditions objectives et subjectives, il est utile de présenter l'état de situation du travail atypique au Québec et d'exposer le contexte politique dans lequel évoluent les ressources non institutionnelles. Le chapitre qui suit permettra donc de présenter les caractéristiques du travail atypique au Québec et ses effets. De plus, il révélera le contexte politique dans lequel évoluent les ressources de type familial.

CHAPITRE II

L'ÉTAT DE SITUATION DU TRAVAIL ATYPIQUE AU QUÉBEC ET LE CONTEXTE POLITIQUE DES RESSOURCES NON INSTITUTIONNELLES

2.1 Introduction

Pour bien comprendre le milieu des ressources de type familial, il faut être en mesure d'analyser le phénomène du travail atypique au Québec et ses conséquences. De plus, comme pour la situation du travail atypique au Québec, le contexte d'émergence des ressources non institutionnelles remonte au début des années 1970. Il est donc pertinent de bien connaître cet environnement de travail pour comprendre le phénomène étudié et la population retenue. Dans un premier temps, nous aborderons l'état de situation du travail atypique au Québec et, en second lieu, le contexte politique des ressources non institutionnelles.

2.2 L'état de la situation du travail atypique au Québec

Pour procéder à la description de la situation de l'emploi atypique au Québec, il importe d'abord de définir les différents statuts d'emploi. Ensuite, nous discuterons des causes et des conséquences du travail atypique. Nous aborderons ses effets sur la société et les travailleurs. Finalement, nous analyserons l'évolution de ce phénomène et nous terminerons avec la distinction des sexes à l'intérieur de ces statuts d'emploi.

2.2.1 Les définitions des statuts d'emploi

Par emploi atypique, on entend toutes les situations qui diffèrent de l'emploi salarié permanent à temps complet. Parmi les statuts de travail atypique, il y a

premièrement le statut d'emploi salarié à temps partiel, qui consiste (1) en un emploi salarié d'une durée de moins de 30 heures par semaine¹⁴ ou (2) dont le nombre d'heures est inférieur à l'horaire hebdomadaire ou mensuel des autres travailleurs de l'entreprise.

Deuxièmement, on retrouve le travail autonome qui correspond (1) à des travailleurs non salariés qui ont des entreprises, constituées ou non en société, avec ou sans aide rémunérée et (2) à des travailleurs indépendants qui n'ont pas d'entreprise.

Troisièmement, on retrouve l'emploi temporaire qui se distingue par le fait que la durée de l'emploi est prédéterminée. L'emploi peut être saisonnier, temporaire, d'une durée déterminée ou à contrat.

Tableau 2.1
Les statuts typiques et atypiques d'emploi

Statut typique	Statuts atypiques
Emploi salarié permanent à temps complet	Emploi salarié à temps partiel
	Travail autonome ¹⁵
	Emploi temporaire

2.2.2 Les causes et les conséquences du travail atypique

Au Canada et dans le monde industrialisé, les années 1950 ont été caractérisées par la consommation de masse, la syndicalisation, la généralisation du salariat et par une augmentation du niveau de vie de la population. L'économie a donc subi une forte croissance. À cette époque, la formation spécialisée et la

¹⁴ Au Canada, le nombre d'heures d'un emploi salarié à temps partiel équivaut à moins de 30 heures comparativement à moins de 35 heures aux États-Unis (Statistique Canada, 2005).

¹⁵ Le travail autonome et l'emploi temporaire peuvent être à temps complet ou à temps partiel.

séparation entre les tâches de conception et d'exécution étaient privilégiées (Vallée, 1999; Bernier, Vallée et Jobin, 2003). Cependant,

au milieu des années 70, l'augmentation de la concurrence, la diversification de la demande, le développement des nouvelles technologies de l'information et des communications, la hausse des exigences de qualité et la mondialisation des marchés ont obligé les entreprises à se questionner sur leur modèle de travail. Pour composer avec ces phénomènes, les entreprises ont dû s'interroger notamment sur leurs politiques en matière de gestion des ressources humaines et de production (Bernier, Vallée et Jobin, 2003, p.26).

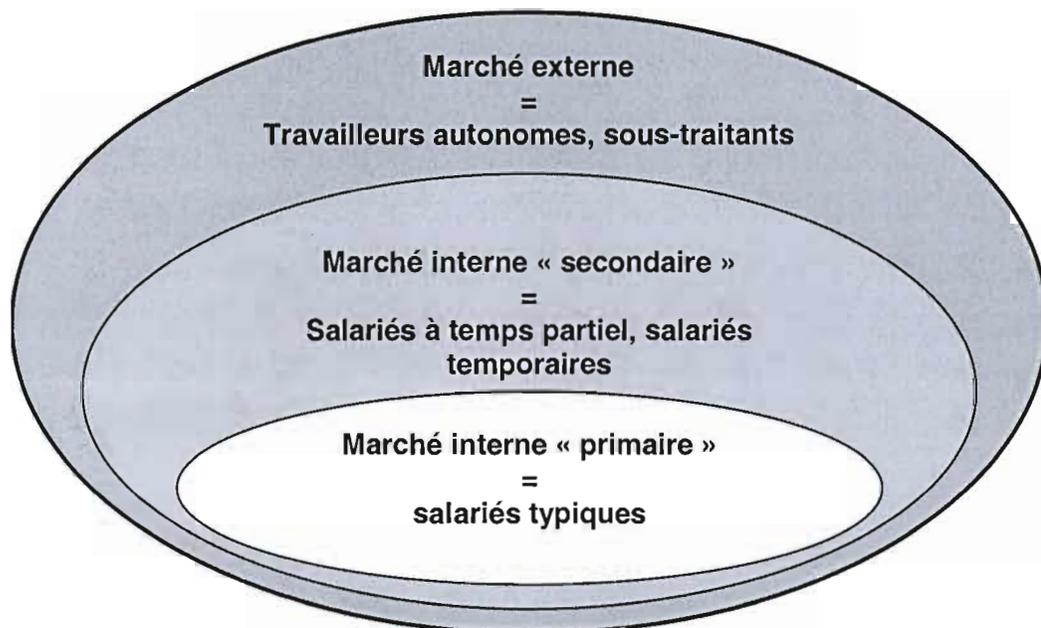
Les entrepreneurs voient dans le manque de flexibilité¹⁶ de leur entreprise la source des problèmes liés à une production plus faible. Donc, pour améliorer la compétitivité de leurs entreprises, ils ont choisi d'accroître la flexibilité de leur entreprise pour s'adapter aux fluctuations du marché (Bernier, Vallée et Jobin, 2003).

Depuis plusieurs années, la recherche de « flexibilité » s'est généralisée. En fait, il existe trois types de flexibilité : numérique, fonctionnelle et financière. La flexibilité numérique peut être définie par la situation d'ajustement du nombre d'employés d'une entreprise ou d'une organisation à la fluctuation du marché. Cette fluctuation peut être de courte ou de longue durée, prévisible ou non (Atkinson, 1985). La flexibilité fonctionnelle se caractérise par le fait que les tâches exécutées par les travailleurs peuvent être changées pour satisfaire aux demandes du marché. Finalement, la flexibilité financière se caractérise par le fait de payer les employés selon leurs compétences, leurs performances individuelles et selon les taux du marché. La flexibilité financière peut être considérée comme un moyen pour assurer une force de travail plus flexible plutôt qu'une fin en soi, mais elle est néanmoins importante et largement encouragée (Atkinson, 1985).

¹⁶ On peut définir la flexibilité d'une entreprise comme étant sa capacité de s'adapter à un marché continuellement en changement (Bernier, Vallée et Jobin, 2003).

Les entreprises et les organisations qui utilisent la flexibilité ont souvent un groupe d'employés typiques et des travailleurs atypiques avec ou sans le statut d'employé dans l'entreprise (Atkinson, 1985). Les employés typiques (marché interne) ont des habiletés et des compétences qui sont spécifiques à l'entreprise. Ils sont partie prenante de l'entreprise et sont difficiles à remplacer. Les travailleurs atypiques peuvent être divisés en deux groupes : un groupe d'employés embauchés par l'entreprise, mais avec des statuts atypiques (temps partiel, temporaire), et un groupe où l'on retrouve des travailleurs venant de l'extérieur de l'entreprise (travail autonome, sous-traitants). Ces groupes sont employés pour satisfaire la flexibilité numérique, ils peuvent être embauchés et licenciés au gré des fluctuations du marché.

Figure 2.1
La représentation des statuts d'emploi des marchés interne et externe



Sources : D'après Catherine HAKIM. 1988. « Self-employment in Britain: Recent Trends and Current Issues ». *Work, Employment & Society*, vol. 2, no. 4, p. 421-450. D'après John ATKINSON. 1985. « Flexibility : Planning for an Uncertain Future ». *Focus*, p. 27.

D'autres facteurs peuvent encourager les entreprises à recourir à des statuts atypiques. La peur de la syndicalisation ou la syndicalisation peuvent jouer sur le désir de changer l'environnement intérieur et extérieur de l'entreprise, mais il y a aussi la culture d'entreprise et les règlements gouvernementaux (Osterman, 1984). En effet, l'attitude des entrepreneurs à l'égard du développement des ressources humaines de leur entreprise influence la façon dont sont pensés les rapports à la promotion, à la formation ou à la façon dont le mérite (productivité) est valorisé par rapport à l'expérience (acquis).

2.2.3 Les effets du travail atypique

Le travail atypique a pour effet de placer à l'extérieur du champ du droit du travail un nombre important de travailleurs. En effet, environ 30% de travailleurs qui sont occupés sur le marché du travail sont exclus de certains ou de la totalité des avantages et des protections auxquels les salariés traditionnels ont accès (Bernier, Vallée et Jobin, 2003).

Cette situation d'exclusion ne peut avoir pour effet que d'entraîner un déplacement des charges sociales à l'intérieur de la société et de faire reposer une part plus que proportionnelle de ce fardeau sur ceux et celles qui ont un statut de travailleur plus classique (Bernier, Vallée et Jobin, 2003, p.38.).

Le travail atypique a un impact certain sur les inégalités sociales peu importe le sexe, l'âge ou l'origine ethnique du travailleur (Carr, 1996; Bernier, Vallée et Jobin, 2003). De plus, le statut d'emploi atypique peut susciter un sentiment plus élevé d'insécurité et de démotivation. Le travail atypique est aussi un facteur d'appauvrissement car il est souvent associé à un faible revenu (Bernier, Vallée et Jobin, 2003). Cette recherche de flexibilité par l'entreprise (travail atypique) affecte aussi l'accès à la syndicalisation ainsi que le rôle de la négociation collective dans les relations de travail.

Dans un autre ordre d'idées, le travail atypique n'est pas forcément signe de précarité et de pauvreté. En effet, certains travailleurs peuvent participer au marché du travail selon leurs propres besoins et intérêts, en facilitant la conciliation entre le travail et la famille ou d'autres projets ou réalités sociales, et en permettant le développement de la créativité en dehors du cadre classique du salariat (Carr, 1996; Bernier, Vallée et Jobin, 2003).

2.2.4 L'évolution de l'emploi atypique au Québec

Depuis la fin des années 1990, la composition de la création d'emplois au Québec connaît une dynamique différente de celle de la période allant de 1976 à 1996, laquelle était caractérisée par une création d'emplois majoritairement atypiques. En effet, entre 1976 et 1996, les trois quarts des emplois créés étaient atypiques¹⁷ (Bernier, Vallée et Jobin, 2003). Jusqu'en 1996, le travail à temps partiel avait représenté 48% du solde net des emplois créés pendant cette période. De son côté, le travail autonome prenait une part toujours croissante dans la création nette d'emplois comme l'illustre le tableau 2.2 (Bernier, Vallée et Jobin, 2003).

Tableau 2.2
La part du travail autonome dans la création
d'emplois au Québec, 1977-1996

Période	Pourcentage
1977-1981	28%
1982-1986	33%
1987-1991	40%
1992-1996	63%

Source : Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*.

¹⁷ Surtout des emplois à temps partiel et du travail autonome.

Depuis 1997, ce statut d'emploi a connu une croissance négative (Bernier, 2003). En effet, depuis 1995, la part du travail autonome en proportion de l'emploi total a connu un recul au Québec, passant de 14,9% en 1995 (Matte, Baldino et Courchesne, 1998) à 13,1% en 2003 (Revue chronologique de la population active 2003, 2004). À l'intérieur même du statut de travailleur autonome, les entreprises non constituées en société avec ou sans aide rémunérée et les travailleurs indépendants qui n'ont pas d'entreprise passaient de 8,6% de l'emploi total en 1995 (Matte, Baldino et Courchesne, 1998) à 7,7% en 2003 (Revue chronologique de la population active 2003, 2004).

De son côté, l'emploi salarié à temps partiel est resté plutôt stable, passant de 14,9% de l'emploi total en 1995 (Matte, Baldino et Courchesne, 1998) à 14,7% en 2003 (Groupe TRANSPOL, 2004). On note cependant, depuis 1997, une croissance constante d'un autre statut de travail atypique, soit celui de l'emploi temporaire. En effet, la proportion de travailleurs temporaires au Québec est passée de 8,8%¹⁸ en 1997 (Bernier, Vallée et Jobin, 2003) à 11,1%¹⁹ en 2003 (Groupe TRANSPOL, 2004).

L'évolution de l'emploi atypique au Québec est donc différente depuis 1996. En 1995, l'emploi atypique représentait environ 36% de l'emploi total au Québec (Matte, Baldino et Courchesne, 1998; Bernier, Vallée et Jobin, 2003) contre environ 31% en 2003. Nous remarquons donc une baisse relative du nombre d'emplois atypiques depuis 1996 (Groupe TRANSPOL, 2004).

¹⁸ Donnée mutuellement exclusive qui exclut les étudiants.

¹⁹ Donnée non mutuellement exclusive qui inclut les étudiants.

Tableau 2.3
L'évolution de l'emploi atypique au Québec depuis 1995

	Emploi atypique
1995	36% ²⁰
1997	32.8% ²¹
2003	31% ²²

Sources : Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Denis MATTE, Domenico BALDINO et Réjean COURCHESNE. *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. GROUPE TRANSPOL. 2003. *Enquête sur la population active, microdonnées à grande diffusion, 1976-1995*.

Ce phénomène s'explique. Depuis 1996, la tendance est à la création d'emplois salariés permanents à temps complet. En effet, depuis 1996, environ 87% des emplois créés sont typiques (Bernier, Vallée et Jobin, 2003).

Suite à de nombreuses études sur le travail atypique, l'hypothèse voulant que le comportement de l'emploi atypique soit de nature contracyclique, c'est-à-dire que le pourcentage d'emplois atypiques diminue en période de croissance économique, serait valide. Le recul de l'emploi atypique, au cours des dernières années, correspond justement à une conjoncture économique favorable. Par contre, l'emploi atypique compte pour près du tiers des emplois au Québec en 2003 (Bernier, Vallée et Jobin, 2003).

2.2.5 La représentation des hommes et des femmes dans le travail atypique en 2003²³

En 2003, le taux d'emploi²⁴ des femmes était de 54,6% comparativement à 65,6% pour les hommes (Revue chronologique de la population active 2003, 2004).

²⁰ Statistique non mutuellement exclusive.

²¹ Statistique mutuellement exclusive excluant les étudiants.

²² Statistique mutuellement exclusive excluant les étudiants.

²³ Ces statistiques présentées ne sont pas toutes mutuellement exclusives, laissant place à certaines extrapolations qui, somme toute, n'enlèvent rien à la compréhension du phénomène ou à la précision des estimations

Parmi les femmes occupées, 58,6% avaient un emploi salarié permanent à temps complet, contre 66,4% pour les hommes (Groupe TRANSPOL, 2004). Les femmes sont donc sur représentées dans les statuts atypiques. En effet, 22% des femmes occupaient un emploi salarié à temps partiel contre 8,1% des hommes (Groupe TRANSPOL, 2004) et l'emploi temporaire représentait 12,4% de l'emploi total féminin comparativement à 9,9% de l'emploi total masculin (Groupe TRANSPOL, 2004). Quant au statut du travail autonome, c'est le seul statut atypique où les hommes sont représentés en plus grand nombre que les femmes en 2003²⁵. En effet, 14,8% des hommes en emploi détiennent le statut de travailleur autonome contre 8,7% pour les femmes en emploi (Groupe TRANSPOL, 2004).

Tableau 2.4
La répartition des hommes et des femmes occupés entre statut typique et statuts atypiques. Québec, 2003, moyennes annuelles

	Taux d'emploi	Emploi salarié permanent à temps plein	Emploi salarié à temps partiel	Emploi temporaire	Emploi autonome total
Hommes	65,6%	66,4%	8,1%	9,9%	14,8%
Femmes	54,6%	58,6%	22%	12,4%	8,7%

Source : GROUPE TRANSPOL. 2003. *Enquête sur la population active, microdonnées à grande diffusion, 1976-1995*.

Cependant, malgré une proportion plus élevée d'hommes en emploi autonome, leur statut est moins précaire que les femmes. En effet, en 2003, 49,1% des hommes en emploi autonome se retrouvaient en entreprise constituée en société avec ou sans aide rémunérée, où les conditions de rémunération sont supérieures et les professions plus prestigieuses (Revue chronologique de la population active 2003, 2004). Pour les travailleuses autonomes, seulement 26% se retrouvaient dans ce type de statut.

²⁴ Le taux d'emploi - également appelé le rapport emploi-population - désigne le pourcentage de personnes en âge de travailler qui occupent un emploi (Statistique Canada, 2005).

²⁵ Mais il y a tendance au rattrapage féminin (Bernier, Vallée et Jobin, 2003).

Tableau 2.5
La répartition des hommes et des femmes qui se trouvent en emploi autonome
en 2003. Québec, 2003, moyennes annuelles

	Entreprise constituée en société avec ou sans aide rémunérée	Entreprise non constituée en société avec ou sans aide rémunérée
Hommes	49,1%	50,9%
Femmes	26%	74%

Source : STATISTIQUE CANADA. 2003. *Revue chronologique de la population active 2003*.

2.3 Le contexte politique des ressources non institutionnelles

Nous aborderons, dans cette section, le contexte politique des ressources non institutionnelles. Pour ce faire, nous examinerons l'historique des ressources non institutionnelles. Nous présenterons la Loi no⁹ 7 modifiant la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* et nous discuterons des points de vue abordés tant par les associations d'établissements publics que par les grandes centrales syndicales québécoises et par le RESSAQ.

2.3.1 L'histoire des ressources non institutionnelles

Selon le ministère de la Santé et des Services sociaux, le développement des ressources non institutionnelles remonte à plus d'une trentaine d'années, alors que la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (1971) créa l'entité juridique nommée « famille d'accueil » qui est une ressource d'hébergement autant pour les enfants, les adultes que pour les personnes âgées. Les foyers nourriciers pour les enfants dépendent des agences de services sociaux alors que les foyers affiliés pour les adultes et les personnes âgées relèvent des hôpitaux psychiatriques et des centres d'accueil (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003).

En 1973, le ministère des Affaires sociales établit les normes professionnelles de placement en famille d'accueil pour les enfants, les adultes et les personnes âgées, ce qui apporte d'importantes modifications dans la pratique professionnelle. Ces choix de société expliquent le développement et l'importance de la famille d'accueil. La spécificité de ce type de ressources repose sur son caractère familial, en ce sens qu'on y retrouve les principaux attributs de la famille québécoise (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003, p.11).

En fait, c'est le mouvement de désinstitutionnalisation qui est à la base de la création de nouveaux types de ressources d'hébergement substituts. Au fil des années, de nouvelles approches ont été retenues, montrant l'importance de maintenir dans la communauté les personnes ayant besoin d'être hébergées, tout en favorisant leur réinsertion sociale.

À la fin des années 1980, les organisations syndicales du réseau de la santé ont conclu, avec la partie patronale, une entente relative à la désinstitutionnalisation des personnes souffrant de maladies mentales ou d'une déficience intellectuelle. Un des objectifs était la désinstitutionnalisation de certains bénéficiaires. Cette lettre d'entente

visait également à joindre « théorie et pratique » en mettant à contribution les équipes multidisciplinaires qui regroupent, entre autres, les intervenantes et intervenants directement impliqués auprès des bénéficiaires. L'équipe multidisciplinaire procède alors à l'évaluation des besoins des bénéficiaires, élabore un plan d'intervention requis pour chacun et chacune. De même, lorsque le bénéficiaire doit quitter l'établissement où il reçoit soins et services, l'équipe recommande le type de ressources d'hébergement qui lui est approprié. Les recommandations s'effectuent de façon individuelle et l'employeur s'engage formellement à tenir compte de ces recommandations (CSN, 2003, aucune pagination).

Plusieurs formes d'hébergement ont été explorées²⁶ et elles s'inscrivaient toutes à « l'intérieur de tâches déléguées par un établissement public dans le cadre de l'accomplissement de sa mission » (CSN, 2003, aucune pagination).

Lorsqu'on analyse l'évolution du statut juridique et réglementaire de la famille d'accueil et de la résidence d'accueil au Québec, il faut prendre en considération le fait que

malgré qu'elles aient constitué en 1971 une même entité juridique, les familles d'accueil pour enfants et les résidences d'accueil pour adultes et pour personnes âgées ont évolué de façon parallèle, et distincte et ce, jusqu'à l'actualisation en 1991, de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* qui introduisait l'appellation de ressources de type familial comportant deux entités distinctes, soit la famille d'accueil pour enfants et la résidence d'accueil pour les adultes et les personnes âgées (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003, pp.11-12).

La responsabilité professionnelle et administrative des ressources de type familial a été transférée aux institutions définies par les régies régionales de la santé et des services sociaux le 1^{er} avril 1993 (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003).

La croissance des ressources non institutionnelles (RNI) a été particulièrement marquée au cours des années 1980. La *Loi sur les services de santé et les services sociaux* en vigueur à ce moment-là ne reconnaissait ni ne définissait ce type de ressources. Ce n'est que le 4 septembre 1991 que la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* (L.R.Q., chapitre S-4.2) reconnaissait enfin un statut légal aux ressources non institutionnelles. Le principe était de replacer ou de maintenir dans un milieu de vie le plus naturel possible le bénéficiaire en lui donnant accès à tous les services. La mission des RNI était de fournir un soutien au développement de l'autonomie du bénéficiaire ainsi qu'une présence

²⁶ Maison d'accueil, ressource intermédiaire, résidence d'accueil ou ressource de type familial.

permanente et stable pour établir des liens interpersonnels dans un lieu propice au développement des personnes (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2001). Les ressources devaient offrir une disponibilité et un investissement personnel hors du cadre normal du travail typique (Les associations d'établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux, 2003).

Au fil des ans, le statut des RNI a fait l'objet de recours devant les tribunaux. D'une part, les établissements qui ont recours aux RNI ont toujours nié le rapport employeur-employé. Les contrats signés par l'établissement avec la ressource ont toujours fait mention qu'il s'agissait d'un contrat de service et non d'un contrat de travail. Mais d'autre part,

le Tribunal du travail considère depuis longtemps que ces ressources contractuelles, rattachées et dépendantes d'un établissement, sont des salariées de cet établissement et que la relation contractuelle établie entre eux est une qui doit être qualifiée « d'employeur-employé » (CSN, 2003, aucune pagination).

Suite à de nombreux recours juridiques pour faire reconnaître le statut de salarié aux RNI, le gouvernement libéral sanctionnait le 18 décembre 2003 la Loi no⁹ 7 qui modifie la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*. Ce n'était cependant pas la première fois qu'un gouvernement québécois tentait de décréter le statut de ces travailleurs. En 1998, le projet de loi no. 404 « tentait de soustraire les établissements de ressources intermédiaires²⁷ de l'application du *Code du travail*²⁸

²⁷ Ainsi que les ressources de type familial.

²⁸ Le *Code du travail* est une loi générale qui régit l'établissement des rapports collectifs du travail²⁸ entre un employeur et une association accréditée. Il protège l'exercice du droit d'association, droit qui « est fondamental au Québec, puisqu'il est consacré dans la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* et dans la *Charte canadienne*. Cela lui confère un caractère supérieur, puisque aucune loi québécoise ou aucune conduite ne saurait aller à l'encontre de ce droit, sauf en cas de dérogation législative expresse ou dans des limites raisonnables » (ministère du Travail, 2004, aucune pagination). Toute personne a le droit de faire partie d'une association et le *Code du travail* « met à la disposition de ceux qui veulent s'en prévaloir les outils pour exercer le droit d'association dans les milieux de travail où évoluent des salariés. Il faut cependant être un salarié au sens du *Code* pour être protégé par le droit d'association prévu au *Code* ». (ministère du Travail, 2004, aucune

en introduisant l'article 303 de la *LSSS* » (CSN, 2003, aucune pagination). Le Tribunal du travail avait rejeté cette idée. Suite à ce projet de loi, un autre projet (no. 151) avait été déposé en 2002. Ce projet de loi était une copie conforme de la Loi no^o 7.

En 2004, la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* définit ainsi les ressources non institutionnelles par le principe selon lequel

une ressource intermédiaire²⁹ est toute personne rattachée à un établissement public qui, afin de maintenir ou intégrer à la communauté un usager inscrit à ces services, lui procure, par l'entremise de cette ressource, un milieu de vie adapté à ses besoins et lui dispense des services de soutien ou d'assistance requis par sa condition. Ces services sont considérés complémentaires aux services cliniques fournis par l'établissement public. Une ressource intermédiaire³⁰ peut prendre plusieurs formes selon les besoins ciblés (maisons d'accueil, résidences de groupe, etc.). L'immeuble ou le local d'habitation, où sont offerts les services d'une ressource intermédiaire³¹, n'est pas réputé être une installation maintenue par l'établissement public auquel la ressource est rattachée. De plus, une ressource intermédiaire³² est une entreprise avec ou sans but lucratif qui possède un lien contractuel avec un établissement public de la santé pour offrir un milieu de vie et des services à des personnes qui ne sont pas en mesure de vivre seules (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2004, aucune pagination).

Les RNI relèvent de milieux professionnels différents. Certaines proviennent du secteur de la santé et des services sociaux où elles ont connu les mises à pied causées par la désinstitutionnalisation. Elles sont supervisées par les centres de réadaptation, les CLSC, les CHSLD et les centres hospitaliers. Elles doivent prendre soin des usagers et leur fournir un milieu de vie vingt-quatre heures sur vingt-quatre,

pagination). L'employeur, selon le *Code du travail*, ne peut pas s'ingérer dans les activités d'une association de salariés ou bien financer ses activités, ni porter entrave aux activités d'un syndicat (ministère du Travail, 2004).

²⁹ Ainsi que les ressources de type familial.

³⁰ Ainsi que les ressources de type familial.

³¹ Ainsi que les ressources de type familial.

³² Ainsi que les ressources de type familial.

sept jours sur sept. Elles doivent aussi voir au développement de la personne dans son intégrité (CSN, 2003).

Grâce à des initiatives du milieu institutionnel et du milieu communautaire et à l'adoption par le MSSS d'orientations stratégiques en matière d'organisation des services à la population et à l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001 du cadre conceptuel et financier régissant les ressources non institutionnelles, le réseau d'hébergement non institutionnel s'est développé pour prendre l'ampleur que nous lui connaissons aujourd'hui. Au Québec, en date du 31 mars 2004, il y avait environ 5 500 ressources non institutionnelles³³ dont approximativement 3 900 ressources de type familial accueillant près de 12 500 bénéficiaires et 1 600 ressources intermédiaires hébergeant près de 9 800 usagers (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003, 2004). Les taux ou l'échelle de taux de rétribution sont déterminés par le ministre de la Santé et des Services sociaux (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003).

Tableau 2.6
Le nombre de ressources non institutionnelles en date du 31 mars 2004

Type de RNI	Nombre de ressources	Nombre de bénéficiaires
Ressources de type familial	3 900	12 500
Ressources intermédiaires	1 600	9 800
Total	5 500	22 300

Source : Ministère de la Santé et des Services sociaux. 2004. *Bulletin d'informations présentant certaines statistiques extraites du Système d'Information des Ressources Intermédiaires et de Type Familial.*

³³ Ce qui différencie les ressources intermédiaires des ressources de type familial, est le fait que les cas des bénéficiaires des ressources intermédiaires soient plus lourds que ceux des ressources de type familial. Le niveau de rémunération des RI est aussi plus important que celui des RTF (RESSAQ, 2003).

2.3.2 La Loi no^o 7 modifiant la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*

La Loi no^o 7, sanctionnée le 18 décembre 2003, modifie la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*. Elle déclare qu'une ressource intermédiaire ou de type familial ne peut être à l'emploi ni être une salariée de l'établissement public qui utilise ses services. De plus, toute entente conclue entre les RNI et les établissements publics n'est pas un contrat de travail. Cette réalité est applicable même à une décision administrative, quasi judiciaire ou judiciaire rendue avant le 18 décembre 2003 (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003).

Le ministre de la Santé et des Services sociaux a le pouvoir selon la loi, de conclure une entente avec un ou plusieurs organismes représentatifs des RNI qui détermine les conditions générales d'exercice des activités des ressources ainsi que les diverses mesures relatives à la rétribution de leurs services (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003).

Une telle entente lie les régies régionales, les établissements et toutes les ressources intermédiaires³⁴, qu'elles soient membres ou non d'un organisme qui l'a conclue. De plus, est représentatif des ressources intermédiaires³⁵ un organisme qui, à l'échelle nationale, regroupe comme membre toute ressource répondant à la spécificité de l'organisme et qui compte, parmi ses membres, soit au moins 20% du nombre total de ces ressources au niveau national, soit le nombre de ressources requis pour desservir au moins 30% du nombre total des usagers de ces ressources au niveau national (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003, aucune pagination).

Une ressource intermédiaire ou de type familial ne peut pas être membre de plus d'un organisme représentatif autre qu'un regroupement (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003). Jusqu'à maintenant, le RESSAQ³⁶ a été reconnu comme une association représentative des ressources de type familial.

³⁴ Ainsi que les ressources de type familial.

³⁵ Ainsi que les ressources de type familial.

³⁶ Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec.

2.3.3 Le point de vue des associations d'établissements publics

Des associations ainsi que des syndicats se sont prononcés sur le statut d'emploi des ressources non institutionnelles et sur les effets de la Loi no⁹ 7 avant son adoption. Les six associations d'établissements publics³⁷ sont favorables à la Loi no⁹ 7. En effet, la clarification du statut des ressources intermédiaires ou de type familial faite par le gouvernement est appréciée par les associations d'établissements, ainsi que la nature de la relation entre les ressources et l'établissement auquel elles sont affiliées (Les associations d'établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux, 2003). Selon les associations, « le modèle souple, original et non institutionnel qui caractérise les ressources intermédiaires ou de type familial permet à des personnes vulnérables de bénéficier d'un milieu de vie se rapprochant le plus possible du milieu naturel » (Les associations d'établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux, 2003, p.3). Pour ces associations,

le projet est cohérent avec les objectifs des dispositions de la *Loi sur les services de santé et des services sociaux* qui encadrent l'utilisation de ces ressources en parlant, entre autres, de « rétribution » au lieu de « salaire » qui est généralement associé à la rémunération d'un salarié (Les associations d'établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux, 2003, p.3).

Selon les associations, les recours juridiques³⁸ concernant le statut des ressources n'auraient jamais dû avoir lieu et la Loi no⁹ 7 vient y mettre fin.

Les associations craignaient en effet que les ressources soient reconnues comme des salariées. Elles se posaient plusieurs questions concernant l'application

³⁷ Association des Centres jeunesse du Québec, Association des CLSC et des CHSLD du Québec, Association des établissements de réadaptation en déficience physique du Québec, Association des hôpitaux du Québec, Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle et Fédération québécoise des centres de réadaptation pour personnes alcooliques et autres toxicomanes.

³⁸ Certaines ressources intermédiaires ou de type familial ont demandé devant le Tribunal du travail qu'on leur attribue le statut de salariée.

de la *Loi sur les normes du travail* en lien avec les heures supplémentaires et le statut des RNI qui sont en charge vingt-quatre heures sur vingt-quatre de bénéficiaires. De plus, elles se demandaient « comment s'appliquerait le *Code du travail* sur le maintien des services essentiels en cas de grève à l'égard des ressources intermédiaires ou de type familial » (Les associations d'établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux, 2003, p.4). Autant de questions qui font dire aux associations que le statut de salarié s'accorde mal avec le caractère des ressources ainsi qu'avec leurs responsabilités. Selon les associations d'établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux, la reconnaissance du statut de salarié mettrait en péril l'avenir des ressources non institutionnelles et provoquerait le retour à l'hébergement institutionnel privant les bénéficiaires des ressources adaptées à leurs besoins (Les associations d'établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux, 2003). Grâce à la Loi no⁹ 7, le gouvernement assure la préservation de ce modèle social et peut ainsi continuer à améliorer les services offerts aux bénéficiaires et offrir un meilleur service aux ressources. De plus, il n'y aura qu'un seul statut pour les ressources intermédiaires et celles de type familial (Les associations d'établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux, 2003).

Les associations se disent sensibles aux revendications de certaines RNI, c'est pourquoi selon elles l'article 303.1 de la Loi no⁹ 7 permet aux parties de concevoir des conditions générales d'exercice des activités et de rétribution qui assureront un niveau adéquat de protection sociale, même si leur statut n'est pas celui d'un salarié (Les associations d'établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux, 2003).

Par ailleurs, pour ces associations, la Loi no⁹ 7 ne rejette pas le droit d'association mais le consacre. Ce droit d'association ne se fera pas sous l'autorité du *Code du travail* mais bien sous l'autorité de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux*.

La personnalité juridique de ces ressources demeure et ne sera aucunement altérée même si celle-ci est exercée sous l'autorité d'une autre loi. Dans ces conditions, il reviendra au ministre d'assurer les ressources d'une certaine forme de protection sociale pour déterminer les conditions générales d'exercice de leurs activités. Cette reconnaissance législative d'organismes représentatifs des ressources intermédiaires ou de type familial leur permettra de mieux s'organiser et de se structurer adéquatement aux fins de la représentation et de la défense de leurs intérêts communs, contribuant ainsi à mettre fin à un certain isolement déploré par quelques-unes d'entre elles (Les associations d'établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux, 2003, p.5).

Ces organismes auront donc une plus grande influence et crédibilité, ce qui favorisera la vie associative. Les associations d'établissements mentionnent que la Loi no⁹ 7 assure le maintien et le développement de ces ressources et que ce mode est mieux adapté aux besoins de certaines clientèles (Les associations d'établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux, 2003).

2.3.4 Le point de vue des grandes centrales syndicales québécoises

Bien que le point de vue des grandes centrales syndicales québécoises soit en général opposé à celui des associations d'établissements publics, nous constatons qu'il y a des divergences à l'intérieur même du discours des grandes centrales québécoises³⁹ et du RESSAQ⁴⁰. Pour mieux comprendre leurs discours, nous dégagerons les points de vue convergents et divergents.

³⁹ À l'intérieur de la structure de la CSN on retrouve une association regroupant des ressources non institutionnelles, soit l'Association des intervenants(es) en milieu résidentiel pour adultes (AIMRA-CSN). Cependant, l'AIMRA-CSN n'est pas reconnue comme une association représentative des RTF et a refusé de nous indiquer le nombre des RTF qui sont membres de l'association. Elle revendique le statut de salarié pour les ressources non institutionnelles.

⁴⁰ Les membres du RESSAQ affilié à la CSD doivent verser une cotisation annuelle de 28 dollars peu importe le nombre de bénéficiaires à leur charge. De plus, l'association a seulement deux employés rémunérés, les autres étant des bénévoles. Le RESSAQ a reçu, pour l'année 2005, une subvention de 160 000\$ de ministère de la Santé et des Services sociaux en tant qu'association représentative des ressources non institutionnelles (RESSAQ, 2005).

Les points de vue convergents

Les grandes centrales syndicales québécoises sont contre la Loi no⁹ 7. Pour ces organisations, il est clair que la loi est sanctionnée pour soustraire le gouvernement du Québec de ses propres lois, excluant les ressources non institutionnelles des modalités de protection assurées par les conventions collectives existant dans les établissements publics qui recourent à leurs services (CSD; CSN; CSQ; FTQ; 2003). Pour les grandes centrales syndicales,

le *Code du travail* est une loi d'ordre public, c'est donc dire qu'elle s'applique à tout le monde, indépendamment de la volonté des parties. De plus, même par consentement mutuel, les parties ne peuvent pas contrevenir ou s'en soustraire. Un employeur québécois ne peut donc pas demander d'être soustrait de l'application du *Code du travail* (CSQ, 2003, p.6).

Curieusement, c'est exactement ce que fait la Loi no⁹ 7. Les établissements publics sont soustraits à l'application du *Code du travail* dans leurs relations de travail avec les ressources intermédiaires et de type familial (CSD; CSN; CSQ; FTQ; 2003). L'exclusion des ressources non institutionnelles du *Code du travail* dénie le droit constitutionnel des RNI de s'associer.

Sans la protection juridique visant à prohiber les représailles patronales, les ingérences patronales dans la mise sur pied et le fonctionnement de regroupement des ressources intermédiaires⁴¹, l'intimidation, les menaces, les abus de pouvoir et les poursuites judiciaires contre des actions concertées d'arrêt de travail, la liberté d'association n'a aucun sens, aucune portée (CSQ, 2003, p.8).

Selon les grandes centrales syndicales, exclure les RNI du *Code du travail* créerait des obstacles insurmontables à la liberté syndicale (CSD; CSN; CSQ; FTQ; 2003).

⁴¹ Ainsi que les ressources de type familial.

Le mécontentement est d'autant plus grand que le « Rapport Bernier⁴² » se penche sur la question de la multiplication des emplois atypiques au Québec ainsi que ses effets néfastes. Il mentionne les « disparités de traitement entre des personnes exécutant des tâches similaires pour le compte d'une même entreprise, la précarité des conditions de travail et de vie et l'exclusion du champ d'application du droit du travail » (FTQ, 2003, p.5). Pour les syndicats,

que l'État délègue à l'extérieur de ses établissements, pour le seul bien des bénéficiaires, des services qu'il assumait auparavant peut être louable en soi, mais cela ne doit pas se faire au détriment des conditions de travail : les personnes qui assuraient ces services à l'intérieur des établissements avaient des droits protégés à l'intérieur du régime des relations du travail, entre autres, le droit à la syndicalisation et à la libre négociation de leurs conditions de travail. Le fait de se retrouver à l'extérieur des établissements ne saurait entraîner la négation des droits jusqu'ici reconnus, tant pour les travailleurs et travailleuses en place que pour ceux et celles à venir (FTQ, 2003, p.8).

Pour les centrales syndicales, il n'est cependant pas normal que le gouvernement intervienne sur le plan législatif pour annuler le jugement des tribunaux lorsque celui-ci ne lui convient pas. En agissant ainsi, le gouvernement se pose en juge d'une affaire dans laquelle il est parti prenante (CSD; CSN; CSQ; FTQ; 2003). Selon ces organisations syndicales, il revient aux tribunaux de décider si une personne est salariée ou non (CSD; CSN; CSQ; FTQ; 2003).

Toujours selon elles, le ministre de la Santé et des Services sociaux vient de se doter de son propre code du travail. En effet, la Loi no⁹ 7 octroie au ministre le pouvoir de conclure des ententes avec un ou plusieurs organismes représentatifs de RNI. Cependant, si le ministre « peut » conclure des ententes, rien ne l'empêche de ne pas négocier équitablement avec l'association représentative. Il est cependant strictement défendu à l'association représentative d'exercer des moyens pour mettre

⁴² Bernier, Jean, Guylaine Vallée et Carol Jobin. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*.

de la pression sur les négociations (CSD; CSN; CSQ; FTQ; 2003). Le ministre pourra donc signer des accords avec tous les organismes ou bien celui de son choix, et les éléments de l'entente seront appliqués à toutes les RNI (CSQ, 2003).

En outre, font valoir les organisations syndicales, le gouvernement Charest met en œuvre une politique qui engendre une prolifération de « faux travailleurs autonomes » dans le domaine des ressources intermédiaires et de type familial. Les ressources non institutionnelles n'ont aucune protection sociale. Exclure complètement du régime de protection des relations du travail le groupe des ressources intermédiaires et de type familial revient à nier à ces personnes tout droit réel d'association choisie par un tiers, soit le ministre, et ce, sans aucune autre possibilité.

De plus, pour ces organisations syndicales, le projet de loi no⁹ 7 va à l'encontre de *la Charte canadienne des droits et libertés*, de la *convention internationale C-87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical* ratifiée par le Canada et de *l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail*⁴³ » (FTQ, 2003, p.13).

Les nouvelles réalités du marché du travail permettent plus facilement aux entreprises de bafouer le droit à la syndicalisation des employés ainsi que la libre négociation collective des conditions de travail. Le gouvernement, en sanctionnant cette loi, encourage les entreprises du Québec à œuvrer dans cette voie. L'État devrait plutôt jouer un rôle proactif envers les travailleurs atypiques (CSD; CSN; CSQ; FTQ; 2003). Pour les grandes centrales syndicales québécoises, les effets de la Loi no⁹ 7 menacent la paix sociale, la survie du *Code du travail* tout en proposant un nouveau régime de relations du travail.

⁴³ Le 30 mars 2006, le Bureau international du travail (BIT) a statué que la Loi no⁹ 7 prive des milliers de travailleuses du statut de salariées au sens du Code du travail, tel qu'établi par les tribunaux du Québec. Le BIT demande ainsi au gouvernement d'amender ces dispositions législatives (CSD, 2006).

Les idées divergentes

Selon trois des quatre grandes centrales syndicales (CSN, CSQ, FTQ), les RNI devraient avoir le statut de salarié et ainsi avoir accès à la protection sociale et à l'ensemble des dispositions relatives aux lois du travail, notamment à la possibilité de négocier une convention collective en vertu du *Code du travail*. De son côté, la CSD se démarque des autres organisations syndicales sur un point crucial : la reconnaissance du statut de salarié des RNI. Comme les autres centrales syndicales, la CSD mentionne qu'il importe aux travailleurs de faire leur choix et non au gouvernement de les dépouiller de leurs droits, cependant le RESSAQ affilié à la CSD a préféré une formule alternative.

Étant parfaitement conscients qu'ils peuvent se prévaloir des dispositions du *Code du travail* – le dépôt de nombreuses requêtes en accréditation en fait foi - les membres du RESSAQ⁴⁴ préfèrent à court terme la voie de la négociation d'un contrat social avec le ministre de la Santé et des Services sociaux parce que le *Code du travail* du Québec n'est pas parfaitement adapté à la réalité changeante du marché du travail (CSD, 2003, p.3).

Les membres du RESSAQ-CSD préfèrent la négociation d'un contrat social qui leur permettrait d'obtenir l'équivalent de l'employeur unique, mais qui est à l'extérieur du cadre du *Code du travail*.

Les membres du RESSAQ-CSD sont aussi d'avis que ce contrat devra contenir des dispositions qui sont, la plupart, fort différentes de ce que contient habituellement une convention collective, ce qui renforce leur volonté de négocier hors du cadre du Code du travail (CSD, 2003, p.4).

Le RESSAQ-CSD veut protéger les droits des membres face au pouvoir du gouvernement, mais elle veut aussi respecter le libre choix de ses membres. Selon les membres du RESSAQ-CSD, un contrat social offrirait plus de flexibilité que la

⁴⁴ Le RESSAQ a été reconnu comme l'association représentative des RTF.

négociation d'une convention collective car elle tient compte de la spécificité de leur situation⁴⁵. De plus, les membres du RESSAQ-CSD veulent participer au processus de renouvellement des ressources non institutionnelles, à la formation des RNI, et aux relations qu'elles entretiennent avec les intervenants des établissements payeurs. Pour le RESSAQ-CSD, il faut cependant que le ministre négocie au nom de toutes les composantes du réseau et que l'entente issue de la négociation lie l'ensemble du réseau. Cet aspect est mentionné dans la Loi no⁹ 7 et selon le RESSAQ-CSD, il s'agit du seul point positif de la loi (CSD, 2003).

Pour la CSD, il est concevable de concilier les préoccupations comptables du gouvernement avec les préoccupations sociales de la CSD.

La solution de s'associer le milieu pour trouver des solutions aux problèmes qui se vivent au niveau des RNI est non seulement nécessaire au plan organisationnel, elle l'est aussi sur le plan comptable parce que, si la situation ne change pas pour les ressources non institutionnelles, on peut s'interroger sur l'avenir de la désinstitutionnalisation, de même que sur la qualité des soins qui seront offerts dans l'avenir par toutes ces personnes qui assument l'importante tâche qu'est le maintien dans un milieu de vie le plus normal possible des personnes adultes avec handicaps multiples (CSD, 2003, pp.14-15).

2.4 Conclusion

Ce chapitre nous a permis de constater que le phénomène du travail atypique, tout comme le développement du réseau non institutionnel de la santé, remonte aux années 1970, période marquée par l'augmentation de la concurrence, par la diversification de la demande, par la hausse des exigences de qualité, par le désir d'augmenter la compétitivité des entreprises, etc. La mondialisation a obligé les entreprises et les organisations à se questionner sur leur modèle de travail. Elles ont

⁴⁵ « Isolement, disponibilité vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours sur sept, grande responsabilité face aux usagers, soumission à l'arbitraire des intervenants des établissements payeurs, etc. » (CSD, 2003; p.12).

donc modifié leurs politiques de gestion des ressources humaines et de production dans le sens d'une plus grande flexibilité, qu'il s'agisse de flexibilité numérique, fonctionnelle ou financière (Bernier, Vallée et Jobin, 2003).

Dans ce contexte, dans le but de maintenir dans la communauté les personnes ayant besoin d'être hébergées, tout en favorisant leur réinsertion sociale, le gouvernement a mis en oeuvre la désinstitutionnalisation qui est à la base de la création de nouveaux types de ressources d'hébergement substituts. Depuis, la croissance des ressources non institutionnelles a été particulièrement marquée. La désinstitutionnalisation permet donc aux établissements de santé de s'offrir un groupe de travailleurs atypiques (marché externe) pour s'occuper à moindres coûts de bénéficiaires qu'elles devaient préalablement héberger en institutions, et de placer à l'extérieur du champ du droit du travail un nombre important de travailleurs. Dans ce mouvement de désinstitutionnalisation, tout comme dans le phénomène du travail atypique ce sont principalement les femmes qui sont affectées par ce désir de rentabilité et de compétitivité des entreprises et organisations.

Le chapitre qui suit présentera la démarche méthodologique adoptée pour la réalisation de cette recherche. De plus, il permettra au lecteur de prendre connaissance des caractéristiques spécifiques des répondants, qui sont en majorité des répondantes.

CHAPITRE III

LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE DE LA RECHERCHE

3.1 Introduction

Ce chapitre décrit la démarche méthodologique adoptée pour la réalisation de cette recherche. Nous y présentons les deux méthodes retenues pour la collecte et l'analyse des données, ainsi que les caractéristiques des personnes qui ont participé à notre étude. Dans le cadre de celle-ci, nous avons sélectionné deux types de méthodes : l'analyse documentaire et la réalisation de treize entretiens semi-directifs avec des ressources de type familial.

3.2 L'analyse documentaire

L'analyse de la documentation a été réalisée en tenant compte des deux grandes questions de recherche que nous avons dégagées. Premièrement, parmi les documents consultés, nous retrouvons des ouvrages théoriques portant sur la théorie de la segmentation du marché du travail, sur les théories « push » et « pull » et sur la théorie de l'approche selon le genre de Deborah Carr en lien avec le travail autonome. Deuxièmement, le corpus comprend des enquêtes ou études portant sur l'évolution du travail atypique au Québec et sur le phénomène du travail autonome, ainsi que sur les transformations du marché du travail et ses conséquences sur les industries et les travailleurs. Troisièmement, nous avons consulté des données statistiques que nous avons traitées en fonction des besoins découlant de cette recherche, afin de dégager le portrait socio-économique de la situation des travailleurs atypiques et plus spécifiquement de celle des travailleurs autonomes. Finalement, une dizaine de périodiques ainsi que des mémoires se rapportant au domaine étudié ont aussi été retenus.

3.3 Le recrutement et l'échantillonnage

Afin de répondre adéquatement à nos deux questions de recherche, nous avons procédé à la réalisation d'entrevues de type semi-directif auprès de treize personnes travaillant comme ressources de type familial. Nous avons communiqué avec le Regroupement des ressources résidentielles adultes du Québec (RESSAQ), l'association représentative des RTF⁴⁶, et avec sept établissements de santé de la région de Montréal, pour identifier des ressources de type familial.

Les participantes⁴⁷ ont été recrutées sur une base volontaire. Nous avons établi des critères précis à respecter. Les répondantes devaient avoir au moins deux ans d'expérience en tant que ressource de type familial en santé mentale ou en déficience intellectuelle et résider sur l'île de Montréal. De plus, nous voulions aussi rencontrer des RTF membres du RESSAQ, association affiliée à la Centrale des syndicats démocratiques, et d'autres qui n'en sont pas membres. Le but était de voir s'il y a des différences d'opinion dans l'évaluation de leur environnement de travail entre les membres et les non-membres de l'association. Il était aussi important de retrouver dans l'échantillon une diversité de ressources de type familial rattachées à différents établissements de santé.

Toutes les répondantes rencontrées ont été référées par deux établissements de santé ainsi que par le RESSAQ. Nous n'avons pas d'autre choix que de solliciter ces informations car nous n'avons accès à aucun répertoire de ressources de type familial. De plus, même si treize des vingt-cinq RTF avec qui nous avons communiqué ont accepté de participer à l'étude, le recrutement a été ardu car le RESSAQ ne nous a communiqué que quelques noms, et ce, sur une

⁴⁶ Près de 75% des ressources de type familial seraient membres du RESSAQ (RESSAQ, 2005).

⁴⁷ À noter que le féminin sera utilisé dans le cadre du chapitre méthodologique et des trois chapitres exposant les résultats car la majorité des répondantes sont des femmes. En certaines circonstances, lorsque les commentaires d'un répondant masculin seul sont repris, le masculin sera utilisé.

longue période de temps. De plus, l'association a presque retiré son accord avant de nous soumettre les noms.

La participation chancelante du RESSAQ à l'étude fut surprenante car tous les membres rencontrés étaient très enthousiastes à l'idée de faire connaître leur milieu de travail. De plus, seulement deux établissements de santé nous ont transmis des noms de répondantes potentielles. La majorité des établissements de santé n'était pas intéressés à participer à l'étude et ne la considéraient pas prioritaire. Il a fallu sans cesse communiquer avec des représentants de ces institutions pour compléter notre échantillon.

Notre recrutement a été plus long que prévu et les entrevues ont donc eu lieu durant la saison estivale, ce qui est venu compliquer la cueillette des données car beaucoup de répondantes potentielles n'étaient pas disponibles durant cette période de l'année. Encore aujourd'hui, quatre mois après la conclusion des entretiens, des établissements de santé communiquent avec nous pour nous faire part de leur décision de participer ou non à l'étude. En considérant que plus de 50% des répondantes rejointes ont accepté de participer à l'étude, le recrutement fut fructueux malgré qu'il ait été difficile. Les cinq autres institutions ont répondu négativement à notre demande ou n'ont tout simplement pas retourné nos appels.

3.4 Le schéma d'entretien

Dans le but de recueillir les points de vue des répondantes, nous avons choisi un format d'entrevue de type semi-directif. Nous voulions recueillir leur opinion afin de pouvoir comprendre et interpréter leur réalité de travail. Pour ce faire, nous avons construit un guide d'entretien⁴⁸ regroupant trois thèmes généraux divisés en sous-thèmes précis.

⁴⁸ Disponible en APPENDICE A.

Nous avons commencé l'entrevue en demandant aux répondantes de nous exposer leur cheminement professionnel et le contexte de leur établissement comme RTF. Depuis quand sont-elles des ressources de type familial et pourquoi avoir choisi ce métier ou ce statut ? La deuxième partie de l'entretien portait sur les conditions objectives de travail, plus précisément sur la rémunération, l'accès à la protection sociale, les caractéristiques de l'emploi, etc. La troisième partie s'intéressait aux représentations qu'ont les ressources de type familial de leurs conditions de travail et de leur milieu de travail. Cette section abordait de manière subjective les conditions de travail des ressources de type familial : aspects positifs et négatifs de leur milieu de travail et de leurs conditions de travail, effets sur leur vie professionnelle, familiale et sociale, perception de leur statut d'emploi, etc. Cette section nous a permis plus spécifiquement de comparer les différences d'opinions des répondantes. À la fin de l'entrevue, nous demandions aux participantes de répondre à quelques questions socio-démographiques pour fins de classification. Toutes les répondantes ont signé un formulaire de consentement⁴⁹ avant le début de l'entrevue.

3.5. La méthode d'analyse des entretiens

Pour l'analyse des entretiens, nous avons opté pour l'analyse thématique qui

consiste à procéder systématiquement au repérage des thèmes abordés dans un corpus, et, éventuellement, à leur analyse, qu'il s'agisse d'une transcription d'entretien, d'un document organisationnel ou de notes d'observation (Paillé, 1996, p.186).

L'analyse thématique se déroule en deux grandes opérations : la thématisation et l'examen discursif des thèmes. L'acte de thématisation

nécessite deux efforts de la part du chercheur : d'abord un effort de compréhension, ensuite un effort de synthèse. Ces deux efforts sont des actes humains mettant à profit la sensibilité générale et théorique

⁴⁹ Disponible en APPENDICE B.

du chercheur. La première suppose une familiarité avec des situations comparables à celles vécues par les participants à la recherche; le deuxième exige une capacité d'extraire un « essentiel générique » permettant de caractériser un extrait et répondant aux objectifs de la recherche (Paillé, 1996, pp.189-190).

L'acte de théorisation, quant à lui, suppose la compréhension et la synthèse d'un extrait à l'aide d'un thème.

Nous ne nous sommes pas seulement limité à identifier les thèmes mais avons aussi cherché à les interpréter.

Nous passons par le fait même d'une logique classificatoire à une logique plus interprétative. Il ne s'agit plus seulement de relever des thèmes, mais de les examiner, de les interroger, de les confronter les uns avec les autres de manière à déboucher sur l'exercice discursif appelé traditionnellement discussion (Paillé, 1996, p.193).

Cette opération est donc plus interprétative et hypothétique que la thématization et permet notamment de nuancer une impression, de commenter une évolution ou d'avancer une interprétation.

3.6 La visite des lieux de travail

Lors de nos rencontres, nous avons remarqué que presque toutes les maisons étaient divisées en deux sections; une partie pour les bénéficiaires et une autre pour les ressources et leur famille. En effet, les bénéficiaires évoluaient comme des pensionnaires dans la résidence. Ils disposaient d'une chambre, de leur propre environnement mais partageaient les repas avec les responsables et leur famille. Les résidences visitées⁵⁰ étaient des maisons unifamiliales ou des duplex/triplex. En aucun cas, les lieux ne nous ont paru insalubres. Il est à noter cependant que notre visite était attendue et que la responsable avait donné son

⁵⁰ Toutes les RTF rencontrées étaient propriétaires de leur résidence.

accord pour nous recevoir. Il aurait été surprenant de visiter des résidences dans un état d'insalubrité. Nous n'avons pas réellement pu assister à des interactions entre les ressources et les usagers. Globalement, toutes les visites se sont bien déroulées et les RTF participantes ont été très réceptives à notre demande malgré quelques annulations de participation.

3.7 La réalisation des entrevues

Toutes les entrevues se sont déroulées au domicile de la répondante entre les mois de juillet et d'octobre 2005. La durée des entrevues a varié entre 55 et 115 minutes avec une moyenne de 75 minutes. Elles ont été enregistrées et retranscrites intégralement, et elles ont ensuite donné lieu à deux types d'analyse. Premièrement, nous avons procédé à une analyse verticale, c'est-à-dire que nous avons repéré et codé les thèmes. Nous les avons regroupés en catégories conceptuelles pour ainsi les confronter à des théories explicatives. Par la suite, nous avons fait une analyse transversale, soit une analyse comparative des entrevues visant à déterminer la récurrence du contenu des discours, à vérifier les hypothèses et à raffiner les éléments des catégories créées. Nous nous sommes aperçus que pour la plupart des catégories, nous avons atteint une saturation théorique des données. Nous pouvions donc cesser l'ajout de nouvelles données car elles ne nous auraient pas fourni une meilleure compréhension de la situation vécue par les ressources de type familial. (Muchielli, 1991).

Les entrevues ont donc été analysées en référence au cadre théorique et aux deux questions de recherche. Les opinions des répondantes ont fait ressortir les conditions objectives et subjectives de ces travailleuses selon différents points de vue. Ces informations nous ont aussi permis de confronter les perspectives théoriques.

3.8 La présentation des répondantes

L'échantillon que nous avons retenu présente les caractéristiques suivantes. Onze femmes et deux hommes ont été rencontrés lors des entretiens⁵¹. Elles⁵² sont rattachées à six établissements de santé. Toutes sont RTF depuis plus de deux ans, l'ancienneté variant entre deux et trente ans. La moyenne d'âge des répondantes se situe à cinquante-cinq ans, oscillant entre trente-deux ans et soixante-six ans. Elles possèdent en moyenne une neuvième année de scolarité, soit l'équivalent d'un secondaire trois. Sept des treize RTF rencontrées ont au moins un diplôme d'études secondaires. Notre échantillon nous a permis de rencontrer trois ressources originaires des communautés culturelles⁵³. Finalement, toutes demeurent sur l'île de Montréal et huit sont membres du RESSAQ alors que cinq ne le sont pas. Nos entrevues nous ont amené à nous rendre compte que toutes ces personnes habitent près de l'institution avec qui elles font affaire. Elles se retrouvaient toutes⁵⁴ dans l'Est ou dans l'Ouest de la Ville de Montréal, dans des quartiers résidentiels de classes moyennes et/ou défavorisées.

⁵¹ Toutes les participantes présentées dans ce rapport le sont sous un pseudonyme pour préserver leur anonymat. De plus, selon le RESSAQ ainsi que l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de Montréal, la proportion d'hommes rencontrée lors des entretiens serait représentative de ce milieu de travail.

⁵² À noter que le féminin sera utilisé dans le cadre du chapitre méthodologique et des trois chapitres exposant les résultats car majoritairement les répondantes sont des femmes. En certaines circonstances, lorsque les commentaires d'un répondant masculin seul sont repris, le masculin sera utilisé.

⁵³ Ce qui représente près du quart de notre échantillon.

⁵⁴ Excepté un répondant qui habitait au centre-ville.

Tableau 3.1
Les caractéristiques sociodémographiques des répondantes

Nom de la répondante	Minorité culturelle	Âge de la répondante	Années d'ancienneté	Scolarité	Membre de l'association représentative
Nathalie	Non	32 ans	2 ans	Secondaire 5	Oui
Richard	Non	63 ans	19 ans	Secondaire 3	Oui
Jean-Jacques	Non	53 ans	10 ans	Secondaire 5	Oui
Yvette	Non	57 ans	30 ans	3 ^{ème} année	Oui
Germaine	Non	44 ans	20 ans	Secondaire 5	Oui
Carmen	Non	54 ans	5 ans	Secondaire 1	Oui
Marie-Claire	Non	63 ans	22 ans	4 ^{ème} année	Oui
Françoise	Non	61 ans	9 ans	Secondaire 5	Oui
Gertrude	Oui	60 ans	13 ans	Certificat universitaire	Non
Marie	Oui	52 ans	16 ans	Baccalauréat	Non
Murielle	Non	59 ans	18 ans	6 ^{ème} année	Non
Monique	Oui	66 ans	6 ans	Cégep	Non
Manon	Non	60 ans	6 ans	Secondaire 3	Non

Nous avons aussi recueilli des données sur leur famille. En fait, neuf des treize répondantes vivent avec un conjoint. Parmi ces conjoints, quatre sont des travailleurs autonomes, deux sont aussi accrédités RTF et cinq sont des travailleurs salariés. Des treize répondantes, cinq ont au moins un enfant et/ou un parent à leur charge.

Tableau 3.2
Les caractéristiques matrimoniales des répondantes et de leur conjoint

Nom de la répondante	En couple	Statut du (de la) conjoint(e)	Accrédité (e) RTF	Enfant(s) ou parent(s) à la charge
Nathalie	Oui	Travailleur autonome	Non	Un enfant
Richard	Oui	RTF	Oui	Aucun
Jean-Jacques	Oui	Travailleuse salariée	Oui	Aucun
Yvette	Non	Pas de conjoint	Pas de conjoint	Un parent
Germaine	Oui	Travailleur salarié	Non	Deux enfants
Carmen	Oui	Travailleur salarié	Non	Aucun
Marie-Claire	Oui	Travailleur salarié	Non	Aucun
Françoise	Oui	Travailleur autonome	Non	Aucun
Gertrude	Non	Pas de conjoint	Pas de conjoint	Deux enfants
Marie	Non	Pas de conjoint	Pas de conjoint	Deux enfants
Murielle	Oui	Travailleur salarié	Non	Aucun
Monique	Oui	Travailleur autonome	Non	Aucun
Manon	Non	Pas de conjoint	Pas de conjoint	Aucun

CHAPITRE IV

LE CONTEXTE DU CHOIX DE CARRIÈRE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES RESSOURCES DE TYPE FAMILIAL

4.1 Introduction

Dans le présent chapitre nous aborderons deux volets de nos résultats. Premièrement, dans le but de bien comprendre le contexte du choix de carrière des participantes à notre étude, nous avons commencé nos entretiens en demandant aux répondantes d'exposer leur cheminement professionnel. Nous voulions savoir depuis quand elles travaillaient comme ressources de type familial, quelles raisons et motivations les avaient amenées à choisir ce métier et pourquoi elles avaient préféré le réseau non institutionnel de santé au réseau institutionnel. Cette première section vise donc à présenter le contexte du choix de carrière des RTF de notre échantillon.

Dans un deuxième temps, nous souhaitons observer le milieu de travail ainsi que les conditions de travail des ressources de type familial. Nous voulions connaître les caractéristiques de leur clientèle, leur mode et leur niveau de rémunération, leur protection sociale, pour ne nommer que les principales. Pour nous assurer de la fiabilité des réponses émises par les participantes, nous avons corroboré les faits avec la documentation disponible ainsi qu'auprès du RESSAQ et de l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de Montréal.

4.2 Les raisons du choix de carrière

Plusieurs commentaires⁵⁵ ont été énoncés par les répondantes pour expliquer les raisons de leur choix de carrière. Un grand nombre d'arguments avaient trait à des motifs personnels ou professionnels et ceux-ci étaient repris par une proportion importante de répondantes.

La « vocation »

Pour neuf des treize ressources de type familial rencontrées, aider des gens dans le besoin a influencé leur décision d'être une RTF. En fait, pour ces répondantes, être une ressource de type familial représente une « vocation ». « C'est quelque chose que j'aimais, me rapprocher d'eux, les aider car dans la société ils sont rejetés. Pour les aider, les sortir de la rue. Quand ils ne sont pas acceptés, c'est plus dur pour eux autres » (Richard). Certaines répondantes mentionnent qu'elles s'occuperaient de leurs bénéficiaires même si elles n'étaient pas rémunérées pour le faire. « Je pense que c'est un don qu'on a, et quand tu as un don comme ça, tu aimes faire connaître ton don. Même s'ils ne me payaient pas, je les garderais quand même » (Yvette).

La conciliation travail/famille et le désir d'autonomie professionnelle

Huit des répondantes ont cité l'autonomie comme argument expliquant le choix de devenir une ressource de type familial. En fait, il est important de bien spécifier ce que les participantes entendent par autonomie. Six répondantes, après avoir oeuvré en institution, ont décidé d'être leur propre patronne car elles voulaient s'occuper des bénéficiaires à leur rythme, à leur manière et bien encadrer leur

⁵⁵ À noter que les participantes pouvaient citer plus d'une raison pour expliquer leur choix de carrière.

clientèle dans le confort de leur domicile. Par autonomie, elles entendaient donc le désir d'autonomie professionnelle, c'est-à-dire de gérer elles-mêmes leur carrière. Monique, une répondante, précise qu'elle voulait travailler pour elle-même lors de sa retraite. « Je voulais travailler à mon compte. Je ne voulais plus travailler à l'hôpital, je pensais à me retirer. Mais quoi faire à la retraite, 60 ans c'était trop tôt pour me retirer. Je pourrais bien travailler à la maison » (Monique).

Cependant, deux autres répondantes ont indiqué avoir préféré le statut de ressources de type familial car ce métier leur permettait de concilier plus facilement le travail et la famille. Elles sont donc devenues RTF car elles pouvaient travailler à la maison tout en s'occupant de leur famille. Une répondante mentionne, « j'avais deux bébés, je suis une personne très indépendante, j'ai toujours travaillé. J'avais un choix à faire, soit les faire garder pour travailler, soit les avoir avec moi » (Germaine).

L'influence de l'entourage

Par ailleurs, sept des treize participantes ont mentionné qu'elles avaient été amenées à choisir le métier de RTF en raison de l'influence du milieu familial ou de la pression extérieure. Pour celles ayant été influencées par le milieu familial, l'environnement de travail était familial.

Moi, ça fait deux ans que j'ai eu mon accréditation, comme je te l'ai dit, ça appartenait avant à ma belle-mère. La mère de mon mari a fait ça pendant vingt ans et moi, je me suis impliquée voilà environ huit ans dans la résidence. Quand ma belle-mère a parlé de prendre sa retraite, j'ai fait le grand saut (Nathalie).

Dans le même ordre d'idées, Marie-Claire déclare :

je me suis dit que oui je pourrais faire ça. Ma sœur en avait treize, j'ai commencé à travailler avec elle pour voir comment j'aimerais ça. Elle avait des personnes dépressives, plus du côté santé mentale. Je

m'adonnais plus avec des personnes ayant des handicaps légers (Marie-Claire).

D'autres répondantes ont aussi été influencées par leur entourage mais pas spécifiquement par leur famille. En effet, cette influence peut venir de gens qui n'ont aucun lien familial avec la personne, mais de l'environnement social ou professionnel.

Quelqu'un m'a parlé qu'une institution (du réseau de la santé) avait besoin de monde, je suis allée voir, je n'avais aucune idée. Pendant un an, j'ai eu un processus. Ils avaient besoin de monde en santé mentale et je me suis dit, c'est une bonne chose, ça va me faire apprendre d'autres choses, c'est comme ça que j'ai commencé (Gertrude).

La remise en question de l'emploi antérieur

Une autre raison largement citée est la remise en question de l'emploi antérieur. Cependant, lorsque les participantes s'exprimaient sur ce choix de devenir une RTF, il fallait distinguer les répondantes qui avaient vécu une perte de sens de leur travail dans le réseau de la santé et des services sociaux et celles qui évoluaient dans des emplois précaires. Sept répondantes ont donc remis en question leur emploi antérieur.

Quatre participantes évoluaient dans le domaine de la santé et avaient donc de l'expérience dans le domaine des soins aux bénéficiaires. Cette décision a été souvent mûrie et réfléchie, et se justifie par la perte de sens du travail effectué comme le souligne Françoise. « J'ai fait ça pendant 20 ans. Le milieu interne de la santé ça me tentait plus. Je suis partie, point final » (Françoise).

Trois RTF ayant restructuré leur carrière ne provenaient pas du milieu de la santé et des services sociaux et n'avaient aucune expérience spécifique dans le

domaine. En effet, comme le mentionne Nathalie, « avant j'étais coiffeuse et de fil en aiguille, mon autre carrière ne répondait plus à mes attentes et à mes besoins » (Nathalie).

La possibilité d'offrir une qualité de vie aux bénéficiaires

Des treize participantes, sept ont indiqué qu'elles étaient devenues RTF car elles voulaient offrir aux personnes dans le besoin une meilleure qualité de vie qu'en institution et ainsi devenir une famille pour elles. Une répondante précise :

je me suis dit un jour je vais le faire chez moi, à mon rythme et ça va être familial. Ils vont avoir le temps de manger, de prendre leur bain, je vais m'occuper davantage d'eux, ça va être plus humain. Dans les centres, le côté humain laisse à désirer. Je trouvais ça dommage tandis que le faire à mon rythme ça serait mieux (Carmen).

Les participantes ayant évoqué cette raison provenaient autant du réseau de la santé et des services sociaux ou n'avaient aucune expérience dans le domaine mais voulaient participer à un milieu de vie plus favorable aux personnes en difficultés.

Les autres raisons pour expliquer le choix de carrière

D'autres raisons ont été invoquées pour expliquer leur choix de carrière. En effet, deux répondantes ont déclaré faire carrière dans ce domaine tout simplement par hasard. En effet, un des deux participants masculins a indiqué qu'il est devenu RTF en répondant à une annonce parue dans un journal⁵⁶. Il avait en revanche de l'expérience dans le domaine de l'hébergement supervisé.

C'est à la suite d'une annonce dans un journal. Avant ça, on était en sécurité publique, on accueillait des gens qui étaient en probation, mais qui n'avaient pas assez de gravité pour les mettre en prison,

⁵⁶Une annonce publiée par un établissement de santé qui cherchait des ressources de type familial.

mais ils devaient avoir un suivi. On a rencontré une travailleuse sociale qui a fait l'évaluation, ça duré quelques mois. C'est comme un accident de parcours, j'ai jamais pensé faire ça (Jean-Jacques).

Une répondante rappelle qu'elle visitait des patients dans les hôpitaux et qu'elle a simplement demandé s'il y avait possibilité de s'occuper de bénéficiaires.

Moi comme je t'ai dit, j'aime le monde, j'allais dans les hôpitaux visiter des patients, ça m'a donné le goût. J'ai demandé au travailleur social si on pourrait garder du monde et il m'a dit qu'ils avaient besoin de résidences d'accueil, donc on a commencé avec deux personnes et on a toujours continué (Yvette).

Elle est donc devenue RTF par hasard, elle n'avait aucune expérience dans le domaine.

Finalement, une répondante a identifié que c'est grâce à ses études si elle est aujourd'hui une ressource de type familial.

J'ai commencé la psycho-gériatrie et ça m'intéressait donc j'ai continué. Je faisais la psychologie et la gériatrie en même temps. L'année du stage, on m'a demandé de faire mon propre projet. Mon projet, je l'ai fait sur les jeunes qui ont des problèmes mentaux, comment ils vont régler leurs problèmes dans quelques années. Mon professeur a amené mon projet à une institution. Ils m'ont demandé si je voulais réaliser ça avec eux. C'est devenu pour moi le projet d'ouvrir une maison. C'est les études qui m'ont amené à être une RTF, ce n'est pas l'entourage (Marie).

4.3 Les motifs du passage au réseau non institutionnel de santé

Bien que les travailleuses salariées du réseau de la santé jouissent d'une protection sociale à laquelle les ressources de type familial n'ont pas accès, de nombreuses RTF ne voudraient pas travailler en institution. Les entrevues dans le cadre de ce mémoire nous ont permis d'identifier un certain nombre de raisons qui expliquent ce choix.

La conciliation travail/famille et désir d'être son propre patron

Parmi les répondantes interviewées, six ont précisé leur choix d'être une ressource de type familial plutôt qu'être une salariée du réseau de la santé en raison de l'autonomie offerte par le statut de RTF. Par autonomie, quatre répondantes signifiaient la possibilité de concilier le travail et la famille.

Je n'ai pas été à l'intérieur du système de la santé, peut-être à cause de mon indépendance. J'avais des bébés, je n'étais pas disponible pour un emploi en institution. Je voulais être à la maison avec mes enfants. Avec la résidence d'accueil, je pouvais être à la maison et je pouvais continuer d'allaiter, c'était bien important pour moi (Germaine).

En fait, ce statut d'emploi leur permettait de s'occuper plus facilement de leurs enfants.

Deux répondantes ont relié leur désir d'autonomie à leur volonté de gérer elles-mêmes leur résidence et d'être libres de leur temps. Elles ont spécifiquement indiqué leur souhait d'être leur propre patronne, d'être responsable de leurs décisions.

Le désir de rester active lors de la retraite et une perte de sens de l'emploi antérieur

Deux participantes sont devenues RTF après avoir pris leur retraite comme préposées aux bénéficiaires car elles voulaient rester actives dans un domaine connu avec des gens (bénéficiaires) appréciés et ainsi rendre service à la communauté. De plus, une répondante a décrit avoir quitté son travail en institution car elle ne voulait pas se soumettre aux tâches exigées par l'employeur.

L'impossibilité d'accéder au réseau institutionnel de la santé et des services sociaux

Une des raisons énoncée par trois participantes pour expliquer leur décision d'être une RTF plutôt que de travailler comme salariées en institution concerne leur faible niveau de scolarité. En effet, elles ont souligné leur manque d'instruction pour justifier le fait qu'elles n'ont pas un emploi en institution. En conséquence, elles ont choisi ce statut atypique en l'absence d'autres possibilités. « Je n'avais pas assez d'instruction pour travailler dans un établissement du réseau de la santé. Quand tu n'as pas assez d'instruction, tu dois te débrouiller avec ce que tu sais » (Yvette). Elles ont cependant rappelé que si elles avaient le choix aujourd'hui, elles opteraient pour le statut de RTF et non pour celui de salarié d'un établissement de santé.

Un répondant masculin a indiqué qu'il avait voulu travailler en institution mais que l'établissement ne l'avait pas engagé car il était trop qualifié pour l'emploi⁵⁷ postulé. Seulement quatre des treize ressources de type familial rencontrées ont choisi de façon involontaire ce statut atypique. Ces répondantes n'avaient pas accès aux emplois en institution en raison de leur niveau de scolarité ou tout simplement dû à un refus d'embauche.

4.4 Les conditions de travail des ressources de type familial

Dans cette deuxième section, nous présenterons les conditions de travail des ressources de type familial. Nous nous intéresserons à la rémunération, à la protection sociale, aux caractéristiques du contrat de service, etc. Nous aborderons donc la question des conditions d'emploi pour saisir la réalité objective de travail des ressources de type familial.

⁵⁷ Préposé aux bénéficiaires.

Les caractéristiques des bénéficiaires

Les treize participantes interrogées lors des entrevues s'occupent de bénéficiaires ayant des problèmes de santé mentale et/ou de déficience intellectuelle. En effet, neuf RTF dispensent des services à des usagers en santé mentale (schizophrénie, maniaco-dépression, etc.) et cinq oeuvrent auprès de bénéficiaires vivant avec une déficience intellectuelle (paralysie cérébrale, trisomie, etc.). Ce sont des bénéficiaires plus ou moins autonomes, des adultes ou des personnes âgées. Deux des treize RTF rencontrées ont des patients des deux champs⁵⁸.

Le nombre de bénéficiaires

Selon le contrat d'une ressource de type familial, la responsable d'une résidence d'accueil ne peut assumer la charge de plus de neuf bénéficiaires. Toutes les RTF ne disposent pas de l'infrastructure leur permettant d'accueillir les neuf bénéficiaires auquel leur statut leur donnerait droit. Cependant, il est possible que certaines RTF n'aient pas le nombre d'usagers que leur contrat leur permet.

Des treize participantes rencontrées, seulement deux ont le maximum de neuf bénéficiaires. En moyenne, elles prennent soin de cinq bénéficiaires. Trois n'ont cependant pas le nombre d'usagers permis par leur contrat et l'attente paraît souvent longue pour combler les places. « Une chambre s'est libérée au mois d'avril et j'attends que l'établissement me présente quelqu'un. C'est long l'attente quand ça fonctionne pas, c'est long attendre après quelqu'un d'autre » (Carmen). De plus, quelques participantes ont souligné que lorsqu'un usager quitte, il n'est pas toujours immédiatement remplacé. La responsable d'une RTF perd donc une source de revenus même si le départ du bénéficiaire ne relève pas de sa décision. En effet, au

⁵⁸ Des bénéficiaires ayant des problèmes de santé mentale et d'autres ayant une déficience intellectuelle.

moment où une place se libère involontairement, la ressource voit ses revenus diminuer car elle reçoit une rémunération moindre pour une place vacante. Selon le contrat, soixante jours après le départ involontaire d'un usager, la RTF ne reçoit plus de rétribution pour ce bénéficiaire (Institut canadien d'information juridique, 2005). L'établissement doit assurer en théorie l'utilisation optimale du nombre de places reconnues à la résidence d'accueil, selon l'application de l'article 358⁵⁹ de la L.S.S.S. (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2004).

Le choix de la clientèle

Les RTF ont un droit de regard sur l'intégration de nouveaux usagers; ceux-ci ne sont donc pas imposés par l'établissement de santé. Elles possèdent le droit de refuser un bénéficiaire si elles le jugent inadéquat dans le contexte de leur résidence d'accueil. Cependant, comme le précisent certaines répondantes, il peut arriver qu'elles accueillent un bénéficiaire qu'elles n'accepteraient pas si leur quota était respecté par l'institution.

On a toujours un droit de regard mais il y a toujours un problème qui arrive. Quand tu n'as pas ton quota maximum, tu perds de l'argent, c'est une réalité. Plus tu es indépendant, plus tu as le choix, moins tu es indépendant, moins tu as le choix (Jean-Jacques).

La ressource a bien, en principe, un droit de refus mais en pratique, les établissements profitent de la dépendance financière des RTF pour placer certains usagers. La RTF doit subvenir à ses besoins avec les revenus perçus par le nombre de bénéficiaires pour lequel elle est rémunérée.

⁵⁹ Selon l'article 358, « la Régie régionale s'assure que les établissements de la région exercent leurs fonctions d'accueil, d'évaluation et d'orientation des usagers et que les ressources intermédiaires et les ressources de type familial se développent en harmonie avec la capacité d'accueil de la population concernée » (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2004, aucune pagination).

La rémunération

De toutes les questions posées lors de l'entrevue, celle portant sur la rémunération des RTF a été la plus difficile à répondre par les participantes. Il est à noter que la raison expliquant cette difficulté ne provenait pas de la réticence des répondantes à l'égard de la question, mais plutôt du fait que la majorité ne calculent pas les revenus et les dépenses reliés à leur travail.

Chaque RTF est payée une fois par mois et il n'y a aucune déduction faite par le gouvernement. Une RTF ne paye pas d'impôt et ne cotise ni à la RRQ, ni à l'assurance-chômage. Son revenu est brut. Seul un petit nombre de répondantes calculent leur pourcentage de dépenses⁶⁰. Il a donc été difficile de connaître le revenu net de chaque RTF.

En fait, les ressources de type familial reçoivent pour les services dispensés une *rétribution de base*. En plus de celle-ci, la ressource de type familial qui prodigue des services de deuxième, troisième, quatrième et cinquième niveau ou des services de réadaptation a droit, pour chaque bénéficiaire, à une *rétribution quotidienne supplémentaire*. La RTF a aussi droit à un *montant forfaitaire* de 1\$⁶¹ par usager. Outre ces trois montants, les ressources de type familial ont accès à des *rétributions spéciales* pour maintenir et favoriser la qualité des services qu'elles dispensent aux usagers (Institut canadien d'information juridique, 2005).

Lorsque l'institution place un bénéficiaire, elle informe la RTF de la classification temporaire de l'usager. L'établissement, en s'associant avec la résidence d'accueil, déterminera la classification de l'usager dans les trente jours suivant son placement. La résidence d'accueil peut être informée de la catégorisation antérieure (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003). Les

⁶⁰ Nourriture, loyer, électricité, etc.

⁶¹ Par jour par bénéficiaire.

répondantes ont mentionné que le niveau de la rétribution quotidienne supplémentaire favorise l'établissement et qu'elles doivent négocier ardemment avec celui-ci pour augmenter la somme versée.

Au moment de l'entrevue, les répondantes recevaient comme *rétribution quotidienne supplémentaire* un montant⁶² variant entre 2,15\$ et 22,91\$, tout dépendamment du niveau de codification de l'utilisateur ainsi qu'une somme de 19,82\$ pour la rétribution de base quotidienne pour chaque usager (Institut canadien d'information juridique, 2005). Depuis le mois d'octobre 2005, elles ne reçoivent qu'un seul paiement qui correspond à la totalité des rétributions reconnues au lieu de deux chèques spécifiques.

Selon les informations obtenues, une responsable de RTF reçoit, en moyenne, 1 000\$ à 1 300\$ par bénéficiaire par mois. Deux répondantes ont avoué ne pas être renseignées ni préoccupées sur ce sujet. Quatre autres participantes ont reconnu ne pas posséder cette information et ont donné une approximation du montant.

De plus, sept des répondantes ont déclaré ne jamais calculer les dépenses liées à leur travail et n'ont aucune idée du pourcentage ou du montant. À partir des six participantes ayant mentionné connaître approximativement le pourcentage de dépenses liées à leur métier, nous arrivons à une moyenne de 65%, ce qui établit à environ 455\$ le revenu net par bénéficiaire par mois.

La somme remise est brute et c'est aux responsables d'une RTF à faire elles-mêmes les déductions si elles le désirent car cette allocation n'est pas considérée comme un revenu de travail; elles n'ont donc aucune obligation de cotiser à la Régie des rentes du Québec et au ministère du Revenu (ministère de la Santé et des

⁶² Les montants versés aux RTF sont assujettis à une indexation annuelle.

Services sociaux, 2005). En fait, les cotisations demeurent optionnelles, contrairement aux travailleurs autonomes qui, à la fin de l'année, doivent contribuer au régime de pension et payer leurs impôts. À la lumière des entrevues, il semble qu'aucune des RTF n'exerce son droit de cotiser. Il s'avère qu'elles ne sont pas informées de cette possibilité car aucune participante ne nous en fait part.

L'indexation de la tarification des RTF n'a pas été revue depuis 1991 malgré le fait que les coûts d'opération et le fardeau financier des ressources n'aient cessé de croître. Le système actuel de rétribution est basé

sur une grille de catégorisation visant à déterminer l'état de l'usager et ce sans égard pour les services requis, pour la prise en charge vingt-quatre heures sur vingt-quatre, pour les exigences des établissements et sans la reconnaissance pour l'investissement nécessaire aux immobilisations, installations de sécurité, améliorations locatives, etc. (RESSAQ, 2004, aucune pagination).

La protection sociale

La réalisation des entrevues nous a amené à prendre conscience que les ressources de type familial ont droit à certains avantages identifiés dans le contrat, mais qu'elles n'ont pas accès à la même protection sociale que les travailleurs salariés. Par exemple, elles n'ont pas droit aux congés fériés payés, ni à l'assurance-chômage. Elles ont cependant accès à un montant de ressourcement pour les vacances. Plusieurs RTF nous ont déclaré que cette somme est d'environ 500\$ par année et qu'elle ne leur permet pas de payer le salaire d'une gardienne qui les remplace si elles désirent quitter leur résidence pendant au moins une semaine.

Selon le contrat,

une ressource de type familial qui a accumulé pendant une même année financière se terminant le 31 mars, un nombre minimal de 345 jours pendant lesquels elle a reçu l'une des rétributions prévues à la

présente classification, à l'exception de celle prévue à l'article 7, a droit, pour l'année financière suivante, à une période maximale de ressourcement de 20 jours. Pendant cette période, elle a le droit de recevoir les rétributions applicables en vertu de la présente classification selon les conditions qui y sont prévues. Dans le cas où le nombre de jours accumulés par la ressource de type familial est inférieur à 345, la ressource a droit à une période de ressourcement de 20 jours diminuée des jours qui lui manquent pour atteindre 345. À défaut par l'établissement identifié de pouvoir procurer à la ressource de type familial une telle période de ressourcement, cette dernière a droit à une rétribution forfaitaire annuelle égale à 8,04\$ multiplié par le nombre d'usagers présents dans la ressource le 31 mars précédent. Ce produit est multiplié par le nombre de jours de ressourcement à laquelle la ressource aurait droit en vertu du premier ou du deuxième alinéa ou, le cas échéant, par le solde de ce nombre si elle a auparavant profité de cette mesure au cours de l'année financière en cours. Cette rétribution forfaitaire ne peut excéder 564,38\$ (Institut canadien d'information juridique, 2005, aucune pagination).

Selon le RESSAQ, la méthode de calcul pour avoir accès au montant de ressourcement fait en sorte qu'il est nécessaire qu'une RTF accomplisse près de trois ans de travail avant d'y avoir droit (RESSAQ, 2004).

Lorsque nous avons discuté des conséquences occasionnées par une maladie ou un accident de travail, les répondantes semblaient perplexes. Onze des treize participantes ont mentionné qu'elles ne savaient pas si elles seraient alors protégées. De plus, dix répondantes ont indiqué qu'une femme enceinte n'était pas couverte par un plan de congé de maternité et trois ne savaient pas quoi répondre. Malgré que onze responsables précisent qu'elles ne savaient pas si elles seraient protégées au cas où un bénéficiaire les blesse, le contrat stipule que

si une ressource de type familial ne peut, à la suite d'une agression ou d'une blessure causée par l'un de ses usagers, dispenser temporairement les services requis à ses usagers, elle a droit, pour au plus 90 jours, aux rétributions qui lui auraient été applicables (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003, p. 70).

Cependant, rien dans le contrat ne précise si une femme enceinte a droit à une certaine protection.

À part les répondantes ayant déjà travaillé comme salariées et admissibles à une rente de la RRQ, et parfois aussi à une pension d'un régime privé de retraite, les RTF pourront, à l'âge de la retraite, compter seulement sur l'épargne accumulée. Plusieurs répondantes ont déclaré que la vente de leur maison représenterait une grosse partie de leur revenu à la retraite.

Les responsables des RTF n'ont droit qu'à très peu de protection sociale dans le cadre de leur emploi. Les salariés typiques et même certains travailleurs à statut atypique profitent de certains avantages, mais les RTF sont complètement exclues de l'aire d'application des lois du travail du Québec.

Le contrat de service

Les responsables de RTF sont assujetties à un contrat qui n'est pas négocié mais déterminé par le ministère de la Santé et des Services sociaux. Le ministre de la Santé et des Services sociaux décide des modalités et la responsable d'une RTF accepte ou refuse la proposition. Le contrat détermine le montant versé pour chaque bénéficiaire. Cependant l'application de la grille nécessite une interprétation qui ne permet pas une rétribution adéquate pour de nombreuses catégories de personnes vivant avec des problèmes majeurs de santé mentale, de déficience intellectuelle, des troubles graves du comportement, des troubles problématiques ou des lourds handicaps (RESSAQ, 2004). Le contrat est considéré inéquitable et abusif selon les répondantes rencontrées. Les ressources de type familial sont rémunérées par rapport à l'état de l'utilisateur, ce qui ne tient pas compte des obligations et des services requis par la ressource. Les accompagnements médicaux et la bureaucratie administrative ne sont pas précisés dans le contrat mais doivent être pris en charge par les responsables. Chacune de ces obligations exige du temps, de la disponibilité, de l'accessibilité et représente un coût implicite (RESSAQ; 2005). Le contrat stipule que la RTF a droit à une rémunération de base peu importe le statut du bénéficiaire, ainsi qu'à une rétribution quotidienne supplémentaire en lien avec

les caractéristiques de l'utilisateur. De plus, elle reçoit un montant forfaitaire de 1\$ pour chaque bénéficiaire et a accès selon justifications à des rétributions spéciales pour maintenir ou favoriser la qualité des services qu'elle dispense à l'utilisateur (Institut canadien d'information juridique, 2005).

Selon le contrat, rien n'empêche un établissement de santé de fermer rapidement une RTF s'il croit que les bénéficiaires sont en danger. L'avis doit préciser les motifs de cette action. Dans une autre mesure, l'institution peut mettre fin au contrat par l'envoi d'un avis écrit invoquant des causes justes et suffisantes. Par celles-ci, l'établissement entend le non-respect des *Lois et des règlements* qui régissent la RTF. Le doute raisonnable suffit pour mettre fin au contrat. La RTF conserve le droit d'être entendue et peut corriger ses activités incorrectes avant de voir son contrat annulé. Lorsque l'institution craint pour la sécurité des bénéficiaires ou pour un autre événement précis, elle peut mettre fin en tout temps au contrat de la RTF. Cependant, si après enquête, les preuves n'étaient pas fondées, l'établissement devra continuer de travailler avec la RTF et lui verser la rémunération d'absence temporaire. De plus, la RTF aura droit à l'indemnité de soixante jours de départ définitif si le bénéficiaire ne veut pas réintégrer la résidence. La décision de l'arbitre, lequel a été proposé par la RTF et l'institution et choisi par la Régie régionale⁶³, est finale et sans appel (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003). De son côté, une responsable d'une RTF doit donner trois mois de préavis pour mettre fin à son contrat.⁶⁴

Toutes les responsables d'une RTF signent le même contrat et il se renouvelle automatiquement à chaque année lors de l'évaluation de la résidence d'accueil. Le contrat indique aussi le nombre d'utilisateurs que la RTF peut accueillir,

⁶³ Maintenant l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux.

⁶⁴ Des répondantes nous ont mentionné que des résidences d'accueil avaient été fermées rapidement mais rien dans la documentation recueillie ne nous a permis de confirmer cette information.

avec un maximum possible de neuf bénéficiaires (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003).

Il ressort de nos entrevues que quatre ressources de type familial connaissent peu ou pas du tout leur contrat de travail même si elles travaillent depuis plusieurs années et que le contrat a peu évolué depuis dix ans.

Les règles de fonctionnement d'une RTF

Il existe des règles⁶⁵ qu'une ressource de type familial doit respecter dans l'exercice de ses fonctions. Ces normes sont édictées par les établissements et sont énumérées dans le contrat des RTF; celles-ci n'ont aucun droit de regard sur ces règles et elles doivent s'y soumettre. Pour chaque chambre, il y a des normes qui doivent être respectées (mobilier, literie, etc.). L'utilisateur doit avoir accès aux pièces communes de la maison. L'aménagement des lieux doit être effectué selon les critères spécifiques des règlements municipaux et normes adoptés par la Régie régionale⁶⁶ (ministère de la Santé et des Services sociaux, 1999).

La RTF bénéficie de droits acquis quant aux normes physiques lors de son accréditation.

Ainsi, un changement de normes physiques postérieur à l'accréditation de la résidence d'accueil ne peut s'appliquer à celle-ci à l'exception de modifications à la réglementation municipale pour des normes visant des matières pour lesquelles elle ne pourrait se prévaloir de tels droits acquis. De plus, la résidence d'accueil ne peut bénéficier de droits acquis pour des changements aux normes physiques adoptées par la Régie régionale visant la protection de la santé et de la sécurité des usagers (ministère de la Santé et des Services sociaux, 1999, p. 12).

⁶⁵ Par rapport à la préparation des repas, l'aménagement des lieux, etc.

⁶⁶ Maintenant l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux.

Certaines responsables d'une RTF ont le droit d'avoir des chambres doubles, tout dépendamment de l'entente avec l'institution.

De plus, lorsque des bénéficiaires présentent des problèmes de santé spécifiques liés à l'alimentation, les RTF doivent tenir compte des normes précises pour la préparation de repas adaptés à l'état de santé de l'usager (diabète, allergies, cholestérol, etc.). Dans le cas contraire, rien n'est alors imposé par l'institution au sujet de la préparation des repas, autre que de fournir une alimentation équilibrée aux bénéficiaires (ministère de la Santé et des Services sociaux, 1999).

Les RTF doivent procurer des articles de base⁶⁷ nécessaires à l'hygiène personnelle conformément aux directives ministérielles. Elles sont aussi responsables du lavage et de l'entretien des lieux. Si le bénéficiaire n'apprécie pas le produit qui lui est offert ou s'il exprime des demandes spécifiques, il doit lui-même déboursier le montant du produit (ministère de la Santé et des Services sociaux, 1999).

En ce qui a trait aux activités récréatives, aucune exigence n'est demandée aux responsables d'une RTF. Les parents et les accompagnateurs peuvent intervenir à ce niveau ainsi que l'établissement. Durant la semaine, les bénéficiaires ont des activités pendant lesquelles ils sont pris en charge par leurs institutions de santé respectives (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003).

Le mandat des ressources de type familial vise à rendre le plus autonome possible le bénéficiaire en poursuivant l'objectif de réinsertion sociale. Elles doivent donc s'occuper de réadaptation⁶⁸ (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003). De plus, les responsables d'une RTF doivent assurer :

⁶⁷ Le papier hygiénique, le dentifrice, etc.

⁶⁸ Leur montrer à plier leur linge, à faire leur lit, à se coiffer, à être poli, à se laver, à faire l'épicerie, à faire un budget, etc.

- 1^o une surveillance générale de l'état de santé physique et mentale de l'usager et au besoin faire rapport à l'établissement;
- 2^o informer le plus tôt possible l'intervenant responsable de l'usager de l'absence non prévue de cet usager ou de son départ définitif;
- 3^o informer l'intervenant du suivi professionnel de la résidence d'accueil lorsqu'un changement survient notamment lorsque les responsables de la résidence d'accueil s'absentent plus de sept jours ou lorsqu'il survient une situation pouvant avoir un impact sur l'usager, notamment lors d'une hospitalisation, d'une intervention chirurgicale, du décès ou du départ d'un membre de la résidence d'accueil et/ou, préalablement, chaque fois qu'elle prévoit un événement important tel, l'arrivée d'une nouvelle personne, un déménagement ou des réparations importantes à la maison;
- 4^o accueillir, aux heures raisonnables, les personnes significatives pour l'usager, conformément au plan d'intervention. Cette responsabilité ne crée pas l'obligation pour la résidence d'accueil de nourrir ou d'héberger ces personnes;
- 5^o signaler à l'établissement tout incident ou accident susceptible de mettre en œuvre l'assurance responsabilité du ministère dans les prescrits;
- 6^o s'assurer de la continuité et de la qualité des services en l'absence du responsable;
- 7^o respecter la confidentialité des renseignements nominatifs et cliniques concernant les usagers.
- 8^o collaborer à l'atteinte des objectifs prévus au plan d'intervention qui lui a été remis;
- 9^o participer aux activités de formation de l'établissement visé à l'article 5.05 lorsque recommandé dans l'évaluation initiale ou lors de la réévaluation (ministère de la Santé et des Services sociaux, 1999, p. 8).

La RTF doit détenir et maintenir une police d'assurance responsabilité civile et une assurance générale standard à titre de propriétaire occupant et/ou locataire et ce, à ses frais. L'institution peut exiger une preuve d'assurance. De son côté, le ministère de la Santé et des Services sociaux assume les coûts reliés à l'assurance responsabilité civile et professionnelle pour l'ensemble des RTF. L'assurance des biens des RTF est aussi défrayée par le ministère. La RTF a droit, sur présentation de pièces justificatives, à un remboursement maximal annuel de 500\$ pour les dommages matériels causés ou attribuables à un bénéficiaire (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003).

Les qualifications requises pour être une RTF

Peu importe avec quelle institution les RTF font affaire, elles peuvent recevoir de la formation en cours d'emploi. Par contre, la totalité des répondantes ne participent pas à toutes les sessions auxquelles elles ont droit car les sujets sont répétitifs ou parce qu'elles ne peuvent se libérer. De plus, elles doivent défrayer le coût d'une gardienne pour assister aux formations car malgré le fait que l'établissement verse un montant pour le gardiennage, ce dernier reste inadéquat pour couvrir la durée des formations. Selon les normes du contrat,

lorsqu'une ressource de type familial participe au programme de formation « Techniques d'accueil », elle a droit, sur présentation des pièces justificatives des frais engagés et après avoir fourni une preuve attestant sa présence au cours :

1^o au remboursement des frais de transport qu'elle a engagés pour le kilométrage parcouru excédant 60 kilomètres aller-retour de la ressource au lieu de dispensation des cours conformément à la directive mentionnée au paragraphe 1^o de l'article 15⁶⁹; toutefois, dans le cas d'utilisation d'un moyen de transport en commun, la totalité du coût assumé par la ressource de type familial est remboursée;

2^o au remboursement de ses frais de gardiennage engagés, jusqu'à concurrence de 67,73\$ pour une participation à 45 heures de cours ou d'un montant calculé au prorata du nombre d'heures de cours suivies, dans le cas d'une participation moindre (Institut canadien d'information juridique, 2005, aucune pagination).

Six répondantes ont mentionné n'avoir aucune formation de base ou d'expérience professionnelle pour exercer ce métier, et sept participantes ont déclaré avoir une formation de base, souvent acquise par l'exercice de leur métier antérieur relié aux domaines des soins envers les bénéficiaires⁷⁰.

⁶⁹ Au remboursement de ses frais de transport conformément à la Directive numéro 5-74 du Conseil du trésor intitulée « Règles sur les frais de déplacement des fonctionnaires ».

⁷⁰ Cours de préposés aux bénéficiaires et de soins infirmiers pour les infirmiers et infirmières auxiliaires.

Selon le guide *La pratique professionnelle et la ressource de type familial* (2003), les nouvelles ressources devraient recevoir une formation de base (ex : programme « Techniques d'accueil » offert dans les cégeps) au cours des mois qui suivent le premier placement ou durant leur première année de service. Il n'est cependant pas obligatoire d'avoir une formation de base pour devenir une RTF, il suffit de passer correctement les tests exigés par l'institution. Ce sont les établissements qui décident des règles d'accréditation. Trois RTF ont indiqué avoir suivi cette formation.

Des gardiennes à leur charge

En ce qui a trait à l'aide apportée à l'externe, six responsables de RTF ont des employés à leur charge, bien que le terme « employé » ne corresponde pas à la réalité. En effet, les personnes qui aident les responsables de RTF sont présentées comme des gardiennes. À partir des réponses que nous avons obtenues de quelques répondantes, ces personnes ne sont pas rémunérées comme des salariées mais plutôt payées « au noir ». Comme le mentionne une participante, « c'est des gens qui sont sur l'aide sociale, pas mal toutes les résidences d'accueil sont obligées de faire ça » (Richard). Une autre répondante indique

au moment où l'institution a commencé à vouloir les noms, les gardiennes ne voulaient pas se faire connaître. Elles ne voulaient pas que leur nom se retrouve nulle part, elles préfèrent ne pas travailler. Les gens qui nous aident, c'est souvent des gens pas aptes à travailler, soit avec des problèmes physiques ou tout simplement pas intéressés à travailler (Germaine).

Logiquement, ces personnes ne pourraient pas être des employées car l'État ne reconnaît pas les RTF comme des employeurs. Les responsables n'ont d'autre choix que de payer « au noir » pour être en mesure d'obtenir de l'aide dans l'exercice de leurs fonctions.

Des treize ressources de type familial visitées, six ont une ou deux gardiennes qui les assistent à chaque semaine. Les sept autres répondantes ont du soutien occasionnellement. Comme le mentionne une participante, « si je veux partir une fin de semaine, j'engage quelqu'un. Il y a un monsieur qui s'occupe des personnes près de chez-moi, je peux l'envoyer là. Je pars en confiance. C'est sur demande » (Manon). D'autres participantes soulignent être incapables de trouver des gardiennes régulières et fiables car les tâches demandées sont contraignantes, l'horaire de travail est atypique et la rémunération versée est faible. De plus, quelques RTF ont expliqué ne pas être intéressées à ce que des étrangers vivent dans leur maison lorsqu'elles sont absentes et que les bénéficiaires ne semblent pas à l'aise avec des inconnus. «Je ne veux pas des étrangers, les filles ne sont pas confortables avec des étrangers » (Françoise).

L'horaire de travail

Même si certaines responsables de RTF reçoivent de l'aide à temps complet ou à temps partiel, il reste que les treize participantes ont expliqué avoir un horaire de travail de vingt-quatre heures sur vingt-quatre car elles demeurent la personne responsable. L'horaire de travail n'est pas imposé par l'institution, mais il est difficile pour les RTF de se libérer. Beaucoup de ressources de type familial rencontrées nous ont dit prendre rarement des vacances car elles n'ont pas de gardienne régulière et/ou elles n'ont pas les moyens de s'offrir ce service. En fait les RTF, comme la plupart des travailleurs atypiques, obéissent à un horaire de travail non standard qui les force à faire des compromis tant dans leur vie familiale, sociale que professionnelle.

Toutes les répondantes ont indiqué que durant leurs absences, il y a toujours une gardienne sur place pour s'occuper des usagers. Pour celles qui n'engagent pas de gardiennes, l'aide de l'entourage reste essentiel. Certaines ont indiqué que des bénéficiaires peuvent rester seuls sans problème pendant quelques heures et

certains vont même à leurs rendez-vous sans assistance, ce qui demande moins de planification. Cependant, ce n'est pas le cas pour la majorité des usagers. De plus, la plupart des bénéficiaires quittent pendant quelques heures durant la semaine pour participer à des ateliers ou pour travailler, ce qui permet aux ressources de type familial de quitter la résidence pour faire leurs achats et/ou visites personnelles.

De plus, les responsables d'une ressource de type familial qui quittent la résidence avec un ou des bénéficiaires ont droit à une compensation de l'institution, s'il y a justification.

Lorsqu'une ressource de type familial assume des frais de transport ou de gardiennage préalablement autorisés par l'établissement identifié et requis par un déplacement prévu au plan d'intervention d'un usager, elle a droit, sur présentation des pièces justificatives :

1^o au remboursement de ses frais de transport conformément à la Direction numéro 5-74 du Conseil du trésor intitulée « Règles sur les frais de déplacement des fonctionnaires »;

2^o au remboursement de ses frais de gardiennage selon un taux de 4,41\$ et ce, jusqu'à concurrence de 56,44\$ par mois, par famille (Institut canadien d'information juridique, 2005, aucune pagination).

4.5 Conclusion

Dans un premier temps, nous avons pu constater que plusieurs raisons expliquaient le choix de carrière des répondantes. Tout au long de nos entretiens, il nous a été permis de remarquer que certaines participantes avaient remis en question leur ancienne carrière en raison des mauvaises conditions de travail ou d'une perte de sens de l'emploi antérieur. D'autres ont expliqué qu'elles avaient la « vocation » pour ce métier. En général, leur choix de carrière était lié à des motivations personnelles ou professionnelles.

De plus, le domaine des ressources de type familial était attirant car il offrait la possibilité de concilier le travail et la famille, d'être sa propre patronne ou de rester

active à la retraite. Les entretiens nous ont aussi permis de constater que certaines répondantes étaient devenues RTF en raison de l'impossibilité d'accéder au réseau institutionnel de la santé.

Dans la deuxième partie du chapitre, nos entretiens avec les participantes ainsi que la documentation nous ont permis de constater que les ressources de type familial présentent des conditions de travail précaires, qu'elles n'ont accès à aucune mesure de protection sociale, qu'elles sont exclues de la Loi sur les normes du travail du Québec ainsi que du *Code du travail* et qu'elles ne bénéficient pas d'un pouvoir de décision; leur milieu de travail ainsi que leurs conditions de travail sont déterminées exclusivement par l'État.

Malgré tous ces aspects négatifs de travail, les répondantes ont quand même décidé de faire carrière dans le réseau non institutionnel de santé. Il semblait donc intéressant dans le contexte de cette recherche de connaître l'opinion de ces travailleuses sur leur environnement de travail ainsi que sur leurs conditions de travail. Après avoir développé le contexte du choix de carrière et les conditions de travail des RTF, notre intérêt, dans le chapitre qui suit, se centrera sur les représentations qu'ont les ressources de type familial de leur métier.

CHAPITRE V

LES REPRÉSENTATIONS DES RESSOURCES DE TYPE FAMILIAL DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE LEUR DOMAINE D'EMPLOI

5.1 Introduction

Après avoir présenté l'environnement de travail et les conditions de travail des ressources de type familial ainsi que le contexte de leur choix de carrière, nous nous sommes intéressés aux représentations qu'ont ces travailleuses concernant leur domaine d'emploi et leurs conditions de travail, ainsi qu'aux effets de ces conditions de travail sur leur vie familiale, sociale et professionnelle. Nous voulions également savoir si l'opinion des RTF membres de l'association représentative différait de celle des non-membres.

5.2 La participation à une organisation syndicale

Nous voulions savoir si les RTF membres étaient au courant que le RESSAQ travaille en lien avec la Centrale des syndicats démocratiques. Seulement quatre des huit répondantes membres du RESSAQ savaient que l'association négocie avec le gouvernement en collaboration avec des conseillers de la Centrale des syndicats démocratiques. « Le RESSAQ travaille en lien avec la CSD concernant les négociations. On est membre mais on n'a pas le droit d'avoir de syndicat. Le gouvernement nous interdit d'être syndiqués » (Richard). Elles apprécient cependant que le RESSAQ collabore avec des gens sérieux dans le domaine de la négociation. En ce qui a trait aux quatre autres membres, elles n'avaient aucune idée de ce fait. Il n'est pas surprenant qu'une proportion des RTF membres du RESSAQ ne soient pas informées que l'association bénéficie de l'aide de conseillers de la CSD car il est ressorti lors de nos entrevues qu'une partie des répondantes, même si elles étaient

membres de l'organisation, s'intéressaient peu à la négociation en cours avec le gouvernement.

La perception de l'association

Il ressort des entrevues que seulement quatre des huit membres du RESSAQ expriment une opinion positive de l'association, les quatre autres ayant une appréciation négative ou neutre. En effet, une RTF membre a précisé que l'association travaille pour les membres au meilleur de ses connaissances mais que ses dirigeants n'ont pas une formation précise dans la négociation d'un contrat de travail; c'est pourquoi le RESSAQ s'associe avec des conseillers de la CSD pour augmenter son pouvoir de négociation.

Ce sont des gens qui sont bénévoles. Qui sont un peu comme moi, qui n'ont pas vraiment de formation. Je pense qu'ils se débattent au mieux de leurs connaissances. C'est sûr qu'il leur manquait certaines choses mais ils y allaient au mieux de leurs connaissances, mais je pense qu'en se regroupant avec la CSD, nous avons gagné beaucoup de force. Moi personnellement, je ne suis pas portée à chiâler contre eux, car moi, je ne ferais pas leur travail. Ils font mon travail en plus de ce qu'ils font, je trouve que c'est des gens qui ont beaucoup de cœur et qui se démènent beaucoup (Nathalie).

Les RTF membres déplorent les chicanes internes et certaines évoquent l'inutilité du RESSAQ dans le processus de négociation.

Deux des huit membres du RESSAQ ont exprimé une opinion négative à l'égard de l'association. Elles ont indiqué leur insatisfaction face au travail des dirigeants car elles trouvent que l'association manque de sérieux. Pour ces deux membres, les individus oeuvrant dans l'association devraient être des employés spécialisés dans le domaine des relations du travail. Elles trouvent que l'association a peu d'utilité et leur donne peu d'informations.

Je ne suis pas très satisfait, je trouve que ça manque de sérieux. Ce sont des bénévoles, il faudrait des employés dans des domaines précis, comme des avocats et des professionnels qui connaissent les lois et qui sont capables de mettre de la pression sur le gouvernement et qui pourraient bien nous représenter. Présentement, je trouve que ça ne sert pas à grand-chose mais on ne paye pas beaucoup donc je suis membre quand même. Ils ne nous tiennent pas trop au courant, je sais pas trop ce que ça donne, ça manque un peu de force comme association (Jean-Jacques).

De plus, une répondante rapporte que plusieurs RTF ne sont pas membres de l'association car elles profitent du fait que l'association représente l'ensemble des RTF. Ces RTF non-membres auront le même contrat lorsque les négociations avec l'État seront terminées et ce, sans avoir payé de cotisations au RESSAQ.

Deux autres membres expriment une opinion neutre en regard au RESSAQ. Elles n'ont pas beaucoup de contacts avec l'association et ne connaissent pas les développements récents, mais préfèrent rester membres.

J'avoue que je n'ai pas vraiment d'opinion car je n'ai pas eu de contact avec eux. Ce qu'ils font présentement pour les résidences d'accueil, je ne suis pas au courant. On n'a pas de nouvelles par rapport aux négociations avec le gouvernement. Si jamais il y a des choses qui bougent, je préfère être membre. Ça ne me nuit pas mais ça ne m'aide pas plus qu'il faut, présentement mon opinion est neutre (Carmen).

Il est intéressant de constater que certains membres présentent un discours totalement opposé à l'association. En fait, une proportion des répondantes membres du RESSAQ reflète un langage conforme à la position de l'association en se définissant à partir des critères de celle-ci. D'autres demeurent très critiques face à l'association, même si elles sont impliquées dans le domaine et s'intéressent à la question des conditions de travail des RTF.

Par rapport aux cinq RTF non-membres rencontrées lors des entrevues, trois connaissaient le RESSAQ mais n'étaient pas intéressées à être membres alors que deux responsables ignoraient l'existence de cette association. Une des répondantes connaissant le RESSAQ a indiqué qu'elle avait été membre de l'association mais qu'elle avait quitté car la prise de position de celle-ci ne correspondait pas à ses intérêts. Elle mentionne que l'association n'est pas en mesure de protéger ses membres. « Beaucoup de RTF ont été fermées et le RESSAQ n'est même pas capable d'encadrer ces personnes » (Marie).

Une autre répondante déclare que le point de vue du RESSAQ ne l'intéresse pas. Elle voudrait être une salariée du gouvernement mais l'association ne négocie pas en ce sens. De plus, elle trouve que l'association ne prend pas ses responsabilités dans certains dossiers⁷¹.

Finalement, la dernière responsable d'une RTF non-membre connaissant l'association explique qu'elle n'est pas intéressée à déboursier pour quelque chose qui ne donne pas de résultats. Pour elle, le gouvernement ne négociera jamais de bonne foi. Elle ne pense pas que le milieu va s'améliorer. Finalement, une des deux RTF qui ne connaît pas le RESSAQ mentionne être intéressée à devenir membre alors que l'autre refuserait.

L'obligation d'être membre d'une association représentative

Nous avons demandé aux participantes si elles considèrent que l'ensemble des ressources de type familial devraient être membres d'une association représentative. Pour la totalité des RTF membres du RESSAQ, la réponse est positive.

⁷¹ Formation des ressources de type familial, etc.

Oui, ça devrait être obligatoire parce que celles qui ne s'impliquent pas, qui ne payent pas, c'est tout le côté négatif. Il y a une injustice, il n'y a pas d'équilibre, plusieurs profitent sans rien faire. Même si elles ne s'impliquent pas physiquement, elles vont avoir à déboursier comme tout le monde, au moins on va être sur le même pied d'égalité (Germaine).

Par contre, seulement une RTF non-membre⁷² était favorable à cette idée, les quatre autres répondantes de ce groupe y étant opposées car elles croient qu'une association n'a aucun pouvoir face au gouvernement dans le contexte actuel. Ces dernières ne croient pas que le fait d'être représentées collectivement se traduirait par de meilleures conditions de travail. « Comme je t'ai dit, je ne pense pas que ça donne quelque chose. C'est le gouvernement qui décide » (Murielle). Il semble bien que plusieurs RTF non-membres s'opposent au discours du RESSAQ et ne reconnaissent aucune crédibilité à l'association.

Certaines participantes ne sont tout simplement pas informées de l'existence d'une association représentative et n'ont pas réellement l'ambition d'y participer ou de se faire imposer l'adhésion. Pour elles, être RTF représente souvent un moyen de se tenir occupé à la retraite, comme c'était le cas pour une des répondantes. « J'ai commencé assez âgée, je ne ferai pas ça toute ma vie. Pour les couples ou celles qui vont faire ça toute leur vie, je crois qu'elles doivent tout mettre de leur côté. Pour moi, ce n'est pas nécessaire » (Manon).

Les perspectives d'organisation collective

Suite aux commentaires rapportés précédemment, il nous a semblé surprenant de constater que dix ressources de type familial sont opposées à la présence d'un syndicat dans leur secteur de travail alors que neuf participantes sur treize étaient en accord avec l'obligation d'être membre d'une association

⁷² Une des deux qui ne connaissaient pas le RESSAQ et qui était intéressée à devenir membre.

représentative. Il semble que les répondantes fassent une distinction entre une association qui demande des cotisations de ses membres et un syndicat.

Lors des entrevues, trois répondantes de l'association remettent même en question l'utilité d'une action collective (syndicat) et avouent qu'elles payeraient pour rien. Une répondante témoigne : « je me demande bien ce que le syndicat viendrait faire, je ne sais pas ce qu'il pourrait faire de plus. On cotiserait pour rien. En institution, j'avais le syndicat et je n'avais pas mieux » (Manon). Deux RTF indiquent leur peur de perdre leurs acquis avec un syndicat : selon elles, l'État modifierait la structure du réseau des ressources non institutionnelles; en conséquence, elles subiraient des préjudices. « Tu n'es pas plus riche, après le patron essaye de couper. C'est toujours les employées qui sont touchées. Des fois, les syndicats laissent à désirer. Un syndicat risque juste de faire fermer plus rapidement les RTF » (Gertrude). Finalement, cinq répondantes se déclarent contre la présence d'un syndicat, sans élaborer davantage.

Les cinq RTF non-membres s'affichent contre la présence d'un syndicat, ce qui est étonnant car trois de ces ressources ont déjà été syndiquées sur le marché du travail. En fait, les trois RTF en faveur de la présence d'un syndicat sont membres du RESSAQ et aucune ne s'identifie comme travailleuse autonome. De plus, elles revendiquent de meilleures conditions de travail.

Finalement, les trois personnes originaires des minorités ethnoculturelles dans notre échantillon s'affichaient contre la présence d'un syndicat. Elles n'étaient pas membres de l'association représentative et s'opposaient à l'idée que toutes les RTF soient représentées par une association. Sans affirmer que notre échantillon est représentatif, il convient de considérer qu'une certaine proportion des ressources de type familial sont des immigrantes. Selon la littérature, les immigrants s'affirment moins en faveur de l'instauration d'un syndicat. Plusieurs raisons expliquent ce fait. Souvent, la langue de communication joue un rôle car plusieurs immigrants peuvent

avoir de la difficulté à la maîtriser. Ils se perçoivent différents et se sentent exclus ou s'excluent eux-mêmes des activités syndicales. Leur priorité étant de conserver leur emploi, ils consacrent toutes leurs énergies à leur travail et à satisfaire les demandes de l'employeur. Il semble aussi plus difficile d'impliquer les personnes immigrantes dans la vie syndicale. Bon nombre craignent les syndicats, plusieurs conçoivent mal que les syndicats sont des organisations légitimes. Dans plusieurs pays, les syndicats sont considérés comme des mouvements progressistes ou sont contrôlés par le pouvoir politique (Viau, 1990; FTQ, 1993). De plus, plusieurs immigrants rejettent l'idée de se syndiquer car ils observent une mauvaise représentation des communautés culturelles dans l'organisation des syndicats. Les nouveaux arrivants manifestent une tendance à se regrouper entre eux spontanément même au niveau du travail (Viau, 1990; FTQ, 1993). Cette situation a été confirmée durant nos entrevues car deux des ressources de type familial originaires des minorités ethnoculturelles avaient créé leur propre association où l'on ne retrouvait que des ressources de type familial d'origine haïtienne.

5.3 La possibilité de travailler ailleurs dans le réseau institutionnel de la santé

À la question de savoir si elles avaient eu la possibilité de travailler ailleurs dans le réseau de la santé, six répondantes ont répondu par l'affirmative. De ces six personnes, deux ont refusé de revenir en institution après avoir reçu une offre. « C'était clair que je ne voulais pas y retourner. On m'a demandé d'y retourner mais je ne voulais pas, c'était un poste de chef d'équipe des préposés. L'environnement ne me tentait plus, il y avait trop de choses que je n'aimais pas » (Carmen). Deux autres participantes sur les six sont à la retraite et préfèrent rester RTF que de réintégrer le milieu institutionnel. Finalement, les deux autres expliquent qu'elles pourraient travailler ailleurs dans le réseau de la santé mais ne ressentent aucun intérêt pour cela. « Oui, car j'ai déjà travaillé dans le réseau de la santé. Je pourrais superviser des résidences maintenues par le gouvernement, j'ai l'expérience et les qualifications mais je ne suis pas intéressée » (Gertrude). Par ailleurs, trois des sept

autres participantes ne se questionnent pas à ce sujet. De ce groupe, trois cumulaient une expérience et/ou une formation dans le domaine de la santé.

5.4 La possibilité de devenir une ressource intermédiaire

De notre analyse, il ressort que dix répondantes ne se sont pas fait offrir la possibilité de devenir une ressource intermédiaire par l'institution avec qui elles transigent⁷³. Certaines mentionnent que cette possibilité est offerte aux travailleurs sociaux, aux éducateurs spécialisés, etc., donc aux personnes avec un statut professionnel et une formation académique plus élevée. Une répondante rappelle que l'institution ne propose pas ces ressources à des personnes de sa situation. « Je ne pense pas que l'hôpital voudrait qu'une personne comme moi soit une RI, je ne viens pas du domaine de la santé. Ils ont leur monde pour ça, c'est un cercle » (Murielle). Six répondantes disent ne pas ressentir le désir de travailler pour ce type de ressource et ce, pour plusieurs raisons. Globalement, elles ne sont pas intéressées à avoir une petite institution chez elle, préférant demeurer RTF même si la rétribution est moins élevée que dans les ressources intermédiaires. Elles reconnaissent que leur groupe ne répond pas aux normes exigées pour être une ressource intermédiaire et la plupart n'ont pas fait les démarches pour se faire reconnaître comme RI car elles se doutent que leur demande serait refusée.

5.5 Les aspects positifs du domaine d'emploi

Même si les aspects négatifs paraissaient plus présents dans leur discours, des aspects valorisants de leur travail et des avantages d'être une ressource de type familial se dégagent des entrevues. Les aspects positifs énumérés étaient reliés à l'aspect humain de leur tâche et non à leurs conditions de travail.

⁷³ Ce qui différencie les ressources intermédiaires des ressources de type familial, est le fait que les cas des bénéficiaires des ressources intermédiaires soient plus lourds que ceux des ressources de type familial. Le niveau de rémunération des RI est aussi plus important que celui des RTF (RESSAQ, 2003).

La valorisation du travail

Spécifiquement, les aspects positifs ressortis par les responsables des RTF concernent l'appréciation de leur métier et des bénéficiaires. Onze des treize répondantes ont mentionné cet aspect de leur travail. Une répondante a relevé le fait que le métier lui avait permis de s'accomplir en tant qu'être humain.

Moi, je trouve que c'est quelque chose qui m'apporte beaucoup. Je trouve qu'ils ont fait de moi une meilleure personne. C'est plus l'aspect humain de mon travail que ça peut m'apporter. J'ai pu grandir, comprendre et me réaliser en travaillant avec eux (Nathalie).

Une autre indique que le travail provoque des relations émotives avec certains bénéficiaires, que les usagers font réfléchir et remettre en question.

Il y a des relations émotives avec certains bénéficiaires. Il y a des gens avec qui tu as une relation d'entraide et d'aide mais où il n'y a pas d'émotion, mais d'autres, il y a une relation émotive qui déborde. Il y a des bénéficiaires que tu ne peux pas oublier. Ils vont chercher tes émotions. Souvent, ils te font réfléchir, te remettre en question et souvent sur le coup, tu ne t'en rends pas compte (Germaine).

Un répondant masculin mentionne que les RTF sentent qu'elles rendent service à la communauté et aux bénéficiaires. « L'avantage dans mon travail, c'est que je rends service à des personnes qui en ont besoin » (Richard).

Il ressort des entrevues que, malgré toutes les difficultés rencontrées par les RTF concernant leurs conditions de travail, elles apprécient leur métier à cause de la présence des bénéficiaires dans leur vie. Cet aspect humain du travail leur permet de s'accomplir dans l'exercice de leur fonction. Ce métier les valorise car il permet de voir les résultats de leur action dans la vie des usagers.

Le travail à la maison

Un autre aspect positif souvent évoqué par les répondantes réside dans le fait de travailler à la maison. En effet, sept des treize participantes ont invoqué cette idée. Une répondante précise « je peux travailler chez moi. Je peux faire mes affaires et je n'ai pas à me déplacer » (Marie-Claire). La possibilité de travailler à leur résidence plaît aux RTF même si elles se plaignent de manquer d'intimité et de liberté.

Le sentiment de se considérer comme sa propre patronne

En fait, seulement quatre répondantes disent apprécier leur liberté dans l'exercice de leurs fonctions; le fait d'être leur propre patronne et maîtresse de leurs actions. « Je suis libre et je suis ma propre patronne » (Marie-Claire). Il n'est pas surprenant de retrouver si peu de répondantes qui considèrent l'autonomie comme un aspect positif de leur travail. En effet, un nombre plus élevé de répondantes avouent un manque de liberté, affirmant ne pas être leur propre patronne et dénonçant les contraintes de leur milieu.

5.6 Les aspects négatifs du domaine d'emploi

Lors de nos entrevues, les participantes ont relevé un plus grand nombre d'aspects négatifs que positifs concernant leur travail. Les aspects négatifs avaient trait à leurs conditions objectives de travail.

La rétribution

La représentation inéquitable de la grille de rétribution a été abordée de manière quasi unanime par les répondantes. En effet, onze des treize ressources de

type familial interrogées se sont plaintes du fait que la grille de rétribution ne reflète pas la réalité du travail effectué et que de nombreux bénéficiaires ne sont pas évalués de façon adéquate. Une répondante indique : « souvent la cotation n'est pas représentative du bénéficiaire, j'ai dû faire changer la cote d'un des bénéficiaires car elle ne reflétait pas la réalité du patient ». (Carmen). Les ressources de type familial sont conscientes de leur situation de travail; cependant plusieurs répondantes disent s'y habituer car elles considèrent qu'elles n'ont aucun pouvoir face au gouvernement, seul à décider de la rémunération.

La responsabilité en tout temps

Un autre aspect négatif qui a été souligné par un nombre important de répondantes concerne la responsabilité en tout temps dans le contexte de leur métier. En effet, huit des treize participantes ont précisé cet aspect. Elles doivent toujours être présentes ou accessibles. Elles manquent de temps et doivent planifier tous leurs événements. « Un gros inconvénient, c'est que ça soit vingt-quatre heures sur vingt-quatre car s'il arrive quelque chose, même si tu es en vacances, si un client est en crise et que tu es obligée d'en hospitaliser un, c'est toi qui reviens » (Nathalie). Il est difficile pour plusieurs RTF de faire le vide et certaines ne prennent pas de vacances. Avoir du temps libre et des moments d'intimité avec la famille est donc presque impossible pour certaines RTF.

La dépendance

La manque d'indépendance constitue un autre aspect négatif relié à l'emploi. En effet, sept participantes ont mentionné ce point de vue. Une répondante a témoigné que les responsables d'une RTF ne sont pas autonomes dans l'exercice de leur fonction. « De plus, on n'est pas si autonome que le gouvernement le dit. Il y a toujours quelqu'un qui nous dit quoi faire chez nous mais on n'a pas la rémunération qui va en ce sens » (Murielle).

La protection sociale

L'insuffisance de protection sociale est un autre aspect négatif rapporté par sept participantes. Leur proportion aurait pu être plus élevée mais il semble que certaines RTF connaissent le milieu de travail à leurs débuts et l'absence de protection sociale n'a pas influencé leur choix. Certaines répondantes l'ont ouvertement souligné durant l'entrevue.

Pour ce qui est des avantages sociaux, on le savait dès le départ. On savait à quoi s'attendre, tu dois mettre de l'argent de côté. Personnellement, ça ne me dérangeait pas. Mon mari n'a jamais eu d'avantages sociaux. Il a toujours été son propre patron (Françoise).

Une autre répondante a expliqué que l'absence d'avantages sociaux la rend complètement indifférente. Pour les autres, l'idée de ne pas avoir droit à la protection sociale s'avère inacceptable. Elles trouvent que le gouvernement isole les RTF. Un répondant masculin déclare : « je trouve ça difficile car nous travaillons beaucoup. On aide le gouvernement mais le gouvernement ne nous aide pas. Il y a de la malhonnêteté là-dedans » (Richard). Certaines avouent qu'elles ont déjà eu peur de manquer de ressources financières et qu'il est dommage que ce groupe de travailleuses ne profite pas des avantages sociaux.

Le manque de reconnaissance

Un autre aspect négatif, rapporté par six des treize participantes, est le manque de reconnaissance de la part de l'État face à leur travail et à leur statut. Une répondante a indiqué que le gouvernement ne manifeste pas de considération pour leur travail et que le peu de ressources financières des RTF ne dérange pas l'État.

Nous n'avons pas de considération, du moins dans l'ensemble. Il y a des RTF qui n'ont pas les moyens d'aller en vacances. Il n'y a pas de rente de retraite même après trente ans de services. Tu n'as pas de remerciements. Si tu tombes malade, ils ramassent les bénéficiaires.

Leur souci c'est le bien-être des bénéficiaires, mais toi ce n'est pas grave (Gertrude).

D'autres ressources de type familial ont mentionné l'insuffisance de considération pour le travail effectué. « On aide le gouvernement mais le gouvernement ne nous aide pas. Le ministre Couillard, on lui a écrit une lettre et on lui demande d'être aidées et reconnues. On n'est pas « connues » dans la société » (Richard).

Le manque de support

Cinq répondantes ont souligné la pénurie de support dans l'exercice de leurs fonctions, ce qui peut aussi bien affecter les responsables d'une RTF que les bénéficiaires. Une participante mentionne le petit nombre d'organismes qui peuvent s'occuper des usagers, surtout les fins de semaine. D'autres répondantes ont souligné le manque de ressources pour le respect de leurs droits et pour le soutien dans l'exercice de leurs fonctions. Elles se disent laissées à elles-mêmes.

L'incertitude du domaine d'emploi

Un autre aspect négatif cité par cinq répondantes a trait à l'insécurité dans leur domaine car elles ne savent pas ce qu'il adviendra de leur milieu de travail et elles n'ont rien à dire peu importe le dénouement.

Tu ne sais jamais ce qui t'attend avec tous les changements. Avec le plan de santé mentale qui a été déposé, on ne sait pas si on va se ramasser avec les CLSC, on ne sait pas où on va se ramasser. Il y a beaucoup d'incertitudes, beaucoup d'inconnues. Est-ce qu'on va être là-dedans? On ne sait pas! C'est un climat avec beaucoup d'incertitudes, s'ils nous ferment, on n'a pas notre mot à dire (Nathalie)!

Les RTF sentent qu'elles ne sont pas partie prenante des négociations et qu'elles n'exercent aucun pouvoir de décision sur leurs conditions de travail.

Les autres aspects négatifs

Globalement, toutes les répondantes ont rapporté que leur domaine d'emploi présente plusieurs aspects négatifs. L'absence de protection sociale, le manque de reconnaissance par l'État, la rémunération inadéquate constituent des aspects qui ont été souvent cités. Ceux-ci sont liés aux conditions de travail des ressources de type familial. Tant pour les aspects positifs que pour les aspects négatifs, aucune différence d'opinion n'est notée entre les membres et les non-membres, ni entre les hommes et les femmes.

5.7 Les effets sur la vie professionnelle, familiale et sociale

De nombreux d'effets positifs et négatifs concernant leur vie professionnelle, familiale et sociale ont été recensés par les ressources de type familial participantes à cette étude.

Les effets du milieu de travail sur la vie professionnelle des RTF

Par rapport aux effets du milieu de travail sur la vie professionnelle des ressources de type familial, onze des treize répondantes ont indiqué qu'il n'y a pas réellement d'effets positifs ou négatifs sur leur vie professionnelle. Les ambitions professionnelles de ces travailleuses, suite à nos entretiens, correspondaient au bon fonctionnement de leur ressource. Même si leurs conditions de travail ne leur donnent pas tous les moyens d'y parvenir, il semble que leur vie professionnelle ne soit pas affectée.

Une seule répondante a indiqué avoir abandonné de nouvelles ambitions académiques à cause de sa carrière. En raison de ses responsabilités, elle n'a pu

débuter de nouvelles études universitaires. Elle a dû refuser une bourse d'étude et n'avait pas le temps de compléter les cours auxquels elle s'inscrivait.

Oui, j'aurais pu étudier plein de choses. J'ai eu une bourse pour aller à l'université mais je l'ai perdue car je ne pouvais pas y aller et rester avec la RTF. J'aurais pu aller faire d'autres cours. Je me suis inscrite plusieurs fois, mais je n'ai jamais pu planifier. J'étais fatiguée, j'ai donc laissé tomber. J'aime beaucoup étudier, mais avec ma fonction, c'est impossible (Marie).

Dans un autre ordre d'idées, la seule participante rencontrée qui en plus de sa résidence exerce un autre métier précise que le fait d'être une ressource de type familial lui a servi dans sa vie professionnelle. Elle pratique la naturopathie et les interactions et les connaissances développées avec les bénéficiaires l'aident dans ses relations avec les patients qui la consultent. « Pour moi, c'est une expérience de plus. Travailler avec les bénéficiaires, ça m'aide dans ma vie professionnelle, c'est une expérience de vie. Être RTF, c'est un laboratoire de vie pour moi » (Gertrude).

Les deux participantes qui ont témoigné que leurs conditions de travail avaient eu et ont toujours des effets sur leur vie professionnelle sont les répondantes détenant le plus haut niveau de scolarité, soit l'équivalent d'un diplôme universitaire. Elles présentaient de grandes ambitions au début de leur carrière, ayant étudié dans le domaine de la santé. De plus, ce sont deux répondantes non-membres du RESSAQ et elles sont très critiques du milieu de travail. Il ressort de nos entrevues que, de manière générale, les répondantes n'identifient aucun effet sur leur vie professionnelle car elles acceptent d'emblée leur milieu de travail.

Les effets du milieu de travail sur la vie familiale des RTF

Contrairement aux réponses émises par les répondantes concernant les conséquences de leur milieu de travail et de leurs conditions de travail sur leur vie professionnelle, dix des treize RTF interrogées relèvent des effets négatifs sur leur

vie familiale passée et actuelle. Ces dix participantes, en plus d'identifier des aspects négatifs, démontrent dans l'ensemble un plus grand nombre d'inconvénients que d'avantages à cet égard.

Selon dix des treize participantes, il est essentiel de planifier afin de minimiser les inconvénients sur leur milieu familial. Si elles veulent se retrouver seules en famille, elles doivent le planifier car avec les bénéficiaires, elles ne sont jamais libres.

Il est ressorti majoritairement des entrevues que le support du conjoint(e) est indispensable dans ce domaine. En effet, neuf des treize répondantes ont indiqué qu'elles profitent du soutien de leur conjoint(e), aspect essentiel de la réussite de leur carrière et du bon fonctionnement de leur famille. Sans cette aide, il paraît difficile ou même impossible de demeurer responsable d'une résidence d'accueil. « Ça peut jouer sur ma vie de couple, je sais que pour certaines c'est difficile. Mon mari m'aide beaucoup » (Carmen). En effet, deux des treize participantes déclarent avoir vécu une séparation car leur mari respectif n'acceptait pas leur travail.

Moi, j'ai été mariée pendant 14 ans et demi et mon travail embarquait beaucoup sur ma vie de couple, mais c'est un choix que tu fais, soit ton travail ou ton mari, et moi j'ai choisi mon travail car j'aime mon travail. Je lui ai dit, tu ne veux pas suivre donc pars, ça jouait sur mon mariage. Il me boudait, il m'appelait l'invitée car on ne se voyait pas. Il n'acceptait pas mon travail. On s'est quittés (Yvette).

Même si le conjoint ou la conjointe accepte leur métier, la situation semble quelquefois délicate. Les enfants peuvent être affectés par la présence des bénéficiaires car il est difficile de répondre à tous les besoins des enfants, qui doivent changer leurs habitudes de vie. En fait, cinq des treize participantes soulignent cet aspect. Une répondante affirme que ses enfants sont quelquefois victimes de la présence des usagers. « Mes enfants, des fois sont brimés car souvent mes bénéficiaires ont un rythme de vie différent de mes enfants. Ils ne

peuvent pas toujours faire ce qu'ils voudraient » (Gertrude). La vie familiale peut donc présenter des difficultés en raison de la présence continue des bénéficiaires⁷⁴.

Les problèmes familiaux diminuent avec la présence de gardiennes et d'un entourage familial fiables. En effet, sept des treize RTF interrogées ont indiqué cet aspect, mais reconnaissent que ce n'est pas le cas pour toutes les ressources de type familial. «Moi je me considère chanceuse, mais je sais que ce n'est pas le cas pour la majorité. J'ai une gardienne à qui je peux faire confiance. Avoir une bonne gardienne ça fait toute la différence, même au niveau de ton travail (Nathalie). En effet, trois répondantes ont rapporté ne pas pouvoir prendre congé et quitter leur lieu de travail car elles n'ont pas de gardienne pour s'occuper des bénéficiaires. De leur côté, sept répondantes⁷⁵ avouent qu'il n'y a pas eu d'effets sur les enfants car ceux-ci n'ont manqué de rien ou ils étaient déjà des adultes lorsqu'elles ont débuté comme RTF.

Un aspect positif évoqué par quatre ressources de type familial concerne le fait que les bénéficiaires aient permis que leurs enfants soient de meilleures personnes, plus ouvertes aux difficultés des autres.

Finalement, d'autres aspects négatifs ont été soulignés par quelques répondantes. Deux RTF ont exprimé que leur relation avec leur famille (excluant le conjoint(e) et les enfants) est ardue en raison de leur métier. Une participante a indiqué que jamais elle ne laisse ses enfants sans surveillance dans la maison en la présence des bénéficiaires.

⁷⁴ Il est à noter que plus de la moitié des participantes à l'étude n'avaient plus d'enfants à leur charge lors de l'enquête, ce qui peut expliquer les réponses émises. Le contexte aurait pu être différent si l'ensemble des RTF rencontrées avait été de jeunes mères avec enfants.

⁷⁵ Une répondante n'a pas eu d'enfant. Elle n'est pas prise en compte dans cette statistique.

Les effets du milieu de travail sur la vie sociale des RTF

Les ressources de type familial ont identifié plusieurs impacts de leur travail sur leur vie sociale. Elles ont cependant spécifié que la vie sociale est moins affectée que la vie familiale. Des treize ressources de type familial rencontrées, deux nous ont mentionné qu'il n'y a pas eu de conséquences sur leur vie sociale grâce à la présence de gardiennes. En fait, comme pour la vie familiale, sept des treize participantes peuvent s'organiser une vie sociale plutôt stable grâce à la présence de gardiennes dans leur environnement et à une planification rigoureuse. « Quand on part, on se prépare d'avance. On prépare les repas et la gardienne s'en occupe. Je fonctionne avec la gardienne. J'ai des personnes pour m'aider » (Marie-Claire). Pour ceux n'ayant pas de gardiennes régulières et fiables, les effets négatifs augmentent.

Malgré le fait que sept répondantes puissent compter sur de l'aide régulière, sept RTF ont précisé que le manque de vacances et de temps libre est un aspect négatif de leur travail qui se reflète sur leur vie sociale.

Ce n'est pas facile de ne pas avoir de congés, on n'a pas réellement arrêté depuis dix ans. Les voyages on n'en parle pas. Là, on veut que ça change, on veut trouver quelqu'un pour nous aider et avoir des temps libres; c'est long dix ans (Jean-Jacques).

5.8 Les opinions et les aspirations des RTF quant à leurs conditions de travail

Nos entretiens avec les ressources de type familial nous ont permis de constater qu'elles reconnaissent que leur statut d'emploi n'est pas conforme à leur réalité de travail et elles souhaiterait que leur statut d'emploi soit redéfini équitablement.

L'opinion des RTF sur leur statut d'emploi

Lorsque nous avons demandé aux RTF de nous parler de leur perception de leur statut d'emploi, nous avons été surpris par les réponses. Sans hésitation, cinq répondantes se sont décrites comme de « fausses travailleuses autonomes » puisqu'elles sont informées des droits rattachés au statut de travailleuses autonomes et ne profitent pas des mêmes avantages. Cependant, aucune de ces répondantes n'a souligné que leur contrat en est un de service. Une répondante déclare :

moi je dis « fausse travailleuse autonome » dans le sens que oui, on est travailleur autonome selon leur contrat et faux, d'un autre côté, à cause de toutes les exigences et tous les droits de regard. Tu sais, ils ont tellement de demandes, je ne connais pas beaucoup de personnes qui sont travailleurs autonomes dans ma définition à moi et qui ont tant d'exigences à remplir, c'est pour ça que je dirais « fausse travailleuse autonome ». Quand ça fait leur affaire, on est des travailleuses autonomes pis quand ça ne fait pas leur affaire, on est des employées (Nathalie).

Un répondant masculin indique qu'il a déjà été travailleur autonome et qu'il connaît bien ce statut.

J'ai été travailleur autonome, je sais ce que c'est. Tu peux au moins interagir sur quelque chose quelque part. Quand j'allais vendre, je faisais mon prix, pis tu achetais ou pas. Je commandais où je voulais et je faisais mon mode de paiement. J'avais un droit de regard sur tout ça. Dans ce qu'on fait, on n'a pas le droit de regard sur tout. J'ai été 17 ans comme travailleur autonome. Ils nous donnent de l'argent et on ne paye pas d'impôt, c'est plaisant (sarcastique), mais tu as le reste aussi donc je ne me considère pas comme un travailleur autonome comme eux nous disent qu'on est (Jean-Jacques).

En fait, ces participantes comprennent bien leur situation; elles sont en mesure de s'exprimer sur cette problématique car globalement elles peuvent faire la différence entre une travailleuse autonome et leur propre statut. Plusieurs raisons expliquent cette situation, soit une expérience antérieure en tant que travailleuse autonome,

soit le fait que leur conjoint(e) est travailleur(euse) autonome ou qu'elles connaissent bien ce statut.

De plus, trois autres répondantes, sans utiliser le terme de « fausse travailleuse autonome », ne se considèrent pas comme des travailleuses autonomes en soi. Une participante rappelle que les ressources de type familial font une « espèce de travail au noir » et qu'il s'agit plus d'un service qu'elles rendent. Une autre indique qu'elles se perçoivent comme des « *bouches-trous* ».

Moi je dis que les RTF sont des bouches-trous. Comme thérapeute, je suis travailleuse autonome. Travailleur autonome justement, c'est une façon de nous écraser plus. Nous avons un patron, l'hôpital, le travailleur social, le gouvernement. Nous faisons partie de leur dépendance, nous sommes de la main-d'œuvre. Si on était travailleuse autonome, personne ne pourrait nous envahir comme ça, on pourrait vendre nos services. Je ne peux cependant pas discuter de ces critères avec l'établissement, c'est impossible, si je ne fais pas l'affaire, on ferme mes portes (Gertrude).

Une autre RTF se considère « travailleuse semi-autonome » car elle sait qu'elle n'est pas réellement travailleuse autonome en raison de sa dépendance envers l'établissement mais cela ne semble pas la déranger. Elle pratique ce métier tout en étant à la retraite.

Deux des RTF avouent n'avoir jamais pensé à leur statut d'emploi. Une participante spécifie qu'elles n'ont pas de statut, « ils disent que je suis résidence d'accueil. Ils m'ont jamais donné de statut d'emploi. On n'a pas de statut » (Françoise). Seulement deux répondantes se perçoivent comme des travailleuses autonomes.

Des treize RTF interviewées, huit reconnaissent leur dépendance financière envers un seul donneur d'ouvrage et dénoncent les contraintes⁷⁶ imposées par l'État.

Leurs aspirations

Nous avons demandé aux participantes si elles préféreraient être salariées ou travailleuses autonomes. Sept répondantes souhaiteraient être travailleuses autonomes si elles avaient le choix, pour bénéficier de tous les avantages liés à ce statut. « Je préférerais être travailleuse autonome mais avec les avantages d'un travailleuse autonome » (Murielle).

Des treize participantes, quatre choisiraient d'être salariées pour avoir accès à la protection sociale. Une répondante va même jusqu'à avouer qu'elle vivrait mieux avec le salaire minimum. « Je préférerais être salariée, j'aurais plus d'argent. J'aurais des meilleures conditions. Au salaire minimum, je ferais plus d'argent » (Gertrude). Finalement, deux répondantes ne rapportent aucune idée sur le statut souhaité.

Il nous apparaît logique que les participantes veuillent être travailleuses autonomes, principalement parce que toutes veulent garder la possibilité de travailler à la maison, même celles ayant exprimé le désir d'être salariées. En fait, pour ces répondantes, le seul avantage ou le principal avantage du salariat reste la protection sociale. Deux des ressources de type familial non-membres de l'association représentative qui ont déclaré vouloir être salariées paraissent très critiques par rapport aux demandes de l'association. Une des deux membres qui voudraient être salariées se dit opposée aux requêtes de l'association. Même si aucune unanimité

⁷⁶ Aucun droit de regard sur la tarification, un seul donneur d'ouvrage, etc.

ne semble se dégager, il apparaît évident que les RTF désirent jouir de mesures de protection sociale sans pour autant devenir des salariées de l'État.

L'opinion des RTF sur le contenu d'un contrat de travail adéquat

Pour l'ensemble des responsables d'une RTF, leur contrat de travail devrait être renégocié entre le gouvernement et l'association représentative car il n'a pas été élaboré de façon équitable et leur a été imposé par le gouvernement. En fait, sept des treize participantes rencontrées ont mentionné qu'elles devraient avoir accès à une meilleure protection sociale. « Dans le contrat de travail, on devrait avoir les avantages sociaux et les assurances pour le travail qu'on fait » (Jean-Jacques). Des sept participantes ayant exprimé le désir d'une protection sociale, cinq avaient demandé que leur statut soit reconnu par le gouvernement.

De plus, onze des treize responsables d'une RTF ont souligné que la grille de rétribution devrait être modifiée car elle ne reflète pas la réalité de leur emploi. De plus, trois participantes ont précisé qu'elles devraient avoir le même salaire que les ressources intermédiaires⁷⁷ car elles considèrent faire le même travail. « On fait le même travail que les RI, on devrait avoir le même salaire » (Richard). Une autre répondante a indiqué que les RTF devraient devenir des salariées de l'État. « Plus de contrat, salariées du gouvernement et les avantages qui accompagnent ce statut » (Marie).

Leur connaissance de la Loi no⁹ 7

Des 13 responsables des RTF interrogées, neuf avaient entendu parler de la Loi no.7 adoptée en décembre 2003. Cependant, elles connaissent peu la loi, c'est

⁷⁷ Qui est deux à trois fois plus élevée pour chaque bénéficiaire que celle des RTF. Cependant les patients dans les RI sont généralement plus problématiques et requièrent donc plus de travail pour les ressources.

l'association représentative qui la leur a vaguement expliquée ou tout simplement d'autres RTF. Une participante résume bien la situation générale suite à la Loi no⁹ 7. « Oui j'ai entendu parler, je n'ai pas trop porté attention, la situation n'a pas changé » (Carmen).

Des quatre RTF non renseignées sur la Loi no⁹ 7, trois ne sont pas membres du RESSAQ. Cette situation peut s'expliquer par le fait qu'elles sont moins au courant des changements du milieu n'étant pas membres du RESSAQ et que le contenu de la loi n'a pas été communiqué aux RTF par l'établissement avec qui elles font affaire.

Leur opinion face au recours devant le tribunal du travail

Pour terminer l'entrevue, nous avons demandé aux ressources de type familial leurs perceptions au sujet du recours devant le Tribunal du travail concernant certaines ressources non institutionnelles qui désiraient se faire reconnaître comme salariées. Seulement quatre RTF avaient entendu parler de cette requête et se disaient en accord, mais ajoutaient que le gouvernement s'y opposerait fermement. « J'étais au courant, la CSN voulait rentrer dans le dossier. Elle nous avait tenus au courant que le gouvernement travaillait sur une loi spéciale pour empêcher ça » (Jean-Jacques). Une répondante a affirmé que les syndicats auraient dû attaquer le gouvernement sur le sujet.

Que peu de RTF connaissent la situation ne nous étonne pas car nous nous sommes rendu compte qu'il existe un manque de communication dans ce milieu. Plusieurs personnes sont laissées à elles-mêmes dans l'exercice de leur fonction. Elles paraissent peu ou pas du tout informées du fonctionnement de leur milieu et de ses changements ainsi que des possibilités, des moyens et des outils dont elles disposent pour faire reconnaître leurs droits.

5.9 Conclusion

Nos entretiens nous ont permis de constater que les ressources de type familial se représentent leurs conditions de travail comme étant précaires, mais cette représentation n'affecte pas leur choix de devenir résidence d'accueil. De plus, elles s'opposent à leur contrat de service qu'elles jugent injuste et considèrent qu'elles ne possèdent aucun pouvoir face à l'État. Les entretiens nous ont aussi révélé que la valorisation humaine du travail ainsi que la possibilité de concilier le travail et la famille sont les aspects positifs du métier. Par contre, tout ce qui concerne les conditions objectives de travail, que nous pensions à la rémunération, à l'absence de protection sociale, à l'isolement de ces travailleuses, sont majoritairement considérées par les répondantes comme les aspects négatifs de leur métier.

À partir du contenu des entrevues avec les ressources de type familial, nous ne pouvons conclure que l'âge, le sexe ou le fait d'être membre de l'association représentative aient un impact sur la manière dont les RTF se représentent leur travail. Cependant, nous avons constaté qu'il existe deux sous-groupes de RTF, celui qui s'intéresse à son milieu de travail et qui revendique des changements et celui qui s'implique peu dans le domaine et qui est peu ou pas du tout au courant des enjeux.

Le chapitre qui suit reprendra l'ensemble des informations recueillies en lien avec le cadre théorique développé dans le contexte de cette recherche. Cette partie de notre mémoire nous permettra d'analyser et de comprendre les réalités objectives et subjectives de travail des RTF et d'identifier les caractéristiques de cet environnement de travail et de ces travailleuses.

CHAPITRE VI

L'ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL OBJECTIVES ET SUBJECTIVES DES RESSOURCES DE TYPE FAMILIAL

6.1 Introduction

Après avoir présenté les caractéristiques du milieu de travail des RTF et les représentations qu'en ont ces travailleuses, il convient d'analyser la réalité de ces ressources en nous référant aux deux questions de recherche de notre étude tout en nous appuyant sur le cadre théorique qui a été développé préalablement. Le but de notre recherche était de faire ressortir tant les conditions objectives que subjectives des travailleuses atypiques, plus particulièrement de celles qui ont un statut hybride entre celui d'employée salariée et de travailleuse autonome. Nous avons donc étudié le cas des « fausses travailleuses autonomes » que sont les ressources de type familial.

Ce dernier chapitre est divisé en quatre sections. Premièrement, nous présenterons les conditions objectives de travail des RTF en lien avec la théorie de la segmentation du marché du travail. Deuxièmement, nous aborderons l'approche selon le genre à partir de la théorie de Deborah Carr. Troisièmement, nous analyserons les représentations qu'ont les ressources de type familial de leurs conditions et de leur milieu de travail. Finalement, nous terminerons ce chapitre en émettant l'hypothèse que le milieu de travail des RTF constitue un cas hybride entre la réalité du travail et celle de la famille.

6.2 L'analyse des conditions de travail des ressources de type familial

Il nous apparaît important de distinguer les salariées du réseau de la santé et les ressources de type familial. En fait, un bon nombre de salariées du réseau font partie du marché interne⁷⁸ d'un établissement de santé. En tant que tel, elles sont partie prenante de l'organisation; elles détiennent des habiletés et des compétences spécifiques à l'institution et sont difficilement remplaçables. De plus, elles ont accès aux avantages rattachés au salariat et sont rémunérées pour l'ensemble des heures de travail exécutées. Selon la théorie de la segmentation du marché du travail, pour les salariées typiques du réseau de la santé⁷⁹, les conditions sont bonnes, la sécurité d'emploi est assurée pour les employés permanents, les salaires varient de moyens à élevés en fonction du poste, de la scolarité et des années d'ancienneté. De plus, il est possible d'avoir accès à des promotions tout dépendamment du statut de salariée.

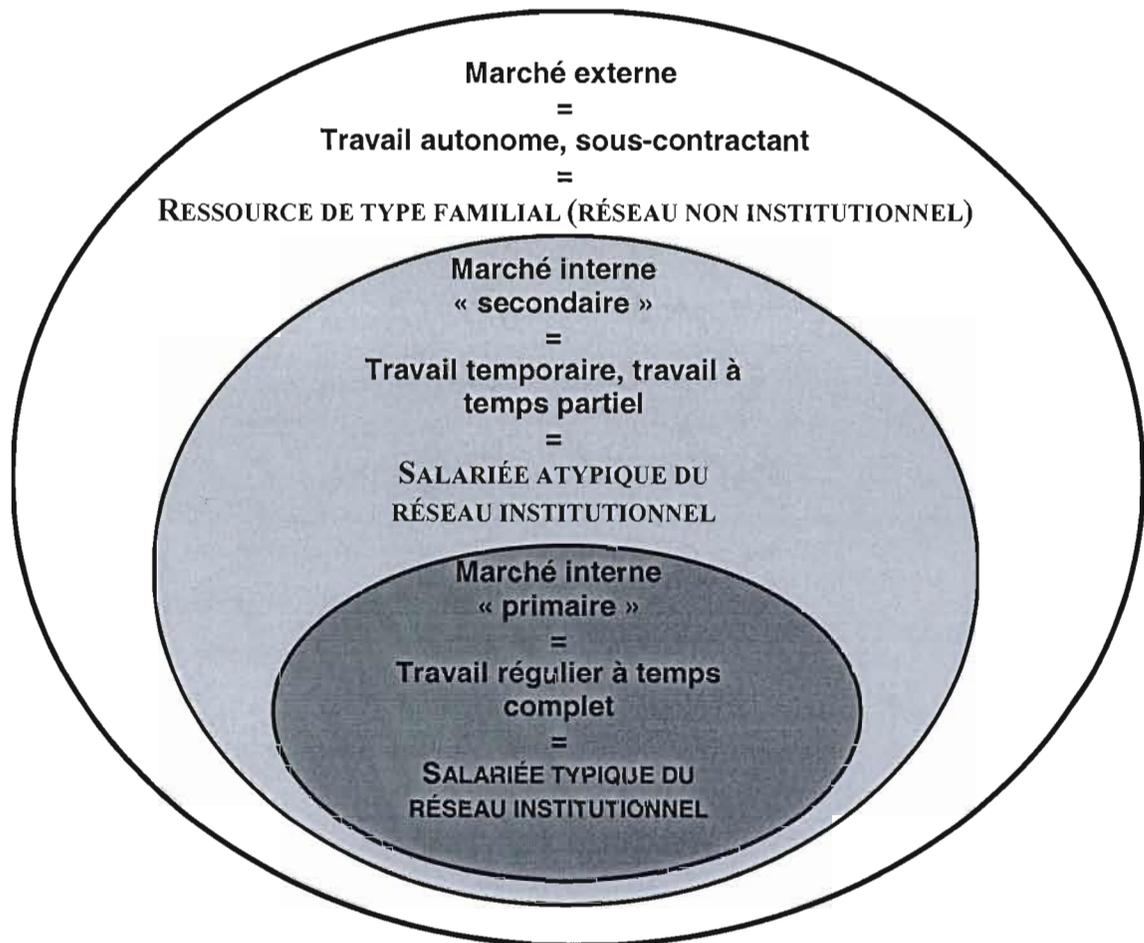
Les salariées du réseau institutionnel de la santé peuvent aussi être des travailleuses atypiques (travailleuses à temps partiel, travailleuses temporaires, sur appel, etc.). Dans ce cas, elles n'ont pas le même statut que les salariées typiques car elles n'ont pas accès à l'ensemble des mesures de protection sociale⁸⁰ auxquelles les salariées typiques ont droit. Il faut cependant distinguer les salariées atypiques du marché interne et les ressources de type familial qui se retrouvent dans le marché externe.

⁷⁸ Il est à noter qu'on retrouve aussi beaucoup de salariées atypiques dans le marché interne.

⁷⁹ Mais pas pour les salariées atypiques.

⁸⁰ Elles n'ont pas accès à tous les congés fériés, ni au même nombre de journées de congés payés. De plus, leur sécurité d'emploi n'est pas assurée, etc.

Figure 6.1
La représentation des statuts d'emploi étudiés dans notre recherche



Sources : D'après Catherine HAKIM. 1988. « Self-employment in Britain: Recent Trends and Current Issues ». *Work, Employment & Society*, vol. 2, no. 4, p. 421-450. D'après John ATKINSON. 1985. « Flexibility: Planning for an Uncertain Future ». *Focus*, p. 27.

Les ressources de type familial n'ont pas le statut d'employée, contrairement aux salariées atypiques du réseau institutionnel de la santé. Cela signifie qu'elles ne peuvent pas être vues comme des salariées et qu'elles n'ont accès à aucune forme de protection sociale, que ce soit l'assurance-chômage, le régime des rentes du Québec, les congés de maladies, etc. En fait, le montant qui leur est versé n'est pas un salaire mais une rétribution et aucune déduction ne leur est imposée. De plus, en

vertu du Code du travail, elles n'ont pas la possibilité de se syndiquer car elles ne possèdent pas le statut de salariée. Leur statut fait en sorte qu'elles sont aussi exclues de l'application de la Loi sur les normes du travail du Québec.

Par ailleurs, certains indices pourraient laisser croire que ce sont des travailleuses autonomes car elles travaillent à la maison, utilisent du matériel personnel, n'ont aucune déduction fiscale lorsqu'elles sont rémunérées, etc. Cependant, les ressources de type familial ne sont pas des travailleuses autonomes car contrairement à celles-ci, elles ne peuvent pas négocier le montant de la rémunération qui leur est versée. Elles ne peuvent non plus décider de leur horaire de travail et elles sont dépendantes à l'égard de l'établissement de santé tant financièrement que pour la gestion de leur résidence d'accueil. Contrairement aux travailleuses autonomes, elles ne sont pas leur propre patronne.

Les RTF se retrouvent donc dans une zone grise entre le salariat et le « vrai » travail autonome. Si elles étaient salariées, elles auraient droit aux avantages consentis à ce statut, comme l'assurance-chômage, les congés de maladie, les congés fériés, etc. Par contre, si elles étaient autonomes, elles pourraient bénéficier de l'autonomie caractéristique de ces travailleuses et du pouvoir de négocier leur rémunération. Ce groupe de travailleuses n'est pas considéré comme des employées ou des employeurs selon l'État. Leurs conditions de travail sont imposées par le gouvernement à travers un contrat de service non négocié. Elles se situent donc entre deux statuts. Elles sont des travailleuses précaires du marché externe. Elles sont un hybride entre le salariat atypique et le travail autonome. Nous les qualifions de « fausses travailleuses autonomes ».

Pour l'État, reconnaître les ressources de type familial comme salariées ou comme travailleuses autonomes deviendrait dispendieux; c'est pourquoi le statut de ces travailleuses est défini par un contrat de service entre les deux statuts d'emploi, dans lequel le gouvernement n'a pas à tenir compte des avantages d'une employée

ou d'une employeuse. Il peut donc maintenir ces travailleuses dans des conditions précaires d'emploi.

Ces travailleuses bénéficient de peu d'avantages financiers complémentaires. Le contrat mentionne leur droit à des rétributions supplémentaires pour compenser l'absence d'avantages sociaux auxquelles elles n'ont pas accès. Le fait demeure que la rétribution versée aux ressources de type familial paraît négligeable lorsqu'on évalue les tâches et les dépenses liées à leur travail. Très peu d'entre elles peuvent se permettre de payer une gardienne pour s'occuper des bénéficiaires si elles désirent prendre congé.

Concernant la rémunération, il ne s'agit pas d'un salaire, mais d'une rétribution non imposable⁸¹, sans cotisations aux régimes de protection sociale. Les RTF doivent subvenir à leurs besoins avec le nombre de bénéficiaires pour lequel elles sont rémunérées. Le contrat maintient les ressources de type familial dans une précarité quotidienne en raison de leur dépendance financière envers l'établissement de santé, seul donneur d'ouvrage.

Les ressources de type familial s'apparentent donc aux travailleurs et travailleuses que l'on retrouve dans le marché secondaire d'emploi de la théorie de la segmentation du marché du travail où l'on retrouve une surreprésentation de travailleuses ayant un faible niveau de scolarité et des emplois, majoritairement dans le domaine des services, ayant les caractéristiques suivantes : une faible rémunération, de mauvaises conditions de travail, une sécurité d'emploi inexistante.

⁸¹ Une responsable du dossier des RTF de l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de Montréal nous a laissé savoir que le fait de ne pas cotiser aux régimes de protection sociale est optionnel. Cependant, aucune répondante ne nous a mentionné ce fait. Elles nous ont toutes précisé qu'elles ne payaient pas d'impôt, ni de RRQ.

La théorie de la segmentation du marché du travail spécifie que les travailleurs de ce marché progressent très peu vers les autres segments d'emploi. Cette affirmation s'est vérifiée dans nos entretiens car la plupart des travailleuses interrogées évoluaient dans un emploi du système secondaire avant de devenir ressources de type familial. Elles n'ont donc pas progressé dans la typologie des marchés d'emploi. D'autres travaillaient dans le réseau institutionnel de la santé et des services sociaux, mais dans des postes de soutien⁸². Celles qui se situaient dans le marché secondaire d'emploi avaient décidé de laisser leur travail car les conditions d'emploi ne leur convenaient pas ou elles désiraient travailler à la maison pour être autonome et/ou pouvoir concilier le travail et la famille. On remarque donc qu'elles ont quitté un emploi précaire pour un autre emploi du même type.

La théorie de la segmentation du marché du travail reflète fidèlement le milieu de travail des ressources de type familial. Elle démontre les difficultés auxquelles doivent faire face ces travailleuses dans leur environnement de travail et leurs caractéristiques d'emploi. Elle dépeint aussi de manière précise les particularités sociales des RTF. Elle nous permet de comprendre la réalité professionnelle des ressources de type familial concernant leur milieu de travail. À partir du montant qui est versé à chaque mois et du fait que les RTF sont responsables en tout temps des bénéficiaires, le revenu pour la majorité des ressources de type familial équivaut au salaire minimum pour chaque heure travaillée.

Le gouvernement dicte les conditions de travail des ressources de type familial et ce, à son avantage. En effet, ce groupe de travailleuses ne peut se syndiquer pour revendiquer de meilleures conditions de travail car elles ne sont pas considérées comme des salariées. Avec la Loi no⁹ 7, le gouvernement renforce la précarité financière et d'action des ressources de type familial. Avec le réseau des ressources non institutionnelles, l'État diminue ses dépenses liées aux coûts de

⁸² Préposées aux bénéficiaires, infirmières auxiliaires.

soins de santé en imposant des contraintes financières à ces travailleuses. Le gouvernement profite de la précarité de ces travailleuses pour imposer des conditions contraignantes de travail.

6.3 L'approche selon le genre

Le choix de devenir une ressource de type familial ne peut s'expliquer uniquement par les théories « push » ou « pull ». Quelques répondantes ont mentionné des aspects se rapportant à la théorie « pull », en ce sens qu'elles avaient opté pour ce métier en raison de la liberté, du désir d'autonomie, d'être leur propre patronne; cependant la plupart disent qu'elles ne sont pas réellement autonomes. D'autres n'avaient pas le choix d'accepter ce travail, ce qui correspond à la théorie « push », car elles détenaient un faible niveau de scolarité ou avaient été refusées comme employées salariées du réseau institutionnel de la santé. De plus, certaines RTF préfèrent fonctionner dans des conditions de travail précaires plutôt que de dénoncer les abus des employeurs car elles ont peur de perdre leur emploi en raison de leur niveau de scolarité insuffisant par rapport aux critères d'embauche du secteur concerné, et ainsi se retrouver au chômage ou pire encore, être dépendantes de l'aide sociale (Dagenais, 1998).

Dans un autre ordre d'idées, certaines ressources de type familial témoignent d'une absence d'intérêt à travailler dans le réseau interne de la santé et des services sociaux. Est-ce une affirmation de renforcement? En effet, ces répondantes interrogées ont un faible niveau de scolarité; qui ne leur permettrait pas d'accéder à un emploi salarié dans le réseau institutionnel de la santé. En fonction de leurs caractéristiques économiques⁸³, la seule latitude qui leur restait demeurerait ce statut d'emploi. Le travail autonome constitue une sorte de refuge et un moyen de défense par rapport à leurs caractéristiques contraignantes et permet d'exercer plus facilement un métier (Phillips, 1962).

⁸³ Moins d'un secondaire I.

Il ressort du matériel recueilli que plusieurs répondantes ont choisi ce statut parce qu'il offrait la possibilité de concilier le travail et la famille. En fait, ce métier aux horaires atypiques offre cette possibilité même si la littérature indique que les personnes avec un horaire de travail non conventionnel démontrent plus de difficultés à concilier le travail et la famille (Tremblay, 2004). Cependant, dans le cas des RTF, cette situation peut s'expliquer par le fait que même si l'horaire de travail est atypique, le lieu principal d'activité se situe au domicile familial, ce qui ne semble pas spécifiquement le cas pour les autres travailleurs atypiques.

Plus spécifiquement pour les femmes, donc pour la majorité des ressources de type familial de notre échantillon, les caractéristiques familiales jouent un rôle essentiel dans l'adhésion à ce statut d'emploi, ce qui va dans le sens des travaux de Carr (1996). En fait, les répondantes désirent un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale car elles composent avec un partage inégal et plus contraignant des tâches familiales que les hommes (Carr, 1996). Selon cette auteure, les femmes ne deviennent pas travailleuses autonomes parce qu'elles n'ont pas d'autres choix, mais parce que ce statut offre plus de flexibilité que le travail salarié à temps partiel ou temporaire. Au sein de notre échantillon, seulement des répondantes féminines ont dit avoir opté pour ce domaine d'emploi avec l'objectif principal de concilier le travail et la famille. Il semble que ce n'est pas une des raisons retenues par les répondants masculins pour choisir ce métier. Selon la littérature portant sur la conciliation travail/famille, les métiers procurant cet avantage restent majoritairement des domaines d'emplois féminins. Les femmes, avec cette préoccupation, poursuivent le but principal de s'occuper de leurs enfants et d'elle-même. Les hommes ont d'autres motifs⁸⁴ (Tremblay, 2004).

La théorie de l'approche selon le genre permet d'expliquer la réalité des RTF en mentionnant qu'elles se retrouvent dans un domaine de services où l'expérience professionnelle n'est pas essentielle et où les revenus sont majoritairement moins

⁸⁴ Préférence personnelle pour ce statut, impossibilité de trouver un travail salarié à temps plein, etc.

intéressants. De plus, l'âge, le niveau d'éducation⁸⁵ et le fait d'être immigrant⁸⁶ jouent un rôle favorable dans la possibilité de devenir ressource de type familial, ce qui se vérifie car une certaine proportion d'immigrantes évolue dans le domaine. Cette réalité est représentative d'un noyau important de RTF rencontrées.

En résumé, le choix de devenir RTF ne peut s'expliquer simplement par un choix volontaire ou involontaire car il ne se justifie pas seulement d'un point de vue économique, mais tient aussi compte des caractéristiques familiales de ces travailleuses.

6.4 La représentation subjective du milieu de travail

Les entretiens nous ont permis de constater que les RTF perçoivent de façon réaliste leurs conditions de travail. En fait, les répondantes se représentent leur réalité de travail comme elle apparaît à l'observateur extérieur. Elles reconnaissent que leurs conditions de travail sont difficiles et que leurs avantages sociaux sont inexistantes. En fait, la majorité des RTF interrogées décrivent négativement leurs conditions de travail. Certaines les acceptent mais elles ne s'empêchent pas de les critiquer. Elles remettent en question tous les aspects de ces conditions, autant la rétribution, l'absence de protection sociale, le manque de reconnaissance, etc. Elles se sentent isolées et rejetées par leur donneur d'ouvrage. Ces commentaires ne nous ont pas surpris car contrairement aux travailleuses autonomes, les ressources de type familial n'exercent aucun droit de regard sur leur rémunération et ne jouissent pas de la même protection sociale que les salariées du réseau de la santé et des services sociaux.

Bien qu'elles étaient conscientes du manque de protection sociale avec laquelle elles devaient composer, leur choix de devenir une ressource de type

⁸⁵ Le capital humain.

⁸⁶ Les caractéristiques contraignantes.

familial n'a pas été influencé par ce facteur. En effet, bon nombre de participantes à l'étude ont quitté leur emploi comme salariée du réseau de la santé et des services sociaux et ont décidé de devenir une RTF par choix personnel, en abandonnant les avantages sociaux acquis en institution. C'est pourquoi même si la question des conditions précaires de travail se situe au centre de la problématique et des négociations avec l'État, cette situation n'a pas influencé leur choix de carrière. Il faut aussi noter que ce statut semble attrayant pour certaines travailleuses retraitées désirant rester actives dans un domaine qu'elles apprécient⁸⁷ tout en recevant une rétribution monétaire supplémentaire. Elles se considèrent en semi-retraite; cependant le nombre de bénéficiaires à leur charge est moindre, variant de un à trois usagers selon nos entretiens. Malgré ce fait, elles considèrent inacceptable le refus de l'État d'offrir la possibilité aux RTF d'avoir accès aux mesures de protection sociale. Certaines ressources de type familial, à leur âge ou avec leur formation académique, se retrouvent dans un étiau car elles n'ont d'autre choix que d'accepter ces conditions car elles ne peuvent et/ou ne veulent débiter une nouvelle carrière.

Les entretiens avec les RTF nous ont permis de constater que les ressources de type familial apprécient l'aspect du lien social de leur travail ainsi que le caractère familial de ce métier, ce qui fait en sorte qu'elles supportent les conditions de travail qu'elles jugent précaires. Cependant, il ressort de nos entretiens que cette occupation qui est un hybride entre le travail rémunéré et la famille devrait être mieux reconnue. Comme le mentionne la majorité des répondantes à notre étude; les ressources de type familial devraient être considérées comme des travailleuses autonomes mais avec des avantages sociaux. Cependant, en décortiquant ce qu'entendent les RTF par le fait d'être travailleuse autonome, nous constatons que le statut devrait toujours en être un à la jonction du travail rémunéré et de la famille mais accompagné de mesures de protection sociale, car les RTF désirent exercer leur métier à leur domicile mais en ayant accès à la protection sociale pour ainsi

⁸⁷ Un milieu de soins de santé.

faire compenser le niveau élevé de précarité que l'on retrouve dans ce domaine d'emploi.

6.5 Un secteur hybride entre le travail et la famille

L'ensemble des ressources de type familial rencontrées reconnaissent la précarité des conditions de travail et l'effet négatif de cette précarité sur leur vie familiale, sociale et professionnelle. Cependant, elles n'ont pas opté pour ce domaine en fonction des avantages sociaux mais bien pour aider des personnes démunies, pour les caractéristiques humaines du travail. Suite à nos entretiens, il apparaît logique que ce motif lié à la réalisation de soi soit ressorti majoritairement durant les entrevues car les bénéficiaires deviennent en quelque sorte une extension de la famille. Il est à noter que plusieurs usagers sont pensionnaires des mêmes familles depuis plus d'une dizaine d'années; des liens se tissent entre les bénéficiaires, la RTF et la famille de celle-ci. Ces travailleuses trouvent un sens à leur travail malgré qu'il soit exercé dans des conditions difficiles. Elles apprécient leur métier et les usagers avec qui elles évoluent. Les ressources de type familial sentent qu'elles rendent service aux bénéficiaires grâce à l'aide qu'elles leur apportent, en plus d'avoir le sentiment d'être utiles à la société. La valorisation du facteur humain de leur métier s'avère essentielle dans leur représentation de leur travail. De plus, elles ont la chance de travailler à la maison et de gérer leur milieu de travail comme s'il s'agissait de leur famille.

Le lien social

Comme bon nombre de participantes l'ont mentionné durant les entretiens, la valorisation humaine⁸⁸ attire ces travailleuses. Pour les ressources de type familial, il y a un plus, une valorisation qui relève d'un autre niveau, soit le lien social. Le social

⁸⁸ Il est ici question de l'aide aux démunis, de la possibilité de se sentir utile pour la société mais aussi du fait d'offrir un milieu plus personnel et mieux adapté aux bénéficiaires.

dans ce contexte n'est pas considéré comme une valeur économique. En effet, elles ne carburent pas à la récompense économique. Il est certain que quelques-unes exercent ce métier pour la possibilité de faire de l'argent mais à la lumière de notre recherche et des montants versés aux RTF, l'attrait économique n'est pas la principale motivation.

Une extension de la famille

Lorsque les ressources de type familial commencent dans le domaine, la résidence d'accueil représente surtout un travail, mais avec les années, les bénéficiaires deviennent pour elles une extension de la famille, et le principal aspect valorisant de leur travail. La résidence d'accueil devient donc une fusion entre le travail et la famille où des interactions et des complicités se forment. Les ressources exercent des fonctions qui reprennent le rôle familial du père ou de la mère que ce soit en exprimant de l'affection aux bénéficiaires, en manifestant de la loyauté envers eux et de leur côté, les usagers s'attachent à la famille. Elles veulent qu'ils se sentent chez eux. Elles deviennent une famille pour les bénéficiaires; plusieurs étant abandonnés par leur environnement familial. Ce travail comprend plus qu'une action professionnelle, il s'intègre à la vie familiale. C'est ce qui explique majoritairement pourquoi elles demeurent dans le domaine et ne cherchent pas à évoluer dans un autre secteur et ainsi avoir la possibilité d'être plus libre à l'échelle familiale et sociale. Certaines participantes expliquent que des bénéficiaires sont devenus en quelque sorte leurs enfants⁸⁹ et qu'elles ne peuvent les abandonner; cependant elles doivent apprendre à gérer le contexte de leur travail avec celui de leur famille. Apprendre à administrer les problèmes professionnels qui pourraient interagir avec la famille, et vice versa. Pour certaines, cette situation devient plus délicate quand elles élèvent de jeunes enfants et/ou des adolescents(es).

⁸⁹ Qu'elles ressentent une valorisation comme des parents pour leurs enfants.

Du travail domestique

De plus, leur métier comporte certaines parentés avec le travail domestique où les tâches effectuées ne sont pas considérées comme un travail et ne sont pas rémunérées. L'État veut des ressources de type familial qui reproduisent le rôle parental du milieu familial et il les rétribue comme des travailleuses familiales. Il ne reconnaît pas leur rôle fondamental en tant qu'éducatrice et formatrice. Dans ce contexte, le montant qui est versé n'est pas considéré comme un salaire, symbole d'un emploi, mais comme une rétribution, ce qui vient renforcer ce constat. Tout comme le travail familial, le métier de RTF comprend des tâches exigeantes allant de l'éducation à la prise en charge des bénéficiaires. Il exige de l'empathie de la part de la ressource et des compétences sociales, comptables et manuelles, mais aussi la capacité de prévoir et d'agir à long terme. De plus, la ressource de type familial doit supporter les frustrations, être résistante et flexible. Contrairement à ce qui est habituellement perçu, le travail auprès des bénéficiaires requiert des compétences précises et des efforts physiques et psychologiques dans des conditions difficiles. Le travail des RTF comporte des responsabilités qui sont sous-évaluées en raison des préjugés rappelant qu'il ne faut aucune qualification pour s'occuper des bénéficiaires. L'État exploite ces compétences familiales des RTF mais la reconnaissance officielle de ce travail ne contient que de fausses promesses. Dans ce contexte, il ne fait aucun doute que le travail des RTF, tout comme celui effectué par les mères au foyer, n'est pas pris en considération par les décideurs publics. Dans cette société où la plupart des rapports ont une valeur marchande, les ressources de type familial tout comme les femmes au foyer, ne bénéficient pas d'une rémunération comme des travailleuses reconnues et se butent à de nombreuses difficultés pour se faire valoir. Cette non-reconnaissance du travail des RTF provient de la société. En fait, leur travail est dévalorisé et est considéré comme inférieur. Les bénéficiaires sont aussi victimes de ce système. C'est une population jugée à faible valeur, d'où le peu d'investissements accordé par l'État. Tout comme les femmes au foyer, les ressources de type familial payent le prix fort de la non-

reconnaissance de leur environnement de travail car à l'âge de la retraite, il est fort possible qu'elles se retrouvent avec des rentes insuffisantes pour vivre dignement; c'est pourquoi certaines demeurent résidences d'accueil malgré qu'elles aient atteint l'âge de la retraite et précisent que leur revenu de retraite sera lié à la vente de leur maison.

6.6 Conclusion

L'analyse des entretiens ainsi que de la littérature portant sur le domaine des ressources de type familial nous a permis de constater qu'il n'y a pas réellement de perspective de changement à court terme dans ce milieu de travail, à moins que l'association représentative en vienne à un accord avec le ministre de la Santé et des Services sociaux concernant un contrat social qui incorporerait des mesures économiques et de protection sociale plus avantageuses. La plupart des ressources de type familial se sentent impuissantes face au gouvernement, il y a donc une acceptation de la situation. Elles assument leur choix et acceptent les conséquences. C'est la passion de leur travail et le bien-être des usagers qui les amènent à poursuivre dans le domaine.

Ce milieu de travail reproduit un modèle familial. En effet, nos entretiens avec les ressources de type familial nous ont permis de constater qu'une certaine proportion de RTF provient de familles où d'autres membres exercent ce métier et/ou leurs enfants pratiquent dans le domaine. En effet, certaines RTF⁹⁰ ont des frères ou des sœurs qui évoluent dans le domaine, d'autres ayant pris la relève d'un parent et certaines ont convaincu leurs enfants d'exercer ce métier. Il existe donc une influence de l'environnement familial dans cette profession, la culture d'« entrepreneurship » étant valorisée.

⁹⁰ Dans notre cas, sept des treize RTF rencontrées.

De plus, à la lumière de notre étude, il semble que ce domaine d'emploi n'attire pas les jeunes car aucune répondante dans la vingtaine n'a été rencontrée durant les entretiens et une seule dans la trentaine⁹¹. Est-ce que la faible rémunération peut expliquer ce recrutement déficient de jeunes ressources de type familial? De plus, il est indispensable pour ces travailleuses d'avoir une résidence adaptée à la réalité des bénéficiaires pour pouvoir y faire carrière et subvenir à leurs besoins, raison qui explique en partie la faible représentation de jeunes dans ce domaine d'emploi.

L'analyse des résultats en lien avec le cadre théorique nous a aussi permis de constater que les ressources de type familial font partie du marché externe des institutions de santé et qu'elles présentent des conditions de travail plus précaires que les travailleuses salariées atypiques du réseau institutionnel. Il apparaissait donc essentiel de distinguer dans ce contexte, les salariées atypiques du marché interne et ces travailleuses du marché externe. Elles ne bénéficient d'aucune mesure de protection sociale. Elles ne reçoivent pas de salaire mais une rétribution. Elles sont un hybride entre le salariat atypique et le travail autonome, mais n'ont accès qu'aux aspects négatifs de ces deux statuts d'emploi.

En somme, comme pour le travail domestique qui n'est pas reconnu et rémunéré, les ressources de type familial ressentent que leur travail et leurs responsabilités ne sont pas pris en considération lorsqu'elles évaluent les reconnaissances auxquelles elles ont droit. Elles travaillent fermement et sans compter les heures, mais elles sont mal payées, laissées à elles-mêmes, non valorisées dans leur travail et ignorées par la société et par leur donneur d'ouvrage. En tenant compte du contrat de service indiquant que les ressources de type familial ne peuvent pas être à l'emploi de l'établissement public qui utilise leurs services, le gouvernement confirme l'état de pensée des ressources de type familial, du

⁹¹ Nous n'avons pas de données précises à l'appui de cette affirmation mais cette situation a été mentionnée par le RESSAQ et par l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux.

RESSAQ et des grandes centrales syndicales qui s'insurgent du fait que les RTF, pour la majorité des femmes, ne sont pas reconnues par l'État comme des travailleuses à part entière. Le gouvernement désire des résidences d'accueil qui reproduisent le rôle parental et il les paye en conséquence.

Les ressources de type familial font carrière dans le domaine en raison de la valorisation humaine de leurs actions et de la possibilité d'offrir un milieu mieux adapté aux bénéficiaires. Les entretiens nous ont permis de constater que ces travailleuses démontrent un intérêt moins élevé pour la valeur économique, les liens sociaux étant dominants. Dans le contexte de ce métier, l'attrait économique serait plutôt irréaliste. Étant mal rémunérées et peu valorisées, les ressources de type familial se butent à de nombreux obstacles pour se faire reconnaître. Leur travail ne comportant pas un salaire et reflétant le travail domestique, il est dévalorisé et peut même être considéré comme inférieur par la société.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Le présent mémoire avait pour objet l'étude du travail atypique et particulièrement le cas des « faux travailleurs autonomes ». Le phénomène se situe entre le salariat et le travail autonome sans pour autant bénéficier des avantages consentis aux salariés ni de l'autonomie caractéristique des travailleurs autonomes. L'intérêt de ce sujet était d'autant plus évident lorsqu'on considère qu'en 2005, environ le tiers des travailleurs possède un statut d'emploi atypique. Dans cette conclusion générale, nous rappelons les deux questions de recherche qui ont guidé la démarche de notre mémoire et nous résumons les résultats de notre enquête, en soulignant les contributions de cette étude.

Souvenons-nous que notre démarche consistait à présenter les conditions de travail rencontrées et vécues par ces travailleurs atypiques ainsi que leurs représentations de leur environnement de travail. Pour atteindre notre but, nous avons étudié le milieu de travail des ressources de type familial. Afin de nous familiariser avec le domaine et ses caractéristiques, nous avons interviewé des ressources de type familial. De plus, pour répondre adéquatement à nos interrogations, nous nous sommes appuyé sur des ouvrages théoriques provenant de divers champs d'études (économie du travail, sociologie du travail, etc.) qui nous ont permis de préciser les approches théoriques susceptibles d'éclairer notre questionnement.

Le milieu des travailleuses atypiques de notre échantillon semblait être caractérisé par des conditions de travail précaires. Il était donc essentiel de pouvoir bien analyser cet environnement de travail et de comprendre les raisons qui motivent des travailleuses à évoluer dans cet environnement. Nous avons donc interviewé dans un contexte d'entrevue de type semi-directif, treize ressources de type familial pour aussi connaître leurs conditions de travail et les représentations

qu'elles en ont. Puis, nous avons confronté les résultats avec les perspectives théoriques retenues pour l'analyse de ce mémoire.

Les principaux résultats obtenus

À partir des résultats obtenus et en lien avec les questions de notre recherche, nous avons pu conclure que le milieu de travail rejoint la description du marché secondaire d'emploi de la théorie de la segmentation du marché du travail car les RTF, comme l'ensemble des travailleurs de ce segment, ont des conditions d'emploi précaires. Elles ne bénéficient d'aucune protection sociale, reçoivent une faible rémunération, etc. De plus, il y a une surreprésentation des femmes peu scolarisées dans ce domaine de services. Les RTF interviewées ayant déjà occupé un autre emploi ont très peu évolué dans les marchés d'emploi comme le supposait la théorie. Elles quittaient donc un emploi précaire pour se diriger vers une situation de travail tout aussi précaire.

Certaines avaient peu de possibilités de carrière en raison de leur faible niveau de scolarité. Le travail autonome constituait donc un refuge et un moyen de défense pour s'opposer à leurs caractéristiques contraignantes et ainsi exercer plus facilement un métier (Phillips, 1962). Toutefois, ce mémoire nous a permis de constater que le choix d'évoluer comme ressource de type familial ne peut s'expliquer uniquement par les facteurs « push » et « pull » mais aussi par les caractéristiques familiales des travailleuses. De nombreuses RTF optent pour ce travail car il permet de concilier le travail et la famille. Les caractéristiques familiales jouent donc un rôle essentiel dans l'adhésion à ce statut d'emploi. Elles se retrouvent donc majoritairement dans le domaine en raison de leurs objectifs de carrière⁹² et pas, ou pas réellement, parce qu'elles n'avaient d'autres choix.

⁹² Concilier le travail et la famille, travailler à la maison, aider les plus démunis, etc.

Dans un autre ordre d'idées, certaines ressources de type familial témoignent d'une absence d'intérêt à travailler dans le réseau institutionnel de la santé en tant que salariée, mais est-ce plutôt une affirmation de renforcement? Notre analyse nous a permis de conclure que ces participantes avaient un faible niveau de scolarité, ce qui ne leur permettrait pas d'accéder à un emploi salarié, mieux payé et protégé, dans le réseau institutionnel de la santé.

Les ouvrages théoriques que nous avons consultés nous ont permis de constater que l'âge, le niveau d'éducation⁹³ et le fait d'être immigrant⁹⁴ jouent un rôle favorable dans la possibilité d'opter pour le travail autonome. Ce phénomène démontrait la réalité rencontrée dans le domaine des ressources de type familial car bon nombre de ces travailleuses ont plus de cinquante ans, possèdent un niveau de scolarité moyen inférieur à un secondaire cinq et une certaine proportion⁹⁵ de RTF sont membres d'une communauté culturelle.

Dans un autre ordre d'idées, nous pouvons conclure que les ressources de type familial se font une représentation réaliste de leurs conditions de travail. Elles ne pratiquent pas dans ce domaine pour les avantages financiers. Elles reconnaissent que les conditions de travail sont difficiles et les avantages sociaux inexistantes. Elles étaient conscientes du manque de protection sociale lorsqu'elles ont débuté dans le domaine et cette situation n'a pas influencé leur décision. Une majorité de RTF rencontrées dans le cadre de cette étude ont opté pour cette carrière par choix personnel. Certaines évoluaient même dans le réseau de la santé et des services sociaux en tant que salariées et ont décidé de quitter le réseau institutionnel et ses avantages pour devenir RTF. Même si la question des conditions précaires d'emploi est au centre des revendications de ces travailleuses, cette

⁹³ Le capital humain.

⁹⁴ Les caractéristiques contraignantes.

⁹⁵ Surtout dans la région métropolitaine.

situation n'a pas influencé leur choix de carrière. Elles ont choisi ce métier en raison de la valorisation humaine qu'il procure et de la possibilité d'offrir un environnement mieux adapté aux bénéficiaires. Elles trouvent un sens à leur travail malgré sa précarité financière et sa charge inhérente de travail. De plus, la possibilité de pouvoir concilier le travail et la famille et de travailler à la maison sont des raisons qui ont amené ces travailleuses à évoluer dans ce domaine. Avec les années, les usagers deviennent une extension de la famille et des interactions ainsi que des complicités se forment. Il y a donc hybridation entre le travail et la famille.

Après avoir étudié le domaine de travail et rencontré des ressources de type familial, nous pouvons conclure que les aspects négatifs de cet environnement de travail sont liés aux conditions de travail. Cette occupation est perçue comme une extension de la sphère familiale, et du travail domestique qui n'est ni rémunéré, ni reconnu. Dans ce contexte, à la limite, on pourrait même ne pas considérer ce travail comme faisant partie du marché secondaire d'emploi car cette occupation n'est pas reconnue. Les RTF n'ont pas de statut d'emploi spécifique. Le gouvernement ne reconnaît pas leur rôle fondamental en tant qu'éducatrice et formatrice et il les paye en conséquence. Leurs tâches sont sous-évaluées en raison des préjugés qui véhiculent que s'occuper de bénéficiaires n'exige aucune qualification. Leur travail est dévalorisé et dans un certain sens, considéré comme inférieur. Pour toutes les raisons développées dans ce mémoire, nous considérons les RTF comme de « fausses travailleuses autonomes ». Sur certains points, les conclusions de notre étude rejoignent celles de Monique Mousseau-Glaser⁹⁶ qui, 20 ans plus tôt, avait rédigé une étude portant sur les responsables de familles d'accueil pour adultes et jeunes adultes (Mousseau-Glaser, 1988). L'analyse de ces deux recherches démontrent donc qu'en l'espace de 20 ans, aucune modification majeure n'a été apportée dans le contexte d'emploi des ressources de type familial, celles-ci ayant

⁹⁶ Mousseau-Glaser, Monique. 1988. *Les responsables de familles d'accueil pour adultes et jeunes adultes. Leur motivation, leurs perceptions et leur vécu.* 219 pages.

toujours aucun statut d'emploi, ce qui ne leur donne accès à aucune protection sociale.

Le gouvernement Charest renforce cette précarité en adoptant la Loi no. 7 qui dénie le droit aux RTF de se syndiquer et d'être à l'emploi ou salariées d'un établissement public (ministère de la Santé et des Services sociaux, 2003). Tout comme les femmes au foyer, les ressources de type familial payent le prix fort de la non-reconnaissance de leur environnement de travail car à l'âge de la retraite, il est fort possible qu'elles se retrouvent avec des rentes insuffisantes pour vivre dignement; c'est pourquoi elles demeurent résidences d'accueil malgré l'âge de la retraite et comptent que leur revenu de retraite proviendra de la vente de leur maison.

L'analyse des entretiens ainsi que de la littérature portant sur le domaine des ressources de type familial nous amènent à conclure qu'il n'y a pas réellement de perspective de changement à court terme dans ce milieu de travail à moins que l'association représentative n'en vienne à un accord avec le ministre de la Santé et des Services sociaux concernant un nouveau contrat qui incorporerait des éléments de protection sociale. La plupart des ressources de type familial se sentent impuissantes face au gouvernement. Il y a donc une acceptation de la situation pour certaines ressources de type familial.

Suite à notre analyse, nous ne pouvons affirmer qu'il ressort des différences de représentations entre les RTF membres du RESSAQ et les participantes non-membres concernant leur milieu de travail. De plus, en raison de la faible proportion d'hommes dans le milieu de travail, nous ne pouvons affirmer qu'il existe une subjectivité différente entre les hommes et les femmes RTF.

Les pistes de recherche à développer

Dans le contexte d'une poursuite de cette étude, il serait intéressant d'interroger les différents acteurs de ce milieu de travail⁹⁷. Nous pourrions connaître leur opinion sur ce secteur et recueillir leur point de vue sur les difficultés rencontrées par les ressources de type familial. Un autre aspect qui permettrait d'approfondir la situation des « fausses travailleuses autonomes » serait de recueillir le discours des travailleuses familiales non rémunérées afin de connaître les particularités convergentes et divergentes qui caractérisent ces deux environnements et ainsi renforcer les conclusions de notre mémoire. Ces nouvelles pistes de recherche demanderaient cependant beaucoup plus de temps mais pourraient être envisagées dans le contexte d'une thèse de doctorat. De plus, lors du recrutement, nous aurions pu considérer d'interviewer des répondantes qui ont seulement évolué durant leur carrière comme RTF et d'autres qui provenaient exclusivement du réseau institutionnel de la santé. L'objectif aurait été alors de savoir s'il existe des différences importantes entre ces deux types de répondantes concernant leurs représentations de leur environnement de travail.

Les recommandations aux acteurs du réseau non institutionnel de la santé

Nous croyons que chaque acteur du domaine devrait considérer le caractère précaire de cet environnement de travail et mettre sur pied des initiatives pour améliorer les conditions d'emploi de ces travailleuses. Autant les centrales syndicales qui s'intéressent à cette problématique que l'association représentative des RTF devraient tenir compte de la spécificité du milieu décrit dans ce mémoire

⁹⁷ Les directeurs des établissements de santé, des fonctionnaires chargés du réseau non institutionnel de santé, des dirigeants des quatre grandes centrales syndicales ainsi que du RESSAQ.

lors de futures négociations concernant les conditions de travail avec le ministre de la Santé et des Services sociaux. De plus, l'État devrait aussi tenir compte du caractère particulier de ce secteur lors des négociations et rendre obligatoire la cotisation à la RRQ⁹⁸ pour ainsi permettre aux ressources de type familial de retirer une rente d'appoint à leur retraite. De leur côté, les institutions devraient avoir un système de références pour combler immédiatement les places laissées vacantes par les bénéficiaires et ainsi réduire la précarité financière de ces travailleuses. De plus, il serait logique d'implanter et de gérer un système de gardiennage pour permettre aux RTF de bénéficier d'une période de ressourcement. Finalement, à la lumière de nos entretiens, les ressources de type familial devraient toutes se regrouper pour renforcer et rendre plus légitime leur association représentative. Toutes ces mesures pourraient inciter de futurs travailleurs et travailleuses à évoluer en tant que ressource de type familial.

Après plus d'un an et demi de recherche, nous pouvons affirmer que l'étude du milieu des ressources de type familial nous a permis de mieux comprendre le phénomène du travail atypique et les conséquences que cette situation d'emploi peut avoir sur ce groupe de travailleuses. Nous avons pu analyser leur milieu de travail ainsi que leurs conditions d'emploi, en plus de connaître l'opinion personnelle des RTF concernant leur environnement. Notre démarche est originale du fait que peu d'études s'intéressent à la situation des « faux travailleurs autonomes », en particulier en analysant le phénomène à partir d'un exemple concret. De plus, nous croyons que cet enjeu sera de plus en plus présent et qu'il doit faire l'objet d'une attention particulière. Nous estimons avoir répondu adéquatement à nos deux questions de recherche et ainsi avoir atteint nos objectifs.

⁹⁸ L'État devrait payer la part de l'employeur à la RRQ.

APPENDICE A

GUIDE D'ENTREVUE

Comme je vous l'ai expliqué au téléphone, je réalise cette entrevue dans le cadre d'une recherche pour l'obtention de ma maîtrise en sociologie à l'Université du Québec à Montréal. Cette recherche porte sur les conditions de travail dans les ressources de type familial, et sur les représentations ou les opinions qu'en ont les gens qui travaillent dans ces ressources. Les noms des participantes ont été choisis au hasard à partir d'une liste de ressources de type familial.

Au cours de cette entrevue d'une durée approximative de 60 à 90 minutes, je vous demanderai donc de me parler de différents sujets : votre cheminement professionnel, vos conditions de travail, votre opinion sur différents aspects de ces conditions. Votre contribution à cette étude est essentielle car vos réponses me permettront de mieux comprendre la situation professionnelle, sociale et familiale des ressources de type familial. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse; ce qui m'intéresse c'est de connaître et de comprendre votre réalité de travail. Après l'entrevue, je transcrirai l'essentiel de vos propos et ensuite j'effacerai le contenu des cassettes. Les informations que vous me donnerez seront traitées de manière confidentielle, c'est-à-dire que jamais votre nom ne sera divulgué à quiconque et que les faits que vous allez m'exposer durant l'entrevue seront présentés dans le rapport final sous un pseudonyme. Je veux aussi vous assurer que vous pouvez interrompre votre participation à tout moment, sans conséquences négatives.

Michel Morin
Étudiant à la maîtrise en sociologie
Département de sociologie de l'UQAM

THÈME : LE CONTEXTE DE VOTRE CHOIX DE CARRIÈRE

Question de départ :

-J'aimerais que vous me parliez de votre cheminement professionnel. Depuis quand êtes-vous une ressource de type familial? Pourquoi avez-vous choisi ce métier et ce statut?

Sous-questions :

-En quelle année êtes-vous devenue une ressource de type familial?

-Dans quel contexte?

-Quelles sont les raisons de ce choix?

-Quels étaient vos intérêts face à cette carrière?

-Pourquoi avoir choisi de travailler comme RTF plutôt que dans un établissement du réseau de la santé?

-Y a-t-il des éléments qui ont influencé votre choix (ex : l'entourage)?

-Avez-vous eu d'autres emplois avant votre emploi actuel? Notamment, avez-vous déjà travaillé dans un établissement du réseau de la santé?

-Auriez-vous pu être une ressource intermédiaire? Si oui ou non, pourquoi?

-Qui décide si vous êtes une RTF ou une RI?

THÈME : VOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Question de départ :

-J'aimerais maintenant que nous parlions des conditions concrètes dans lesquelles vous effectuez votre travail.

Sous-questions :

-Combien avez-vous de bénéficiaires à votre charge?

-Est-ce vous qui choisissez votre clientèle?

-Pouvez-vous par exemple refuser certains bénéficiaires?

-Parlez-moi un peu de vos bénéficiaires?

-Avez-vous le nombre de bénéficiaires que vous désirez?

- Avez-vous des employés à votre charge?
 - Si oui, combien?
 - Combien d'heures travaillent-ils par semaine (leur rémunération, leur statut)?

- Comment fonctionne la rémunération (êtes-vous payé à l'heure, à la semaine, etc)?
 - Qui fixe la rémunération, comment ça fonctionne?
 - Puis-je connaître votre revenu annuel approximatif, après dépenses mais avant impôts (êtes-vous imposé au palier fédéral)?

- En tant que ressource de type familial, avez-vous accès à des avantages sociaux?
 - Avez-vous des congés fériés payés? Combien?
 - Avez-vous des vacances payées? Combien?
 - Êtes-vous couverte par le régime d'assurance-chômage?
 - Payez-vous de la RRQ?
 - Que se passerait-il au plan du revenu si vous tombiez malade ou si vous aviez un accident de travail?
 - Que se passe-t-il si une femme RTF devient enceinte? A-t-elle droit à un congé de maternité?
 - Quels seront vos revenus à la retraite?

- Avez-vous un contrat de travail?
 - Que contient-il? Est-ce le même pour toutes les RTF?
 - Qui détermine le contenu du contrat?
 - Qui peut décider d'y mettre fin et à quelles conditions?

- Quel est votre horaire de travail?
 - Est-ce que c'est vous qui décidez de votre horaire de travail?

- Y-a-t-il des règles qu'une RTF doit respecter : sur les repas des bénéficiaires, les activités, l'aménagement des lieux? Quelles sont-elles? Qui les fixe?

- Avez-vous eu une formation de base pour exercer le métier de RTF?

- Avez-vous des formations en cours d'emploi qui vous aident à exercer votre métier?

- Êtes-vous membre d'une association représentative des RTF?
 - Si oui, parlez-moi de votre association?
 - Si non, pourquoi n'êtes-vous pas membre d'une association?

- Êtes-vous membre d'une organisation syndicale?
 - Si oui, parlez-moi de votre organisation?
 - Si non, pourquoi n'êtes-vous pas membre d'une organisation?

- Si vous le vouliez, auriez-vous la possibilité de travailler ailleurs dans le réseau de la santé et des services sociaux?

-Si vous devez quitter la résidence pendant quelques heures durant la journée, qui s'occupe des bénéficiaires (ex : aller chez le médecin avec un bénéficiaire)

THÈME : VOS REPRÉSENTATIONS DE VOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Question de départ :

-J'aimerais maintenant connaître votre évaluation et votre opinion sur certains sujets touchant votre travail

Sous-questions :

-Quels sont les aspects positifs et négatifs de vos conditions de travail et votre milieu de travail?

-Quels sont les avantages et les inconvénients?

-Quels sont les effets/conséquences de vos conditions de travail et votre milieu de travail sur votre vie professionnelle?

-Quels sont les effets de vos conditions/conséquences de travail et votre milieu de travail sur votre vie familiale (conjoint(e), enfants)?

-Quels sont les effets de vos conditions/conséquences de travail et votre milieu de travail sur votre vie sociale (amis, loisirs, voyages)?

-Quelle est votre opinion de votre domaine d'emploi (du réseau des RTF)?

-Vous vous percevez comme...? (votre statut d'emploi)

-Pourquoi?

-Si vous aviez le choix, préféreriez-vous travailler comme salariée plutôt que d'être travailleuse autonome?

-Pourquoi?

-Comment fonctionnez-vous quand vous devez vous absenter? Qui s'occupe des bénéficiaires (Ex : aller chez le médecin le jour avec un bénéficiaire. Faire l'épicerie)?

-Si conjoint(e), est-il(elle) rémunéré(e) pour ses services?

-Pensez-vous que les RTF devraient être représentées collectivement?

-Si oui, par quel type d'instance : syndicat, contrat collectif, autre association?

-Si oui, qu'est-ce qui devrait être conclu/négocié dans une entente?

-Si non, pourquoi?

-Quelle est votre opinion sur la Loi no^o 7?

-Que pensez-vous des recours devant le Tribunal du travail de certaines ressources non institutionnelles pour se faire reconnaître comme salariées (expliquer les recours, si le répondant n'est pas au courant)?

THÈME : CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

Nous approchons maintenant de la fin de l'entrevue. Il me reste quelques petites questions qui me permettront de vous situer dans le reste de l'échantillon.

-Quel âge avez-vous?

-Quel est votre niveau de scolarité?

-Avez-vous des enfants ou des parents âgés qui sont à votre charge? Combien?

-Est-ce que votre conjoint(e) est actif(ve) sur le marché du travail?

-Si oui : est-il(elle) un(e) travailleur(euse) salarié(e)? Un(e) travailleur(euse) autonome?

-Est-il(elle) une ressource de type familial?

-Si non : est-il étudiant(e)? Retraité(e)?

Ne pas oublier de remercier la personne pour sa participation

APPENDICE B

LE FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Michel Morin, candidat à la maîtrise en sociologie
Département de sociologie
Université du Québec à Montréal (UQÀM)

Projet de recherche

Le phénomène du travail atypique, plus spécifiquement la situation des « faux travailleurs autonomes »: Les conditions objectives et subjectives vécues par les travailleurs atypiques.

Formulaire de consentement
(*Renseignements descriptifs*)

Renseignements généraux et but de la recherche

Dans le cadre du programme de maîtrise en sociologie du Département de sociologie de l'UQÀM, l'étudiant-chercheur doit compléter une série d'entrevues visant à mieux comprendre le phénomène du travail atypique, plus spécifiquement la situation des « faux travailleurs autonomes ». La présente étude est réalisée grâce à l'apport de témoignages de personnes comme vous qui contribuent à alimenter la réflexion menant à la compréhension du phénomène. À partir de ces entretiens ainsi que de la documentation publique et associative recueillie (ouvrages théoriques, enquêtes ou études sur le travail atypique, périodiques ainsi que des mémoires et des données statistiques), nous produisons une analyse des conditions objectives de travail rencontrées ou vécues par les travailleurs ainsi que de la manière dont ces travailleurs atypiques perçoivent leurs conditions de travail. L'idée de cerner précisément le phénomène et de rendre compte de la situation des « faux travailleurs autonomes » peut conduire à une meilleure compréhension de ce statut d'emploi et à l'amélioration des conditions de vie de ces travailleurs.

But et durée de l'entretien

Dans ce contexte, les personnes interrogées sont des ressources de type familial ayant moins de 9 bénéficiaires à leur charge. Il s'agit de recueillir le point de vue de ces personnes autour du thème de leurs conditions de travail objectives et subjectives.

La participation de chaque répondant se fait sur une base volontaire. Le lieu de l'entretien peut être choisi par le répondant. Sa durée est estimée entre 60 et 90 minutes. Le tout est enregistré à l'aide d'un magnétophone à des fins de transcription pour l'analyse.

Votre acceptation sera régie par les principes suivants :

Confidentialité et clause particulière

Nous vous rappelons que toutes les données recueillies lors de l'entretien seront traitées de façon confidentielle et que le style de rédaction du rapport de recherche ne permettra pas de vous identifier.

Les données brutes ne seront connues que par l'étudiant-chercheur et ses directeurs et seront utilisées au cours de la période de rédaction du mémoire final. Toutes les bandes audio et les retranscriptions *verbatim* d'entretiens seront dénominalisées. Les bandes seront également détruites après trois ans afin de conserver pendant un certain temps des preuves tangibles du contenu des entrevues.

Ceci étant, si vous préférez tout de même que l'on n'enregistre pas vos propos, vous avez le loisir de le faire et nous procéderons alors à une prise de notes manuscrites.

Droit de retrait sans préjudice

Vous pouvez en tout temps mettre fin à votre participation, sans avoir à nous en donner les motifs. À votre demande, nous cesserons alors la démarche et vos liens avec le présent projet de recherche.

Où nous rejoindre pour toute information supplémentaire

Si vous avez besoin de quelque information que ce soit concernant votre participation à cette recherche, n'hésitez pas à contacter l'étudiant-chercheur à son domicile. Pour toutes autres questions relatives à l'encadrement du présent projet, il est également possible de joindre les professeurs responsables de la direction du mémoire de l'étudiant-chercheur au Département de sociologie de l'UQÀM et à l'École des affaires publiques et communautaires de l'Université Concordia.

Michel Morin, Étudiant à la maîtrise en sociologie :
(514) 495-2460

Jean-Marc Fontan, Professeur au Département de sociologie – UQÀM
(514) 987-3000 poste 0240

Martine D'Amours, Professeur adjoint, École des affaires publiques et communautaires – Université Concordia
(514) 848-2424 poste 5194

Michel MORIN, candidat à la maîtrise en sociologie
 Département de sociologie
 Université du Québec à Montréal (UQÀM)

Projet de recherche

Le phénomène du travail atypique, plus spécifiquement la situation des « faux travailleurs autonomes ». Les conditions objectives et subjectives vécues par les travailleurs atypiques.

Formulaire de consentement
 (Consentement et signatures)

Les objectifs et les méthodes de cueillette de données de la recherche à laquelle je m'engage de participer m'ont été dûment expliqués. J'ai eu la possibilité de poser des questions, les réponses qu'on m'a fournies ont été satisfaisantes, et j'ai compris ce à quoi je m'engage.

Je sais que ma participation à cette recherche est volontaire et que je peux demander d'être retiré de celle-ci en tout temps.

Je sais que toute critique, plainte ou demande spéciale de ma part peut être adressée à l'étudiant-chercheur ou, si la plainte ne peut être réglée avec ce dernier, aux professeurs responsables de sa direction de mémoire. Dans tout autre cas, je pourrai également communiquer avec le *Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains* de l'Université du Québec à Montréal.

**Par la présente, je consens à participer à cette recherche.
 J'autorise que mes propos soient enregistrés (paraphez ici _____).**

 Nom du (de la) répondant (e)

 Signature

 Date

J'ai expliqué à la personne susmentionnée la nature de la recherche ici décrite.

 Étudiant-chercheur

 Signature

 Date

BIBLIOGRAPHIE

- Atkinson, John. 1985. « Flexibility : Planning for an Uncertain Future ». *Focus*, p. 26-29.
- Aronson, Robert. 1991. *Self-Employment : A Labor Market Perspective*. Ithana: ILR Press, 156 p.
- Arum, Richard. 1997. « Trends in Male and Female Self-Employment: Growth in a New Middle Class or Increasing Marginalization of the Labor Force? ». *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 15, p. 209-238.
- Associations d'établissements publics du réseau de la santé et des services sociaux. 2003 « Mémoire sur le projet de loi no^o 7, Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux ». En ligne. 18 p. http://www.aerdpq.org/Docs/Memoire_conjoint_projet_loi_7.pdf . Consulté le 10 janvier 2005.
- Beaucage, André. 2000. *Les motifs du passage au travail autonome selon une enquête électronique auprès de travailleurs autonomes québécois*. Hull : Université du Québec à Hull, 24 p.
- Beaucage, André. 1988. *Quelques approches de la segmentation du marché du travail*. Aix-En-Provence : Document LEST, 67 p.
- Beaucage, André, et Elmustapha Najem. 2002. *La croissance du travail autonome au Canada : une comparaison des données de L'EPA et de L'EDTR*. Hull : Université du Québec à Hull, 18 p.
- Beaucage, André, et Elmustapha Najem. 2001. *De l'importance des entrées et des sorties du travail autonome au Canada de 1993 à 1998*. Hull : Université du Québec à Hull, 24 p.
- Beaucage, André et Renée Légaré. 2000. « Le travail autonome : le choix d'une façon de vivre ou un moyen pour survivre? ». In *Nouvelles formes d'emploi et diversification de la main-d'œuvre : défis et enjeux pour les relations industrielles*, Colette Bernier et al. (éds), sélection de textes du 36^{ème} Congrès annuel de l'Association canadienne des relations industrielles ACRI/CIRA, Québec, p. 69-85.

- Beaucage, André, Normand Laplante et Renée Légaré. 2004. « Le passage au travail autonome : choix imposé ou choix qui s'impose? ». *Relations industrielles*, vol. 59, no 2 (printemps), p. 345-378.
- Belous, Richard S. 1989. *The contingent economy : The Growth of the Temporary, Part-Time and Subcontracted Workforce*. Washington : National Planning Association, 121 p.
- Bernier, Jean. 2003. « Des salariés déguisés en travailleurs autonomes ». *Le Soleil (Québec)*, 28 octobre, p. A17.
- Bernier, Jean, Stéphanie Bernstein, Marie-France Bich et Jean Charest. 2003. « La garde en milieu familial – Un dangereux précédent. Les projets de loi 7 et 8 visent essentiellement à retirer le statut de salarié aux ressources intermédiaires », *Le Devoir (Montréal)*, 22 octobre, p. A7.
- Bernier, Jean, Guylaine Vallée et Carol Jobin. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Québec : ministère du Travail, 568 p.
- Bourhis, Anne, et Thierry Wils. 2001. « L'éclatement de l'emploi traditionnel. Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques ». *Relations industrielles*, vol. 56, no 1 (hiver), p. 66-91.
- Brunelle, Christian. 2002. « L'émergence des associations parallèles dans les rapports collectifs de travail ». *Relations industrielles*, vol. 57, no 2 (printemps), p.282 –308.
- Brunelle, Christian. 2001. *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué*. Cowansville : Les Éditions Yvon Blais inc., 482 p.
- Carr, Deborah. 1996. « Two paths to self-employment. Women and men self-employment in the United States, 1980 ». *Work & Occupations*, vol. 23, no 1, p. 26-53.
- Centrale des syndicats démocratiques. 2006. « Décision du BIT concernant les projets de loi 7 et 8 adoptés sous le bâillon
Près de 25 000 travailleuses réhabilitées dans leurs droits fondamentaux ». En ligne. <http://www.csd.qc.ca/publications/medias/detail.asp?xid=233>. Consulté le 1 avril 2006.

- Centrale des syndicats démocratiques. 2003. « Le projet de loi no^o 7, une attaque contre les droits des travailleuses et des travailleurs ». En ligne. 15 p. <http://www.csd.qc.ca/extranet/pdf/Projet%20de%20loi%207.pdf>. Consulté le 10 janvier 2005.
- Centrale des syndicats du Québec. 2003. « Du déjà vu : un projet de loi anticonstitutionnel, injuste et discriminatoire ». En ligne <http://www.csq.qc.net/societe/garderies/loi7.pdf>. Consulté le 10 janvier 2005.
- Charest, Jean, Gilles Trudeau et Diane Veilleux. 1999. « La modernisation du Code du travail du Québec : perspectives et enjeux ». *Effectif*, vol. 2, no 2, p. 24-31.
- Confédération des syndicats nationaux. 2003, 3 septembre. « Mémoire sur le projet de loi no^o 7, Loi modifiant la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* ». En ligne. <http://www.csn.qc.ca/Memoires/mem-loi7-09-2003.html>. Consulté le 10 janvier 2005.
- Cooke-Reynolds, Melissa, et Nancy Zukewich. 2004. « La féminisation du marché du travail ». *Tendances sociales canadiennes*, no 72 (printemps), p. 27-33.
- Cranford, J. Cynthia, Leah F. Vosko et Nancy Zukewich. 2003. « Le travail précaire: une nouvelle typologie de l'emploi ». *Perspective*, vol. 15, no 4 (hiver), p. 40-51.
- Cranford, J. Cynthia, Leah F. Vosko et Nancy Zukewich. 2003. « Precarious employment in the canadian labour market : A statistical portrait ». *Just labour*, vol. 3 (automne), p. 6-22.
- Cranford, J. Cynthia, Leah F. Vosko et Nancy Zukewich. 2003. « The gender of precarious employment in Canada ». *Relations industrielles*, vol. 15, no 4 (été), p. 40-51.
- Crompton, Susan. 1993. « La renaissance du travail autonome ». *L'emploi et le revenu en perspectives*, vol. 5, no 2 (été), p. 24-35.
- Dagenais, Lucie-France. 2000. *Les modes de travail « non conventionnel » : risques et défis d'une tendance lourde*. Montréal, in *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, février, 17 p.
- Dagenais, Lucie-France. 1998. *Travail éclaté : protection sociale et égalité. Études et documents de recherche sur les droits et libertés*. Cowansville : Éd. Yvon Blais, 233 p.

- D'Amours, Martine. 2003. « Le travail indépendant : une hétérogénéité construite socialement ». Thèse de doctorat, Montréal, Université du Québec à Montréal, décembre, 449 p.
- Desrochers, Lucie. 2000. *Emploi atypique cherche normes équitables*. Québec : Conseil du statut de la femme, 71 p.
- Desrochers, Lucie. 2000. *Travailler autrement: pour le meilleur ou pour le pire? Les femmes et le travail atypique*. Québec : Conseil du statut de la femme, 213 p.
- Doeringer, Peter B., et Micheal J. Piore. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington : Heath Lexington Books, 214 p.
- Evans, David S. et Linda S. Leighton. 1989. « Some Empirical Aspects of Entrepreneurship ». *The American Economic Review*, vol. 79, no 3, p. 519-535.
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. 2003. « Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec sur le projet de loi no^o 7. Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux ». En ligne. <http://www.ftq.qc.ca/librairie/documents/7ressources.pdf>. Consulté le 10 janvier 2005.
- Groupe TRANSPOL. 2004. *Répartition des femmes et des hommes occupés entre formes typiques et atypiques*, Québec, 2003, moyennes annuelles. Montréal, 2004.
- Jomphe, Nathalie. 2003. « Une typologie des travailleurs indépendants québécois : l'impact des diverses motivations à choisir pour ce statut d'emploi sur le sens du travail ». Mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal, 158 p.
- Hakim, Catherine. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*. New-York: Oxford University Press, 340 p.
- Hakim, Catherine. 1998. *Social Change and Innovation in the Labour Market. Evidence from the Census SARs on Occupational Segregation and Labour Mobility, Part-Time and Student Jobs, Homework and Self-Employment*. New-York: Oxford University Press, 318 p.
- Hakim, Catherine. 1988. « Self-employment in Britain: Recent Trends and Current Issues ». *Work, Employment & Society*, vol. 2, no. 4, p. 421-450.

- Institut de la statistique du Québec. 2004, 1 juin. « Répartition et nombre de travailleurs de 15 ans et plus occupant des emplois autonomes selon quelques caractéristiques, Québec, 1998-2003 ». En ligne. http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/tendances_travail/web_enbref_juin04_4.htm. Consulté le 20 novembre 2005.
- Institut canadien d'information juridique. 2005, 8 février. « Classification des services dispensés par les ressources de type familial et des taux de rétribution applicables pour chaque type de services ». En ligne. <http://www.canlii.org/qc/legis/regl/s-4.2r.0.001/20050211/tout.html>. Consulté le 20 mars 2005.
- Kunh, Peter J., et Herb J. Schuetze. 1998. « The Self-Employment Dynamics of Men and Women In Canada: 1982-1995 ». *Canadian Journal of Economics*, vol. 34, p. 760-784.
- Legris, Richard, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail. 2003. « Les chiffres clés de l'emploi au Québec ». En ligne. 39 p. http://emploiquebec.net/publications/2_tendances/chiffrescles2003.pdf. Consulté le 10 décembre 2004.
- Linder, Marc, et John Houghton. 1990. « Self-employment and the petty bourgeoisie: comment on Steinmetz and Wright ». *American Journal of Sociology*, vol. 96, no 3, p. 727-735.
- Matte, Denis, Domenico Baldino et Réjean Courchesne. 1998. « L'évolution de l'emploi atypique au Québec ». *Le Marché du travail (encart)*, vol. 19, no 5, 88 p.
- Miller, Louise, et Dominique Savoie. 1993. *Les relations interculturelles et l'action syndicale*. Montréal : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, 55 p.
- Ministère de la Santé et des Services sociaux. 2004. Bulletin d'information présentant certaines statistiques extraites du Système d'Information des Ressources Intermédiaires et de Type familial. En ligne. 16 p. <http://www.msss.gouv.qc.ca>. Consulté le 1 avril 2005.
- Ministère de la Santé et des Services sociaux. 2004, 1 décembre. *Loi sur les services de santé et les services sociaux*. En ligne. http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/S_4_2/S4_2.html. Consulté le 1 décembre 2004.

- Ministère de la Santé et des Services sociaux. 2003. « Guide d'interprétation de l'instrument de détermination de l'intensité des services attendus à la ressource intermédiaire ». En ligne. 38 p. <http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2003/03-801-01W.pdf>. Consulté le 1 décembre 2004.
- Ministère de la Santé et des Services sociaux. 2003. « La pratique professionnelle et la ressource de type familial - Guide d'orientation ». En ligne. 89 p. <http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2002/02-821-01.pdf>. Consulté le 1 décembre 2004.
- Ministère de la Santé et des Services sociaux. 2003. « Projet de loi no^o 7. Loi modifiant la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* ». En ligne. 4 p. <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2003C12F.PDF>. Consulté le 30 octobre 2004.
- Ministère de la Santé et des Services sociaux. 2001, avril. « Cadre de référence sur les ressources intermédiaires ». En ligne. <http://www.msss.gouv.qc.ca/documentation/publications.html>. Consulté le 1 décembre 2004.
- Ministère de la Santé et des Services sociaux. 1999. Contrat type et règles générales établissement les rapports entre un établissement et une résidence d'accueil. En ligne. 14 p. http://www.rrsss09.gouv.qc.ca/ppa/texte/nouveau/contrat_r%C3%A9sidence_a_ccueil.pdf. Consulté le 12 mars 2005.
- Ministère du Travail. 2004. « Le Code du travail en questions... et réponses ». En ligne. <http://bctm.qc.ca/medias/documents/27-codetravailenquestions.pdf>. Consulté le 15 mars 2005.
- McManus, Patricia A. 2000. « Market, State, and the Quality of New Self-Employment Jobs among Men in the US and Western Germany ». *Social Forces*, vol. 78, no 3 (hiver), p. 865-905.
- Mousseau-Glaser, Monique. (1988). *Les responsables de familles d'accueil pour adultes et jeunes adultes. Leur motivation, leurs perceptions et leur vécu*. Montréal : Centre de services sociaux du Montréal métropolitain, 219 pages.
- Mucchielli, Alex. 1991. *Les méthodes qualitatives*. Paris : Presses universitaires de France, Coll. «Que sais-je ?», 126 pages.

- Osterman, Paul. 1987. « Choice of employment systems in internal labor markets ». *Industrial Relations*, vol. 26, no. 1, p. 46-67.
- Osterman, Paul. 1984. *Internal Labor Markets*. Cambridge, Mass.: The MIT Press, 296 p.
- Paillé, Pierre. 1996. « De l'analyse qualitative en général et de l'analyse thématique en particulier ». *Recherches qualitatives*, vol. 15, p. 180-194.
- Piore, Micheal J. 1983. « Labor market segmentation : To what paradigm does it belong »? *American Economic Review*, vol. 73, no 2, p. 249-253.
- Quivy, Raymond, et Luc Van Campenhoudt. 1995. *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris : DUNOD, 287 p.
- Roy, Gilles. 1999. *Profil des travailleurs autonomes*. Montréal : Étude réalisée par le Centre d'information et de recherche sur l'entrepreneurship et le travail autonome (CIRETA) pour Développement économique Canada, 40 p.
- Roy, Gilles. 1998. *Diagnostic sur le travail autonome : Statut juridique comparatif*. Montréal : École des HEC et Chaire d'Entrepreneurship Maclean Hunter, cahier de recherche, no 98-03, 60 p.
- Roy, Gilles. 1997. *Diagnostic sur le travail autonome*. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Montréal : Emploi-Québec (rapport-synthèse), 81 p.
- Schutz, Alfred. 1967. *The Phenomenology of the Social World*. Evanston (Illinois): Northwestern University Press, 255 p.
- Statistique Canada. 2005. *Revue chronologique de la population active 2003-2004*.
- Steinmetz, Georges, et Erik Olin Wright. 1989. « *The Fall and Rise of the Petty Bourgeoisie: Changing Patterns of Self-Employment in the Postwar United States* » *American Journal of Sociology*, vol. 94, no 5, p. 973-1018.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 1997. *Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques*. Sainte-Foy (Québec) : Presses de l'Université du Québec, 586 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 1995. *Travail et emploi: nouvelles réalités, nouvelles problématiques*. Québec: Musée de la civilisation, no 20, 93 p.

- Tremblay, Diane-Gabrielle, et Lucie-France Dagenais. 2002. *Ruptures, segmentation et mutations du marché du travail*. Sainte-Foy (Québec) : Presses de l'Université du Québec, 302 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 2004. *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec : Presses de l'Université du Québec, 355 p.
- Townson, Monica. 2003. *Les femmes occupant des emplois atypiques: le défi de la politique gouvernementale*. Ottawa : Presses de l'Université du Québec, 99 p.
- Vallée, Guylaine. 1999. « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne ». *Relations industrielles*, vol. 54, no. 2 (printemps), p. 272-313.
- Viau, Pierre, et Pierre Vallières. 1990. « La vie syndicale multi-ethnique en 90 : l'urgence d'agir ». *VO : Le magazine de la vie ouvrière*, no 223, p. 19-22.