

# **Victimes du marché du travail : Équité, efficacité et choix de politiques**

Par : Michael R. Smith

Département de sociologie

Université McGill

Ce document a été rédigé pour la Commission du droit du Canada. Les points de vue qui y sont exprimés sont ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de la Commission.

This paper is also available in English under the title: *Casualties of the Labour Market: Equity, efficiency, and policy choice.*



# Résumé

Partout, les gouvernements adoptent des politiques qui modifient le fonctionnement du marché du travail. Ils subventionnent la formation, réglementent les horaires de travail et, par le biais de l'aide sociale et de l'assurance-emploi, établissent des seuils de revenus qui peuvent parfois influencer le choix de ceux et celles qui envisagent un emploi. En général, on juge ces politiques d'après leurs effets sur l'équité et l'efficacité. La plupart d'entre nous bénéficient du niveau de vie élevé que génère l'économie canadienne, un niveau de vie qui repose substantiellement sur des processus de marché qui récompensent l'effort et encouragent l'acquisition de compétences. D'autre part, comme les marchés ne sont pas infaillibles, une certaine forme de réglementation *pourrait* améliorer l'efficacité. Même une réglementation qui réduit l'efficacité peut être jugée utile si elle empêche le niveau de vie des citoyens de chuter à un niveau que la plupart des Canadiens considèrent inacceptable. Dans le présent document, nous examinerons la répartition des désavantages dans le marché du travail et les politiques qui pourraient éventuellement y répondre.

## **La nature des désavantages**

Dans le marché du travail, le désavantage peut prendre plusieurs formes. Les revenus insuffisants et les mauvaises conditions de travail en sont les plus évidentes. Depuis quelque temps, on parle de plus en plus des difficultés de combiner un emploi rémunéré avec la garde de jeunes enfants, difficultés qui reviennent de façon disproportionnée aux femmes.

Il n'est pas étonnant qu'une grande partie de la population à faibles revenus provienne de familles sans revenu d'emploi ou dans lesquelles certains membres travaillent, mais de façon temporaire ou à temps partiel. Bien que toutes les causes qui mènent au chômage peuvent aboutir à ce résultat, l'insuffisance de revenus résulte souvent d'une situation de *monoparentalité* qui, par suite de la difficulté à coordonner la garde d'enfants et l'emploi, risque

fort de mener à un retrait partiel ou complet du marché du travail. De fait, les changements de situation familiale (particulièrement la séparation et la naissance ou la mort de membres de la famille) sont les principales sources de *faible revenu à long terme*. Cependant, certaines familles dont un membre occupe un emploi à plein temps en année complète se retrouvent aussi dans la catégorie à faible revenu. C'est le cas de nombreuses familles dont un seul membre travaille à plein temps en année complète, au salaire minimum ou presque. La proportion des ménages dans cette situation semble relativement faible, mais il est probable qu'au Canada, on compte des centaines de milliers de familles qui dépendent d'un *travailleur à faible revenu*.

Le salaire n'est pas la seule compensation qu'on attend d'un emploi. On peut tenir compte par exemple des possibilités de promotion, des relations avec les superviseurs, de la sécurité d'emploi, du temps et des horaires de travail et des risques associés au travail. Il existe des « écarts compensateurs », c'est-à-dire des systèmes qui rémunèrent un peu mieux les emplois à caractère désagréable que les emplois plaisants, abstraction faite de l'effet résultant des différences de compétences. Cependant, certaines raisons portent à croire que les caractéristiques intéressantes se regroupent dans certains emplois et les caractéristiques indésirables dans d'autres. Dans les cas où il est difficile de superviser directement les travailleurs, les employeurs peuvent motiver ces derniers en leur offrant une rémunération supérieure à la moyenne, y compris la sécurité d'emploi; c'est ce qu'on appelle le *salaire basé sur le rendement*. D'autre part, ceux qui exercent déjà un emploi peuvent soutirer ce type de rémunération de leur employeur par leur pouvoir de négociation; on parle alors de processus *interne-externe*. Ces deux mécanismes tendent à diviser le marché du travail en bons et en mauvais emplois et à créer des obstacles au passage d'un mauvais emploi à un bon. Ainsi, une certaine partie de la main-d'œuvre est systématiquement défavorisée, quelle que soit la caractéristique d'emploi.

Enfin, le poids du travail peut s'accroître lorsqu'on doit le combiner aux responsabilités de la garde d'enfants et, de façon plus générale, aux travaux domestiques. Il y a peu de différences entre les hommes et les femmes quant au nombre annuel d'heures de travail rémunéré et non rémunéré qu'ils déclarent. On peut cependant soutenir que le travail des femmes est, de nature, plus stressant que celui des hommes. Les situations multitâches (p. ex. surveiller un enfant tout en cuisinant) sont sans doute plus exigeantes que celles où on se concentre sur une seule tâche (p. ex. tondre la pelouse). Les femmes semblent plus susceptibles de se retrouver en situation multitâches. Étant donné la proportion moyenne des tâches domestiques assumées par chaque conjoint et l'incompatibilité relative de la garde d'enfants et des arrangements existants sur le marché du travail, tout porte à croire que les mères de jeunes enfants ont plus de difficulté que les autres travailleurs.

### **À qui vont les problèmes et pourquoi?**

Le désavantage se manifeste soit par l'absence d'emploi à plein temps en année complète, soit par la nature des emplois. Les employés les plus qualifiés devraient recevoir un meilleur salaire; c'est généralement le cas. Constatant une période d'inégalité croissante des revenus, en particulier aux États-Unis, plusieurs observateurs ont conclu que la demande d'employés qualifiés a augmenté par rapport à celle d'employés non qualifiés. À ce sujet, les recherches ont abouti à des résultats mitigés. Dans l'ensemble du marché du travail canadien, la prime accordée aux employés qualifiés n'a pas augmenté depuis quinze ou vingt ans. Le taux d'emploi des hommes a chuté, mais il est à peu près le même chez les hommes très scolarisés que chez les moins scolarisés. Que ce soit en matière de salaire ou d'emploi, les tendances n'indiquent aucune détérioration de la situation des employés peu qualifiés sur le marché du travail canadien au cours des dernières années.

Les indicateurs les plus intéressants et fiables du désavantage sont le sexe, l'âge et le statut d'immigrant. Les femmes gagnent moins que les hommes, bien que leur revenu relatif et

leur taux d'activité augmente depuis un certain temps. Une grande partie de la différence de revenus entre les hommes et les femmes tient aux différents types d'emploi qu'ils occupent. Ce résultat peut s'expliquer par la discrimination, notamment la « discrimination statistique », ou le fait de généraliser à la plupart des femmes la tendance de certaines à quitter leur emploi ou à s'absenter. Il s'explique aussi par l'effet (relatif) des obligations familiales sur les choix professionnels des femmes. En général, on observe que les femmes libres de toute obligation familiale ne sont pas défavorisées sur le marché du travail, mais que celles qui ont la charge de jeunes enfants, et particulièrement les mères de famille monoparentale, subissent des désavantages considérables.

Au cours de années 1990, le taux d'activité et le revenu relatif des jeunes, hommes et femmes confondus, ont chuté. Comparativement aux cohortes d'immigrants précédentes, la situation des immigrants nouvellement arrivés sur le marché du travail s'est aussi aggravée. Ces indices laissent croire que les conditions des nouveaux travailleurs se sont détériorées. Les problèmes auxquels se butent les immigrants se sont aggravés du fait que les employeurs accordent généralement peu de valeur à l'éducation et à l'expérience de travail acquises à l'étranger par bon nombre de ces personnes.

La situation de certains employés s'alourdit davantage du fait qu'ils occupent des emplois dangereux pour leur santé. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes de travailler au sein d'industries où le risque d'accident est élevé : la construction, les industries primaires et les usines de biens durables. L'exposition à des substances nocives est une forme de risque relié au travail dont l'importance s'accroît. On qualifie ces risques d'*insidieux*, puisqu'il est souvent très difficile de déterminer leur présence et d'évaluer leur importance, et qu'on a tendance à en déterminer la gravité avec un certain retard par rapport à l'exposition. Par ailleurs, si on comprend dans la catégorie des emplois dangereux ceux qui entraînent des microtraumatismes répétés dus au travail au clavier ou ceux qui se déroulent dans des immeubles où l'air est vicié, la proportion de femmes affectées monte en flèche. En outre, le

stress au travail peut avoir des effets nocifs sur la santé, mais tout indique que, dans l'ensemble, la vie hors du milieu de travail est une source de stress beaucoup plus importante que le travail.

### **Aide aux victimes : la politique canadienne**

Au Canada, les gouvernements interviennent de nombreuses façons dans le marché du travail. Ils investissent de fortes sommes dans le développement des compétences, surtout par le biais de subventions à l'enseignement. Le recyclage professionnel bénéficie d'un certain financement. Les régimes de retraite du Canada et du Québec ont fait l'objet de révisions visant à faciliter la retraite anticipée des travailleurs âgés. Malgré les nombreuses modifications qu'il a subies, le régime d'assurance-emploi demeure une source de revenus majeure pour les gens qui perdent leur emploi. La loi prévoit un grand éventail d'interventions dans le marché du travail, y compris : la restriction de la gamme de relations contractuelles qu'on peut qualifier de travail indépendant au lieu de les considérer comme des emplois; l'application de critères d'équité au contrat de travail (lois sur les droits de la personne, sur l'équité en emploi et sur l'équité salariale); réglementation des salaires, particulièrement au moyen du salaire minimum; la limitation du droit des employeurs de congédier pour un motif déterminé; au Québec et en Saskatchewan, l'obligation de calculer les avantages sociaux au prorata des heures travaillées, ce qui réduit l'intérêt d'offrir des emplois à temps partiel; le financement de l'indemnisation des accidentés du travail au moyen d'une tarification par incidence; et une législation favorable à la syndicalisation.

### **Choix de politiques**

Au niveau le plus général, le débat tend à s'articuler autour de la question de savoir si les gouvernements doivent accroître ou réduire leur intervention dans le marché du travail. Le présent document vise notamment à démontrer qu'il faut plutôt encadrer le débat en identifiant

les personnes qui semblent particulièrement défavorisées en vertu des arrangements institutionnels actuels. Parmi ces personnes, trois groupes ressortent : les parents de famille monoparentale, les nouveaux arrivants dans le marché du travail et les mères de jeunes enfants qui travaillent. Les politiques de certains autres pays servent souvent de modèle, mais, à notre avis, il s'agit d'une pratique imprudente. La Suède offre effectivement un meilleur soutien que le Canada aux mères de famille qui travaillent, mais elle le fait principalement en créant des emplois réservés dans un énorme secteur public à productivité douteuse. Depuis environ dix ans, le Danemark a combiné la mise en place d'un vaste État providence avec une performance économique impressionnante, mais son succès semble reposer partiellement sur la libéralisation de son marché du travail et d'un resserrement de l'accès aux prestations. Une reréglementation à l'européenne du marché du travail canadien risque non seulement de s'avérer coûteuse au point de vue de la croissance, mais, comme les règlements protègent en général ceux qui occupent un emploi, elle risque aussi d'exacerber la situation des jeunes et des immigrants qui ont déjà de la difficulté à trouver un premier emploi convenable. Loin de nous l'idée d'affirmer qu'on ne peut rien faire, mais il faut certainement faire preuve de prudence dans les décisions qui doivent être prises.



# Table des matières

Résumé.....	i
I. Introduction .....	1
II. La nature des désavantages sur le marché du travail .....	4
A. Exclusion du marché du travail.....	4
B. Rémunération insuffisante.....	8
C. Qualité des emplois .....	12
D. Le contexte de l'emploi.....	19
III. À qui vont les problèmes et pourquoi? .....	22
A. Compétences .....	23
B. Sexe .....	26
C. Âge .....	28
D. Immigrants et membres de minorités visibles .....	32
E. Travail dangereux pour la santé.....	36
IV. Aide aux victimes : la politique canadienne .....	46
A. Les changements de situation sur le marché du travail .....	48
B. L'aide financière aux chômeurs.....	51
C. Les règlements d'application.....	53
V. Choix de politiques.....	68
A. Soutenir les familles et les enfants.....	70
B. Faciliter les transitions.....	75
C. Une reréglementation du marché du travail .....	79
VI. Conclusion : Qui sont les victimes et que doit-on faire pour elles? .....	82
A. Définir les problèmes et les solutions de façon précise.....	84
B. Définir les problèmes et les solutions de façon globale.....	86



# I. Introduction

Pour la majorité de la population, les revenus proviennent surtout de la rémunération. Le salaire de chacun, ou le simple fait d'avoir ou non un salaire, est déterminé par le fonctionnement du marché du travail, lui-même régi par les lois, les coutumes et les pratiques qui l'encadrent. Ce fonctionnement entraîne de profondes inégalités. C'est ce qui est prévu<sup>1</sup>. Les salaires élevés (qui s'accompagnent souvent d'excellents avantages sociaux<sup>2</sup>) récompensent les compétences et l'effort. Ils incitent les gens à acquérir de nouvelles compétences et à s'appliquer. D'autre part, dans *toutes* les sociétés, les gouvernements interviennent pour atténuer les inégalités qui seraient autrement produites par le marché du travail. Par exemple, ils subventionnent la formation, établissent le salaire minimum, légifèrent en matière de conditions et de normes de travail, font appliquer les lois et réglementent les procédures d'embauche et de congédiement. Cependant, les divers gouvernements varient énormément quant au degré d'intervention qu'ils adoptent.

Ces interventions se justifient par l'un ou l'autre des motifs suivants. D'une part, les marchés du travail non réglementés comportent *certaines* conséquences inefficaces. Les subventions à la formation se justifient souvent par le fait que les marchés offrent une formation insuffisante pour être efficace. D'autre part, qu'elles soient ou non efficaces (au sens économique habituel du terme), les conséquences d'un marché non réglementé sont parfois immorales. Ainsi, on peut justifier l'établissement d'un salaire minimum dans l'optique d'un seuil de niveau de vie en dessous duquel personne ne devrait être obligé de chuter. On soutient parfois que certaines interventions ont comme effet heureux d'améliorer l'efficacité *tout en* produisant un résultat moralement souhaitable. Les subventions à la formation font sans doute

---

<sup>1</sup>

Un ouvrage explique de façon particulièrement vigoureuse et influente l'importance de l'inégalité de la rémunération dans la production de résultats efficaces : Arthur M. Okun, *Equality and Efficiency: The Big Tradeoff*, Washington, D.C., Brookings Institution, 1975.

partie de ces interventions<sup>3</sup>. Certains prétendent que le revenu garanti et la sécurité d'emploi provoquent des effets semblables. Nous reviendrons plus tard sur ces affirmations.

Les formes et la portée de l'intervention gouvernementale sur le marché du travail portent *toujours* à controverse. Comment peut-il en être autrement? Le marché du travail, qui incorpore à son fonctionnement toutes les modifications résultant des politiques gouvernementales, est l'un des principaux moteurs qui déterminent la répartition des niveaux de vie dans la population. Nous avons tous un intérêt envers ses résultats. Même chez ceux d'entre nous qui sommes dans une situation raisonnablement satisfaisante sur le marché du travail, le schéma global des résultats est susceptible de soulever des questions morales. Il est difficile d'observer les différences de répartition sans se poser des questions sur leur équité. Le présent document vise à alimenter le débat sur les différentes avenues que peut emprunter le Canada en matière de politiques du marché du travail.

Nous verrons d'abord les formes d'avantages et de désavantages qu'engendre le fonctionnement du marché du travail. Essentiellement, ces formes se regroupent en trois grandes catégories. Il y a d'abord l'accès à l'emploi. Pour la majorité de la population, un emploi rémunéré, que ce soit le sien ou celui d'un membre de la famille, est une condition nécessaire, mais pas toujours suffisante, pour accéder à un niveau de vie raisonnable. Il y a aussi le salaire et les avantages sociaux associés aux divers emplois. Le concept du « petit salarié », qui occupe un ou plusieurs emplois dont le revenu cumulatif est insuffisant pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille, apparaît depuis longtemps dans les politiques canadiennes. Enfin, il y a les conditions qui peuvent être rattachées à un emploi, même à un emploi dont la rémunération est suffisante pour que son titulaire soit exclu de la catégorie des travailleurs à faible revenu. Les emplois varient quant à la mesure dans laquelle ils posent des problèmes de

---

<sup>2</sup> Katherine Marshall, « Les avantages de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, été 2003, p. 9-18.

<sup>3</sup> Rebecca M. Blank, « Can equity and efficiency complement each other? », *Labour Economics*, n° 9 (2002), p. 451-468, explique clairement la grande question de l'équilibre entre l'efficacité et l'équité et les circonstances dans lesquelles l'équité et l'efficacité peuvent coïncider.

santé, de sécurité et parfois de dignité<sup>4</sup>. Parfois, des conditions de travail désagréables sont compensées par une rémunération supérieure, suivant la théorie des écarts compensateurs, mais le débat reste ouvert quant à la compensation réellement obtenue<sup>5</sup>.

Ensuite, nous examinerons la répartition des avantages et des désavantages dans la population canadienne. Le taux d'emploi (et, inversement, la probabilité de chômage), les revenus et les caractéristiques plus ou moins attrayantes qui se rattachent à un emploi (y compris les risques pour la santé) peuvent varier suivant les compétences, le sexe, l'âge ou la couleur de la peau, entre autres critères. La réaction des gens face à leur emploi est en outre embrouillée par ce qui se passe dans les autres volets de leur vie. Cette question se pose particulièrement dans le cas des femmes. Dans certains groupes d'âge, les obligations familiales se combinent parfois à l'inégalité de la division des tâches ménagères de telle sorte que la fatigue engendrée par l'emploi rémunéré se trouve exacerbée par le temps et les efforts qu'il faut consacrer au travail domestique. Après avoir examiné les écarts en matière d'accès à l'emploi et les caractéristiques des emplois, nous étudierons les effets des obligations familiales sur les travailleuses et les travailleurs.

Ensuite, nous passerons en revue la réglementation du marché du travail au Canada. La plupart des mesures de principe pertinentes sont de compétence provinciale (p. ex. le salaire minimum, la reconnaissance syndicale et les mécanismes de négociation, les normes du travail), mais les plus importantes restent sous la responsabilité du gouvernement fédéral (p. ex. l'assurance-emploi et la politique macroéconomique). D'autres encore (p. ex. la formation) relèvent de politiques mises en place et administrées par les deux ordres de gouvernement. Les

---

<sup>4</sup> Randy Hodson, *Dignity at Work*, Cambridge, Cambridge University Press, 2001, mentionne les dangers suivants qui menacent la dignité au travail : la mauvaise administration et les abus, la pression et la surcharge de travail chroniques, l'absence d'autonomie dans le processus de travail et l'augmentation abusive des responsabilités et du stress, associée à l'établissement du travail d'équipe et d'autres « pratiques de travail à haut rendement ».

<sup>5</sup> Pour un examen et une analyse des écarts compensateurs, voir Michael R. Smith, Anthony C. Masi, et Paula Came-Lemay, « The determinants of blue collar wage rates: An analysis of a data set incorporating observed job characteristics », *Labour*, vol. 11 (1997), p. 113-139.

politiques évoluent sans cesse. Au début des années 1990, par exemple, le gouvernement fédéral a durci le règlement sur l'assurance-emploi et, à la fin de cette décennie, le gouvernement de l'Ontario a modifié sa loi sur la reconnaissance syndicale. Depuis quelque temps, une grande part du débat sur les politiques est animée par le désir d'évaluer les effets de telles modifications.

Enfin, nous examinerons les avantages et les désavantages de diverses possibilités en matière de politiques du marché du travail. Pour élargir l'éventail des solutions à envisager, nous étudierons différents modèles de politiques mis en œuvre par d'autres pays, ainsi que leur efficacité. Signalons que nous avons retenu une définition assez vaste des possibilités de politiques du marché du travail, définition qui englobe les interventions au niveau des relations d'emploi, comme par exemple les règlements sur la santé et la sécurité. Notre définition inclut également les politiques qui fournissent aux travailleuses et aux travailleurs des outils pour affronter la concurrence sur le marché du travail, par exemple les subventions à la formation, les services de garde d'enfants et les lois interdisant la discrimination à l'embauche.

## II. La nature de désavantages sur le marché du travail

### A. Exclusion du marché du travail

Toute tentative de mesurer la pauvreté est chargée de controverse. Statistique Canada évite autant que possible d'employer ce terme<sup>6</sup>, mais on le retrouve fréquemment dans les

---

<sup>6</sup> Ainsi, Ivan Fellegi, statisticien en chef du Canada, écrit : « Statistique Canada ne mesure pas et ne peut pas mesurer le seuil de pauvreté au Canada » (*À propos de la pauvreté et du faible revenu*, document numérique : [www.statcan.ca/francais/research/13F0027XIF/13F0027XIF.htm](http://www.statcan.ca/francais/research/13F0027XIF/13F0027XIF.htm), septembre 1997).

débats sur les politiques. De façon générale, deux camps définissent et mesurent la pauvreté comme suit<sup>7</sup>.

D'une part, on estime qu'il est impossible de définir un seuil absolu de niveau de vie en dessous duquel on considère qu'une personne vit dans la pauvreté. Après tout, établir un seuil quelconque, suffisant pour subvenir aux besoins vitaux au Canada en 1800 ou au Bangladesh en 2005, équivaldrait à donner aux politiques des aspirations vraiment médiocres. La pauvreté devrait donc être mesurée en relation avec le niveau de vie moyen de l'ensemble de la population, en tant que fraction du revenu médian, par exemple. D'autre part, on affirme qu'il est plus approprié de considérer la pauvreté en fonction de la capacité d'une personne à subvenir à ses besoins essentiels. Ce point de vue nécessite l'établissement d'une liste des éléments qui correspondent à ce qu'on croit être le niveau de vie minimum acceptable dans une société et à une époque données. Cette liste doit être mise à jour de façon périodique, mais, comme elle est supposée correspondre aux besoins essentiels, et non pas aux hausses générales du niveau de vie, il ne faut pas la mettre à jour trop souvent<sup>8</sup>.

Chacune de ces approches pose des problèmes<sup>9</sup>. Cependant, aux fins du présent document, la question n'a pas une grande importance. Notre préoccupation porte non pas sur les *tendances* de la pauvreté ou des faibles revenus (nous emploierons ces deux expressions de façon interchangeable), mais bien sur les groupes susceptibles de se retrouver dans la catégorie des faibles revenus. Ainsi, nous n'avons besoin que d'une ligne de démarcation sous laquelle se trouvent les personnes qui, en général, sont véritablement pauvres. Nous devons aussi nous assurer que la composition ne changerait pas substantiellement si on déplaçait

---

<sup>7</sup> Dans *Measuring Poverty in Canada*, Vancouver, The Fraser Institute (2001); et *Understanding the 2000 Low Income Statistic Based on the Market Based Measure*, Ottawa, Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, Christopher A. Sarlo explique les divers points de vue sur la question.

<sup>8</sup> Sarlo, *ibid.*, p. 12, recommande de la réviser tous les 20 ou 25 ans.

légèrement cette ligne, vers le haut ou vers le bas, *ou alors* posséder des renseignements quant aux changements probables que subirait la composition si on déplaçait la ligne. Nous résumons ci-dessous les résultats de diverses études qui ont employé différentes méthodes et sources de données pour tracer la ligne de démarcation sous laquelle se trouvent les personnes à faible revenu. Les conclusions que nous tirons de ces études semblent généralement insensibles aux différences méthodologiques.

Le faible revenu est d'abord associé à l'emploi<sup>10</sup>. Parmi ceux qui tombent sous le seuil de pauvreté, plusieurs proviennent de familles dont le principal soutien économique a perdu son emploi ou subi une forte réduction de ses heures annuelles de travail. Les personnes à faible revenu se retrouvent à une fréquence semblable, assez élevée, parmi les jeunes hommes et femmes célibataires pour qui le passage de l'école au monde du travail s'est parfois avéré difficile. Par définition, les personnes atteintes d'incapacité ont une capacité de travail limitée. Le fait d'être handicapé augmente la probabilité de passer sous le seuil de faible revenu. Cependant, le taux le plus élevé de pauvreté *persistante* se retrouve chez les parents de famille monoparentale, dont la capacité à participer au marché du travail est de toute évidence souvent restreinte. Cette constatation s'applique aussi bien aux hommes qu'aux femmes, bien que l'effet global de la monoparentalité sur la fréquence des faibles revenus est grandement dû aux mères

---

<sup>9</sup> Le calcul du seuil de faible revenu sous forme de pourcentage du revenu médian signifie que, si le revenu médian grimpe, le nombre de cas situés sous ce niveau risque d'augmenter, même si leur revenu reste inchangé ou augmente. D'autre part, il semble quelque peu arbitraire de mettre à jour la mesure du niveau de vie minimum une fois tous les vingt ans.

<sup>10</sup> Sauf indication contraire, les renseignements contenus dans cette section proviennent de : Nathalie Noreau, Maryanne Webber, Philip Giles, et Alison Hale, « Crossing the low income line », *Income and Labour Dynamics Working Paper Series*, n° 97-11 (1997); Ross Finnie, *La dynamique du faible revenu (de la pauvreté) au Canada : l'entrée, la sortie, la durée des épisodes et la période totale de pauvreté*, Ottawa, Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada W-00-7F (2000); Garnett Picot, Myles Zyblock, et Wendy Pyper, « Qu'est-ce qui explique les mouvements des enfants vers la situation de faible revenu et hors de celle-ci, les changements de situation sur le marché du travail ou le mariage et le divorce? » Statistique Canada, *Documents de recherche*, N° 132 (1999); René Morissette et Marie Drolet, « Dans quelle mesure les Canadiens sont-ils exposés au faible revenu? », Statistique Canada, *Documents de recherche*, n° 146 (2000); Maryanne Webber, « La mesure du faible revenu et de la pauvreté au Canada : une mise à jour », *Documents de travail sur l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*, Statistique Canada, n° 98-13 (1998).



de famille monoparentale, puisque les hommes se retrouvent relativement peu souvent en situation de monoparentalité.

La situation financière souvent difficile des parents de famille monoparentale indique l'autre principale source de passage à la pauvreté : les « événements familiaux ». On entend par là la séparation, le mariage ou l'union de fait, les naissances et les décès. Les « événements familiaux » sont un autre facteur qui mène fréquemment à un faible revenu. Noreau et coll.<sup>11</sup> ont déterminé que 41 % des personnes qui sont passées à un faible revenu au début des années 1990 ont vécu l'un ou l'autre de ces événements. Les familles monoparentales peuvent résulter d'une séparation, d'un décès ou d'une naissance. Les parents de famille monoparentale qui se marient sortent généralement de la pauvreté, mais pas toujours. Si le revenu de l'un des partenaires se situe juste au dessus du niveau de faible revenu et celui de l'autre reste bien en deçà de ce seuil, les revenus conjugués par le mariage peuvent entraîner les deux époux sous le seuil de pauvreté.

Dépendant de la définition qu'on en donne et de l'année, de dix à quatorze pour cent des *individus* (adultes et enfants) au Canada font partie de la catégorie à faible revenu. Pour environ la moitié d'entre eux, cette situation est transitoire. On peut en tirer les deux conclusions suivantes : de cinq à sept pour cent de la population canadienne se retrouve dans la catégorie à faible revenu pendant deux ans ou plus; et le roulement de la population à faible revenu fait qu'au cours d'une période de cinq ans, environ 20 % des gens se retrouvent dans une situation de faible revenu durant un an ou plus. Quantitativement, la fréquence des faibles revenus est importante.

Cette situation n'est pas toujours une catastrophe personnelle. Les jeunes qui ne disposent que de faibles revenus lors de la transition entre l'école et le monde du travail, par exemple, peuvent recevoir de l'aide de leurs parents, même s'ils habitent sous un autre toit. À

---

<sup>11</sup> *Ibid.*

certaines âges, la vie de bohème et le faible revenu peuvent avoir leur charme. Néanmoins, pour beaucoup de ceux et celles qui se retrouvent dans cette situation, un revenu insuffisant est perçu comme une sorte de catastrophe personnelle. Comme nous l'avons vu, il s'agit d'une situation intimement liée à l'inclusion dans le marché du travail ou à l'exclusion de ce marché. Les jeunes qui ont de la difficulté à s'insérer dans le marché du travail, les personnes affectées par la perte d'emploi du principal soutien familial, ainsi que les personnes atteintes d'incapacité ou les parents de famille monoparentale qui n'arrivent pas à travailler souffrent de la pauvreté par suite de l'absence d'emploi ou du caractère limité de l'emploi.

## B. Rémunération insuffisante

Il y a longtemps qu'on se préoccupe de la situation des travailleurs à faible revenu. Dans les années 1970, le Conseil national du bien-être social a consacré de grands efforts à faire valoir que la majorité (environ 60 pour cent) des pauvres du Canada tiraient la plus grande part de leurs revenus du salaire d'un ou de plusieurs membres de la famille<sup>12</sup>. Cette catégorie renfermait un nombre disproportionné de familles nombreuses, de familles dont le principal soutien économique avait moins de 25 ans, de personnes peu scolarisées (études secondaires non terminées), de femmes et d'habitants des régions rurales.

Il y a plusieurs façons d'envisager les fondements de la faible rémunération. On peut d'abord examiner le revenu annuel qu'engendre le salaire minimum légal et le comparer au seuil de faible revenu qui convient. C'est ce qu'illustre la figure 1<sup>13</sup>. Dans les collectivités de certaines tailles, le SFR en fonction de la taille de la famille suit une courbe ascendante de

---

<sup>12</sup> Conseil national du bien-être social, « The working poor », *Social Indicators Research*, n° 5 (1978), p. 345-364. Cette catégorie exclut les personnes de moins de 65 ans.

<sup>13</sup> Dans la figure 1, la série de salaires minimum est tirée de [www.benefitsworld.com](http://www.benefitsworld.com) et les SFR, du document n° 75F0002M de Statistique Canada. Les SFR des collectivités de 30 000 à 99 999 habitants sont exclues, mais ils sont pratiquement identiques à ceux de la catégorie de collectivité suivante. L'ouvrage de Ken Battle, *Minimum Wages in Canada: A Statistical Portrait with Policy Implications*, Ottawa, Caledon Institute of Social Policy (2003), comprend des renseignements encyclopédiques sur les salaires minimum.

gauche à droite. Les deux lignes horizontales du bas représentent le revenu annuel (sur une base de 50 semaines de travail à 40 heures par semaine) au salaire minimum, en Alberta (le plus faible au Canada) et en Colombie-Britannique (le plus élevé). La figure démontre que, même en C.-B., où le salaire minimum est élevé, c'est uniquement dans les petites collectivités et les collectivités rurales que le revenu annuel d'une famille à un seul soutien économique gagnant le salaire minimum dépasse le SFR pertinent.

La figure 1 est tout de même un peu trompeuse. Certaines familles nombreuses comptent deux soutiens économiques. À cause de son niveau de revenu, un travailleur ou une travailleuse qui gagne le salaire minimum à l'année est admissible à divers avantages : le crédit fédéral pour TPS, les crédits d'impôt provincial remboursables et les prestations fédérales et provinciales pour enfants, le cas échéant. Grâce à ces avantages, un grand nombre de personnes qui gagnent le salaire minimum passent au dessus du SFR, mais ce n'est pas le cas dans les grandes villes, où le coût de la vie est plus élevé qu'ailleurs<sup>14</sup>. On peut conclure globalement que la plupart des travailleuses et travailleurs à plein temps qui gagnent le salaire minimum et vivent ailleurs qu'en région rurale ont un revenu qui les maintient sous le SFR. L'étude du Caledon Institute (p. 32) résume ainsi la situation : [TRADUCTION] « Il est clair qu'une travailleuse ou un travailleur qui gagne le salaire minimum ne peut subvenir aux besoins essentiels de sa famille et que les deux parents doivent travailler à plein temps, en année complète, au salaire minimum pour gagner plus que ce qu'offre l'aide sociale. Même les célibataires qui travaillent au salaire minimum ont du mal à joindre les deux bouts. Pourtant, les prestations d'aide sociale des célibataires aptes au travail sont tellement minces que même le

---

<sup>14</sup> Voir Battle, *ibid.* Signalons toutefois que, dans les années 1990, la capacité de ces crédits et prestations à faire passer le revenu au dessus du SFR était moindre que dans les années 1980. Voir Garnett Picot, René Morissette, et John Myles, « Intensité des faibles revenus au cours des années 90 : le rôle de la croissance économique, des revenus d'emploi et des transferts sociaux », Statistique Canada, *Documents de recherche*, n° 172, 2003.

salaires minimum, si peu généreux soit-il, leur offre plus. » Durant les années 1990, on sait que certaines personnes ont subi une baisse de revenus en passant de l'aide sociale à l'emploi<sup>15</sup>.

Évidemment, la question est de savoir quelle est la proportion des employés qui gagnent le salaire minimum pendant de longues périodes. Des recherches ethnographiques ont été réalisées à ce sujet. Certaines femmes, dont beaucoup d'immigrantes, passent sans cesse d'un emploi à salaire minimum à un autre<sup>16</sup>. Parmi elles, quelques-unes sont le principal soutien économique de la famille, soit parce qu'elles vivent sans partenaire, soit parce que leur partenaire est en chômage. Certaines femmes qui assurent à elles seules le soutien familial ont des enfants. Pour elles, le revenu est inférieur au seuil de faible revenu, même si on y inclut les prestations pour enfants. On observe aussi une grande fréquence d'emplois à salaire minimum chez les jeunes Canadiens (de 15 à 24 ans, par exemple)<sup>17</sup>. La plupart de ces jeunes intercalent leurs périodes de travail dans leur horaire scolaire. En fait, près de la moitié de la main-d'œuvre canadienne qui gagne le salaire minimum est composée d'adolescents et d'adolescentes. La plupart d'entre eux vivent au sein de ménages où d'autres personnes occupent des emplois qui, ensemble, rapportent un revenu adéquat. Cependant, ce n'est pas toujours le cas.

Dans l'ensemble, à tout moment, environ 4,6 pour cent des travailleuses et des travailleurs canadiens gagnent le salaire minimum, mais ce taux varie énormément d'une province à l'autre. La majeure partie (presque 60 %) des personnes qui gagnent le salaire minimum travaillent à temps partiel, mais 2,4 pour cent des employés canadiens travaillent à plein temps au salaire minimum. Ce pourcentage semble faible, mais il représente tout de

---

<sup>15</sup> Marc Frenette et Garnett Picot, « La vie après l'aide sociale : le bien-être économique des personnes qui ont cessé de toucher de l'aide sociale dans les années 90 », Statistique Canada, *Documents de recherche*, n° 192, 2003.

<sup>16</sup> Voir par exemple Margaret Manery et Marjorie Griffin Cohen, « Community skills training by and for immigrant women », in Marjorie Griffin Cohen (dir.), *Training the Excluded for Work: Access and Equity for Women, Immigrants, First Nations, Youth, and People with Low Income*, Vancouver, UBC Press, 2003, p. 146-147.

même près de un quart de millions de salariés. Le fait qu'une personne occupe un emploi à plein temps au salaire minimum n'indique pas nécessairement qu'elle est dans la misère; tout dépend de ses autres sources de revenu et du revenu des autres membres de sa famille. Environ 15 pour cent des personnes qui travaillent au salaire minimum, soit près de 126 000 Canadiens, sont des célibataires vivant seuls ou des parents de famille monoparentale. On peut raisonnablement croire que nombre d'entre eux connaissent effectivement d'importantes difficultés financières.

Reconnaissons cependant qu'un nombre relativement peu élevé de familles vivent uniquement des revenus tirés d'un seul emploi au salaire minimum. Il ne faut pas oublier que, dans les villes, le revenu généré par ce type d'emploi, même si on y ajoute les crédits et les prestations applicables, génère un revenu de beaucoup inférieur au SFR. Un grand nombre de personnes qui gagnent un salaire supérieur au minimum légal doivent *quand même* se trouver en deçà de ce seuil. Une analyse comparative de la fréquence de la pauvreté chez les travailleurs à faible revenu à la fin des années 1980<sup>18</sup> indique que 3,4 % des ménages canadiens dont le chef travaillait à plein temps en année complète avait un revenu inférieur au SFR. Ce taux est inférieur à celui des États-Unis et du Royaume-Uni, mais légèrement supérieur à celui de la Suède et des Pays-Bas. Il est intéressant de noter que le taux canadien grimpe à 12,1 % lorsqu'on considère uniquement les familles monoparentales. Ce taux est beaucoup plus bas que celui qu'on observe chez le même groupe aux États-Unis, mais dépasse de un pour cent celui du Royaume-Uni et de beaucoup celui de la Suède et des Pays-Bas. Depuis cette époque, on a haussé les crédits et prestations accordés aux familles avec enfants, mais il est difficile de déterminer à quel point la situation des travailleuses et des travailleurs à faible revenu avec des enfants s'est améliorée.

---

<sup>17</sup> Voir Linda Wong et Stephen McBride, « Youth employment programs in British Columbia: Taking the high road or the low road? », in Marjorie Griffin Cohen (dir.), *Training the Excluded for Work*, *ibid.*, p. 230-253.

<sup>18</sup> Inge O'Connor et Timothy M. Smeeding, « Working but poor: A cross-national comparison of earnings adequacy », *Journal of Income Distribution*, n° 5 (1995), p. 91-110.

On dispose en outre de preuves pertinentes sur les tendances des revenus médians de certains groupes de population. De 1997 à 2000, le revenu réel des hommes et des femmes de 20 à 34 ans ayant terminé leurs études secondaires est demeuré plus ou moins stable. Le salaire annuel moyen des hommes atteignait près de 27 000 \$, alors que celui des femmes se situait à environ 18 500 \$<sup>19</sup>. Un tel salaire, si la personne qui le reçoit est le seul soutien familial, est insuffisant pour maintenir les membres de la famille au-dessus des SFR indiqués à la figure 1. En outre, il s'agit de *moyennes*, ce qui signifie qu'une forte proportion des personnes peu scolarisées du groupe d'âge en cause se trouvaient sous la plupart ou l'ensemble des SFR<sup>20</sup>.

### C. Qualité des emplois

Tout comme le salaire lié à l'emploi, le simple fait d'avoir un emploi a un effet sur le bien-être des gens. Qu'en est-il des autres attributs des emplois? Les emplois ne sont pas tous aussi ennuyeux, salissants et dangereux les uns que les autres. Ils varient quant au nombre d'heures de travail qu'ils exigent et à la commodité relative des horaires. Leurs avantages sociaux varient. Ils comportent des risques variables de licenciement temporaire ou permanent. Quelle importance les gens accordent-ils à ces attributs d'emploi? Quelle est leur relation avec le salaire? L'importance de ces questions peut sembler évidente, mais il existe une théorie qui tend à les rendre négligeables du point de vue de la politique gouvernementale. Il s'agit de la théorie des écarts compensateurs, qui affirme que, si un emploi est peu attirant, le salaire doit être rajusté pour compenser les désagréments aux yeux de l'employé potentiel. Les employeurs

<sup>19</sup> Andrew Heisz, Andrew Jackson, et Garnett Picot, « Les entreprises gagnantes et perdantes du marché de l'emploi des années 90 », Statistique Canada, *Documents de recherche* no 184, 2002, p. 13. Le tableau dont on a tiré ces données indique des valeurs en dollars de 1992. Je les ai rajustées en tenant compte de l'inflation, afin de pouvoir les comparer aux données de 2002 illustrées dans la figure 1.

<sup>20</sup> N'oublions pas que les moyennes sont sensibles aux valeurs extrêmes. Comme certains Canadiens peu instruits ont un salaire très élevé, il est sûr que le revenu de plus de la moitié de la population en cause est inférieur à la moyenne.

qui ne peuvent rajuster convenablement les salaires offerts n'attireront pas assez de candidats qualifiés pour les postes à pourvoir. Dès lors, deux questions se posent : Sur quelles preuves se fonde-t-on pour affirmer que les employés accordent une valeur substantielle aux attributs d'emploi autres que le salaire? Dans quelle mesure les aspects désagréables des emplois sont-ils compensés par une augmentation de la rémunération?

Les employés qu'on interroge sur les attributs d'emploi en mentionnent toute une gamme qu'ils considèrent importants. En général, les économistes ne se laissent pas persuader par ce genre de données. On peut considérer ces attributs comme des idéaux, puisque le fait d'exprimer une préférence à l'égard d'un certain attribut ne signifie pas nécessairement qu'on accepte de payer un coût pour obtenir un emploi doté de cet attribut. L'important, d'après les économistes, n'est pas ce que les gens *disent*, mais ce qu'ils *font*<sup>21</sup>. Le départ volontaire est un des comportements susceptibles d'indiquer la réaction d'un employé face à divers attributs de son emploi. Des études ont démontré que la satisfaction à l'égard de certains attributs d'un emploi, en plus du salaire, est inversement proportionnelle à la probabilité de départ volontaire. L'étude à laquelle nous faisons référence a examiné les attributs d'emploi suivants : les possibilités de promotion, la relation avec les superviseurs, la sécurité d'emploi, les possibilités d'initiative, la nature intrinsèque du travail et le nombre d'heures de travail. D'autres attributs d'emploi ont sûrement un poids aux yeux des employés. Ce qu'il faut souligner, c'est que, à salaire égal, des attributs tels que l'impossibilité de prendre des initiatives et la nature intrinsèque de l'emploi sont suffisamment importants pour pousser certains travailleurs et travailleuses à quitter leur emploi.

Certaines preuves montrent aussi que les valeurs des employés varient selon le sexe, l'âge et l'horaire de travail (plein temps ou temps partiel). En examinant la tendance à quitter

son emploi, par exemple, on constate que les hommes accordent en moyenne une plus grande valeur à la sécurité d'emploi et à la rémunération que les femmes. Ces dernières ont tendance à accorder la priorité aux possibilités d'initiative et à la nature intrinsèque de l'emploi. Il est intéressant de noter que le nombre d'heures de travail a autant de valeur pour les hommes que pour les femmes.

On peut considérer le départ volontaire comme un des mécanismes majeurs par lesquels s'établissent les écarts compensateurs. Toutefois, une documentation abondante soutient que, à tout niveau de compétence donné, les conditions de travail et de rémunération ne se regroupent pas dans des ensembles de valeur égale pour tous les emplois. En général, il existe plutôt deux types d'emploi, les bons et les mauvais, les caractéristiques attrayantes se regroupant autour des bons et les caractéristiques désagréables autour des mauvais. Divers documents qui soutiennent la thèse du « double marché du travail » y apportent une justification théorique, en expliquant pourquoi il faut s'attendre à voir des obstacles bloquer les flux de travailleurs talentueux qui voudraient passer des mauvais emplois aux bon emplois, entraînant une répartition à peu près égale d'ensembles rémunération-autres caractéristiques de même valeur dans tous les emplois. Deux autres théories confirment de façon convaincante la segmentation du marché du travail : la théorie des *salaires basés sur le rendement* et la théorie *interne-externe*<sup>22</sup>. Laquelle faut-il retenir, et dans quelle mesure? La réponse peut avoir de profondes conséquences sur l'intérêt relatif des diverses possibilités de politiques.

La théorie des salaires basés sur le rendement repose sur la prémisse suivante : il est parfois profitable pour un employeur d'offrir un salaire supérieur au taux normal pour une

---

<sup>21</sup> En réagissant aux données subjectives, les économistes présument donc que les paroles des travailleurs ne traduisent pas leurs préférences (et donc leur comportement). Voir p. 224 dans Andrew E. Clark, « What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data », *Labour Economics*, n° 8 (2001), p. 223-242. Signalons que cette étude porte sur les travailleurs anglais. Il est probable que les réponses suivraient des tendances similaires au Canada, mais on ne peut l'affirmer avec certitude.

<sup>22</sup> Voir Gilles Saint-Paul, *Dual Labor Markets: A Macroeconomic Perspective*, Cambridge, Massachusetts, MIT Press, 1996; et Assar Lindbeck et Dennis J. Snower, *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge, Massachusetts, MIT Press, 1988.



compétence particulière, dans un certain marché du travail. Supposons que la supervision de certaines tâches est difficile ou coûteuse, parce que le travail d'équipe complique l'attribution des responsabilités à l'égard de la production, par exemple, ou parce que le travail se fait à distance ou nécessite des habiletés techniques qu'un superviseur peut difficilement comprendre. Lorsque la capacité de surveiller de près le personnel est limitée, comment peut-on empêcher les employés de tricher? Si on dispose de preuves, l'employé peut être congédié, mais si d'autres emplois s'offrent à cet employé, au même salaire que son emploi actuel, le pouvoir disciplinaire du congédiement est pour le moins atténué. Une des solutions qui s'offrent aux employeurs est d'offrir une rémunération supérieure au taux du marché – un salaire basé sur le rendement. Ainsi, le coût du congédiement augmente aux yeux de l'employé. En fait, cette solution décourage aussi les départs volontaires. Le salaire basé sur le rendement pourrait être offert dans les cas où la supervision pose un problème et (ou) le taux de roulement est trop élevé. Selon une autre version de la théorie des salaires basés sur le rendement, on peut augmenter les efforts fournis, la production et les revenus d'entreprise en gagnant la fidélité des employés. Ainsi, une rémunération supérieure à la normale serait vue par les employés comme une sorte de cadeau auquel ils répondraient en déployant des efforts supplémentaires. Toutes les versions de cette théorie affirment que les employeurs augmentent leur revenu *net* en offrant une rémunération supérieure au taux du marché<sup>23</sup>.

L'efficacité du salaire basé sur le rendement comme moyen de décourager les tire-au-flanc dépend des attentes de la travailleuse ou du travailleur quant à l'obtention éventuelle d'un salaire basé sur le rendement. Face à une forte probabilité de perdre son emploi, une personne a peu à perdre dans la version « renforcement de la discipline » ou « prévention des départs volontaires » de la théorie et aucune raison de demeurer loyale dans la version « cadeau ». La rémunération supérieure et la sécurité d'emploi, deux attributs d'emploi attrayants, auront donc

---

<sup>23</sup> Pour une introduction pratique à ces questions, voir Gary J. Miller, *Managerial Dilemmas: The Political Economy of Hierarchy*, Cambridge, Cambridge University Press, 1992.

tendance à se regrouper plutôt qu'à se compenser l'un l'autre par un processus d'écart compensateur.

Les salaires basés sur le rendement sont donc associés à de bons emplois, offrant à la fois une rémunération supérieure à la normale et la sécurité d'emploi. Ils ne signifient pas que *tous* les emplois sont de bons emplois. Au contraire, les emplois n'exigent un salaire basé sur le rendement que dans certaines situations particulières : lorsque la supervision est difficile, lorsque le taux de roulement est important et coûteux et lorsque la demande est assez stable pour permettre à l'entreprise d'offrir la sécurité d'emploi. En l'absence de ces conditions, les emplois peuvent être mal rémunérés et (ou) n'offrir aucune sécurité d'emploi. Ces mauvais emplois sont la contrepartie des bons emplois associés aux salaires basés sur le rendement.

La théorie des salaires basés sur le rendement tient pour acquis que les employeurs établissent les salaires et les conditions de travail unilatéralement, en visant l'efficacité maximum. La théorie interne-externe, au contraire, présume que les salaires se négocient<sup>24</sup>. Le roulement du personnel impose parfois des coûts aux employeurs, en plus des dépenses liées à l'embauche et à la formation. Par la négociation, les employés déjà en poste pourraient arriver à faire augmenter davantage les coûts du roulement, par exemple en négociant pour les nouveaux arrivants des salaires qui excèdent leur productivité. Stratégiquement, pour protéger leur propre emploi, ils peuvent refuser de collaborer avec les nouveaux employés (pour la formation, par exemple) ou même les harceler. Normalement, c'est surtout par le biais des syndicats et des groupes de pression (en particulier les associations professionnelles) que les employés imposent la restriction de l'embauche dans le but de protéger le poste des personnes en place.

Les résultats de ces processus sont une baisse du taux d'emploi (puisque les salaires dépassent le niveau d'équilibre du marché) et l'*exclusion sociale*. Les exclus sont les nouveaux

---

<sup>24</sup> Assar Lindbeck et Dennis Snower, « The insider-outsider theory: A survey », *IZP Discussion Paper*, n° 534, 2002, comprend un relevé récent et très utile des recherches à ce sujet.

arrivants sur le marché du travail, qui ont du mal à obtenir les emplois dont l'accès est limité de l'intérieur, et ceux qui, pour une raison ou une autre, n'auront jamais accès à ces emplois.

Séparément ou de concert, les processus de salaires basés sur le rendement ou interne-externe peuvent sous-tendre une structure de division des emplois en bons et mauvais emplois. Il n'est pas difficile de trouver des mécanismes qui font que les emplois mal rémunérés et précaires cumulent plusieurs autres attributs indésirables. Comme le niveau de scolarité sert à la sélection des candidats aux bons emplois, la plupart des personnes reléguées aux mauvais emplois sont peu scolarisées et mal équipées pour lutter contre des conditions de travail dangereuses et insalubres. Certains emplois deviennent de bons emplois parce qu'ils sont difficiles à superviser. On peut en déduire qu'ils comportent des tâches suffisamment complexes pour les rendre un peu plus intéressants que les mauvais emplois équivalents. Les personnes qui occupent de bons emplois peuvent éventuellement choisir de profiter d'une partie de leur salaire basé sur le rendement sous forme d'horaires de travail favorables ou d'avantages sociaux améliorés. Il en résulte une division de la main-d'œuvre en deux groupes : les personnes chroniquement avantagées et les personnes chroniquement défavorisées, ces dernières faisant la file pour passer au nombre des premières.

Si on pousse cette logique un peu plus loin, une structure de division des emplois risque d'engendrer une répartition des emplois qui reflète une discrimination. En plus de choisir les candidats à l'emploi en fonction de leur niveau de scolarité, les employeurs qui offrent de bons emplois peuvent tenter d'estimer le risque de départ volontaire de chaque candidat. Après tout, une travailleuse ou un travailleur qui envisage de quitter son emploi est moins susceptible d'être impressionné par la menace de congédiement liée au salaire basé sur le rendement ou par une prime salariale aux travailleurs en place<sup>25</sup>. La responsabilité de la garde des enfants, généralement dévolue aux femmes, signifie que certaines femmes sont plus susceptibles de

---

<sup>25</sup> Voir Saint-Paul, *ibid.*, p. 47.

quitter volontairement leur emploi que la plupart des hommes. Les employeurs en concluent parfois que le comportement probable de certaines candidates à l'emploi sera nécessairement celui de toutes les candidates, et décident de n'offrir aucun poste intéressant aux femmes. Certains appliquent le même raisonnement à l'endroit des jeunes candidats. En présence de candidats également qualifiés, les employeurs qui offrent de bons emplois peuvent aussi y aller de leurs préférences personnelles et adopter un comportement discriminatoire envers les candidats qui leur déplaisent. Ce type de raisonnement sert souvent à expliquer la faiblesse du revenu moyen des femmes, des minorités visibles et des jeunes.

Certains estiment que l'écart de qualité qui sépare les bons emplois des mauvais est en hausse, tout comme la proportion de mauvais emplois<sup>26</sup>. L'accroissement des échanges mondiaux augmente la concurrence exercée par les fournisseurs étrangers, tant sur le marché intérieur qu'extérieur. Beaucoup de fournisseurs étrangers ont facilement accès à une main d'œuvre peu scolarisée et faiblement rémunérée. Parfois, des fabricants locaux décident de devenir eux-mêmes des fournisseurs étrangers en délocalisant leur production. Dans des pays riches comme le Canada, ces deux volets de la mondialisation peuvent exercer une pression sur les revenus des personnes peu instruites, déjà surreprésentées au sein des emplois considérés « mauvais ». Il est possible que les changements technologiques, qui réduisent le nombre d'emplois que peuvent occuper les personnes peu scolarisées, aient intensifié cette pression. En outre, en raison de la concurrence étrangère supplémentaire qu'implique la multiplication des échanges commerciaux, les employeurs qui en souffrent peuvent avoir du mal à promettre la sécurité d'emploi sur laquelle reposent les salaires basés sur le rendement.

Les théories décrites ci-dessus servent à justifier les inégalités profondes et persistantes de la situation des travailleurs. On peut raisonnablement estimer qu'elles prévoient et expliquent

---

<sup>26</sup> Le titre de l'ouvrage de Gary Burtless (dir.), *A Future of Lousy Jobs?: The Changing Structure of U.S. Wages*, Washington, D.C., Brookings Institution, 1990, saisit bien ce concept, bien que les essais qu'il renferme soient en général un peu sceptiques quant au caractère de plus en plus déplorable de l'ensemble des emplois.

l'existence de *victimes*. En pratique, au Canada comme ailleurs, on ne peut facilement classer les emplois en deux catégories, les bons et les mauvais. Les compromis entre divers attributs d'emploi existent certainement, comme le veut le principe des écarts compensateurs. Cependant, des preuves démontrent qu'il existe au sein du marché du travail certains éléments, sans doute importants, de la dualité qu'implique le modèle des bons et des mauvais emplois, quel que soit le mécanisme qui l'engendre<sup>27</sup>.

## D. Le contexte de l'emploi

Durant les années d'après-guerre, le taux de fécondité était de beaucoup supérieur à celui d'aujourd'hui. Une grande part des ménages canadiens se conformait plus ou moins au modèle dit « du salarié mâle »<sup>28</sup>. Le travail était divisé selon les sexes : les hommes occupaient un emploi et en tiraient un revenu, tandis que les femmes restaient à l'écart du marché du travail durant une grande partie de leur vie d'adulte, s'occupaient des enfants et assumaient la responsabilité des tâches domestiques. Depuis environ trente ans, on observe l'importance, et même la prédominance, de deux grands courants sociaux : un taux de fécondité en chute libre et une augmentation du taux d'activité des femmes. Malgré la chute du taux de fécondité, il reste encore *quelques* enfants dont on doit s'occuper. Même sans enfants, il reste toujours les tâches domestiques à faire. Qu'elles occupent ou non un emploi, les femmes assument généralement une part disproportionnée de ce travail. En outre, dans la plupart des ménages, la différence entre la part du travail domestique assumée par les hommes et les femmes semble énorme. Apparemment, on peut parler d'inégalité.

---

<sup>27</sup> Les études mentionnées ci-dessus apportent des preuves en ce sens.

<sup>28</sup> Le passage qui suit est principalement inspiré de l'ouvrage de Pat Armstrong et Hugh Armstrong, *The Double Ghetto: Canadian Women and their Segregated Work* (3<sup>e</sup> édition), Don Mills, Ontario, Oxford University Press, 2001.

Certaines études, à première vue divergentes par rapport au concept d'inégalité de la charge de travail de chaque sexe, indiquent que, si on additionne les heures consacrées au travail rémunéré et non rémunéré, les hommes et les femmes passent *en moyenne* le même nombre d'heures au travail<sup>29</sup>. Mais cette moyenne cache des différences pertinentes. Ce qui est en cause, c'est le stress associé au travail. Les situations multitâches, par exemple surveiller un enfant tout en cuisinant, sont sans doute plus exigeantes que celles où on se concentre sur une seule tâche, comme tondre la pelouse. Lorsqu'elle prend la forme de pauses de dix minutes, la détente est peut-être moins agréable que lorsqu'on dispose d'une heure complète à midi pour s'évader des obligations reliées à l'emploi rémunéré. Même lorsque les deux conjoints s'affairent à un projet commun (p. ex., préparer un dîner), l'expérience est sans doute plus stressante pour celle que la société considère habituellement responsable du projet. Au cours d'une vie, la charge de travail totale peut résulter en un nombre moyen d'heures hebdomadaires semblable pour les hommes et les femmes, mais l'*énorme* charge de travail que représentent la garde des enfants et les tâches domestiques et qu'imposent les normes sociales aux jeunes femmes qui travaillent peut s'avérer une grande source de stress.

On dispose de preuves indiquant la présence de tous ces effets, qui jouent généralement en défaveur des conjointes. Les femmes mariées qui travaillent à l'extérieur du foyer sont clairement moins satisfaites du temps libre dont elles disposent que leur conjoint. Chez les deux conjoints, la satisfaction à l'égard du temps libre est réduite par la présence d'enfants d'âge préscolaire, mais cette réduction est beaucoup plus marquée chez les femmes.

---

<sup>29</sup> Le présent paragraphe est principalement inspiré de l'article de Shelley Phipps, Peter Burton, et Lars Osberg, « Time as a source of inequality within marriage: Are husbands more satisfied with time for themselves than wives? » *Feminist Economics*, n° 7 (2001), p. 1-21.

Toutes ces conclusions concordent avec le concept de la « double journée de travail », qu'on utilise pour décrire la situation de nombreuses femmes par rapport à celle des hommes<sup>30</sup>.

D'autres études confirment ces conclusions. Nous connaissons les préférences des Canadiens quant à leur horaire de *travail*, ces préférences étant déterminées par les obligations autres que celles liées à l'emploi. Environ deux tiers des hommes et des femmes interrogés dans le cadre d'une étude se sont dits satisfaits de leur horaire de travail<sup>31</sup>. Les hommes étaient plus portés à être satisfaits que les femmes, mais la différence restait minime. Plus du quart des hommes et des femmes auraient préféré avoir *plus* d'heures de travail. À peine cinq à sept pour cent des personnes des deux sexes auraient préféré travailler *moins*; environ deux pour cent plus de femmes que d'hommes privilégiaient cette option. Globalement, les femmes ayant des enfants d'âge préscolaire étaient plus susceptibles de préférer une réduction du nombre d'heures de travail que les femmes sans enfants (environ onze pour cent, contre sept pour cent)<sup>32</sup>. Observation peut-être étonnante à première vue, les femmes vivant seules avec un seul enfant étaient près de dix pour cent plus susceptibles d'exprimer une préférence pour un *accroissement* de leurs heures de travail que leurs homologues sans enfants (39 % contre 30 %). Évidemment, cette énigme est facile à résoudre. Les mères vivant seules ont en général

---

<sup>30</sup> Arlie Hochschild (*The Time Bind: When Work becomes Home and Home becomes Work*, New York, Henry Holt, 1997) présente une variante intéressante de ce concept. Après avoir interviewé les travailleuses et les travailleurs d'une grande société favorable aux familles, elle indique qu'au sein de son échantillon, la charge de travail domestique était devenue si lourde que les parents s'en évadaient en allant au travail et augmentaient au maximum leur nombre d'heures de travail pour éviter d'être confrontés au désordre et aux tâches désagréables qui les attendaient à la maison. Dans l'ensemble, les études indiquent que ce genre de phénomène est marginal (voir Susan L. Brown et Alan Booth, « Stress at home, peace at work: A test of the time bind hypothesis », *Social Science Quarterly*, n° 83 (2002), p. 905-920; et les commentaires qui en découlent, dans le même numéro), mais nous pouvons raisonnablement croire qu'il se produit à l'occasion.

<sup>31</sup> Voir Marie Drolet et René Morissette, *Travailler plus? Travailler moins? Que préfèrent les travailleurs canadiens?* Ottawa, Statistique Canada, Direction des études analytiques, *Documents de recherche*, n° 104, 1997. Les données analysées dans ce document ont été recueillies en 1995, à une époque où l'économie canadienne était relativement déprimée, mais s'améliorait, ce qui peut avoir influencé les résultats.

<sup>32</sup> Logiquement, les femmes mariées qui ont des enfants choisissent souvent le travail autonome afin de profiter d'horaires flexibles. Voir Theresa J. Devine, « Self-employment and schedule flexibility for married females », in Susan Houseman et Alice Nakamura (dir.), *Working Time in Comparative Perspective, Vol. II: Life-Cycle Working Time and Nonstandard Work*. Kalamazoo, Michigan, W.E. Upjohn Institute, p. 217-249; Bruce A. Arai, « Self-employment as a response to the double day for women and men in Canada », *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, n° 37 (2000), p. 125-142.

de faibles revenus. Il existe une très forte relation inverse entre le revenu et le désir de travailler plus longtemps.

On peut en conclure que beaucoup de travailleuses ayant des enfants souffrent particulièrement du stress en raison du travail qu'elles font à la maison, mais que, à cause de la faiblesse de leurs revenus, plusieurs mères de famille monoparentale, qui souvent n'ont personne avec qui partager leurs responsabilités à l'égard des enfants, préféreraient le stress engendré par des heures de travail supplémentaires.

### III. À qui vont les problèmes et pourquoi?

Le fonctionnement du marché du travail fait en sorte que certaines personnes ont des revenus insuffisants, soit parce qu'elles n'ont pas d'emploi, soit parce que leur nombre d'heures annuelles de travail est trop faible pour leur fournir un revenu supérieur aux seuils de pauvreté habituels. Certaines personnes qui travaillent à plein temps, en année complète, gagnent si peu qu'elles sont incapables de franchir ces seuils. Certains employés à faible revenu, peut-être nombreux, occupent des emplois désagréables à plusieurs autres égards, y compris parfois leurs effets sur la santé et la sécurité. En soi, cet aspect *pourrait* justifier une intervention sous forme de politique. Nous reviendrons sur cette question à la fin du présent document. Signalons en outre que la probabilité d'effets indésirables est inégalement répartie dans les différentes catégories de la population et que la situation relative de certains groupes se dégrade d'une façon ou d'une autre.

Dans la présente section, nous posons les questions suivantes : Quels sont les types de personnes qui se retrouvent involontairement exclus des emplois à plein temps en année complète? À qui vont les salaires les plus faibles? Nous tenterons d'y répondre en examinant successivement le rôle des compétences, du sexe, de l'âge et du statut d'immigrant ou de



l'appartenance à une minorité visible. Dans une section subséquente, nous essaierons de déterminer les types de personnes les plus susceptibles de travailler dans des conditions stressantes et insalubres.

## A. Compétences

Un accroissement des compétences *devrait* rapporter une augmentation de la rémunération. En moyenne, c'est le cas. Les travailleuses et les travailleurs les plus instruits gagnent les salaires les plus élevés. C'est aussi le cas des ceux et celles qui possèdent une grande expérience, laquelle comporte souvent une certaine part d'apprentissage. Évidemment, les compétences sont inégalement réparties dans les différentes catégories de la population, ce qui explique au moins en partie les différences de revenus entre les personnes de sexe, d'âge ou de couleur de peau différents.

Actuellement, il est particulièrement intéressant d'observer les changements de l'offre et de la demande de compétences. Le commerce extérieur et la mobilité des capitaux entraînent une partie de la production vers les pays du tiers monde qui disposent d'une abondante main-d'œuvre non qualifiée et très mal rémunérée. Dans certains cas, les progrès de la technologie ont fait augmenter la demande de main-d'œuvre qualifiée. C'est pourquoi on estime que la situation des personnes non qualifiées sur le marché du travail devrait se détériorer progressivement par rapport à celle de leurs homologues qualifiés. À l'appui de cette hypothèse, on invoque souvent la hausse des inégalités de revenus observée depuis la fin des années 1970 aux États-Unis : la rémunération des travailleuses et des travailleurs au sommet de la pyramide de répartition des revenus, ceux qu'on présume les plus qualifiés, s'est accrue plus rapidement que celle des employés les moins qualifiés, relégués aux niveaux inférieurs de la pyramide.

Il y a plusieurs raisons de se montrer sceptique face à ces interprétations<sup>33</sup>. Signalons en particulier que, depuis vingt ans, malgré la similarité de leur environnement économique international, le Canada et les États-Unis ont connu des situations très différentes à bien des égards. En bref, la situation a évolué comme suit<sup>34</sup> : i) au sein de toute la main d'œuvre, hommes et femmes confondus, l'inégalité des revenus s'est accrue de 1975 à 1985, pour ensuite se stabiliser de 1985 à 1995 puis, apparemment, décroître depuis le début des années 1990<sup>35</sup>; ii) contrairement à ce qui s'est passé aux États-Unis, le rapport entre les revenus et la scolarité n'a pratiquement pas augmenté depuis vingt ans au Canada; iii) toujours au contraire des États-Unis, le Canada n'a pas connu de hausse globale du rapport entre les revenus et l'expérience. Dans l'ensemble, la rémunération relative des employés peu qualifiés n'a pas chuté au Canada.

---

<sup>33</sup> Michael R. Smith, « What is the effect of technological change on earnings inequality? », *International Journal of Sociology and Social Policy*, n° 19 (1999), p. 24-59; et David Card et John E. Dinardo, « Skill biased technological change and rising wage inequality: Some problems and puzzles », *National Bureau of Economic Research Working Paper*, n° 8769, 2002, examinent certaines preuves qui mettent en doute l'hypothèse invoquée pour justifier l'inégalité croissante des revenus par les changements technologiques. Certaines de ces preuves remettent aussi en question les explications basées sur le commerce et la mobilité des capitaux.

<sup>34</sup> Le présent paragraphe et le suivant sont principalement inspirés des documents suivants : Paul Beaudry et David Green, *Cohort patterns in Canadian earnings and the skill biased technical change hypothesis*, Document de travail n° 97-03, Département de science économique, Université de la Colombie-Britannique; Michael C. Wolfson et Brian B. Murphy, « New views on inequality and trends in Canada and the United States », *Monthly Labor Review*, n° 121 (avril 1998), p. 3-23; Michael R. Smith, Michelle Hsieh, et Yoko Yoshida, « Inégalités salariales, mobilité salariale et commerce international au Québec et en Ontario », *Recherches sociographiques*, à paraître; Andrew Heisz, A. Jackson, et Garnett Picot, « Les entreprises gagnantes et perdantes du marché de l'emploi des années 90 », Statistique Canada, *Documents de recherche en études analytiques*, no 184, 2002; Garnett Picot et Andrew Heisz, « Le marché du travail canadien des années 1990 », Statistique Canada, *Documents de recherche en études analytiques*, no 148, 2002.

<sup>35</sup> Les tendances en matière d'inégalité des revenus *au sein* de chaque groupe sexuel sont quelque peu différentes (voir par exemple Susan Johnson et Peter Kuhn, « Increasing male earnings inequality in Canada and the United States, 1981-1997: The role of hours changes versus wage changes », *Analyse de politiques*, n° 30 (2004), p. 155-175). Cependant, on peut facilement avancer que, dans la mesure où on s'intéresse aux grands courants du marché du travail, comme l'innovation technologique et la « mondialisation », il convient de regrouper les deux sexes. Il est vrai qu'il existe une certaine ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes, mais elle n'est définitivement pas généralisée et s'amenuise depuis plusieurs décennies. En même temps, le revenu des Canadiennes ont augmenté par rapport à celui des Canadiens. En analysant séparément l'inégalité des revenus des hommes et des femmes, on atténue l'importance de l'effet égalisateur qu'a eu la croissance relative des revenus des femmes. C'est en résumé ce qu'avance Robert I. Lerman dans « Reassessing trends in U.S. earnings inequality », *Monthly Labor Review* (décembre 1997), p. 17-25.

Cependant, les effets du marché du travail, s'ils ne se répercutent pas dans la rémunération, peuvent se manifester par la modification des emplois. L'absence de baisse relative de la rémunération pourrait provenir du fait que les personnes menacées d'une diminution de salaire décident de se retirer du marché du travail ou simplement de ne pas s'y aventurer. De la fin des années 1980 à la fin des années 1990, le taux d'emploi s'est légèrement accru au Canada<sup>36</sup>, mais cet accroissement dissimule la différence entre le taux d'emploi des hommes, en baisse, et celui des femmes, en hausse. Il est intéressant de noter que la chute du taux d'emploi des hommes a touché toutes les catégories de scolarisation. Dans tous les groupes d'âge, elle a affecté à peu près autant, ou même plus, les détenteurs de diplôme universitaire que ceux dont la scolarité se limite aux études secondaires. Chez les femmes, les changements sont moins clairement définis. Ici encore, *globalement*, rien n'indique un abandon du marché du travail par les personnes peu scolarisées, ni une augmentation du taux d'activité des plus scolarisées.

Un autre facteur significatif distingue l'expérience canadienne de celle des États-Unis : au cours des vingt dernières années, le niveau de scolarisation des Canadiens s'est accru plus rapidement que celui des Américains, tout comme leur nombre moyen d'années d'expérience. L'absence d'avantages accrus pour les plus qualifiés reflète peut-être cette hausse de l'offre. Quoi qu'il en soit, en ce qui a trait à la rémunération et à l'accès à l'emploi, la situation relative globale des travailleuses et des travailleurs qualifiés ne s'est pas améliorée au Canada. Si la faible rémunération des travailleuses et des travailleurs peu qualifiés permet de les considérer comme des victimes du marché du travail, les tendances de leurs revenus et de leur taux d'emploi n'indiquent aucune détérioration de cette situation.

---

<sup>36</sup>

Le taux d'emploi est calculé en divisant le nombre d'emplois rémunérés par la population d'âge actif (normal), puis en multipliant par cent.

## B. Sexe

En moyenne, les femmes gagnent moins que les hommes. En 1997, le revenu annuel des femmes qui travaillaient à plein temps en année complète atteignait 72,5 % de celui de leurs homologues masculins. Ce taux est trompeur. En effet, les employés masculins à plein temps en année complète travaillent généralement plus d'heures par semaine et plus de semaines par année que les femmes. Si on compare le salaire horaire, les femmes gagnent 80 % du salaire des hommes. En faisant abstraction des différences au niveau du capital humain et des caractéristiques d'emploi, cette proportion atteint 89 %<sup>37</sup>. Nous connaissons plusieurs données sur les différences de revenu selon le sexe des personnes qui occupent un emploi à plein temps en année complète. Le salaire horaire des hommes reste supérieur à celui des femmes, ce qui se traduit par un écart de revenus annuels encore plus large, puisque les hommes consacrent plus d'heures au travail (rémunéré) que les femmes. En outre, le salaire horaire des hommes est plus élevé que celui des femmes parce que les hommes travaillent au sein d'industries et de professions qui offrent une rémunération moyenne supérieure. L'écart tend à se rétrécir, mais, à niveau de scolarité et d'expérience égal, les femmes gagnent moins que les hommes, en partie à cause des emplois qu'elles occupent. Même au sein des catégories d'emplois et de professions qu'on peut utiliser à des fins d'analyse statistique, les hommes gagnent toujours environ 10 % de plus que les femmes. Visiblement, tout dépend de l'interprétation de chaque résidu – l'écart qui subsiste après avoir neutralisé les différences de capital humain, puis l'écart qui subsiste après avoir neutralisé à la fois les différences de capital humain et les caractéristiques des emplois.

---

<sup>37</sup> Marie Drolet, « L'écart persistant : nouvelle évidence empirique concernant l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada », Statistique Canada, Direction des études analytiques, *Documents de recherche*, n° 157, 2000. Les caractéristiques d'emploi comprennent notamment le secteur industriel et la profession.

Comme le fait de neutraliser les caractéristiques des emplois réduit l'écart entre la rémunération des hommes et celle des femmes, on peut en déduire que les femmes sont parfois exclues des meilleurs emplois. On peut aussi en déduire que, compte tenu des contraintes de temps que connaissent les femmes (voir ci-dessus), ces dernières ont tendance à choisir les emplois les plus faciles à coordonner avec le travail d'organisation familiale qu'elles font. Or, ces emplois sont aussi moins bien rémunérés que d'autres (peut-être parce qu'ils sont plus faciles à coordonner avec le travail familial)<sup>38</sup>. Il est possible que les deux facteurs jouent un certain rôle.

Plusieurs raisons permettent donc de considérer les femmes comme des victimes du marché du travail. Elles peuvent être victimes de discrimination; au Canada, il s'agirait sans doute de discrimination statistique, qui porte à généraliser à toutes les femmes les traits de comportement de certaines. Elles peuvent gagner moins que les hommes parce que leur trop grande part des responsabilités relatives à la garde des enfants les oblige à travailler moins longtemps qu'elles le voudraient. Enfin, le partage inégal de ces responsabilités peut entraîner des interruptions de travail qui limitent leurs années d'expérience, essentielles pour espérer voir augmenter son revenu, et réduisent parfois leurs chances d'accéder au haut de l'échelle salariale<sup>39</sup>.

---

<sup>38</sup> Dans le même esprit, dans une étude sur les avocates et les avocats, Karen Robson et Jean E. Wallace (« Gendered inequalities in earnings: A study of Canadian lawyers », *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, n° 38 (2001), p. 75-95) n'ont observé aucune différence de rémunération entre les sexes après avoir neutralisé les variables de l'expérience et des heures de travail. Les avocats possédant une expérience comparable dans la même spécialisation professionnelle gagnaient plus que les avocates parce qu'ils travaillaient plus longtemps. Voir aussi Fiona M. Kay et John Hagan, « Raising the bar: The gender stratification of law-firm capital », *American Sociological Review*, n° 63 (1998), p. 728-743. Signalons que ces analyses comprennent d'importantes marges d'erreur. Par exemple, les catégories professionnelles examinées comprennent plusieurs types d'emplois très différents les uns des autres.

<sup>39</sup> L'article de Trond Petersen et Ishak Saporta, « The opportunity structure for discrimination », *American Journal of Sociology*, n° 109 (2004), p. 852-901, examine en détail les différences de rémunération entre les hommes et les femmes dans une grande société américaine. Après une neutralisation adéquate des autres variables, ils n'ont observé aucun écart de rémunération dû au sexe et aucune preuve de l'existence d'un « plafond de verre ». Leur ouvrage fera sûrement, et avec raison, l'objet d'examen critiques au cours des prochaines années.

Néanmoins, de façon globale, la rémunération des travailleuses à plein temps en année complète s'est rapprochée de celle des hommes. En outre, comme nous l'avons vu, il est évident que le niveau de rémunération offert aux femmes n'a pas découragé celles-ci de prendre part à la main d'œuvre active, bien au contraire. Comme nous l'avons déjà signalé, le taux d'activité des femmes s'est accru, tandis que celui des hommes a chuté. Il ne s'agit pas de nier le fait qui ressort de l'exposé précédent, c'est-à-dire que certaines femmes qui travaillent à temps partiel ou une partie de l'année seulement ont un revenu qui les accule à la pauvreté. Souvent, ces femmes se retrouvent dans cette situation par suite des difficultés particulières associées à leur état de mère de famille monoparentale.

## C. Âge

Malgré la croissance économique soutenue que le pays a connue durant les années 1990, après la récession qui avait marqué le début de cette décennie, le taux global d'activité est demeuré à peu près stable au Canada jusqu'à la toute fin de ces années<sup>40</sup>. Cette stabilité cache cependant des changements assez importants pour certains groupes. Comme nous l'avons vu, de la fin des années 1980 à la fin des années 1990, le taux d'activité des hommes a chuté et ce, quelque soit leur niveau de scolarisation. Les baisses les plus fortes s'observent cependant chez les plus jeunes (de 15 à 24 ans) et les plus âgés (de 55 à 64 ans). C'est également au sein de ces groupes qu'on retrouve la plus forte diminution du taux d'emploi. Les tendances en matière de changement du taux de chômage sont beaucoup moins claires. En général, c'est chez les personnes les moins scolarisées de tous les groupes d'âge qu'on observe les plus fortes hausses du taux de chômage. Toutes ces observations illustrent les tendances à la hausse du taux de chômage et à la baisse du taux d'activité des hommes, de la

---

<sup>40</sup>

Les renseignements qui suivent proviennent des sources suivantes : Picot et Heisz, « Le marché du travail .... », *op cit.*; Heisz, Jackson, et Picot, « Les entreprises gagnantes.... », *op cit.*; et René Morissette, « Les gains cumulatifs chez les jeunes travailleurs », *L'emploi et le revenu en perspective*, hiver 2002, p. 36-44.

fin des années 1980 à la fin des années 1990, et les creux du taux d'activité aux deux extrémités de la gamme d'âge.

Chez les femmes, les tendances diffèrent quelque peu. Le taux d'activité a grimpé dans presque toutes les sous-catégories du *groupe d'âge intermédiaire* (de 25 à 34 ans, de 35 à 44 ans et de 45 à 54 ans), la seule exception étant les diplômées du secondaire de 25 à 34 ans. Il a accusé un léger recul chez les femmes les plus âgées et une forte chute dans la catégorie des 15 à 24 ans. Il semble donc que les jeunes femmes aient subi les mêmes pressions à la baisse du taux d'activité que les jeunes hommes. La catégorie la plus âgée n'affiche pas la hausse observée dans le groupe d'âge intermédiaire, mais n'a pas non plus subi l'important repli observé chez les hommes les plus vieux. Comme chez les hommes, les plus fortes hausses du taux de chômage chez les femmes ont affecté les plus âgées et, surtout, les plus jeunes.

Avant d'essayer de saisir la signification de ces observations, examinons les tendances des changements subis par les revenus. Il en ressort d'abord une chute des revenus relatifs des plus jeunes. Chez les hommes employés à plein temps, le revenu réel médian des groupes d'âge de 18 à 24 ans, de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans a diminué de 1980 à 2000, atteignant un plancher au début des années 1990 pour s'élever à nouveau dans la deuxième partie de la décennie. Seul le groupe des 45 à 64 ans a obtenu un revenu plus élevé à la fin de cette période qu'au début. Le revenu des jeunes hommes a chuté par rapport à celui des plus vieux. Chez les femmes, le revenu réel du groupe le plus jeune a lui aussi diminué, mais moins que celui des jeunes hommes. Le revenu réel de tous les autres groupes d'âge était plus élevé à la fin de la période qu'au début, bien que la catégorie la plus âgée ait profité de la hausse la plus substantielle. Chez les femmes, c'est uniquement dans la catégorie la plus jeune qu'on observe une baisse évidente des revenus par rapport à celui des employées plus âgées.

Trois groupes semblent donc plus affectés que les autres par une dégradation de leur situation sur le marché du travail au cours des quelque dix dernières années : les jeunes hommes, chez qui le taux d'activité et la rémunération, tant relative qu'absolue, ont chuté; les jeunes femmes, qui ont connu une baisse de taux d'activité et de rémunération absolue; et les hommes âgés, qui n'ont connu qu'une baisse de taux d'activité. Que savons-nous des causes de cette dégradation? Est-il approprié de considérer les personnes affectées comme des *victimes*?

Trois raisons expliquent la baisse du taux d'activité des jeunes. Les voici, par ordre d'importance : l'augmentation de la fréquentation scolaire, la diminution du taux d'activité des étudiants et la diminution du taux d'activité des autres jeunes. Picot et Heisz concluent, avec sans doute plus de prudence que le minimum nécessaire, que « Ces taux d'activité réduits chez les jeunes sont probablement liés à la détérioration des possibilités d'emploi » (p. 8). La chute de la rémunération des jeunes par rapport à celle des employés plus âgés tend à confirmer la détérioration de la situation de ceux et celles qui cherchent leur premier emploi sur le marché du travail.

En voulant rester optimiste, on pourrait supposer que l'éducation supplémentaire que les jeunes choisissent à la place du travail entraînera un rattrapage des revenus des jeunes par rapport à celui de leurs aînés, moins scolarisés. Il semble que ce ne soit pas le cas chez les jeunes *hommes*. Mis à part quelques creux et pics, on observe une détérioration de la situation d'emploi de plusieurs cohortes successives. Les plus récentes cohortes mettent plus de temps à dénicher un emploi à plein temps et, quand elles y arrivent, gagnent moins que les précédentes. Résultat, arrivés à l'âge adulte, ces jeunes hommes ont un revenu cumulatif inférieur à celui des cohortes précédentes. La situation des jeunes *femmes* est quelque peu différente. Bien qu'il ait diminué par rapport à celui des femmes plus âgées, leur revenu cumulatif absolu a légèrement progressé. Cette progression s'explique sans doute par une



combinaison de la présence accrue des femmes dans les emplois à plein temps en année complète et de leur représentation en hausse au sein des postes les mieux rémunérés.

Il reste à expliquer la chute du taux d'activité des hommes plus âgés<sup>41</sup>. Il serait facile de l'attribuer principalement au phénomène du « travailleur découragé » : mis à pied, les employés masculins relativement âgés entrevoient peu de possibilités de trouver un nouvel emploi et se retirent du marché du travail. Évidemment, c'est parfois le cas. Le fait que le Canada atlantique possède le taux d'inactivité le plus élevé au pays le confirme. Pourtant, le désavantage relatif du Canada atlantique ne date pas d'hier. Il ne peut expliquer la *tendance*. Il est possible que le phénomène sous-jacent à cette tendance soit le changement institutionnel qui a favorisé les départs à la retraite. À la fin des années 1980, le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Régime de rentes du Québec (RRQ) ont abaissé l'âge minimum d'admissibilité aux prestations. Certaines preuves démontrent en outre une hausse de la participation aux programmes de prestations d'invalidité, lesquelles peuvent remplacer les prestations de retraite pour les personnes qui quittent la main d'œuvre active avant 60 ans. Signalons par ailleurs que, de nos jours, les personnes hautement scolarisées sont presque aussi susceptibles d'être inactives que les employés peu qualifiés, ce qui n'était pas le cas autrefois. Le taux de retraite anticipée est particulièrement élevé chez les gestionnaires, les professionnels et les travailleurs du secteur de l'enseignement, lesquels ont généralement accès à des prestations de retraite supérieures à la moyenne. On peut se demander pourquoi les femmes plus âgées ne se retirent pas du monde du travail en aussi grand nombre que leurs homologues masculins. La réponse est sans doute partiellement liée au fait qu'elles ont consacré en moyenne moins de temps que les hommes au travail rémunéré, ce qui leur promet des revenus de retraite inférieurs.

---

<sup>41</sup> Les renseignements qui suivent sont tirés des sources suivantes : Roman Habtu, « Les hommes de 55 ans et plus : le travail ou la retraite? », *L'emploi et le revenu en perspective* (printemps 2003), p. 50-58; Andrew MacKenzie et Heather Dryburgh, « La vague de départs à la retraite », *L'emploi et le revenu en perspective* (printemps 2003), p. 42-49; Geff Rowe et Huan Nguyen, « Les travailleurs plus âgés et le marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective* (printemps 2003), p. 59-63.

Essentiellement, on peut affirmer que le retrait des hommes âgés du marché du travail semble principalement refléter les choix dont ils disposent plutôt que l'accroissement des désavantages qu'ils subissent. La plupart de ceux qui se retirent ne sont pas des « victimes du marché du travail », mais bien des bénéficiaires du choix que leur apporte une société de plus en plus riche. Les jeunes hommes et, dans une moindre mesure, les jeunes femmes, sont dans une toute autre situation.

## D. Immigrants et membres de minorités visibles

Les hommes appartenant à une minorité visible gagnent moins que les autres Canadiens<sup>42</sup>. Chez les femmes membres de minorités visibles, le désavantage n'est pas toujours aussi évident, mais la différence observée chez les hommes suffit à première vue pour indiquer que la couleur de la peau entraîne des inégalités sur le marché du travail. Cependant, l'interprétation de cette différence soulève les mêmes questions que celles qui se posent au sujet de la différence de revenus entre les sexes : La différence s'explique-t-elle en partie par le potentiel de capital humain? Est-elle associée aux différences entre les secteurs industriels et les professions? Que *signifient* ces différences? En réponse à la première question, les études indiquent généralement qu'en neutralisant le facteur capital humain, on réduit en moyenne le désavantage des membres de minorités visibles nés au pays, mais on *augmente* celui des immigrants issus de minorités visibles, qui composent actuellement la majeure partie de la population appartenant à des minorités visibles. Quant aux effets du secteur industriel et de la

---

<sup>42</sup> Voir en particulier Arnold deSilva, *Les gains des immigrants : une analyse comparative*, Conseil économique du Canada, 1992; Krishna Pendakur et Ravi Pendakur, « The colour of money: Earnings differentials among ethnic groups in Canada », *Revue canadienne d'économique*, n° 31 (1998), p. 518-548; Peter S. Li, « Earnings disparities between immigrants and native-born Canadians », *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, n° 37 (2000), p. 289-311; Jeffrey G. Reitz, « Immigrant skill utilization in the Canadian labour market: Implications of human capital research », *Journal of International Migration and Integration*, n° 2 (2001), p. 347-378.

profession, ils ont tendance à réduire le désavantage des deux catégories de minorités visibles en matière de revenus, mais les études ne s'accordent pas sur l'ampleur de cette réduction.

Comment interpréter toutes ces données? On estime souvent qu'elles sont signes de discrimination. Les recherches menées par Henry et Ginsburg au cours des années 1980 ont fortement contribué à répandre ce point de vue<sup>43</sup>. Ces recherches ont conclu que, face à deux candidats également qualifiés, l'un blanc et l'autre appartenant à une minorité visible, les employeurs de Toronto étaient portés à choisir le premier. En fait, la question n'est pas si simple. Une duplication subséquente des travaux de Henry et Ginsburg a permis de conclure que la décision des employeurs dépendait beaucoup plus des compétences linguistiques et de l'accent du candidat que de la couleur de sa peau. Comme cette interprétation est fortement contestée<sup>44</sup>, il faut en tenir compte à la lumière des autres recherches sur les désavantages salariaux des membres de minorités visibles.

Le fait est que le capital humain des immigrants issus de minorités visibles rapporte moins que celui des autres Canadiens, ce qui pourrait être un signe de discrimination. Cependant, les recherches démontrent que le capital humain des immigrants de minorités visibles ayant terminé leurs études au Canada a de fortes chances de se voir aussi bien rémunéré que celui des autres Canadiens. Ce qui semble poser un problème, c'est la confiance que les employeurs accordent envers les titres de compétences acquis dans les pays du tiers monde. Jusqu'ici, aucune étude n'indique si le scepticisme des employeurs est fondé. Signalons en outre que le désavantage salarial des immigrants appartenant à des minorités visibles s'explique en grande partie par le type d'industries et de professions au sein desquelles ils travaillent le plus souvent. La question qui se pose est donc la suivante : Que mesure-t-on en

---

<sup>43</sup> Frances Henry et Effie Ginsburg, *Who Gets the Work? A Test of Racial Discrimination in Employment*, Toronto, Social Planning Council of Metro Toronto, 1985.

<sup>44</sup> Jeffrey G. Reitz, *The Illusion of Difference: Realities of Ethnicity in Canada and the United States*, Toronto, Institut C.D. Howe, 1994, p. 84-85; Jeffrey G. Reitz, « Statistics on racial discrimination in Canada », *Policy Options*, mars 1993, p. 32-36; K.E.A. de Silva et D. L. Palmer, « A reply to Reitz », *Policy Options*, mars 1994, p. 3-7; Jeffrey Reitz, « A comment on de Silva and Palmer », *Policy Options*, mars 1994, p. 7-9.

considérant l'industrie et la profession? Peut-être un écart entre l'accès aux meilleurs et aux pires emplois, suivant les théories de la segmentation du marché du travail que nous avons déjà abordées. Cependant, les professions et les secteurs industriels varient dans la mesure où le travail qu'ils offrent ajoute une plus-value au capital humain de ceux et celles qui en font partie, c'est-à-dire qu'ils varient quant à la *formation* offerte. Si, par exemple, un réfugié se voit confiné dès son arrivée à un emploi non spécialisé en raison de sa difficulté à comprendre l'une ou l'autre des langues officielles du Canada, cet immigrant passe aussi à côté de la formation associée aux emplois plus spécialisés, formation qui lui permettrait de valoriser son capital humain. L'interprétation des effets de l'industrie et de la profession sur la rémunération est équivoque. Enfin, l'effet du statut des immigrants de minorités visibles sur leur revenus varie d'un groupe à l'autre. Reitz signale qu'en ce qui a trait à leurs revenus, les immigrants chinois de sexe masculin sont presque deux fois plus pénalisés que les Philippins<sup>45</sup>. DeSilva indique que certaines catégories d'immigrants de minorités visibles ne sont aucunement pénalisés<sup>46</sup>. On ne peut expliquer clairement pourquoi certaines personnes qu'on ne peut qualifier de « blanches » subissent de la discrimination, alors que d'autres n'en subissent pas<sup>47</sup>.

On peut cependant examiner les tendances des revenus des immigrants. Avant 1965, les immigrants devaient travailler environ 15 ans pour rattraper les travailleurs canadiens de souche. Depuis, la période de rattrapage s'est graduellement rallongée<sup>48</sup>. D'après des calculs

---

<sup>45</sup> *Ibid.*, p. 360.

<sup>46</sup> deSilva, *Earnings of Immigrants*, *op.cit.*

<sup>47</sup> L'article de Richard A. Wanner, « Prejudice, profit, or productivity: Explaining returns to human capital among male immigrants to Canada », *Études ethniques au Canada*, n° 30 (1998), p. 24-55, rend compte des différentes formes de discrimination.

<sup>48</sup> Michael Baker et Dwayne Benjamin, « The performance of immigrants in the Canadian labour market », *Journal of Labour Economics*, n° 12 (1994), p. 369-405; David E. Bloom, Gilles Grenier, et Morley Gunderson, « The changing labour market position of Canadian immigrants », *Revue canadienne d'économie*, n° 28 (1995), p. 987-1005; Hugh M. Grant et Ronald R. Oertel, « Diminishing returns to immigration? Interpreting the economic experience of Canadian immigrants », *Études ethniques au Canada*, n° 30 (1998), p. 56-76; Marc Frenette et René Morissette, « Convergeront-ils un jour? Les gains des travailleurs immigrants et de ceux nés au Canada au cours des dernières décennies », Statistique Canada, *Documents de recherche*, n° 215, 2003; Garnett Picot, « Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles », Statistique Canada, *Documents de recherche*, n° 222, 2004.

récents, les revenus des dernières cohortes d'immigrants arrivées au pays ne rattraperont jamais ceux des Canadiens. Comme ces cohortes d'immigrants comptent également la plus forte concentration de personnes appartenant à des minorités visibles, il est facile d'expliquer la détérioration relative de leurs revenus par la discrimination.

C'est une interprétation plausible, mais qui comporte aussi certaines limites. Le succès des immigrants, qu'ils soient ou non membres de minorités visibles, dépend des conditions économiques du pays au moment de leur arrivée. Le début des années 1980 et celui des années 1990 ont vu le pays sombrer dans des récessions plus graves (mais de façons différentes) que toute autre récession de l'après-guerre. Les immigrants débarqués en pleine période de difficultés économiques ont sûrement eu beaucoup de mal à acquérir le type d'expérience canadienne qui a permis aux précédentes cohortes d'immigrants d'accroître leur revenu à un rythme suffisant pour rattraper les travailleurs nés au Canada. Bloom, Grenier et Gunderson (p. 1000) soulignent que la croissance des revenus de tous les immigrants, y compris ceux venus d'Europe et des États-Unis, a subi un ralentissement durant les années 1980.

Par ailleurs, les immigrants ne sont pas les seuls nouveaux arrivants sur le marché du travail; il y a aussi les jeunes. Comme nous l'avons vu, les revenus relatif et absolu des plus récentes cohortes de jeunes travailleurs ont fortement chuté. Or, le revenu des immigrants a baissé de façon très semblable à celui des jeunes Canadiens de souche<sup>49</sup>. En analysant ce processus en détail, on observe que, bien que le salaire de départ des immigrants ait fortement chuté au cours des années 1980 et encore plus au cours des années 1990, les Canadiens de souche nouvellement arrivés sur le marché du travail ont subi environ la moitié de cette baisse<sup>50</sup>. Les reste de la baisse s'explique par le changement de la composition des cohortes

---

<sup>49</sup> Picot et Heisz, « Le marché du travail .... », *op cit.*, p.20.

<sup>50</sup> David A. Green et Christopher Worswick, « Immigrant earnings profiles in the presence of human capital investment: Measuring cohort and macro effects », manuscrit non publié, septembre 2003.

d'immigrants. En effet, l'expérience de travail acquise à l'étranger par les immigrants non européens a un effet presque nul sur leur revenu.

Les immigrants de sexe masculin gagnent moins que leurs homologues blancs nés au pays et leur revenu relatif est en baisse. On peut attribuer cette situation en partie à la discrimination, mais la preuve en ce sens n'est pas accablante.

## E. Travail dangereux pour la santé

Les emplois peuvent avoir des conséquences, parfois graves, sur la santé. De façon pratique, nous pouvons en distinguer trois sortes : les accidents du travail; les « risques insidieux », surtout associés à l'utilisation de produits chimiques; et le stress.

Certains emplois comportent un risque de décès, de blessure grave ou de mutilation beaucoup plus élevé que la moyenne. Même dans les professions les plus dangereuses, la probabilité est faible. Toutefois, le risque existe bien, surtout pour les cols bleus des secteurs de la construction, de l'exploitation minière et forestière, de l'agriculture et de la fabrication de biens durables. Dans ces emplois, principalement occupés par des hommes<sup>51</sup>, il est relativement aisé de reconnaître les risques. Les personnes qui utilisent de l'équipement lourd, travaillent en hauteur ou œuvrent dans un environnement à haute tension, par exemple, connaissent presque certainement les risques associés à leur travail et tiennent sans doute compte de ces risques dans leurs décisions d'emploi. Par conséquent, tout indique que la rémunération incorpore un écart compensateur dans les emplois comportant des risques de

---

<sup>51</sup>

On retrouve des preuves convaincantes des différences entre les accidents du travail subis par les hommes et les femmes dans J. Paul Leigh, Steven Markowitz, Marianne Fahs, et Phillip Landrigan, *Costs of Occupational Injuries and Illnesses*, Ann Arbor, University of Michigan Press, 2000, p. 237. Il est peu probable que les différences entre les sexes au Canada soient très éloignées de celles observées aux États-Unis.

blessure grave ou mortelle. Certaines preuves à cet effet indiquent qu'il existe une forte prime associée au risque au Canada<sup>52</sup>.

Comme on peut mesurer la fréquence des accidents qui font des victimes, les gouvernements sont en mesure de réagir en formulant des politiques imposant des coûts aux employeurs qui offrent des emplois dangereux. Il est important de le faire, car les gens font preuve de biais dans leur estimation des risques<sup>53</sup>. Ils surestiment la probabilité d'événements rares (être victime d'un accident mortel au travail) et sous-estiment la probabilité d'événements plus fréquents (subir des blessures au travail). Cette situation justifie une intervention gouvernementale. Au Canada (et ailleurs), les mesures de sécurité d'emploi et les prestations accordées aux personnes blessées sont financées par l'imposition d'une « tarification par incidence » aux sociétés. Selon ce système, les primes patronales varient en fonction de l'incidence d'accidents. Normalement, les règlements gouvernementaux donnent aux travailleuses et aux travailleurs le droit de refuser un travail dangereux<sup>54</sup>. Certains emplois comportent inévitablement un risque de blessure supérieur à la moyenne, mais le fait qu'il existe des preuves assez claires des risques associés à chaque emploi peut permettre aux employés d'en tirer un salaire plus élevé en compensation, et aux gouvernements d'élaborer des politiques visant à réduire les risques et à indemniser les blessés.

Les « risques insidieux » sont plus compliqués. De graves dommages pour la santé peuvent résulter de l'exposition à long terme à certaines substances. L'industrie chimique est évidemment le lieu privilégié pour ce genre de problème, mais ce n'est certainement pas le seul. Les travailleurs de la construction qui rénovent un bâtiment risquent d'être exposés à l'amiante. Dans certaines usines de pâtes et papiers, les employés sont exposés au chlore et

---

<sup>52</sup> Morley Gunderson et Douglas Hyatt, « Workplace risks and wages: Canadian evidence from alternative models », *Revue canadienne d'économique* n° 34 (2001), p. 377-395.

<sup>53</sup> Voir W. Kip Viscusi, « The values of risks to life and health », *Journal of Economic Literature*, n° 31 (1993), p. 1912-1946.

aux vapeurs de chlore. Le nettoyage à sec nécessite l'emploi de produits chimiques puissants. Certains fongicides et pesticides utilisés de nos jours en agriculture sont fort toxiques. La liste des exemples est sans fin. Le problème, c'est qu'il est difficile de quantifier ces types de risques. La méthode la plus courante consiste à comparer la mortalité de différents groupes professionnels et de l'associer à l'exposition à une substance. Cependant, cette analyse présente tellement de difficultés méthodologiques que les valeurs de mortalité supplémentaire varient énormément<sup>55</sup>. En outre, certains effets à long terme ont parfois des répercussions plus importantes sur la qualité de la vie que sur la probabilité de décès. Il faut aussi tenir compte de la morbidité, beaucoup plus difficile à mesurer que la mortalité.

Les risques insidieux sont ceux dont les effets n'apparaissent pas immédiatement. Les gouvernements ont réagi à ces risques en créant des organismes pour réglementer les substances dangereuses. Ces organismes exigent que les entreprises étiquettent les produits, en décrivant notamment les effets toxiques potentiels, et informent les employés des risques associés à l'exposition à ces produits<sup>56</sup>. Certaines lois garantissent aussi la réaffectation des employés qui disposent d'un certificat médical attestant du risque lié à leur emploi. (En pratique, ce sont surtout les femmes enceintes qui font valoir ce droit.) Le fait de disposer d'une liste des substances dangereuses permet aux employés de tenir compte de l'exposition à ces substances dans l'établissement de leur salaire et les demandes de transfert, si nécessaire. Malheureusement, la définition des dangers nécessite soit une connaissance préalable, basée sur l'expérience, des effets d'une substance, soit une accumulation de symptômes apparents. Chaque année, une multitude de nouvelles substances chimiques apparaissent sur le marché. Il est très difficile de déterminer l'étiquette que doit porter chacune d'entre elles. À cause du

---

<sup>54</sup> Voir par exemple Paul Lanoie, « Safety regulation and the risk of workplace accidents in Quebec », *Southern Economic Journal*, n° 58 (1992), p. 950-965.

<sup>55</sup> Voir par exemple Peter Dorman, *Markets and Mortality: Economics, Dangerous Work, and the Value of Life*, Cambridge, Cambridge University Press, 1996, p. 16-18.

<sup>56</sup> James W. McLellan, « Hazardous substances and the right to know in Canada », *Revue internationale du travail*, n° 128 (1989), p. 639-650.



décalage entre l'introduction de nouvelles substances et la détermination de leurs effets toxiques, il est pratiquement inévitable que certains employés subissent une exposition dangereuse pour leur santé.

Les effets insidieux ne sont pas l'apanage des produits chimiques et autres substances toxiques. Les microtraumatismes répétés (y compris le syndrome du canal carpien), un problème bien connu dans les industries de la viande, apparaissent aujourd'hui chez les cols blancs qui passent beaucoup de temps au clavier d'un ordinateur.

Tout indique que l'exposition aux *substances* dangereuses est un risque qui touche les hommes de façon disproportionnée. La probabilité de retrouver des produits chimiques et minéraux toxiques est plus élevée dans l'industrie lourde, qui emploie principalement des hommes, qu'ailleurs. Si on élargit la catégorie des risques insidieux pour y inclure l'air vicié qui stagne dans les immeubles de bureaux et les microtraumatismes répétés, la proportion de femmes exposées s'accroît considérablement. Une étude réalisée aux États-Unis indique qu'un nombre disproportionné de Noirs et d'Hispaniques sont exposés à toutes sortes de risques professionnels<sup>57</sup>. En outre, tout indique que la forte probabilité de dangers pour la santé et la sécurité fait partie des caractéristiques propres aux « mauvais » emplois. Par contre, il y a de bonnes raisons de croire que l'application des règlements en matière de santé et de sécurité est plus efficace dans les milieux syndicalisés<sup>58</sup>. Les employés non syndiqués qui occupent des emplois dangereux pour la santé et la sécurité sont particulièrement vulnérables.

On retrouve dans le *stress* deux caractéristiques des risques insidieux, décrits ci-dessus : il peut être cumulatif et se mesure très difficilement. En pratique, le concept du stress englobe toute une gamme d'aspects du travail qu'on peut trouver désagréables : le besoin

---

<sup>57</sup>

James Robinson, « Exposure to occupational hazards among hispanics, blacks, and non-hispanic whites in California », *American Journal of Public Health*, n° 79 (1989), p. 629-630.

d'acquérir de nouvelles compétences, le risque d'accident ou de blessure, la sous-utilisation des compétences, la perception d'inégalité dans la rémunération, etc. On *pourrait* éventuellement établir une relation entre ces aspects et la question du contrôle des employés, autour de laquelle s'articule la définition technique du stress<sup>59</sup>, mais l'utilité d'une telle démarche est douteuse. La plupart des emplois comportent des caractéristiques désagréables qui peuvent avoir des effets psychologiques sur les travailleuses et les travailleurs. Les emplois diffèrent quant à la fréquence des divers agents stressants potentiels. Les professionnels et les gestionnaires, par exemple, sont plus susceptibles d'affirmer qu'ils travaillent trop longtemps, tandis que les travailleurs manuels parleront du risque d'accident ou de blessure rattaché à leur emploi. Les professionnels de la santé font état à la fois d'un nombre d'heures excessif et d'un risque d'accident ou de blessure. Au quotidien, on tient pour acquis qu'un travail stressant est dangereux. Or, les recherches sont plus nuancées à ce sujet.

La plupart des études établissent une très faible corrélation (de 0,1 à 0,3) entre les événements stressants de la vie et l'incidence de troubles de la santé mentale. Il semble que deux événements également stressants aient des effets extrêmement différents d'une personne à l'autre, ce qui porte à croire que la *vulnérabilité* pourrait jouer un rôle plus grand que certains agents stressants dans l'apparition de symptômes comme l'anxiété<sup>60</sup>. La plupart des gens connaissent des périodes de stress. Dépendant de leur capacité à y faire face, le stress engendre chez certains l'anxiété, la dépression ou des maux de tête. Les personnes qui vivent des événements stressants sans pouvoir compter sur un soutien social, qui sont soumises à

---

<sup>58</sup> Dans Dorman, *Markets and Mortality*, *op. cit.*, l'auteur explique l'inefficacité de l'application des règlements en matière de santé et de sécurité aux États-Unis par l'absence relative de syndicats. Il est intéressant de souligner que les syndicats ne semblent pas avoir d'effet sur l'importance de l'augmentation salariale qui compense le risque associé à certaines tâches. Voir Felice Martinello et Ronald Meng, « Workplace risks and the value of hazard avoidance », *Revue canadienne d'économique*, n° 25 (1992), p. 333-345.

<sup>59</sup> Voir Cara Williams, « Sources de stress en milieu de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, juin 2003, p. 5-12.

<sup>60</sup> Pour un examen pratique des questions abordées dans les deux paragraphes qui suivent, voir R. Jay Turner, Blair Wheaton, et Donald A. Lloyd, « The epidemiology of social stress », *American Sociological Review*, n° 60 (1995), p. 104-125.

des agents stressants incontrôlables (p. ex. la perte d'emploi de leur conjoint plutôt que la leur) ou qui ont tendance à accepter les événements stressants avec fatalisme plutôt que d'essayer de changer le cours des choses sont plus susceptibles que les autres de présenter des symptômes psychologiques négatifs. En outre, même si on trouvait une forte corrélation entre le stress au travail et les symptômes de détresse, il serait très difficile d'établir le sens du lien de causalité. Les personnes atteintes de problèmes psychologiques préexistants risquent de se voir reléguées aux emplois stressants et peu attrayants si les employeurs, connaissant leurs difficultés, hésitent à les embaucher.

Il est possible que la plupart des études existantes sous-estiment la force de la relation entre le travail, le stress et la détresse psychologique en raison de la difficulté de mesurer aussi bien le stress que la détresse. Certains documents<sup>61</sup> tendent à confirmer cette hypothèse. Quoiqu'il en soit, il y a de bonnes raisons de croire que, dans l'ensemble, les inquiétudes du public quant au stress engendré par le travail sont exagérées.

Compte tenu de ces réserves, que savons-nous du stress professionnel<sup>62</sup>? Comme nous l'avons vu ci-dessus, les professionnels et les gestionnaires indiquent que leurs heures de travail sont longues, tandis que les travailleurs manuels font état du risque d'accident et de blessure auquel ils sont soumis. De façon générale, le travail répétitif semble particulièrement stressant, d'autant plus si le rythme de travail est imposé par une machine. Abstraction faite de cette cause, les emplois peuvent comporter toute un éventail de caractéristiques qu'on peut qualifier de stressantes. Parmi les sources de stress, mentionnons : la responsabilité pour le bien-être et la sécurité des autres (policiers et contrôleurs des trains); les tâches à complexité très limitée (travailleurs non spécialisés); un besoin de concentration de beaucoup supérieur à

---

<sup>61</sup> Au sujet des indicateurs de stress et de détresse dans les questionnaires, voir Turner, Wheaton, et Lloyd, « Epidemiology of social stress », *op. cit.*; pour un exemple d'utilisation d'indicateurs physiologiques du stress, voir Robert D. Caplan, Sidney Cobb, John R.P. French, Jr., R. Van Harrison, et S.R. Pinneau, Jr., *Job Demands and Worker Health: Main Effects and Occupational Differences*, Washington, D.C., U.S. Department of Health, Education and Welfare, 1975.

la normale (contrôleurs aériens); le conflit de rôles (contrôleurs des trains ayant affaire à la fois aux conducteurs de locomotive et aux clients insatisfaits); l'ambiguïté des rôles (programmeurs d'ordinateurs ou travailleurs scientifiques à qui on impose parfois des normes de rendement confuses); la précarité de l'emploi (monteurs et opérateurs de machines, chez qui le risque de mise à pied est élevé); la sous-utilisation des capacités (ici encore, monteurs et opérateurs de machines); la perception d'inégalité de la rémunération (il semble que les comptables, qui sont au courant du salaire des autres employés, soient particulièrement susceptibles de se considérer mal rémunérés); et l'impossibilité de prendre part aux décisions (monteurs et opérateurs de machines).

Lorsqu'on essaie d'inclure tous les agents stressants, qu'ils originent du travail ou des autres sphères de la vie, on observe une relation assez forte entre la profession et le stress : ceux et celles qui œuvrent dans les professions les plus lucratives ont un niveau de stress global inférieur à celui des travailleuses et des travailleurs manuels non spécialisés. Cependant, la plus grande source de stress est de loin la vie privée : les conflits entre conjoints, les problèmes avec les enfants, la maladie, surtout à long terme, le divorce, le décès d'un ami intime ou d'un membre de la famille. Les employés peu qualifiés souffrent plus du stress et présentent plus souvent des symptômes de dépression que les autres<sup>63</sup>. Il est probable que cette situation tienne en partie du fait qu'ils occupent des emplois plus stressants, mais aussi que les autres aspects de leur vie soient plus stressants et qu'ils soient plus *vulnérables*, peu dotés de réseaux capables de leur fournir le soutien social dont ils ont besoin pour faire face au stress et peu disposés à régler les problèmes à cause du fatalisme avec lequel ils envisagent ceux-ci. Autrement dit, le lien qui unit l'expérience de travail, le stress et les conséquences psychologiques négatives est très complexe. Le taux relativement élevé de dépression chez les

---

<sup>62</sup> Les renseignements contenus dans le présent paragraphe et le suivant sont tirés de Caplan et coll., *Job Demands*, *op.cit.*, p. 118-132.

<sup>63</sup> Turner et coll., « The epidemiology of social stress », *op cit.*, p. 112, 117.

personnes qui occupent un emploi non spécialisé reflète particulièrement le désavantage général qu'elles subissent, et non seulement les effets immédiats des expériences de travail.

Comme nous l'avons mentionné (en signalant toutefois que chaque cas est sujet à interprétation), plusieurs études démontrent que les femmes, les jeunes et les immigrants appartenant à des minorités visibles sont défavorisés en matière d'emploi et de revenus. Ce désavantage sur le marché du travail est-il aggravé par les conséquences de l'exposition au stress?

Les femmes se disent plus stressées que les hommes. En outre, elles sont plus susceptibles de faire état de symptômes et de troubles liés à la dépression et d'autres affections psychologiques que l'on associe de près ou de loin au stress. Une partie de la différence entre les niveaux de stress des deux sexes semble liée au fait que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de signaler un stress originaire d'un événement de la vie de quelqu'un d'autre. Cependant, il est facile de relier l'incidence accrue du stress chez les femmes aux expériences de travail<sup>64</sup>. Les femmes travaillent moins que les hommes et, généralement, au sein d'organisations plus petites. Certains suggèrent la possibilité que les femmes soient plus souvent regroupées dans les types d'emplois qui offrent peu d'autonomie. Or, l'autonomie semble contribuer à réduire l'incidence du stress relié au travail. Il serait donc possible que les travailleuses soient sujettes à un stress plus grand que les travailleurs parce qu'elles se retrouvent surtout dans les emplois les plus stressants. On peut également croire qu'elles affichent plus de stress et de symptômes connexes que les hommes parce que les effets d'un travail tout aussi stressant pour les deux sexes s'accroissent chez les femmes, en raison de la part disproportionnée des responsabilités à l'égard des enfants qui leur revient. Quelle qu'en soit la raison, on retrouve *de fait* une plus forte incidence de symptômes psychologiques

associés au stress chez les femmes que chez les hommes, et il est possible que leurs expériences de travail aient un rôle à jouer dans l'apparition de ces symptômes.

Dans les tranches d'âge où se trouvent habituellement les personnes qui travaillent, la fréquence des événements stressants de la vie est aussi relativement élevée chez les jeunes de 18 à 25 ans, tout comme l'incidence des symptômes de dépression. Toutefois, les analyses multivariées indiquent que la forte incidence de dépression ne peut s'expliquer par une forte incidence de stress. Autrement dit, les jeunes qui vivent des événements stressants ne sont pas plus portés à afficher des symptômes de dépression que ceux qui vivent des expériences moins stressantes. Il en va de même pour les personnes âgées<sup>65</sup>.

À ce sujet, il existe peu de recherches sur les membres de minorités visibles. Même aux États-Unis, malgré la vaste tradition universitaire qu'on y retrouve, « peu de recherches ont été consacrées aux relations entre la race, les conditions macroéconomiques, les caractéristiques d'emploi et la détresse »<sup>66</sup>. Nous savons que les revenus des immigrants issus de minorités visibles sont inférieurs à ceux des autres travailleurs parce que, en moyenne, le taux de revenu par rapport au capital humain acquis à l'étranger est inférieur. Comme l'éducation et l'expérience sont les principaux critères de présélection donnant accès aux « bons » emplois, les immigrants de minorités visibles qui ont reçu une éducation et une formation dans leur pays d'origine sont généralement relégués aux mauvais emplois, porteurs de faible rémunération, d'une autonomie limitée et d'un fort degré d'insécurité financière. Cette situation *pourrait* entraîner un fort taux de dépression ou d'autres conséquences psychologiques négatives causées par le stress. Mais ce n'est pas nécessairement le cas. Tout dépend de la *vulnérabilité*

---

<sup>64</sup> Les sections qui suivent sont principalement inspirées des sources suivantes : Mark Taussig, « Work and mental health », in Carol S. Aneshensel et Jo C. Phelan (dir.), *Handbook of the Sociology of Mental Health*, New York, Plenum Publishers, 1999, p. 255-274; et Mary Clare Lennon, « Work and unemployment as stressors », in Allan V. Horwitz et Teresa L. Scheid (dir.), *A Handbook for the Study of Mental Health: Social Contexts, Theories, and Systems*, Cambridge, Cambridge University Press, 1999, p. 284-294.

<sup>65</sup> Turner, Wheaton, et Lloyd, « The epidemiology of social stress », *op.cit.*, p. 118.

<sup>66</sup> Taussig, « Work and mental health », *op.cit.*, p. 267.

des immigrants de minorités visibles. Nous savons que les effets négatifs du stress se manifestent le plus souvent chez les gens dépourvus de soutien social. Si les membres de minorités visibles ont une famille ou une collectivité pour les soutenir, ils peuvent arriver à neutraliser les effets négatifs du stress au travail. Il est probable que ce soit le cas de nombreuses personnes appartenant à des minorités visibles. En outre, il est fort possible que ce soutien de la famille et de la collectivité varie d'un groupe de minorité visible à l'autre.

Les blessures mortelles et autres, les risques insidieux et le stress sont donc répartis de façon inégale au sein de la main d'œuvre. Dans une certaine mesure, les écarts compensateurs rajustent les salaires pour tenir compte du risque d'accident et de blessure. Peut-on raisonnablement considérer cette indemnisation comme étant adéquate? Supposons que, par le salaire basé sur le rendement ou un autre mécanisme, on crée une distinction entre les bons et les mauvais emplois et que les mauvais emplois soient partiellement caractérisés par un risque accru de décès ou de blessure. Supposons en outre que l'arbitraire, du type qu'implique la discrimination statistique, joue un certain rôle dans l'attribution des bons et des mauvais emplois à différentes personnes. En présence de ces deux conditions, on ne peut sûrement pas s'attendre à ce que le rajustement des salaires compense totalement le risque de blessure et de décès.

Le problème est encore plus grave en ce quand on a affaire à des risques insidieux. On peut le pallier en grande partie par l'étiquetage et l'information<sup>67</sup>, mais de nouveaux risques émergent continuellement, souvent causés par de nouveaux composés chimiques, mais provenant aussi de sources ergonomiques (comme le syndrome du canal carpien résultant du travail au clavier); le processus d'information sur les risques a tendance à prendre du retard par rapport à l'apparition des risques. En outre, ces risques s'accumulent souvent dans les

---

<sup>67</sup> C'est ce que défendent de façon assez convaincante W. Kip Viscusi, *Risk by Choice: Regulating Health and Safety in the Workplace*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press, 1983; et W. Kip Viscusi et Wesley A. Magat, *Learning about Risk: Consumer and Worker Responses to Hazardous Information*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press, 1987.

« mauvais » emplois et, comme ils sont difficiles à mesurer, ils sont moins susceptibles que les blessures et les décès de résulter en une indemnisation adéquate des travailleurs. Sans doute est-ce aussi le cas des agents stressants en milieu de travail. On dispose d'une quantité limitée de preuves établissant un lien entre les agents stressants en milieu de travail et la détresse psychologique, mais on ne peut écarter cette possibilité. Il faut particulièrement s'inquiéter lorsque les effets d'un milieu de travail stressant sont aggravés par la présence d'autres sources de stress (habituellement plus importantes) ailleurs qu'au travail, une situation que beaucoup de femmes qui assument de grandes responsabilités en matière de garde d'enfants sont appelées à connaître.

#### IV. Aide aux victimes : la politique canadienne

Au Canada, le niveau de vie moyen est parmi les plus élevés au monde. Au bout du compte, c'est grâce au fonctionnement de l'économie canadienne. Les gouvernements peuvent redistribuer les revenus, et le font, mais pour cela, ils doivent posséder des richesses. C'est l'économie canadienne qui engendre ces richesses. Pourtant, certains pays sont à peu près aussi riches que le Canada, ou même plus. Aux États-Unis et en Irlande, le revenu par habitant est supérieur à celui du Canada. Dans la plupart des autres pays d'Europe de l'Ouest, le revenu par habitant est assez semblable à celui du Canada<sup>68</sup>. Dans tous ces pays, le jeu des forces du marché prédomine. Dans ce vaste contexte résident cependant d'importantes variations entre les politiques gouvernementales. Les pays riches de l'OCDE diffèrent quant à la quantité d'interventions gouvernementales visant à modifier et à limiter les marchés, aux formes que prennent ces interventions et au volume des transferts nécessaires pour modifier leur effet de distribution. Ces pays peuvent offrir des exemples de politiques qu'on pourrait mettre en

---

<sup>68</sup> On peut facilement consulter les données à cet effet dans les *Comptes nationaux de l'OCDE*, Volume 1.



pratique pour améliorer la situation de ceux et celles qui sont incapables de profiter adéquatement du marché du travail.

Dans les sections précédentes du présent document, nous avons décrit certains groupes qu'on pourrait qualifier, pour une raison ou une autre, de victimes du marché canadien du travail. Un grand nombre de parents de famille monoparentale, principalement des femmes, sont sans emploi et (ou) ne reçoivent qu'un faible revenu. Les nouveaux arrivants sur le marché du travail, soit les jeunes (les jeunes hommes surtout) et les immigrants, débutent sur le marché du travail avec une rémunération inférieure à celle de leurs prédécesseurs. Au Canada, contrairement aux États-Unis, l'écart entre les employés qualifiés et peu qualifiés ne s'est pas accru, mais on peut interpréter le revenu décroissant des jeunes et des immigrants comme une conséquence de l'aggravation de la situation des travailleurs peu qualifiés, tout comme la tendance des hommes peu qualifiés à se retirer de la main d'œuvre active<sup>69</sup>. Certaines preuves démontrent le regroupement des caractéristiques d'emploi défavorables, y compris la précarité et les risques de maladie professionnelle. On peut soutenir que les femmes, à certaines périodes de leur vie professionnelle, subissent un niveau de stress accru dû au poids combiné du travail rémunéré et de la garde des enfants. Dans la mesure où elles font face à ces difficultés en se retirant de la main d'œuvre active, il en résulte en moyenne une réduction permanente de leurs perspectives de revenus à long terme. Dans la présente section, nous examinerons les politiques canadiennes en matière de travail qui pourraient aider ces victimes. Dans la section suivante, nous comparerons l'approche canadienne en matière de politiques avec celle de quelques autres pays riches de l'OCDE.

---

<sup>69</sup> Dans Daniel Boothby et Yves Gingras, *Les conditions du marché du travail se sont-elles détériorées pour les travailleurs peu qualifiés au Canada?* Ottawa, Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, 1998, les auteurs concluent ainsi (p. 31) : « il y a eu une certaine détérioration au chapitre de l'accès à l'emploi pour le segment le moins qualifié de la population active canadienne, soit les personnes comptant entre 0 et 8 ans de scolarité. Cette détérioration se manifeste au niveau de l'accès au marché du travail et à l'emploi, mais non pas dans la rémunération des personnes employées. »

En gros, il existe trois sortes de mesures capables de régler les problèmes mentionnés ci-dessus. Il y a d'abord les politiques conçues pour faciliter les transitions au sein du marché du travail. L'information, l'éducation et la formation préparent à l'emploi les nouveaux arrivants sur le marché du travail et ceux qui y reviennent après une absence. Comme nous le verrons plus loin, ces politiques prennent parfois des formes coercitives. Les politiques peuvent aussi faciliter les retraites temporaires (congé parental) ou permanentes (retraite anticipée) de la vie professionnelle. Ensuite, on retrouve l'assurance-emploi et l'aide sociale, qui atténuent les difficultés économiques résultant de la perte d'emploi ou des emplois mal rémunérés. Enfin, il existe toutes sortes de règlements qui définissent les obligations et les interdictions visant les employeurs. Parmi les obligations, mentionnons par exemple l'étiquetage des produits dangereux et parmi les interdictions, celle de licencier un employé pour des motifs économiques sans préavis raisonnable. On peut aussi prendre des règlements dans le but de favoriser la syndicalisation, laquelle aide souvent les employés à se protéger. Le Canada s'est doté de politiques qui répondent à chacun de ces objectifs.

## A. Les changements de situation sur le marché du travail

En ce qui a trait à *l'arrivée sur le marché du travail*, le Canada se place actuellement en première place au sein des pays de l'OCDE quant à la proportion de cohortes pertinentes qui terminent leurs études secondaires, en grande partie financées par l'État<sup>70</sup>. Nous investissons beaucoup dans le développement des compétences. Les jeunes Canadiens devraient être aussi bien préparés à accéder au marché du travail que les jeunes de toute autre société.

Les dépenses consacrées à l'éducation post-secondaire se fondent dans les « politique d'intervention directe sur le marché du travail », conçues pour faire travailler les gens plutôt que

---

<sup>70</sup> Philippe Massé, Richard Roy, et Yvan Gingras, *L'évolution de la structure des compétences de l'emploi au Canada*, Ottawa, Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, R-99-7E, 1998, p. 32.

leur offrir un soutien du revenu lorsqu'ils sont en chômage. Les Centres de ressources humaines du Canada et leurs équivalents provinciaux servent d'intermédiaire entre les employeurs et les éventuels candidats à l'emploi. Il existe « une mosaïque d'initiatives ad hoc et de programmes semi-permanents » qui offrent une formation à l'emploi et financent la recherche d'emploi<sup>71</sup>. La plus connue des initiatives fédérales de recyclage professionnel s'adressait aux travailleurs licenciés de l'industrie de l'acier. L'assurance-emploi offre un soutien au recyclage et le financement des frais de déménagement encourus lorsqu'un emploi nécessite une mobilité géographique. Les frais de scolarité et de déménagement (non couverts par le gouvernement) sont déductibles du revenu imposable. En outre, le pays a une longue tradition de création directe d'emplois par les gouvernements, tant fédéral que provinciaux. Les programmes en ce sens se sont succédés au fil des années<sup>72</sup>.

La comparaison des programmes d'intervention directe sur le marché du travail offerts au Canada et dans les pays européens est généralement défavorable au Canada. Le pourcentage du PIB qu'on y consacre varie de près de la moitié au quart de celui octroyé par la plupart des pays européens<sup>73</sup>. L'interprétation de ces données soulève tout de même quelques grandes questions, notamment sur ce qu'il convient de classer parmi les programmes « d'intervention directe » et sur la mesure dans laquelle les dépenses sont motivées par le haut taux de chômage plutôt que par un bon niveau de soutien aux chômeurs. Il est clair qu'en Suède, par exemple, les programmes d'intervention directe sur le marché du travail, souvent

---

<sup>71</sup> Masahiro Abe, Yoshio Higuchi, Peter Kuhn, Masao Nakamura, et Arthur Sweetman, « Worker displacement in Japan and Canada », p. 195-300 in Peter J. Kuhn (dir.), *Losing Work, Moving On: International Perspectives on Worker Displacement*, Kalamazoo, Michigan, Upjohn Institute, 2002, p. 215.

<sup>72</sup> Arun S. Roy et Ging Wong, « Programmes de création directe d'emplois : Bilan de l'évaluation », *Analyse de politiques*, n° 26 (2000), p. 157-169.

<sup>73</sup> Le Royaume-Uni, le Luxembourg et l'Autriche sont les pays européens qui dépensent le moins pour ces programmes. Voir p. 24 dans « Recent labour market developments and prospects: Special focus on labour market policies: How the money has been spent », *Perspectives économiques de l'OCDE*, 2001, p. 11-35.

présentés comme modèles, servent principalement à cantonner les personnes inaptes au travail<sup>74</sup>.

Depuis longtemps, le Canada offre aussi des programmes visant à faciliter le passage anticipé des travailleuses et des travailleurs âgés vers la retraite<sup>75</sup>. Depuis 1967, année de sa mise en place, le Supplément de revenu garanti s'ajoute si nécessaire aux prestations du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec. Avant le milieu des années 1980, seuls les personnes de 65 ans ou plus avaient droit aux prestations de ces deux régimes. Depuis, les travailleuses et les travailleurs de 60 ans ou plus qui prennent leur retraite ont droit à une pension réduite sur une base actuarielle, à laquelle s'ajoute le Supplément de revenu garanti, le cas échéant. On a aussi connu une série de programmes visant à indemniser les travailleurs âgés qui avaient perdu leur emploi par suite de la concurrence des importations. Ces programmes s'inscrivaient dans le cadre des nombreuses politiques gouvernementales conçues pour faciliter la restructuration des secteurs d'activité en déclin. Le plus récent exemple en est le *Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA)*, lequel offrait des prestations aux travailleurs de 55 à 64 ans qui avaient été licenciés dans une ou plusieurs des circonstances désignées (p. ex. un congédiement massif dans une petite collectivité, un certaine proportion de travailleurs âgés congédiés, un congédiement susceptible de perturber l'économie) et épuisé leur droit aux prestations d'assurance-emploi. Ce programme a pris fin en 1997. Certains programmes ciblaient une région ou une province en particulier (p. ex. la Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique, de 1994 à 1997). En outre, les provinces ont établi leurs propres programmes, dont certains existent sûrement encore, en complément ou en

---

<sup>74</sup> Voir par exemple Suzanne Agell, Anders Björklund, et Anders Harkman, « Unemployment insurance, labour market programmes and repeated unemployment in Sweden », *Swedish Economic Policy Review*, n° 2 (1995), p. 101-128.

<sup>75</sup> La présente section sur les régimes de pension et les autres programmes offerts aux travailleurs âgés s'inspire des documents suivants : Michael Baker et Dwayne Benjamin, « Early retirement provisions and the labor force behavior of older men: Evidence from Canada », *Journal of Labor Economics*, n° 17 (1999), p. 724-756; et « Étude bilan : Examen de programmes pour les travailleurs âgés », *Rapport technique n° 1*, Évaluation et développement des données, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, 1997.

remplacement des divers programmes fédéraux. Ces initiatives montrent bien que le Canada a mis en œuvre toute une gamme de mesures pour tenter de faciliter le passage des personnes âgées de la vie active à la retraite. Cependant, compte tenu de la diversité et de la complexité des interventions, il est difficile de comparer l'ampleur des dépenses consacrées à ce type de mesures au Canada et ailleurs dans le monde.

Il faut chercher à comprendre les effets de tous ces programmes dans le contexte de l'ensemble des mesures visant à inciter les travailleurs à prendre leur retraite, y compris la proportion du revenu brut que remplace la pension à divers âges et le taux d'imposition des revenus en cas de retraite différée. Certains pays (en particulier les Pays-Bas) imposent des pénalités fiscales à ceux qui *refusent* la retraite anticipée. Ce n'est pas le cas du Canada. Ainsi, le taux d'activité des personnes de plus de 65 ans est plus élevé au Canada que dans la plupart des autres pays de l'OCDE<sup>76</sup>.

## B. L'aide financière aux chômeurs

L'essentiel de l'aide financière aux chômeurs provient de l'assurance-emploi, l'aide sociale s'y ajoutant au besoin. On compte aussi divers programmes de soutien du revenu, décrits ci-dessus, associés aux crises d'emploi survenues dans certains secteurs d'activité. Indépendamment de ces programmes, le système canadien de soutien du revenu a connu une évolution intéressante depuis quelques années.

---

<sup>76</sup> Voir Jonathan Gruber et David A. Wise, « Introduction and summary », in Jonathan A. Gruber et David A. Wise (dir.), *Social Security and Retirement around the World*, Chicago, University of Chicago Press, 1999. À la fin des années 1990, dans un échantillon de pays, seuls le Japon et les États-Unis avaient un taux d'activité des personnes de plus de 65 ans supérieur à celui du Canada. Dans cette tranche d'âge, la Suède, l'Allemagne, l'Italie, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, l'Espagne, la France et la Belgique avaient tous un taux d'activité plus faible que celui du Canada.

Le système d'assurance-emploi (autrefois appelé assurance-chômage) a atteint un pic de générosité au début des années 1970, avant de réduire graduellement ses prestations<sup>77</sup>. Une réforme majeure a eu lieu au début des années 1990, allongeant la période d'attente pour avoir droit aux prestations dans le cas où le chômage résultait d'une démission, d'un congédiement disciplinaire ou du refus d'un emploi acceptable. On a aussi rallongé la période de travail requise pour être admissible à l'assurance-emploi et réduit la durée de prestation de la plupart des bénéficiaires. D'autre part, on a instauré les prestations pour congé parental, accordé le droit aux prestations aux travailleurs de plus de 65 ans et augmenté les sommes consacrées aux « politiques d'intervention directe sur le marché du travail » en accordant des prestations aux personnes en formation.

Les modifications subséquentes apportées au programme s'inscrivent dans la même tendance : une réduction de l'accès aux prestations et du montant des prestations des personnes ayant de bonnes chances de trouver un emploi; une augmentation du financement de la formation; et une légère hausse des prestations associées à la naissance, y compris des sommes supplémentaires octroyées aux familles avec enfants. Le système fiscal a apporté un complément à cette augmentation des transferts aux familles avec enfants en instaurant le Programme de la prestation nationale pour enfants, lequel comprend une composante fédérale et diverses variantes provinciales. Comme nous le verrons, ces types de modifications correspondent aux grandes tendances observées dans plusieurs pays de l'OCDE.

---

<sup>77</sup>

Georges Campeau, *De l'assurance-chômage à l'assurance-emploi : L'histoire du régime canadien et de son détournement*, Montréal, Boréal, 2001, relate l'évolution du système d'un point de vue critique.

## C. Les règlements d'application

Dans les comparaisons internationales, on assimile habituellement le Canada aux États-Unis, deux pays dont le marché du travail est peu réglementé<sup>78</sup>. En général, ceux qui décident de classer ainsi le Canada en savent beaucoup plus sur les États-Unis que sur le Canada. Nous reviendrons plus tard sur la question de la *relativité* des politiques. Dans la présente section, nous verrons comment les gouvernements canadiens réglementent *effectivement* le marché du travail.

### i. Qu'est-ce qu'un employé?

Le terme « employé » désigne une situation juridique<sup>79</sup> qui confère l'accès à des avantages sociaux comme l'assurance-emploi et les pensions de retraite. Il implique une certaine protection juridique, notamment la limitation du droit des employeurs de licencier des employés. Au sens juridique, l'inverse de l'emploi est le travail autonome. Les tribunaux canadiens ont toujours du mal à établir la frontière entre ces deux situations, mais doivent le faire dans toutes sortes de causes mettant en jeu la fiscalité, l'admissibilité à l'assurance-emploi, le congédiement abusif et la « responsabilité du fait d'autrui ». Cette dernière désigne la mesure dans laquelle une personne qui embauche quelqu'un d'autre pour faire un travail est responsable à l'égard des dommages personnels ou matériels causés par la personne embauchée. En général, la partie qui embauche est plus susceptible d'être responsable des dommages s'il existe une relation employeur-employé que si elle fait affaire avec un sous-traitant qui travaille à son propre compte.

---

<sup>78</sup> Comme exemple récent, voir Peter A. Hall et David Soskice, « Introduction », in Peter Hall et David Soskice (dir.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press, 2001.

<sup>79</sup> Voir à ce sujet Judy Fudge, Eric Tucker, et Leah Vosko, *Le concept légal de l'emploi : la marginalisation des travailleurs*, Ottawa, Commission du droit du Canada, 2002.

Les tribunaux disposent de plusieurs critères pour déterminer si une personne est employée ou travailleur autonome. Une personne est susceptible d'être classée dans la catégorie des travailleurs autonomes si ses méthodes de travail sont principalement indépendantes, si elle possède son propre outillage, si les contrats peuvent tout aussi bien lui apporter des profits que des pertes et s'il y a peu d'intégration entre les activités des deux parties contractantes. Le caractère permanent d'une relation contractuelle et l'exclusivité contractuelle accroissent la probabilité qu'on considère la relation comme un emploi. Les tribunaux appliquent ces critères de façon pragmatique dans toutes les causes.

Par travail autonome, on entend plusieurs formes de travail. Les catégories retenues par Statistique Canada donnent une idée de l'étendue du terme : les travailleurs constitués en personne morale qui embauchent d'autres personnes; les travailleurs constitués en personne morale qui travaillent à leur propre compte; les travailleurs non constitués en personne morale qui embauchent d'autres personnes; les travailleurs non constitués en personne morale qui travaillent à leur propre compte; et les personnes non rémunérées qui travaillent dans une entreprise familiale. D'une situation de travail autonome à l'autre, on observe d'importantes variations du revenu moyen et, de façon plus générale, de la sécurité financière. Les tribunaux ont rendu plusieurs décisions consécutives qui tendent à élargir le statut d'employé à une plus grande part de la main d'œuvre.

## ii. L'application des critères d'équité au contrat de travail

Tant au niveau fédéral que provincial, il existe une série de lois visant à compenser la discrimination sur le marché du travail<sup>80</sup>. Par discrimination, on entend aussi bien les mesures délibérées ayant des effets négatifs sur l'emploi et de la rémunération de certains groupes

---

<sup>80</sup> Cette section s'inspire des documents suivants : Carol Agoos, « Canada's employment equity legislation and policy, 1987-2000: The gap between policy and practice », *International Journal of Manpower*, n° 23 (2002), p. 256-276; John Hucker, « Antidiscrimination laws in Canada: Human rights commissions and the search for equality », *Human Rights Quarterly*, n° 19 (1997), p. 547-571.



particuliers que la « discrimination systémique » - des pratiques d'emploi qui, quelque soit leur objectif initial, vont systématiquement à l'encontre des intérêts de groupes désignés<sup>81</sup>. Les lois sur la discrimination désignent quatre groupes défavorisés : les femmes, les minorités visibles ou raciales, les Autochtones et les personnes atteintes d'incapacité. La protection légale prend trois formes principales : les lois sur les droits de la personne, sur l'équité en emploi et sur l'équité salariale.

Les *codes des droits de la personne* donnent aux groupes ou aux individus la possibilité de porter plainte devant une commission des droits de la personne. Les plaintes peuvent concerner des problèmes de salaire ou d'emploi (y compris l'embauche et les promotions). Les commissions des droits de la personne ont été créées pour remplacer les tribunaux, dans l'optique suivante : [TRADUCTION] « au moyen de procédures relativement informelles et de l'accroissement graduel de l'expertise », les commissions « pourront faire en sorte que les victimes de discrimination disposent d'une solution rapide et peu coûteuse »<sup>82</sup>. Certains font valoir que les commissions exigent une norme de preuve excessivement élevée. Néanmoins, l'administration fédérale a perdu quelques litiges de premier plan en matière d'emploi, opposant notamment un groupe de femmes à la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et des employés de minorités visibles à Santé Canada<sup>83</sup>. Bien que les dix provinces du Canada aient leurs propres codes et commissions des droits de la personne, les ressources allouées à leur application et fonctionnement varient avec le temps et d'une province à l'autre, tout comme

---

<sup>81</sup> Agocs, *ibid.*, p. 257-258, donne une définition beaucoup plus longue de la discrimination systémique : [TRADUCTION] « les comportements organisationnels qui font partie de la structure et de la culture sociales et administratives et des processus décisionnels du milieu de travail et qui créent ou perpétuent un désavantage relatif pour les personnes appartenant à certains groupes et des privilèges pour celles appartenant à d'autres groupes. Autrement dit, le concept de discrimination systémique englobe le réseau complexe et interrelié des politiques, des pratiques institutionnalisées, des normes et des valeurs qui perpétuent les structures d'exclusion et les relations de pouvoir et de favoritisme au sein des organisations et du marché du travail. »

<sup>82</sup> Hucker, « Antidiscrimination laws ... », *op cit.*, p. 550-551.

<sup>83</sup> Le litige qui concerne Santé Canada est décrit assez en détail dans J. Helen Beck, Jeffrey G. Reitz, et Nan Weiner, « Addressing systemic racial discrimination in employment: The Health Canada case and implication of legislative change », *Analyse de politiques*, n° 28 (2002), p. 373-394.

leur efficacité, d'ailleurs. Parallèlement à la législation, environ la moitié des conventions collectives actuellement en vigueur au Canada renferment des clauses anti-discrimination<sup>84</sup>.

Les *lois sur l'équité en emploi* obligent les employeurs à être proactifs, à revoir leurs pratiques d'embauche afin d'augmenter la proportion des employés qui appartiennent à des groupes sous-représentés. En vertu du Programme de contrats fédéraux, les employeurs qui soumissionnaient des marchés fédéraux devaient mettre en œuvre des programmes d'équité en matière d'emploi. Depuis 1997, la Commission canadienne des droits de la personne a la mandat de vérifier la conformité d'un large éventail d'employeurs relevant de la compétence fédérale. Pour deux des groupes désignés, les femmes et les minorités visibles, ces politiques ont fait leurs preuves. Tant dans le secteur privé que public, le taux de représentation de ces groupes au sein du personnel en général et des postes supérieurs s'est accru<sup>85</sup>. Dans le cas des Autochtones et des personnes atteintes d'incapacité, il est difficile de démontrer la réussite des politiques. Il semble cependant que les organisations qui mettent en place des programmes d'équité en matière d'emploi arrivent à réduire l'écart salarial entre les groupes désignés et les autres, sauf aux postes supérieurs<sup>86</sup>. D'une province à l'autre, les lois et leur mise en œuvre varient énormément<sup>87</sup>.

Enfin, des *lois sur l'équité salariale* existent au niveau fédéral et dans toutes les provinces sauf une. Les dispositions de la loi ontarienne sont les plus vastes. D'après Gunderson, « L'équité salariale en Ontario peut être considérée comme l'une des plus

---

<sup>84</sup> Harish C. Jain, Peter J. Sloane, et Frank M. Horwitz, « Introduction », in Harish C. Jain, Peter J. Sloane et Frank M. Horwitz (dir.), *Employment Equity and Affirmative Action: An International Comparison*, Armonk, New York, M.E. Sharpe, 2003, p. 1-55.

<sup>85</sup> Il est cependant difficile de démontrer que cette augmentation résulte de la mise en œuvre des politiques. Sans elles, la représentation de ces deux groupes aurait peut-être augmenté quand même. Agocs, « Canada's employment equity legislation .... », *op.cit.*, ne traite pas de ce problème méthodologique.

<sup>86</sup> Voir Joanne D. Leck, Sylvie St Onge, et Isabelle Lalancette, « Wage gap changes among organizations subject to the Employment Equity Act », *Analyse de politiques*, n° 21 (1995), p. 387-400.

<sup>87</sup> Abigail B. Bakan et Audrey Kobayashi, *Politique d'équité en matière d'emploi au Canada : une comparaison interprovinciale*, Ottawa, Condition féminine Canada, 2000.

progressistes au monde »<sup>88</sup>. L'évolution de la politique ontarienne se caractérise par la recherche et l'emploi d'éléments de comparaison appropriés, lesquels rendent l'objectif de plus en plus difficile à atteindre. L'échelle des éléments de comparaison (en ordre croissant d'exigence) est la suivante : à travail égal, salaire égal; égalité salariale pour des fonctions *essentiellement semblables*; égalité salariale pour des fonctions égales quant à *l'ensemble des tâches* qu'elles exigent; équité salariale d'une profession à l'autre, déterminée par comparaison avec des professions sans discrimination sexuelle; *parité salariale proportionnelle pour fonctions proportionnellement équivalentes* (en l'absence d'éléments de comparaison professionnelle masculins); et, dans le secteur public, comparaisons indirectes avec les classes d'emplois *féminins* semblables.

En général, plus l'élément de comparaison est difficile à établir, plus la méthode porte à controverse<sup>89</sup>. Quoi qu'il en soit, l'ampleur des effets des programmes d'équité salariale reste difficile à déterminer<sup>90</sup>.

### iii. La réglementation des salaires

Dans de nombreux pays dotés d'une économie de marché, les gouvernements ont fortement contribué à la fixation des salaires. Au Royaume-Uni, les *Wages Councils* [conseils salariaux] établissent la rémunération des catégories de travailleurs jugés vulnérables. En Australie, des accords obtenus par arbitrage ont été généralisés à une grande partie de la main d'œuvre. De même, certaines conventions collectives ont atteint une grande portée en France

<sup>88</sup> Morley Gunderson, « The evolution and mechanics of pay equity in Ontario », *Analyse de politiques* (numéro spécial, 2002), p. S117. Voir aussi Nan Weiner, « Fair pay », in Jain et coll., *Employment Equity and Affirmative Action*, *op cit.*, p. 126-170.

<sup>89</sup> Les documents suivants examinent les problèmes juridiques, économiques et de procédure rencontrés dans l'élaboration et la mise en œuvre des lois sur l'équité salariale : Morley Gunderson, « Implementation of comparable worth in Canada », *Journal of Social Issues*, n° 45 (1989), p. 209-224; Morley Gunderson, « Comparable worth: Canada's experience », *Contemporary Policy Issues*, n° 10 (1992), p. 85-94; et Morley Gunderson et Roberta E. Robb, « Legal and institutional issues pertaining to women's wages in Canada », *International Review of Comparative Public Policy*, n° 3 (1991), p. 129-150.

et aux Pays-Bas. Au Canada, il est rare qu'on établisse ainsi les salaires, bien que l'industrie de la construction l'ait fait au Québec. En général, les gouvernements du Canada réglementent les salaires de deux façon : par le salaire minimum et par la limitation des augmentations salariales, surtout dans le secteur public.

Comme nous l'avons déjà mentionné, le salaire minimum varie beaucoup d'une province à l'autre (actuellement, l'Alberta est au bas de l'échelle et la Colombie-Britannique, en haut)<sup>90</sup>. De la fin des années 1970 à la deuxième moitié des années 1980, le salaire minimum a accusé un retard par rapport à l'inflation partout au pays. Sa valeur relative par rapport au salaire moyen dans l'industrie a également chuté. Puis, la valeur réelle du salaire minimum a connu une appréciation variant de négligeable (Provinces de l'Atlantique, Manitoba, Saskatchewan, Alberta) à notable (Québec, Ontario, Colombie-Britannique). Alors que cette augmentation est restée à peu près constante au Québec et en Colombie-Britannique, elle a subi une forte baisse en Ontario depuis la fin des années 1990.

Pour juger de la valeur du salaire minimum, il suffit d'en examiner les *effets*. En général, on croit qu'un salaire minimum trop élevé risque de nuire à la création d'emplois, particulièrement pour les personnes très peu qualifiées. On prend souvent comme exemple les adolescents (à qui on attribue habituellement un salaire minimum distinct, inférieur à celui des adultes). En fait, si le salaire minimum a des effets sur l'emploi au Canada, ceux-ci sont très limités, sans doute à cause de la faiblesse des salaires minimum canadiens, qui oscillent autour de 40 % du revenu moyen.

Les gouvernements du Canada ont obtenu l'effet réglementaire le plus important en *limitant* les augmentations salariales. En réaction à l'inflation qui faisait rage dans les années

---

<sup>90</sup> Morley Gunderson et Paul Lanoie, « Program-evaluation criteria applied to pay equity in Ontario », *Analyse de politiques*, n° 28 (numéro spécial, 2002), p. S133-S148.

<sup>91</sup> Pour en savoir davantage sur le salaire minimum au Canada, voir Battle, *Minimum Wages in Canada*, *op. cit.*, et Nicole M. Fortin et Thomas Lemieux, « Income redistribution in Canada: Minimum wages versus other policy instruments », in W. Craig Riddell et France St-Hilaire (dir.), « *Adapting Public Policy to a Labour Market in Transition* », Montréal, Institut de recherche en politiques publiques, 2000, p. 211-247.

1970, le gouvernement fédéral a instauré le contrôle des salaires et des prix. Par la suite, les gouvernements fédéral et provinciaux ont, à l'occasion, soit gelé, soit réduit les salaires dans la fonction publique. Au bout du compte, cependant, ces mesures semblent avoir eu peu d'effet sur l'attrait des salaires du secteur public par rapport à ceux du secteur privé<sup>92</sup>.

#### iv. La protection contre le licenciement

La plupart des pays européens offrent une meilleure protection contre le licenciement économique que les gouvernements canadiens<sup>93</sup>, qui offrent tout de même une certaine protection. Au début des années 1990, un peu moins de la moitié des conventions d'emploi réduisaient les risques de perdre son emploi par suite du recours à la sous-traitance en interdisant cette dernière<sup>94</sup>. En l'absence d'interdiction de la sous-traitance, certains syndicats ont négocié des clauses d'avis de licenciement imminent et (ou) d'indemnité de départ. L'importance de ces clauses a diminué depuis que les gouvernements fédéral et provinciaux ont adopté des lois sur le licenciement, lesquelles établissent des périodes de préavis variant en fonction du nombre de semaines au travail et du nombre de personnes licenciées au même moment dans un même lieu de travail<sup>95</sup>. Dépendant de ces facteurs, la période de préavis peut aller de une semaine à plusieurs mois. Au niveau fédéral et en Ontario, on a ajouté aux obligations de préavis des lois sur la cessation d'emploi, applicables dans certaines

<sup>92</sup> Morley Gunderson, « Public sector compensation », in Gene Swimmer et Mark Thompson (dir.), *Public Sector Collective Bargaining in Canada: Beginning of the End or End of the Beginning?*, Kingston, IRC Press, 1995, p. 103-134; et Morley Gunderson, Douglas Hyatt, et Craig Riddell, « Pay differences between the government and private sectors: Labour force survey and census estimates », *Document de discussion des RCRPP*, N° W|10 (2000) signalent la présence d'un avantage salarial dans le secteur public, mais apportent aussi *certaines* preuves de la tendance à l'augmentation de cet avantage au fil du temps.

<sup>93</sup> Voir « Protection de l'emploi et performance du marché du travail », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 1999.

<sup>94</sup> Anthony Giles et Akivah Starkman, « The collective agreement », in Morley Gunderson et Alan Ponak (dir.), *Union-Management Relations in Canada*, Don Mills, Ontario, Addison-Wesley, 1995. Signalons que la plupart des provinces et des territoires ont aussi adopté des mesures législatives qui étendent la reconnaissance syndicale aux sous-traitants auxquels l'employeur confie une partie de l'exploitation de son entreprise.

<sup>95</sup> Voir Jane Friesen, « The response of wages to protective labor legislation: Evidence from Canada », *Industrial and Labor Relations Review*, n° 49 (1996), p. 243-255.

circonstances. Suivant le nombre d'années d'ancienneté, les indemnités de départ peuvent atteindre l'équivalent de 26 semaines de salaire. La protection prescrite par la loi s'applique à tous les employés, qu'ils soient ou non syndiqués. Certains employeurs canadiens se voient donc imposer des délais et des coûts lorsqu'ils veulent licencier du personnel pour des raisons économiques.

Il existe aussi des mesures de protection contre le congédiement motivé. Les employés peuvent recourir à la législation sur les droits de la personne pour en appeler d'un congédiement. Normalement, les travailleuses et les travailleurs visés par une convention collective doivent utiliser la procédure de règlement des griefs pour contester un renvoi jugé injustifié. Ceux qui ne sont pas visés par une convention collective peuvent faire appel aux tribunaux. En fait, le congédiement n'est considéré motivé que dans certains cas bien précis. Wagar cite l'avis juridique suivant : [TRADUCTION] « En l'absence de l'abandon flagrant de ses fonctions, il faut prouver que l'employé a posé un geste clairement incompatible avec l'exercice correct de ses fonctions qui indique dans une mesure raisonnable un risque de préjudice aux intérêts de l'employeur si l'employé demeure à son poste »<sup>96</sup>.

Un employeur qui veut congédier une personne pour raison d'*incompétence* doit établir un registre relatant plusieurs exemples de cette incompetence, y compris les différents avertissements donnés à la personne à l'effet que son travail n'atteint pas les normes adéquates. Si l'employeur souhaite congédier une personne pour raison d'inconduite – p. ex., conflit d'intérêt, abus d'alcool ou de drogues qui affecte le travail, désobéissance délibérée, vol ou fraude – il doit démontrer que le comportement menace l'exploitation de l'organisation et que le congédiement constitue une sanction *raisonnable*. Il risque fort d'être jugé *déraisonnable* si le conflit d'intérêt concerne un employé qui détient peu de responsabilités, si l'employeur a omis d'offrir son aide à l'employé aux prises avec un problème d'abus d'alcool ou d'autres drogues, si

---

<sup>96</sup> Terry Wagar, « Comparative systems of wrongful dismissal: The Canadian case », *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, n° 536 (novembre 1994), p. 57.

l'employé fournit une justification plausible à ses gestes de désobéissance ou s'il est possible d'associer le vol ou la fraude à des circonstances atténuantes.

Dans la plupart des entités juridiques canadiennes, le congédiement injustifié est compensé par une somme d'argent plutôt que par la réintégration. Cette somme varie en fonction du revenu, de l'ancienneté et de la responsabilité associée à l'emploi qu'occupait la travailleuse ou le travailleur congédié. Habituellement, le montant maximum correspond à environ 24 mois de salaire. Des dommages-intérêts exemplaires pour souffrance morale peuvent parfois s'y ajouter, mais le font rarement. Dans les cas de compétence fédérale, en Nouvelle-Écosse et au Québec, la réintégration est possible lorsque l'employé compte des états de service suffisants<sup>97</sup>. Les employés assujettis aux lois fédérales qui occupent des postes de gestion ne sont pas visés par la législation, mais leurs homologues du Québec le sont.

Ainsi, partout au Canada, les employeurs qui souhaitent congédier une personne pour un motif déterminé risque d'encourir des frais. Mais l'employé non syndiqué qui conteste une décision devant le tribunal doit aussi assumer des coûts, lesquels dépassent parfois le montant maximum qu'il peut récupérer. L'efficacité de la protection juridique contre le licenciement est en partie compromise par les frais qu'impliquent la défense.

#### v. Les contrats de travail

De nombreuses analyses du marché du travail présument, explicitement ou implicitement, qu'on a affaire à des « relations d'emploi normales », offrant un travail à plein temps, en année complète et une continuité d'emploi durant un certain nombre d'années<sup>98</sup>. Pourtant, une forte proportion de la main d'œuvre canadienne occupe un emploi seulement une

---

<sup>97</sup> La durée d'emploi minimale est la suivante : un an pour les emplois de compétence fédérale, cinq ans au Québec et dix ans en Nouvelle-Écosse.

<sup>98</sup> Voir Leah F. Vosko, *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*, Toronto, University of Toronto Press.

partie de la semaine ou de l'année. Comparées aux normes internationales, les restrictions imposées aux employeurs canadiens quant à la flexibilité des périodes de travail sont minces.

En matière de réglementation, le principal problème du travail à temps partiel repose sur *l'accès aux avantages sociaux*. Au Canada, la plupart des entités juridiques imposent un nombre minimum d'heures de travail hebdomadaires aux employés avant de leur accorder le droit à l'indemnité de vacances, au congé parental, à l'indemnité de jour férié et aux autres avantages sociaux. À cet égard, le Québec et la Saskatchewan font figure d'exception, puisqu'ils obligent les employeurs à traiter pareillement les employés à temps partiel et à plein temps, leur imposant ainsi de calculer les prestations au prorata des heures travaillées<sup>99</sup>. Dans chaque cas, le règlement vise à réduire la probabilité qu'un employeur décide d'offrir des emplois à temps partiel « dans le seul but de diminuer les coûts de la main-d'œuvre »<sup>100</sup>.

Il n'existe pratiquement aucune réglementation sur les contrats de travail temporaire. Les employeurs peuvent s'en servir sans les faire examiner par une tierce partie et ne sont soumis à aucune limite quant au nombre de contrats temporaires successifs et à leur durée cumulative. En outre, la réglementation des agences qui servent d'intermédiaires dans le travail temporaire est assez limitée<sup>101</sup>. Cependant, la situation varie d'une province à l'autre. Lorsqu'ils existent, les règlements traitent en général des permis d'exploitation et interdisent la perception de droits auprès des demandeurs d'emploi. Le Québec a connu des débats d'orientation vigoureux sur la réglementation de l'emploi temporaire<sup>102</sup>. Parmi les mesures *débatues*, mentionnons : obliger les employeurs à offrir les mêmes salaire et avantages sociaux aux employés temporaires qu'à ceux qui bénéficient d'une « relation d'emploi normale »; appliquer les contrats à tous les employés, temporaires ou non, d'un secteur donné (comme c'est le cas

---

<sup>99</sup> Judy Fudge et Leah F. Vosko, « By whose standards? Reregulating the Canadian labour market », *Economic and Industrial Democracy*, n° 22 (2001), p. 327-356.

<sup>100</sup> *Ibid.*, p. 339.

<sup>101</sup> « Protection de l'emploi ... », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, *op.cit.*, p. 104-108.

<sup>102</sup> Voir Vosko, *Temporary Work*, *op.cit.*, p. 202-209.



dans l'industrie de la construction); modifier le code du travail dans le but d'augmenter substantiellement le coût de l'embauche de travailleurs temporaires.

Parmi les modifications proposées, mentionnons l'admissibilité à l'indemnité de départ après plusieurs renouvellements de contrat; une rémunération minimum accordée aux travailleurs temporaires, même s'ils travaillent moins qu'une journée complète; une somme supplémentaire versée au travailleur temporaire par l'agence de placement qui l'affecte à un emploi, afin de compenser la précarité de l'emploi; et l'interdiction faite aux agences de placement d'exiger des frais de la part des employeurs qui offrent la permanence à un employé temporaire. Ces propositions font toujours l'objet de débat.

#### vii. La législation sur la santé et la sécurité

Selon les normes internationales, le Canada a un taux d'accidents du travail assez élevé<sup>103</sup>. Cette situation s'explique en partie par le grand nombre d'emplois fournis par le secteur de l'extraction des ressources, dans lequel le risque d'accident est relativement élevé. Quoi qu'il en soit, on peut regrouper les politiques visant à régler le problème de la santé et de la sécurité au travail en deux catégories : celles qui tentent de réduire le risque de blessure ou d'autres problèmes de santé et celles qui offrent une indemnité pour compenser les effets d'une blessure ou d'une maladie.

Les politiques visant à réduire la fréquence des accidents comprennent des lois détaillées qui réglementent les milieux de travail (p. ex., la quantité de particules de poussière permises dans l'air, les dispositifs de protection sur divers appareils, le nombre maximum d'heures de travail), le devoir général des employeurs de maintenir un milieu de travail sécuritaire et le devoir des employés de travailler de façon sécuritaire. Le principal problème à l'égard de ces lois concerne l'efficacité de leur application. Certains font valoir que l'inspection

---

<sup>103</sup> Sauf indication contraire, les données contenues dans la présente section sont tirées de Jon Peirce, *Canadian Industrial Relations*, Scarborough, Ontario, 2000, p. 241-251.

constitue une mesure d'application inadéquate, parce que les inspecteurs sont trop peu nombreux et les amendes insuffisantes pour inciter les employeurs à respecter la loi. Aux lois qui obligent les employeurs à offrir à leur personnel un milieu de travail (relativement) salubre et sécuritaire et à les informer à propos des substances dangereuses s'ajoute l'obligation réglementaire de former des comités de santé et de sécurité composés de représentants de l'employeur et des employés et de permettre aux employés de refuser d'effectuer un travail dangereux. L'efficacité de toutes ces mesures fait l'objet d'âpres débats.

L'indemnisation des accidentés du travail remplace le droit des employés victimes de blessures ou de maladies au travail d'intenter des poursuites<sup>104</sup>. L'indemnisation se fait sans qu'aucune des parties n'ait à démontrer la responsabilité de l'autre. Les frais d'indemnisation sont couverts par les cotisations des employeurs suivant une tarification par incidence qui incite les employeurs à réduire le taux d'accidents. De plus en plus, on impose aux employeurs le devoir de réintégrer tout employé blessé qui désire reprendre le travail. Dans ce cas, l'employeur doit adapter le milieu de travail afin de compenser toute incapacité résultant d'un accident de travail.

Il est possible que les changements survenus dans la nature du travail et dans la main-d'œuvre réduisent l'efficacité d'ensemble du système<sup>105</sup>. Les dangers pour la santé proviennent de plus en plus des « risques insidieux » dont nous avons déjà parlé et dont les effets sont difficiles à documenter. Au moment où on arrive à documenter les effets, un grand nombre d'employés risquent déjà de les avoir subis. La main d'œuvre vieillit et se féminise. De plus en plus de travailleuses et de travailleurs font partie d'une famille à deux salariés, ce qui implique de fortes contraintes de temps et le cumul du stress du foyer avec celui du boulot. La

---

<sup>104</sup> Les programmes d'indemnisation des accidentés du travail ont été établis au début du siècle dernier, parce qu'on considérait que les litiges ne protégeaient pas efficacement les employés. Seule une petite proportion des poursuites se soldaient par une victoire et il fallait attendre longtemps avant de recevoir une indemnité. Voir Morley Gunderson et Douglas Hyatt, « Foundations for Workers' Compensation reform: Overview and summary », in Morley Gunderson et Douglas Hyatt (dir.), *Workers' Compensation: Foundations for Reform*, Toronto, University of Toronto Press, 2000, p. 7.

diversification ethnique de la main d'œuvre et l'inégalité des compétences linguistiques qui en résulte risquent d'atténuer l'efficacité des méthodes habituellement employées pour transmettre l'information sur les risques. La part des emplois fournis par les petites entreprises s'est accrue, entraînant une hausse des coûts d'inspection et de la difficulté à établir une tarification par incidence. En effet, le dossier d'accidents des petites entreprises manque généralement d'uniformité : il peut s'écouler plusieurs années sans accident, même si les méthodes de travail sont peu sécuritaires, puis survenir un seul accident qui fera grimper le taux global. Si les syndicats perdent de leur influence, les employés perdront graduellement une source majeure de pression pour le maintien d'un milieu de travail sécuritaire.

#### viii. Les syndicats et la loi

Un des principaux rôles des syndicats est de fournir aux employés un véhicule leur permettant de veiller à l'application des règlements sur la santé et la sécurité et d'avoir recours aux mesures de protection assurées par la loi en cas de congédiement motivé. Dans certains pays européens, la proportion d'employés syndiqués est de beaucoup supérieure à celle du Canada. Cependant, le Canada a un taux de syndicalisation beaucoup plus élevé que celui des États-Unis. Cette dernière comparaison est plus intéressante que la première, puisque le droit du travail canadien est modelé sur la législation américaine. Les deux pays disposent de procédures officielles, supervisées par le gouvernement, pour assurer la reconnaissance syndicale dans les entreprises et le caractère exécutoire des contrats signés après entente et obliger les employeurs à négocier de bonne foi. Contrairement à ce qui s'est passé dans plusieurs pays européens, jamais le Canada et les États-Unis n'ont transféré l'administration de l'assurance-emploi aux syndicats; ce transfert, là où il s'est produit, a fortement stimulé

---

<sup>105</sup>

Morley Gunderson, « Workers' compensation in the new world of work », in Gunderson et Hyatt, *ibid.*

l'affiliation syndicale. Ces deux pays ne disposent pas non plus d'une structure élaborée de négociation centralisée entre les syndicats et les fédérations patronales<sup>106</sup>.

Dès lors, deux questions se posent : Qu'est-ce qui explique la différence entre le degré de syndicalisation au Canada et aux États-Unis? Cette différence devrait-elle se maintenir ou des pressions à la baisse ramèneront-elles la syndicalisation des travailleurs canadiens au niveau de celle des travailleurs américains? Quand on mentionne ces pressions, on fait généralement référence à la mondialisation et, dans une moindre mesure, aux changements technologiques<sup>107</sup>.

Voici les faits les plus éloquentes. Au cours des années 1990, on a observé un faible repli du taux de syndicalisation des travailleuses et des travailleurs canadiens, sans doute par suite de la mauvaise performance économique, particulièrement marquée dans l'industrie manufacturière, un secteur fortement syndicalisé. À la fin de cette décennie, la syndicalisation s'est stabilisée à près de 30 %, contre environ 13 % aux États-Unis. Une partie de la différence s'explique par le fort taux de syndicalisation du secteur public au Canada. Pourtant, même en limitant l'analyse au secteur privé, on observe un taux de syndicalisation deux fois plus élevé au Canada qu'aux États-Unis.

La représentation syndicale des Canadiens se porte donc relativement bien, malgré toutes les pressions qu'elle peut subir du fait de la mondialisation. L'explication la plus plausible réside dans le droit du travail du Canada et celui des États-Unis, sensiblement différents en dépit de leur cadre essentiellement similaire. Dans la plupart des entités juridiques canadiennes, la reconnaissance syndicale ne nécessite que la collecte d'un nombre approprié de cartes signées indiquant que l'employé accepte de se syndiquer. Là où on exige le vote

---

<sup>106</sup> Ces différences institutionnelles font l'objet d'une documentation très volumineuse. Comme exemple récent, voir Hall et Soskice, *Varieties of Capitalism*, *op cit.*

après la collecte des cartes signées, ce vote doit avoir lieu dans les jours suivant la demande de reconnaissance syndicale. Aux États-Unis, la collecte des cartes signées est toujours suivie d'un vote, lequel a lieu après un délai suffisant pour permettre aux employeurs de préparer une campagne antisyndicale efficace. Au Canada, la partie patronale dispose d'une gamme réduite d'arguments qu'elle peut utiliser à l'encontre de la syndicalisation, contrairement aux États-Unis, où la liberté d'expression des employeurs est fortement protégée. Contrairement à leurs voisins du Sud, toutes les entités juridiques canadiennes interdisent l'embauche de travailleurs de remplacement *permanents* lors d'un conflit de travail. Le Québec et la Colombie-Britannique interdisent même le recours aux travailleurs de remplacement *temporaires*. Enfin, toujours au contraire des États-Unis, toutes les entités juridiques canadiennes interdisent de fait les ateliers ouverts et la plupart prévoient d'une façon ou d'une autre le précompte obligatoire des cotisations syndicales.

On peut facilement supposer que la différence entre le taux de syndicalisation au Canada et aux États-Unis se maintiendra dans un avenir prévisible. Certains feront tout de même valoir que le taux de syndicalisation des travailleuses et des travailleurs canadiens, bien que supérieur à celui des Américains, reste trop faible. Au Canada, c'est au Québec et en Colombie-Britannique que la proportion de travailleurs syndiqués dans le secteur privé est la plus élevée. Or, ces deux provinces interdisent l'embauche de travailleurs de remplacement temporaires et permettent l'accréditation syndicale sur la base de cartes signées. Pourtant, même dans ces provinces, la majorité des employés du secteur privé ne sont pas syndiqués. Godard résume ainsi la situation<sup>108</sup> :

---

<sup>107</sup> Quelques documents récents apportent une précieuse contribution au débat : Felice Martinello, « Mr. Harris, Mr. Rae and union activity in Ontario », *Analyse de politiques*, n° 36 (2000), p. 17-33; Susan Johnson, « Canadian union density 1980 to 1998 and prospects for the future: An empirical investigation », *Analyse de politiques*, n° 38 (2002), p. 333-349; et John Godard, « Do labor laws matter? The density decline and convergence thesis revisited », *Industrial Relations*, n° 42 (2003), p. 458-492.

<sup>108</sup> Godard, « The density decline ... » *op.cit.*, p. 483.

[TRADUCTION] ... le système canadien comprend plusieurs autres limites qui, en général, s'appliquent aussi aux États-Unis. Mentionnons par exemple la doctrine des droits résiduels ..., une structure de négociation décentralisée ..., les lois interdisant la grève pendant la durée de la convention ... et (jusqu'en 2002) le piquetage secondaire ..., l'absence de droits de représentation statutaires dans les milieux non syndicalisés ... et la majorité requise pour l'accréditation .... Bien que ces deux dernières limites puissent influencer directement la densité en réduisant la capacité des syndicats d'aider leurs membres dans les lieux de travail non syndicalisés, les autres limites peuvent l'affecter indirectement en réduisant l'efficacité et les chances de survie des syndicats, ainsi que la demande de syndicalisation, principalement dans des secteurs hautement concurrentiels comme le commerce, l'hébergement, les services d'alimentation, les banques et les services financiers, dans lesquels les syndicats disposent d'un faible pouvoir de négociation ....

Au Canada, le taux d'affiliation syndicale *pourrait* être plus élevé.

## V. Choix de politiques

La croissance est, et demeurera sans aucun doute, l'une des priorités des politiques économiques, y compris les politiques du marché du travail, à en croire la place prédominante qu'elle occupe généralement dans les débats sur les politiques<sup>109</sup>. Pourtant, elle n'en constitue pas le seul objectif. Pour des motifs d'équité, on peut choisir certaines politiques malgré qu'elles réduisent l'efficacité et la croissance. Prenons par exemple l'obligation légale d'embaucher des personnes atteintes d'incapacité ou les subventions accordées pour ce faire. Il ne fait nul doute que les préjugés et les présomptions erronées contribuent au manque d'enthousiasme des employeurs quand il s'agit d'embaucher des personnes handicapées. Il n'en reste pas moins que leur embauche implique habituellement des frais que l'employeur n'aurait pas à déboursier autrement. Malgré tout, on peut justifier l'imposition de ces coûts ou les subventions octroyées pour les défrayer, précisément parce que la possibilité d'emploi est une condition minimale de

<sup>109</sup>

Le fait que les politiques s'intéressent à l'environnement ne devrait rien y changer. La croissance peut très bien se produire sous forme de dépenses pour des biens respectueux de l'environnement. On peut cependant discuter de la mesure dans laquelle la croissance prend *effectivement* cette forme.

l'inclusion sociale et que l'inclusion sociale peut certainement être considérée comme un droit pour tous les citoyens et citoyennes.

Cependant, lorsqu'il faut faire des compromis et accepter de limiter la croissance pour favoriser l'équité, il est préférable de le reconnaître. C'est une exigence minimale de tout débat intelligent sur les politiques. Au départ, la définition de ce qui est « juste » pose un problème. Même si on s'entend sur ce qui est juste – dans la plupart des politiques, c'est ce qui favorise l'équité – il est difficile d'établir la probabilité qu'il en résulte un compromis en matière d'efficacité, une amélioration de l'efficacité ou aucun effet sur l'efficacité. À cause des limites méthodologiques des sciences sociales, il est généralement possible de réfuter toute affirmation sur les conséquences probables ou réelles des politiques. Évidemment, ces problèmes ne signifient aucunement qu'il faille éviter de parler des compromis.

Dans les premières sections du présent document, nous avons fait valoir que certains groupes peuvent raisonnablement être qualifiés de « victimes du marché du travail ». Trois groupes ressortent particulièrement : les parents de famille monoparentale, surtout les mères, incapables de travailler parce que leurs revenus seraient trop faibles pour couvrir les frais de garde d'enfants; les nouveaux arrivants sur le marché du travail, en particulier les jeunes hommes, mais aussi, dans une moindre mesure, les jeunes femmes et les nouveaux immigrants issus de minorités visibles; et les femmes au travail qui sont soumises à des obligations familiales supplémentaires durant les années où elles élèvent leur famille. De façon plus générale, les victimes se retrouvent chez les personnes confinées à long terme dans les emplois où se concentrent les « mauvaises » caractéristiques, ceux qui comportent l'une ou l'autre combinaison des facteurs suivants : une faible rémunération, des avantages sociaux limités, une précarité contractuelle et des risques pour la santé.

Comme nous l'avons vu, le Canada s'est *tout de même* doté de politiques visant à améliorer le sort de tous ces groupes. Qu'on pense au transfert des revenus et aux divers

règlements en matière d'emploi. En outre, la reconnaissance syndicale et le droit de négociation sont bien ancrés et soutiennent un mouvement syndical robuste. La question est de savoir si les politiques visent le bon objectif et comprennent la bonne dose d'intervention. Dans le débat canadien sur les politiques, on retrouve des arguments aussi bien en faveur d'une augmentation que d'une diminution du niveau d'intervention. Il peut s'avérer utile de situer ces prises de position dans un débat international plus vaste sur la politique du marché du travail, ce qui soulève inévitablement des comparaisons de performances économiques.

Dans ce débat, nous dégagerons trois grands éléments, que nous examinerons séparément avant de les regrouper en conclusion. Comme premier enjeu, nous verrons les retombées du travail sur la famille, y compris la protection des enfants, les circonstances dans lesquelles les femmes prennent des décisions d'emploi et le taux élevé de marginalisation des parents de famille monoparentale sur le marché du travail. Ensuite se présente l'enjeu de la flexibilité du marché du travail. Il n'est pas certain que le marché du travail offre moins de sécurité d'emploi qu'autrefois. Quoi qu'il en soit, on pourrait favoriser l'efficacité et l'équité en facilitant le passage d'une situation d'emploi à une autre. Enfin, une série d'études sur les politiques, réalisées d'abord en Europe et reprises en Amérique du Nord, affirment que les marchés du travail sont de plus en plus déréglementés. Ces documents plaident en faveur d'une *reréglementation*.

## A. Soutenir les familles et les enfants

Abordons d'abord le sujet de la fécondité<sup>110</sup>. Elle a chuté en deçà du taux de reproduction dans presque tous les pays riches d'Europe et d'Amérique du Nord. Néanmoins, le nombre d'enfants que les couples *voudraient* avoir, si on en croit les sondages, demeure aux

---

<sup>110</sup> À ce sujet, voir Joëlle Sleebos, « Low fertility rates in OECD countries: Facts and policy responses », *Documents de travail de l'OCDE sur les Affaires sociales, l'Emploi et les Migrations*, n° 15 (2003).



environs de deux, un nombre plus près du taux de reproduction que du taux observé. On peut interpréter cette disparité comme une preuve que les coûts et l'usure qu'entraîne l'éducation des enfants mènent à la décision de ne pas avoir d'enfants. En général, les pays scandinaves ont mis en œuvre une série de politiques favorables à la famille, généreuses quant aux services de garde à la petite enfance, tant pour les enfants de moins de trois ans que pour ceux de trois ans à l'âge d'obligation scolaire<sup>111</sup>. Dans ces pays, une part relativement élevée des emplois occupés par des femmes peuvent être considérés favorables à la famille quant aux possibilités offertes en matière de congés, de travail à temps partiel facultatif et de flexibilité des horaires. À l'opposé, en Italie et dans l'ancienne Allemagne de l'Ouest, l'offre de services de garde à la petite enfance est *peu* généreuse et les emplois favorables à la famille beaucoup plus rares. En outre, ces deux pays ont un taux de fécondité très bas. Les pays scandinaves montrent-ils la voie à suivre pour coordonner l'emploi et les responsabilités familiales?

Ce n'est pas aussi évident qu'il le semble. D'abord, même les pays scandinaves connaissent un taux de fécondité inférieur à deux. Ensuite, depuis le début des années 1990, le taux de fécondité de la Suède a fortement chuté, suivant le mouvement de sa performance économique. Enfin, des explications s'imposent sur la principale façon de fournir des emplois favorables à la famille dans ces pays.

[TRADUCTION] Selon l'indice de dissimilitude des secteurs, les pays scandinaves se classent invariablement parmi les marchés du travail les plus ségrégationnistes de l'OCDE. En menant une expansion massive des services publics, ils ont produit, par inadvertance, de nouvelles inégalités. L'État providence est devenu un marché du travail féminin, pourvoyeur de bons salaires et du type de sécurité d'emploi et de flexibilité qui rend la poursuite d'une carrière compatible avec l'éducation des enfants. Cette affirmation vaut particulièrement dans le cas des deux dimensions de la maternité les plus difficiles à harmoniser, soit les enfants d'âge préscolaire et les familles de plus de deux enfants. La création d'une économie « au ralenti » dans les pays

---

<sup>111</sup> Wolfgang Tietze et Debby Cryer, « Current trends in European child care and education », *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, n° 563 (1999).

scandinaves a aidé les femmes à atteindre le niveau de fécondité qu'elles désiraient, mais a engendré un véritable ghetto d'emploi féminin<sup>112</sup>.

Autrement dit, les emplois favorables à la famille existent grâce à un secteur public élargi, à l'abri des pressions concurrentielles qui ont cours ailleurs dans les économies scandinaves. Néanmoins, si on admet que les mères de famille qui travaillent à l'extérieur sont soumises à des obligations de travail (rémunéré et non rémunéré) déraisonnables qui se reflètent dans le faible taux de natalité des pays dont les institutions répondent le moins aux besoins liés à l'éducation des enfants, il est possible au moins de réfléchir à des politiques, autres que l'expansion du secteur public, qui permettraient de réduire ces obligations<sup>113</sup>.

Il faut aussi tenir compte du bien-être des enfants. Où qu'ils vivent, les enfants sont plus que jamais susceptibles de passer une partie de leur enfance dans un foyer monoparental. Une estimation récente situe cette probabilité à un peu plus de un sur trois en Suède et au Canada et à plus de 50 % aux États-Unis<sup>114</sup>. Les États-Unis se distinguent en outre par un taux élevé d'enfants nés de mère célibataire vivant seule. Les enfants élevés par un parent seul subissent en général certains désavantages économiques. Parfois même, la qualité de leur éducation s'en ressent<sup>115</sup>. L'accès à des emplois favorables aux familles, ou plus particulièrement aux femmes, permet d'atténuer les conséquences négatives de la monoparentalité. Dans l'ensemble, il est sans doute vrai que les parents de famille monoparentale au Canada et aux

<sup>112</sup> Gøsta Esping-Andersen, « Vers un contrat social pour l'égalité entre hommes et femmes à l'ère post-industrielle », p. 109-128 in Peter Auer et Sandrine Cazes (dir.), *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*, Genève, BIT, p. 112.

<sup>113</sup> Signalons que le taux de fécondité du Canada est à peu près le même que celui des pays scandinaves. Celui des États-Unis est plus élevé. Le taux d'activité des femmes, élevé dans les deux pays, n'est pas beaucoup plus faible que celui observé dans les pays scandinaves. La ségrégation sexuelle des professions est beaucoup moins marquée au Canada et aux États-Unis que dans les pays scandinaves. Aux États-Unis, en particulier, cette situation ne résulte pas de lois ou de politiques gouvernementales en faveur de la famille, mais plutôt du réseau de garde d'enfants, qui relève du secteur privé. En outre, elle s'accompagne d'une division du travail domestique plus ou moins égale à celle observée en Suède.

<sup>114</sup> Patrick Heuveline, Jeffrey M. Timberlake, et Frank F. Furstenberg, « Shifting childrearing to single mothers: Results from 17 Western Countries », *Population and Development Review*, n° 29 (2003), p. 47-71. Les taux de probabilité (p. 56 de l'article) sont ceux de 1999.

<sup>115</sup> Pour un point de vue intéressant sur les effets négatifs du stress parental sur le développement de l'enfant, voir Sue Gerhardt, *Why Love Matters: How Affection Shapes a Baby's Brain*, London, Routledge, 2004.

États-Unis risquent plus de rencontrer des difficultés économiques que dans les pays scandinaves. D'après les données sur la rémunération et les revenus examinées ci-dessus, on sait que la monoparentalité est la principale source de pauvreté au Canada.

Pour aider les parents de famille monoparentale, le Canada mise sur le transfert des revenus, particulièrement aux parents chômeurs. Les gouvernements qui se sont succédés à la tête du pays ont augmenté les transferts accordés aux parents à faible revenu, afin d'améliorer le sort des parents de famille monoparentale et de leurs enfants. On souligne souvent que cette approche augmente le risque de *dépendance envers l'aide sociale*. Durant une longue période de chômage, les travailleuses et les travailleurs risquent de voir leurs compétences, leur confiance en soi et leur motivation disparaître peu à peu. C'est particulièrement le cas des personnes peu scolarisées qui ont souvent une capacité réduite à se réoutiller pour retourner au travail. Pour elles, l'emploi rémunéré est d'autant moins attrayant que la différence entre le revenu de transfert qu'elles reçoivent et la rémunération qu'on leur offre est faible. À certaines périodes, dans certains pays, le passage de l'aide sociale à l'emploi entraînait une baisse des revenus réels, surtout en tenant compte des avantages non pécuniaires, comme la gratuité des soins dentaires et des médicaments délivrés sur ordonnance.

Les « prestations liées à l'exercice d'une activité » se veulent une solution stratégique *constructive* à ce problème<sup>116</sup>. Pour bénéficier de prestations de façon continue, il faut généralement accepter un emploi, lequel sera combiné à un transfert de revenus visant à faire en sorte que le nouvel employé ne subisse aucune perte de revenu. Les effets des prestations liées à l'exercice d'une activité sont actuellement à l'étude dans le cadre d'une expérience à long terme, le Projet canadien d'autosuffisance. Ce projet consiste à comparer un grand nombre de parents de famille monoparentale, bénéficiaires d'aide sociale et de prestations liées

---

<sup>116</sup> Une autre solution consiste à imposer des réductions punitives de prestations d'aide sociale. La présente section s'inspire de Richard Blundell, « Work incentives and 'in-work' benefit reforms: A review », *Oxford Review of Economic Policy*, n° 16 (2000), p. 27-44.

à l'exercice d'une activité, à un autre groupe qui continue à recevoir uniquement de l'aide sociale. Personne n'a été contraint de participer. Les résultats sont très positifs. Parmi les bénéficiaires du programme, le taux d'emploi est le double de celui des bénéficiaires d'aide sociale seulement. Dans l'ensemble, les recherches effectuées jusqu'ici indiquent qu'on peut réduire la dépendance envers les prestations par des programmes de transfert de revenu conçus pour inciter les gens à travailler. Il est encore difficile de déterminer si le programme aura des effets positifs à long terme sur le marché du travail<sup>117</sup>.

Revenons aux hypothèses de départ de cette section : au cours de la période où elles élèvent leurs enfants, de nombreuses femmes subissent un stress déraisonnable au travail; et les faibles revenus résultent souvent d'une situation de monoparentalité. Que proposent les modèles de politique décrits ci-dessus? Si on se préoccupe du bien-être des enfants, il serait normal de transférer des revenus aux parents de famille monoparentale. D'ailleurs, les gouvernements du Canada le font déjà. Reste à savoir si les montants octroyés sont adéquats. La monoparentalité accroît le risque d'éloignement du marché du travail. Cependant, des preuves convaincantes laissent croire qu'il est possible de concevoir des programmes qui favorisent la réintégration (du moins à court terme) dans le marché du travail. On peut aussi réduire la probabilité que les parents de famille monoparentale s'éloignent du marché du travail en leur offrant des conditions d'emploi favorables à la famille et des services de garde facilement accessibles. Dans les pays scandinaves, on semble avoir largement réussi à satisfaire la première de ces conditions en concentrant l'emploi des femmes dans une imposante fonction publique. Par la législation et les subventions, on pourrait arriver au même

---

<sup>117</sup> L'article de David Card et Philip K. Robins, « Do financial incentives encourage welfare recipients to work? », *Research in Labor Economics*, n° 17 (1998), p. 1-56, comprend une évaluation détaillée du programme canadien.

résultat dans le secteur privé, mais les aspects économiques de ce type de politique doivent faire l'objet d'études attentives<sup>118</sup>.

## B. Faciliter les transitions

Pour augmenter la productivité, il faut redéployer la main-d'œuvre pour la faire passer des emplois les moins productifs aux plus productifs. De ce fait, toutes les économies capitalistes affichent un taux élevé à la fois de destruction d'emploi et de création d'emploi<sup>119</sup>. Quelles sont les politiques qui facilitent le passage d'un emploi à l'autre? Récemment, les chercheurs se sont intéressés aux institutions du marché danois de l'emploi. En effet, au cours des années 1990, la croissance économique du Danemark s'est accélérée et son taux de chômage a chuté, dans le contexte d'un faible niveau d'inégalités propre aux pays scandinaves (bien que ce niveau ait quelque peu augmenté durant cette période). Pour plusieurs, le Danemark est devenu un modèle en matière de politique. On attribue souvent son excellente performance économique des dix dernières années à ses politiques de promotion de la flexibilité du marché du travail.

La politique danoise relative au marché du travail comprend trois caractéristiques d'intérêt particulier. Durant toute la période d'après-guerre, il était facile de congédier des employés : [TRADUCTION] « En raison de ses lois non restrictives en matière de protection de l'emploi, lesquelles permettent aux employeurs d'embaucher et de congédier des travailleurs sans long préavis, le système danois a acquis un degré de flexibilité comparable à celui des

---

<sup>118</sup> Ces questions de politique ont déjà été étudiées il y a un certain temps : Conseil économique du Canada, *Les nouveaux visages de la pauvreté : la sécurité du revenu des familles canadiennes*, Ottawa, 1992.

<sup>119</sup> Steven J. Davis, John C. Haltiwanger, et Scott Schuh, *Job Creation and Destruction*, Cambridge, Massachusetts, MIT Press, 1996.

marchés du travail libéraux du Canada, de l'Irlande, du Royaume-Uni et des États-Unis ... »<sup>120</sup>. Au début des années 1990, le Danemark a apporté deux grands changements à sa politique du marché du travail. Il a décentralisé la négociation salariale pour la rendre plus sensible aux forces du marché. En même temps, il a renforcé de plusieurs façons sa politique d'intervention directe sur le marché du travail, politique semblable à celle d'autres pays scandinaves, notamment en réduisant la durée d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi et le montant de ces prestations (qui sont tout de même demeurées plus élevées qu'au Canada). En plus, il a instauré une approche plus sévère de la « remise en activité ». Pratiquement, on oblige le ou la prestataire d'assurance-emploi à accepter un emploi ou à suivre un programme de formation ou d'éducation, sous la supervision étroite d'un travailleur social chargé de vérifier si la personne se rend bien à son travail ou à ses cours.

On peut donc avancer que les récentes prouesses de l'économie danoise reposent en partie sur un marché du travail caractérisé par la déréglementation de l'embauche et des mises à pied, des salaires sensibles aux fluctuations du marché et des mesures relativement vigoureuses visant à pousser les récalcitrants à retourner au travail ou à s'outiller en vue de trouver un emploi<sup>121</sup>. Ces mesures s'accompagnent d'un soutien financier relativement généreux lors des changements de situation d'emploi et d'une fonction publique presque aussi imposante que celle de la Suède, offrant des emplois favorables à la famille à une grande partie des travailleuses. Dans l'ensemble, on y retrouve une combinaison intéressante de flexibilité et de sécurité qui semble efficace au point de vue économique. En matière de croissance économique, c'est certainement une réussite.

---

<sup>120</sup> Per Kongshøj Madsen, « Security and flexibility: Friends of foes? Some observations from the case of Denmark » in Auer et Cazes (dir.), *Employment Stability in an Age of Flexibility ...*, op.cit., p. 51. Voir aussi Per Kongshøj Madsen, « The Danish model of 'flexicurity': A paradise - with some snakes », in Hedva Sarfati et Giuliano Bonoli (dir.), *Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective: Parallel or Converging Tracks?*, Aldershot, Ashgate, 2002, p. 243-265.

<sup>121</sup> En outre, le Danemark a abandonné la plupart de ses politiques de stabilisation macroéconomique pour adopter des politiques *monétaristes*. Voir Martin Marcussen et Mette Zølner, « Monetarism and the masses: Denmark and Economic Integration », communication présentée à la *Conference on the State of Denmark*, Collège Dartmouth, janvier 2004.

Au cours des années 1990, les chômeurs danois ont quitté le marché du travail, soit pour accepter les diverses formes de congé offertes, soit pour suivre une formation<sup>122</sup>. Ces déplacements reflètent la complexité de la flexibilité du marché du travail. Les travailleuses et les travailleurs peuvent naviguer entre diverses possibilités : l'emploi, l'apprentissage, le travail autonome, le travail non rémunéré dans l'entreprise familiale, l'éducation ou la formation, le chômage, la retraite, l'« inactivité », y compris la garde des enfants (les siens ou ceux des autres) et les autres formes d'inactivité, le service à la collectivité et le service militaire<sup>123</sup>. L'élargissement de la gamme de changements qui touchent un grand nombre de personnes tient sans aucun doute de l'augmentation du taux d'activité des femmes. Néanmoins, la plupart des possibilités énumérées ci-dessus concernent aussi beaucoup d'hommes.

Face à cette complexité, on peut arriver à deux conclusions : *soit* que le marché du travail est trop compliqué pour qu'une seule série de politiques cohérentes suffise pour faciliter les transitions; *soit* que le nombre de transitions et leur complexité *exigent* la mise en place d'une politique cohérente. Schmid choisit la deuxième possibilité. Pour lui, les transitions sont des « risques » contre lesquels il faut s'assurer. D'après lui, le mécanisme d'assurance devrait incorporer les principes suivants : l'éducation et la formation pour limiter le déclin des compétences durant les périodes sans emploi; l'élargissement des programmes de sécurité du revenu pour y inclure le passage d'une situation d'emploi à une autre, y compris l'emploi à plein temps et à temps partiel; l'élargissement des programmes de sécurité du revenu pour y inclure les personnes dont la capacité de rémunération est limitée par des obligations de garde d'enfants ou de soins aux adultes; la sécurité du revenu pour les personnes qui perdent leur

---

<sup>122</sup> Cet aspect du « miracle danois » est sans doute moins impressionnant que d'autres. La baisse du taux de chômage provient d'un déplacement hors du marché du travail plutôt que vers l'emploi. Voir Wim van Oorschot et Peter Abrahamson, « The Dutch and Danish miracles revisited: A critical discussion of activation policies in two small welfare states », *Social Policy and Social Administration*, n° 37 (2003), p. 288-304.

<sup>123</sup> Sauf indication contraire, la section qui suit s'inspire de Günther Schmid, « Assurance emploi pour des transitions critiques au cours de la vie », in Auer et Cazes, *Employment Stability in an Age of Flexibility*, *op.cit.*, p. 63-82.

emploi; et le remplacement du revenu pour celles qui souffrent d'incapacité ou prennent leur retraite. Ce système constituerait une « nouvelle assurance-emploi » qui « devrait fournir une certaine couverture des risques résultant de l'érosion de la relation d'emploi type » (p. 85).

De façon peu systématique, Schmid donne quelques exemples du type de politiques auquel il songe : « le droit de négocier un statut d'emploi intermédiaire entre un travail à temps partiel et un travail à plein temps, avec l'appui éventuel d'un système général de prestations de chômage pour le travail à temps partiel dans certaines circonstances. » (p. 85); « Des normes minimales sont nécessaires pour protéger les personnes qui se trouvent dans une position de négociation faible. Par exemple, le travail demandé au jour le jour devrait être limité en imposant l'obligation d'offrir une durée de travail minimale » (p. 86); « envisager des relations d'emploi multiples, prenant généralement la forme d'une série d'emplois à temps partiel occupés simultanément en tant que relation de travail régulière et reconnue comme telle par la loi » (p. 86); « une assurance emploi élargie couvrirait également le risque de volatilité du revenu » (p. 86); « Les contrats de concessions syndicales ou d'emplois efficaces ... [qui] associent des objectifs salariaux à des objectifs d'emploi, comme par exemple la flexibilité de la durée du travail ou la sécurité de l'employabilité » (p. 87) et « toutes sortes de dispositifs de partage du temps de travail » (p. 88).

Schmid accorde sa préférence à une politique qui permettrait de réduire les risques de baisse de revenus causés (d'après lui) par la nouvelle économie. Une telle politique pourrait éventuellement favoriser certaines formes de flexibilité. Face à une diminution des risques, les employés et les personnes potentiellement actives sur le marché du travail pourraient réduire leur défenses quant à l'organisation de leur travail ou à la protection de leur emploi, lorsqu'ils en trouvent un. Malheureusement, l'auteur ne mentionne aucunement les coûts associés au type de programme qu'il propose. Or, ces coûts comprennent non seulement les transferts de revenus par le biais de la fiscalité, mais aussi les limites imposées aux employeurs qui tentent de configurer le travail de façon à pouvoir affronter la concurrence locale et étrangère.



Néanmoins, en tenant toujours pour acquis que la garde des enfants pose des problèmes de travail particuliers (surtout) aux femmes, *certaines* politiques du type proposé par cet auteur pourraient s'avérer utiles. Il reste cependant que, dans les pays européens que Schmid prend pour modèles en matière de politique, l'une des principales méthodes employées pour résoudre le problème des changements de situation d'emploi est de faciliter la sortie du marché du travail par la retraite anticipée, souvent précédée d'une période d'« invalidité » assurée<sup>124</sup>. Il faut en tenir compte dans l'évaluation des bouleversements du marché du travail qui ont accompagné le développement des types de sécurité du revenu que défend Schmid.

### C. Une reréglementation du marché du travail

Il existe un intérêt plus soutenu pour une reréglementation du marché du travail, dans laquelle on peut englober l'approche de Schmid. Le *Rapport Supiot*, produit par la Commission européenne, s'inspire fortement de cette idée<sup>125</sup>. Il affirme qu'on peut qualifier le modèle économique des premières années d'après-guerre de « fordiste », c'est-à-dire dominé par de grandes entreprises qui offraient des emplois stables, assortis d'un ensemble complet d'avantages sociaux et de mesures de protection légales sur lesquels veillaient les syndicats. Depuis plusieurs décennies, on observerait le déclin du fordisme.

Or c'est précisément cette stabilité qui vient à manquer dans les modèles post-fordistes d'organisation du travail. Les entreprises exigent encore beaucoup de

<sup>124</sup> Voir par exemple Anne-Marie Brocas et Franck von Lenep, « Retraite et marché du travail : quelles interactions? », in Auer et Cazes (dir.), *Employment Stability in an Age of Flexibility*, op.cit., p. 3-48; et les observations sur l'assurance-invalidité aux Pays-Bas et ailleurs, dans Jelle Visser et Anton Hermerijck, *A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam, Amsterdam University Press, 1997, et Leo J.M. Aarts, Richard V. Burkhauser, et Philip De Jong (dir.), *Curing the Dutch Disease: An International Perspective on Disability Policy Reform*, Aldershot, Avebury, 1996.

<sup>125</sup> Les passages qui suivent sont tirés des sources suivantes : Alain Supiot, *Au delà de l'emploi : transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999; Simon Deakin, « L'évolution de la relation d'emploi », in Auer et Cazes (dir.), *Employment Stability in an Age of Flexibility*, op.cit., p. 91-205; Jeanne Fagnani, « Politique familiale, cycle de vie et articulation de la vie professionnelle et familiale en France : nouveaux enjeux, nouveaux arbitrages », in Auer et Cazes (dir.), *Employment Stability in an Age of Flexibility*, op.cit., p. 129-140; et Marie-Anne Frison-Roche, « Le besoin conjoint d'une régulation analogue - Des relations sociales et des marchés globalisés », in Auer et Cazes (dir.), *Employment Stability in an Age of Flexibility*, op.cit., p. 157-170.

leurs employés, sûrement beaucoup plus qu'avant, en matière de formation, d'adaptabilité, de capacité de travailler sans supervision, etc. ... mais, en échange, ne garantissent plus aucune sécurité d'emploi à ces employés. Le terme fondateur du contrat salarial – subordination contre sécurité – est aujourd'hui remis en cause, sans qu'aucun autre ne le remplace<sup>126</sup>.

Supiot s'intéresse à l'Europe, mais le même type d'argumentation a été écrit à propos de l'Amérique du Nord.

Le rapport Bernier, rédigé au Québec en 2003, s'inspire fortement de ce type d'approche<sup>127</sup>.

D'après Supiot, comme le contrat de travail fordiste était raisonnablement satisfaisant, on avait peu besoin de légiférer en matière de choix contractuels privés. Dans les modèles *post fordistes*, la grande inégalité de pouvoir exige une intervention législative vigoureuse. Parmi les mesures nécessaires, mentionnons : a) un élargissement de la définition de l'emploi afin de limiter le « faux travail autonome »; b) l'amélioration des avantages sociaux offerts aux travailleurs autonomes; c) une définition légale de l'appartenance à la main d'œuvre, élargie pour prendre en compte les pauses carrières et les changements de profession; d) le renforcement et l'élargissement du droit à la négociation collective pour y inclure la négociation sur la flexibilité des horaires; e) des droits sociaux prévus par charte, comme la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de l'UE; f) une recherche intensive d'égalité des sexes visant à réduire les dommages subis par la carrière des femmes qui interrompent leur travail pour s'occuper des enfants et à accroître la participation des femmes à la négociation collective (« les organisations syndicales et patronales sont toujours essentiellement des bastions mâles »<sup>128</sup>). Supiot considère le droit du travail comme un véhicule d'émancipation pour les travailleurs.

<sup>126</sup> Supiot, *Au delà de l'emploi*, *op.cit.*, p. 26.

<sup>127</sup> *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Rapport Final du Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle (Jean Bernier, Carol Jobin, Guylaine Vallée), Québec, Gouvernement du Québec. Signalons que le rapport n'aborde pas explicitement la question du « fordisme ». Il se fonde simplement sur des observations quant à la croissance des « emplois atypiques » pour recommander une série de changements visant à accroître de diverses façons la réglementation de l'emploi.

<sup>128</sup> *Ibid.*, p. 229.

Les affirmations de Supiot sur le passage du fordisme au post-fordisme sont hautement caricaturales. Durant toute la période d'après-guerre, les économies occidentales ont comporté des sociétés et des usines de tailles très différentes. En effet, la taille idéale pour une usine varie énormément d'un secteur industriel à l'autre<sup>129</sup>. Le travail autonome était plus courant dans les premières années de l'après-guerre qu'aujourd'hui, bien qu'il ait gagné en popularité depuis une dizaine d'années<sup>130</sup>. La représentation syndicale d'une grande partie de la main d'œuvre n'existait que dans quelques pays scandinaves. Si des changements sont survenus au niveau des institutions et des processus du marché du travail, ils sont beaucoup plus modestes que ce qu'on pourrait croire en lisant les propos quelque peu intenses de Supiot.

Il n'en reste pas moins que la « reréglementation » soulève des enjeux essentiels qui pourraient justifier des changements de politique. Malheureusement, les documents à ce sujet font grandement abstraction des éventuels coûts rattachés à la refonte complète du droit du travail proposée. Certains esquivent la question des coûts en mettant en valeur l'efficience accrue qui résultera d'une reréglementation, sans apporter de justification sérieuse. Frison-Roche affirme que « les marchés requièrent de la stabilité dans le temps, du fait notamment de l'ampleur des investissements requis dans les secteurs régulés » et en déduit que les « opérateurs » du marché, une catégorie qui comprend les investisseurs et les employeurs, devraient se réjouir de l'accroissement de la normativité juridique<sup>131</sup>. Pour combattre

---

<sup>129</sup> Pour une vision classique des variations de la taille optimale des usines par secteur industriel au début de la période d'après-guerre, voir Joe S. Bain, *International Differences in Industrial Structure: Eight Nations in the 1950s*, New Haven, Yale University Press, 1966; P. Sargant Florence, *The Logic of British and American Industry: A Realistic Analysis of Economic Structure and Government*, Londres, Routledge & Kegan Paul (3<sup>e</sup> édition, 1972), ch. II, p. 2. Des études plus récentes présentent certaines preuves de l'efficience et de la persistance des petites entreprises aux États-Unis, du milieu des années 1970 au début des années 1990. Voir Sang V. Nguyen et Arnold P. Reznick, « Returns to scale in small and large U.S. manufacturing establishments », *Small Business Economics*, n° 1 (1991), p. 29-46; et Sang V. Nguyen et Seong-Hoon Lee, « Returns to scale in small and large U.S. manufacturing establishments: Further evidence », *Small Business Economics*, n° 19 (2002), p. 41-50.

<sup>130</sup> « Étude bilan sur le travail autonome à son compte au Canada » *Rapport technique*, Les Associés de recherche Ekos pour RHDCC Canada, 1998. Une grande partie, mais non l'ensemble, du déclin du travail autonome survenu avant les années 1980 est attribuable aux producteurs agricoles qui ont quitté ce secteur.

<sup>131</sup> Frison-Roche, « Le besoin conjoint... », *op.cit.*, p. 182.

l'« idéologie de la flexibilité », Supiot affirme que la concurrence mondiale nécessite des produits de qualité qui ne peuvent être fabriqués que par des employés qualifiés, qu'on retrouve en plus grand nombre dans les marchés du travail convenablement réglementés<sup>132</sup>. Dans une certaine mesure, ces deux arguments sont plausibles, mais les problèmes que pose la possibilité d'une réduction de l'efficacité résultant de la réglementation sont assez importants pour qu'on y accorde beaucoup plus d'attention.

## VI. Conclusion : Qui sont les victimes et que doit-on faire pour elles?

Il est certainement utile de déterminer qui sont les victimes, afin de les aider et de réduire la probabilité que d'autres subissent des préjudices. Mais le processus d'identification des victimes n'est pas simple. Les emplois et leur rémunération sont inégalement répartis. Le fait de définir les victimes comme étant les personnes qui occupent les pires emplois ou reçoivent la plus mauvaise rémunération ne nous avance pas beaucoup. En toute honnêteté intellectuelle, il est impossible d'établir le bien-fondé d'une égalité complète des salaires et des avantages sociaux. En outre, les principes directeurs dont on dispose pour distinguer les inégalités raisonnables des inégalités déraisonnables sont vraiment imprécis<sup>133</sup>.

Il n'est pas non plus évident que les personnes dont la situation sur le marché du travail s'est détériorée relativement à un quelconque groupe de référence doivent être considérées

<sup>132</sup> Supiot, *Au delà de l'emploi*, p. 192-193. Fait référence à Boyer et Hollingsworth.

<sup>133</sup> L'idée soutenue par John Rawls, selon qui les décisions sur l'inégalité prises derrière un « voile d'ignorance » génèrent le plus souvent une préférence pour une égalité accrue, apporte une justification philosophique de l'inégalité, mais fournit peu de principes pratiques pour savoir si le président d'une banque devrait gagner cent fois plus ou dix fois plus que la personne qui nettoie les bureaux. Voir John Rawls, *A Theory of Justice*, Oxford, Oxford University Press, 1973. En outre, dans la mesure où il existe une probabilité de compromis entre l'égalité et la croissance, on ne peut présumer qu'une situation de faible inégalité est toujours préférable à une situation de grande inégalité. À ce propos, voir Michael R. Smith, « Income inequality and economic growth in rich countries: A reconsideration of the evidence », *Sociologie contemporaine*, n° 50 (2002), p. 573-593.

comme des « victimes ». Comparativement à ceux des femmes, les revenus des hommes ont chuté (tout en demeurant plus élevés). Cependant, si l'écart précédent était injustifié (il l'était sans doute), il ne faut pas se plaindre de cette chute, mais s'en réjouir. Les revenus des jeunes ont connu une baisse relativement à ceux des personnes plus âgées du même sexe, mais nous n'avons aucune façon de déterminer si le rapport précédent était préférable à celui qui a cours aujourd'hui. La détérioration des revenus des jeunes est partiellement attribuable par la piètre performance de l'ensemble de l'économie canadienne au cours des années 1980 et 1990. Si les revenus relatifs des jeunes n'avaient pas chuté, sans doute leur taux d'emploi se serait-il effondré encore plus gravement. Les immigrants récemment arrivés gagnent moins que leurs prédécesseurs, mais cette diminution correspond en grande partie à celle subie par les revenus des jeunes nés au pays. En outre, il est probable que, comparativement à leurs prédécesseurs, le mélange de compétences des récents immigrants soit moins compatible avec la structure de la demande de compétences au moment de leur arrivée. Les Italiens et les Grecs débarqués au Canada dans les années 1960 ne parlaient ni français ni anglais, mais pouvaient occuper des emplois manuels exigeant peu de compétences linguistiques. En outre, ils étaient souvent dotés de qualifications professionnelles très appréciées<sup>134</sup>. En revanche, leurs homologues pakistanais et sud-américains arrivés dans les années 1990 avec une connaissance limitée des langues officielles ont affronté un marché du travail dans lequel beaucoup d'emplois manuels avaient été remplacés par des emplois dans le secteur des services, où la connaissance des langues officielles est indispensable. Rien d'étonnant à ce que leur période de transition soit plus longue et plus difficile que celle des précédentes vagues d'immigrants. Dans chacun de ces exemples, on *pourrait* justifier une intervention visant à améliorer la situation. Cependant, il

---

<sup>134</sup>

À propos de l'importance de l'immigration dans la satisfaction de la demande de qualifications professionnelles, voir par exemple Noah Meltz, *Economic Analysis of Labour Shortages: The Case of Tool and Die Makers in Ontario*, Toronto, Conseil économique de l'Ontario, 1982, p. 7.

ne suffit pas d'observer une différence relative ou un changement de différence relative pour justifier cette intervention.

## A. Définir les problèmes et les solutions de façon précise

Dans certaines autres situations, l'intervention se justifie plus facilement. Les parents de famille monoparentale risquent fort de toucher de faibles revenus, soit parce qu'ils sont incapables d'assumer la responsabilité d'un emploi ou parce que les seuls emplois qui s'offrent à eux sont mal rémunérés. La situation de monoparentalité survient souvent sans qu'on l'ait provoqué. De toute façon, quelle qu'en soit la cause, on ne peut blâmer les enfants qui doivent vivre avec un faible revenu. Au sein de la population canadienne, il semble qu'à peu près personne ne refuse qu'on aide les enfants. Il s'agit certainement d'un problème à résoudre, auquel les divers gouvernements canadiens qui se sont succédés ont apporté une certaine réponse. On peut le résoudre par une combinaison de transferts, d'arrangements favorisant l'accès aux services de garde, d'une certaine flexibilité des horaires des parents et, dans le but de réduire la dépendance envers l'aide sociale, de mécanismes de prestations liées à l'exercice d'une activité, le cas échéant. Il ne nous appartient pas de recommander l'une ou l'autre combinaison de politiques. Cependant, la question fait déjà partie du programme d'action canadien et elle doit y demeurer.

L'accès aux services de garde et l'accroissement de la flexibilité des horaires permettraient aussi de résoudre partiellement le problème de la « double impasse », soit la combinaison des obligations relatives au travail rémunéré et au travail domestique, qui inflige parfois un niveau de stress déraisonnable aux femmes qui élèvent des enfants. Il n'en reste pas moins que, dans une large mesure, la charge relative du travail domestique est sujette à des

négociations privées entre conjoints qui cohabitent. Cette question est hors du champ de compétence des gouvernements et doit sans doute le rester<sup>135</sup>.

Les employés blessés ou dont la santé est affectée au travail sont des victimes au sens propre. Pour réduire les risques de blessures mortelles ou autres au travail, le Canada réglemente les méthodes de travail et lie la contribution des employeurs à l'Indemnisation des travailleurs à leurs performances en matière de sécurité. On pourrait sûrement en faire plus, mais d'aucuns feront valoir qu'il est illogique d'essayer d'éliminer tous les risques en milieu de travail<sup>136</sup>. Il est sans doute vrai que les gens n'ont pas tous la même attitude face au risque; il est sûr que certaines personnes *choisissent* de prendre des risques. Le nombre d'accidents domestiques qui résultent de pratiques dangereuses – certainement plus élevé que le nombre d'accidents du travail – témoigne avec éloquence de la volonté de prendre des risques. Les écarts compensateurs rattachés aux emplois dangereux témoignent de la capacité des gens à soutirer (directement ou par le biais d'un syndicat) des sommes supplémentaires en échange de la prise de risques. Quoi qu'il en soit, on peut toujours améliorer les politiques. On dispose de suffisamment de preuves sérieuses sur les accidents. Il faudrait les rassembler pour élaborer des politiques de remplacement et évaluer leurs effets.

Il en est autrement des risques insidieux<sup>137</sup>. Leurs effets s'accumulent sur des périodes assez longues. En général, ils ne provoquent pas de situation désavantageuse, mais en accroissent la probabilité, parfois uniquement lorsqu'ils s'accompagnent d'un autre facteur de risque (soit volontaire, comme la cigarette, ou résultant de l'exposition à un ou plusieurs autres agents présents en milieu de travail). Il n'est pas facile d'établir la présence d'effets insidieux sur la santé, mais encore moins d'informer à temps les employés des risques qu'ils courent au

---

<sup>135</sup> Esping-Andersen, « Vers un contrat social ... », *op.cit.*, conclut en affirmant que, pour résoudre le problème de la division injuste du travail domestique, les hommes doivent changer. Il n'offre aucune suggestion quant à la façon de s'y prendre.

<sup>136</sup> Voir particulièrement Viscusi, *Risk by Choice*, *op.cit.*

travail. Souvent, c'est carrément impossible. Il serait certainement utile de poursuivre les recherches à ce sujet, mais les délais entre l'exposition et l'apparition des effets sont tels qu'il s'avère impossible d'éviter les risques insidieux. Au point de vue des politiques, le problème reste entier.

## B. Définir les problèmes et les solutions de façon globale

On dispose donc de réponses à certains problèmes précis et bien distincts – concevoir des emplois un peu plus favorables aux familles, offrir un soutien adéquat aux parents de famille monoparentale et traiter des risques pour la santé que présentent certains lieux de travail – mais il demeure difficile de concevoir des solutions à chaque problème. Une grande partie des études réalisées sur les politiques du marché du travail définissent les problèmes et les solutions de façon plus globale, en les regroupant par catégories. Nous avons déjà établi deux grandes catégories : la flexibilité et la sécurité. L'approche basée sur la flexibilité, qui prend souvent le Danemark comme modèle, suppose au départ qu'il faut faciliter les déplacements, soit l'intégration au marché du travail, les départs et le passage d'un emploi à l'autre, en réduisant les perturbations de revenu qui accompagnent ces changements. L'approche basée sur la sécurité, particulièrement (mais non pas uniquement) associée à l'école réglemmentariste française, soutient que la précarité du marché du travail est le principal problème découlant des politiques actuelles et qu'on ne peut le résoudre qu'à l'aide de politiques qui soutiennent la sécurité. Des politiques visant à renforcer la sécurité se retrouvent dans certaines études qui prônent la flexibilité, alors que des politiques visant à renforcer la flexibilité émaillent certaines études axées principalement sur la sécurité. Il subsiste tout de

---

<sup>137</sup>

Lesquels pourraient comprendre les effets du stress sur la santé mentale, bien que, comme nous l'avons vu, on ne dispose pas encore de preuves abondantes sur d'éventuels effets graves du stress relatif au travail.



même des différences d'accent notables dans ces deux groupes d'ouvrages d'analyse et de promotion des politiques.

Si on considère le Danemark comme un modèle de marché du travail flexible, il faut signaler clairement que ce pays offre une sécurité hautement sélective. Il offre un niveau de protection minimale contre le congédiement, il a accru le rôle des marchés dans l'établissement des salaires et emploie la menace et la supervision pour pousser certaines personnes à accepter un emploi, un retour aux études ou une formation, lorsque de telles mesures sont jugées utiles. Cependant, il fournit un soutien du revenu assez généreux entre les emplois, jusqu'au moment où il s'avère nécessaire de recourir aux menaces et à la supervision. Ce système présente un mélange intéressant de générosité et de contraintes imposées par le marché et par l'administration. Il semble avoir eu des effets bénéfiques pour le Danemark, du moins en ce qui a trait à la croissance économique, dans le contexte d'une répartition relativement équitable des revenus.

L'autre approche insiste beaucoup plus sur la sécurité. Pour examiner ce que ce modèle implique en matière de politique, revenons à l'autre caractéristique du marché du travail qu'on peut considérer comme un problème : la tendance au regroupement des caractéristiques d'emploi. On peut envisager le fait qu'il existe clairement de bons et de mauvais emplois et que la différence de rémunération ne compense qu'imparfaitement les caractéristiques désagréables des mauvais emplois comme un problème qui mérite une intervention sous forme de politique. Rappelons les deux explications proposées pour interpréter le regroupement des caractéristiques d'emploi.

La première insiste sur l'efficacité qui résulte du fait que certains emplois offrent une rémunération et des conditions de travail distinctement généreuses. Ce système accroît la productivité dans une mesure supérieure à l'accroissement des coûts de la main-d'œuvre. Pour des raisons similaires, il n'est pas nécessaire d'offrir des conditions de travail aussi généreuses

lorsque le travail est facile à superviser. Une reréglementation du marché du travail, comme celle que préconise Supiot, aurait pour effet d'améliorer les conditions des travailleuses et des travailleurs qui occupent un mauvais emplois et de réduire leur désavantage par rapport à ceux qui occupent de bons emplois. En outre, la réglementation diminuerait l'ampleur du désavantage subi par certains groupes défavorisés, notamment les femmes, les jeunes et les personnes appartenant à des minorités visibles.

Le problème de ce mécanisme salarial basé sur le rendement est qu'il ne fonctionne qu'en présence d'un avantage *relatif*. Selon une des versions de la théorie du salaire basé sur le rendement, on obtient un gain de productivité en augmentant le coût du départ volontaire ou du congédiement pour indiscipline. Selon l'autre version, on l'obtient en s'assurant de la loyauté des employés par le biais d'une rémunération supérieure aux exigences du marché. En relevant artificiellement la rémunération relative des personnes défavorisées, on en viendrait donc à éliminer l'écart sur lequel repose la productivité accrue du travailleur qui reçoit un « salaire basé sur le rendement ». Le fait de pousser à la hausse le salaire des personnes qui occupent un mauvais emploi réduirait les écarts de revenus. On obtiendrait le même effet par la diminution de la productivité et des salaires des personnes occupant un bon emploi qui résulterait de la perte de la motivation fournie par le salaire basé sur le rendement. Ce dernier résultat n'est pas nécessairement souhaitable.

La théorie « interne-externe » explique autrement le regroupement des caractéristiques d'emploi. Son principal argument dit que certains obstacles empêchent les personnes extérieures à une organisation de ravir les emplois de celles qui y travaillent déjà. Parmi ces obstacles, mentionnons des salaires supérieurs à ceux du marché, établis par les gouvernements et par les syndicats. Dans ce cas, personne n'affirme qu'on y gagne en efficience en fixant ainsi les salaires, bien au contraire.

Comme nous l'avons déjà vu, les groupes chez qui on observe la plus grande détérioration de la position sur le marché du travail, comparativement à leurs prédécesseurs,

sont les jeunes et les immigrants, deux groupes de nouveaux arrivants sur le marché du travail<sup>138</sup>. Supposons, comme le préconise Supiot, un renforcement de la négociation collective et une « reréglementation » de l'emploi. Supposons en outre que ces mesures aient pour effet d'élargir la gamme d'emplois à caractéristiques souhaitables plutôt que de réduire la qualité des meilleurs emplois (une possibilité que débattue ci-dessus). En quoi cela toucherait-il les nouveaux arrivants sur le marché du travail? Ils risquent sûrement d'affronter une période de transition encore plus difficile. Les gens de l'*intérieur*, les syndiqués déjà en poste (ou, dans certains cas, mis en disponibilité), élisent leur représentants syndicaux et adoptent les politiques. Les intérêts des gens de l'*extérieur* ne figurent pas en tête de leurs priorités. Par ailleurs, dans la mesure où la reréglementation augmente le coût de la main-d'œuvre, elle aura sûrement pour effet de réduire l'intérêt des employeurs à l'égard de nouveaux travailleurs qui, par définition, ont peu d'expérience de travail et n'apportent donc aucune augmentation de productivité. Si la théorie « interne-externe » explique le regroupement des caractéristiques d'emploi, alors la reréglementation entraînera une nouvelle détérioration de la situation de ceux qui ont déjà vu leur situation se détériorer sur le marché du travail.

Le même effet résulterait de toute augmentation des charges patronales résultant d'une *loi* obligeant les employeurs à offrir des congés parentaux et des horaires flexibles, à moins que ces mesures ne génèrent par exemple une augmentation du moral des employés qui se traduirait par un accroissement de la productivité suffisant pour contrebalancer la hausse des coûts. Un tel résultat est possible, mais rien n'indique qu'il soit certain.

Le seul fait qu'une mesure entraîne des coûts d'efficience ne justifie aucunement qu'il faille la rejeter. L'équité peut très bien justifier une politique. Cependant, lorsqu'on fonde un choix de politique sur l'équité, il est important d'expliquer clairement quelles sont les situations inévitables visées et de pouvoir démontrer qu'en apportant une solution à une situation

---

<sup>138</sup>

Le salaire moyen des femmes indique un éventuel désavantage de celles-ci par rapport aux hommes. Cependant, la position des femmes, loin de se détériorer, s'est améliorée.

inéquitable, on n'en cause pas une nouvelle. En outre, il faut vraiment être explicite dans la description des pertes éventuelles ou probables en matière d'efficience. Ces enjeux font partie de la décision quant à la pertinence de prendre des mesures de réforme. À cet égard, il faut souligner que, comparés à d'autres mesures, le transfert des revenus aux parents de famille monoparentale et les subventions à la formation et à l'éducation sont moins susceptibles d'avoir de fortes répercussions, puisqu'on peut les financer à partir des recettes fiscales, ce qui signifie que leur coût est assumé par l'ensemble des contribuables.