COLLECTION

PROBLÈMES SOCIAUX
ET INTERVENTIONS SOCIALES

Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité

Travailleuses et travailleurs pauvres au Québec et dans le monde

Carole Yerochewski

Préface de
Frédéric Lesemann

Presses
de l'Université
du Québec

COLLECTION

PROBLÈMES SOCIAUX ET INTERVENTIONS SOCIALES

Fondée par Henri Dorvil *(UQAM)* et Robert Mayer *(Université de Montréal)*

L'analyse des problèmes sociaux est encore aujourd'hui au cœur de la formation de plusieurs disciplines en sciences humaines, notamment en sociologie et en travail social. Les milieux francophones ont manifesté depuis quelques années un intérêt croissant pour l'analyse des problèmes sociaux, qui présentent maintenant des visages variables compte tenu des mutations des valeurs, des transformations du rôle de l'État, de la précarité de l'emploi et du phénomène de mondialisation. Partant, il devenait impératif de rendre compte, dans une perspective résolument multidisciplinaire, des nouvelles approches théoriques et méthodologiques dans l'analyse des problèmes sociaux ainsi que des diverses modalités d'intervention de l'action sociale, de l'action législative et de l'action institutionnelle à l'égard de ces problèmes.

La collection *Problèmes sociaux et interventions sociales* veut précisément témoigner de ce renouveau en permettant la diffusion de travaux sur divers problèmes sociaux. Pour ce faire, elle vise un large public comprenant tant les étudiants, les formateurs et les intervenants que les responsables administratifs et politiques.

Cette collection était à l'origine codirigée par Robert Mayer, professeur émérite de l'Université de Montréal, qui a signé et cosigné de nombreux ouvrages témoignant de son intérêt pour la recherche et la pratique en intervention sociale.

Directeur

Henri Dorvil, Ph. D.

École de Travail social, Université du Québec à Montréal

Codirectrice

Guylaine Racine, Ph. D.

École de Service social, Université de Montréal

Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité

Membre de L'ASSOCIATION NATIONALE DES ÉDITEURS DE LIVRES

Presses de l'Université du Québec
Le Delta I, 2875, boulevard Laurier, bureau 450, Québec (Québec) G1V 2M2
Téléphone : 418 657-4399 *Télécopieur :* 418 657-2096
Courriel : puq@puq.ca *Internet :* www.puq.ca

Diffusion / Distribution :

Canada Prologue inc., 1650, boulevard Lionel-Bertrand, Boisbriand (Québec) J7H 1N7
Tél. : 450 434-0306 / 1 800 363-2864

France AFPU-D – Association française des Presses d'université
Sodis, 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny, 77 403 Lagny, France – Tél. : 01 60 07 82 99

Belgique Patrimoine SPRL, avenue Milcamps 119, 1030 Bruxelles, Belgique – Tél. : 027366847

Suisse Servidis SA, Chemin des Chalets 7, 1279 Chavannes-de-Bogis, Suisse – Tél. : 022 960.95.32

DANGER LE PHOTOCOPILLAGE TUE LE LIVRE

La Loi sur le droit d'auteur interdit la reproduction des œuvres sans autorisation des titulaires de droits. Or, la photocopie non autorisée – le « photocopillage » – s'est généralisée, provoquant une baisse des ventes de livres et compromettant la rédaction et la production de nouveaux ouvrages par des professionnels. L'objet du logo apparaissant ci-contre est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit le développement massif du « photocopillage ».

Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité

Travailleuses et travailleurs pauvres au Québec et dans le monde

Carole Yerochewski
Avec la collaboration de
Francis Fortier

Préface de
Frédéric Lesemann

Presses de l'Université du Québec

Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives nationales du Québec et Bibliothèque et Archives Canada

Yerochewski, Carole, 1957-

Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité : travailleuses et travailleurs pauvres au Québec et dans le monde

(Collection Problèmes sociaux et interventions sociales ; 69)

Comprend des références bibliographiques.

ISBN 978-2-7605-4049-1

1. Travailleurs pauvres. 2. Travail précaire. I. Fortier, Francis. II. Titre. III. Collection : Collection Problèmes sociaux & interventions sociales ; 69.

HD4901.Y37 2014 331.5'4 C2014-940775-0

Les Presses de l'Université du Québec reconnaissent l'aide financière du gouvernement du Canada par l'entremise du Fonds du livre du Canada et du Conseil des Arts du Canada pour leurs activités d'édition.

Elles remercient également la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) pour son soutien financier.

Conception graphique
Richard Hodgson

Image de couverture
iStock

Mise en pages
Presses de l'Université du Québec

Dépôt légal : 3e trimestre 2014
› Bibliothèque et Archives nationales du Québec
› Bibliothèque et Archives Canada

© 2014 – Presses de l'Université du Québec
Tous droits de reproduction, de traduction et d'adaptation réservés

Imprimé au Canada

PRÉFACE

Frédéric Lesemann
Directeur intérimaire du GIREPS

La question de la pauvreté en emploi ne cesse de gagner en pertinence. L'emploi se transforme : de relativement stable qu'il était pour certaines catégories de personnes en Amérique du Nord, en Europe et dans plusieurs pays latino-américains, il devient de plus en plus précaire, flexible, temporaire, et les bas salaires se sont tellement diffusés que même permanent, l'emploi ne permet souvent plus de garantir un niveau de revenu suffisant pour ne pas être pauvre.

Chaque phase de l'évolution du capitalisme a produit, au cours de son histoire, des formes de pauvreté spécifiques qui ont été contrées par divers types de mobilisation et d'organisation de travailleurs, qu'il s'agisse d'associations de travailleurs, de fraternités, de syndicats, de mutuelles – autant de regroupements fondés sur la défense d'intérêts, le besoin de protections et la promotion des solidarités. Depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, la plupart des pays industrialisés – et dans une bien moindre mesure, certains pays d'Amérique latine, d'Afrique et d'Asie – ont connu une institutionnalisation de la défense des droits des travailleurs et de la protection sociale, à travers une intervention croissante des États dans le champ de la régulation des relations de travail. Cette période, qui s'est étendue jusqu'aux années 1980, a été qualifiée par les sociologues de « société salariale », et de « fordiste-keynésienne » par les spécialistes de l'économie politique. Elle est depuis activement remise en cause, et de manière

particulièrement agressive depuis deux décennies, à la fois par : 1) les entreprises les plus puissantes à l'échelle internationale, qui imposent une production flexible et se délocalisent quand les profits ou les subventions baissent ; 2) la dérégulation des marchés financiers, qui rend instables les échanges et les relations internationales, compromettant l'autonomie des États-nations ; et 3) les politiques industrielles, monétaires et sociales menées par les États eux-mêmes et qui compromettent leur propre reproduction.

C'est en référence à cette « société salariale » et aux multiples formes de « sécurité » relative qu'elle offrait – au moins à une partie importante des travailleurs et des employés, hommes plus que femmes, il est vrai – qu'on dresse aujourd'hui le constat de la croissance du « travail qui rend pauvre ». Cette société avait acquis le statut d'un idéal à atteindre, qui promettait un accès universel aux « protections », en particulier aux catégories sociales qui n'en bénéficiaient pas (encore) : les jeunes peu scolarisés, les femmes en général, et surtout celles vivant seules ou qui étaient chefs de famille monoparentale, les nouveaux immigrants. On constate aujourd'hui l'aspect illusoire de ces attentes. La pauvreté contemporaine est associée à une participation active au marché du travail et témoigne d'une nouvelle configuration ; la « société salariale » vacille tant elle est affaiblie par les agressions entrepreneuriales et étatiques, mais aussi par l'inadéquation des formes traditionnelles d'organisation des travailleurs aux évolutions de la gestion de la main-d'œuvre par les entreprises.

Dans ce nouveau contexte social et politique se pose donc la question des formes possibles de mobilisation. Les formes syndicales institutionnalisées de mobilisation, propres aux sociétés industrielles et à l'organisation de la « société salariale », sont devenues largement inopérantes. Qu'en est-il dès lors des « initiatives citoyennes » qui tentent de trouver de nouveaux modes d'organisation des nouveaux travailleurs et travailleuses pauvres ?

C'est autour du thème du « travail qui rend pauvre », défini par les contextes et la problématique qui viennent d'être esquissés, que se réunit le Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS), constitué à l'Université de Montréal en 2010, et soutenu financièrement par une subvention octroyée par le Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC). Pour le GIREPS, les connaissances relatives à la pauvreté en emploi doivent provenir de la combinaison de plusieurs types de sources : autant des savoirs issus de l'expérience vécue, individuelle et collective, souvent portés par des mobilisations collectives, que des savoirs issus des pratiques des intervenantes et intervenants sociaux, que de ceux issus de la recherche

dans les domaines de la sociologie du travail, des relations de travail, du droit du travail, de la famille, des politiques publiques et de l'État, et des dynamiques sociales et économiques.

Dans cette perspective, le GIREPS s'est associé à divers partenaires : Relais-Femmes, un organisme féministe montréalais de formation, de recherche et de concertation qui œuvre à la transformation des rapports sociaux dans une perspective de développement et de diffusion de nouveaux savoirs et de renouvellement des pratiques ; le Centre de recherche sociale appliquée (CRSA) à Trois-Rivières, qui se consacre à l'analyse des pratiques sociales et à l'étude des problèmes sociaux en visant à rapprocher les univers de la recherche et les milieux de pratique, ainsi qu'avec plusieurs des principaux regroupements québécois qui se mobilisent pour la défense des conditions de travail des travailleurs et des travailleuses vivant diverses formes de précarité dans leur emploi. La problématique des travailleurs pauvres est considérée dans ses interfaces tant avec les transformations des politiques sociales et fiscales qu'avec les dynamiques d'évolution du marché du travail et des conditions d'emplois, et tient compte de l'imbrication des différents marqueurs sociaux générateurs de subordination et d'exclusion sociale, et autour desquels s'organisent les rapports sociaux : le genre, la racialisation[1], les situations d'immigration, la classe sociale, l'âge, etc.

Enfin, le GIREPS s'efforce de saisir la problématique des travailleurs pauvres, non pas seulement dans un cadre d'interprétation strictement national, mais aussi dans celui des processus en cours de mondialisation de nos sociétés. Il cherche donc à construire les conditions d'une comparaison avec des sociétés « autres », non pas dans le but d'évaluer ou de transférer une politique ou une manière de faire, mais bien dans celui de comparer pour éclairer une problématique. La comparaison est une pédagogie de mise à distance, d'objectivation de sa propre réalité nationale, par l'obligation qu'on s'impose, face à d'autres, d'expliciter et d'expliquer, dans une relation dialogique, sa propre réalité. C'est un processus de réflexivité fondé sur la volonté réciproque de comprendre, de découvrir, en dehors de tout jugement de valeur, autant sa propre réalité que celle de l'« autre », au-delà des distances et des différences, et peut-être grâce à elles. Ces objectifs de comparaison se sont opérationnalisés dans le cadre d'une collaboration avec des collègues du Nordeste du Brésil, commencée dès 2010, en particulier avec le professeur Fernando J. Pires de Sousa de l'Université fédérale du Ceará à Fortaleza, et sont en train de s'étendre à l'Inde, grâce à des collaborations avec Sharit K. Bhowmik et Varsha Ayyar du Tata Institute of Social Science (Mumbai), Shyam Sundar du Xavier School of Management (XLRI, Jharkland) et Shalini Sinha (Wiego, Delhi).

1. On parle ici de la construction sociale de catégories, tel le genre.

C'est en vue de dresser un état des lieux, à l'échelle internationale, de la problématique du « travail qui rend pauvre », et un bilan des diverses démarches de recherche et de collaboration entreprises sur ce thème au cours des dernières années que le GIREPS a mandaté Mme Carole Yerochewski pour concevoir et rédiger le présent ouvrage-synthèse. Nous espérons qu'il contribuera à nourrir le débat démocratique sur l'avenir du travail et des droits qui lui sont associés.

REMERCIEMENTS

Cet ouvrage a été réalisé avec la collaboration de Francis Fortier, qui a pris soin de la méthodologie de construction des données et des traitements statistiques. Ont participé à la rédaction d'encadrés ou à la réalisation de portraits Anne Lardeux, Loïc Malhaire, Françoise Miquet, Annabelle Seery et Au bas de l'échelle. L'auteure tient à remercier le Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS) pour le soutien apporté dans la réalisation de cet ouvrage, sans lequel il n'aurait pu être publié, et en particulier Frédéric Lesemann, Jennifer Beeman, Hélène Belleau, Carole Henry, Elsa Galerand, Berthe Lacharité, Elsa Beaulieu Bastien, Yanick Noiseux et Lise St-Germain pour les indications de références et de documents si appropriés. Merci aussi à Jean-François Aubin, du Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, pour sa disponibilité à commenter des aspects de l'avis du Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CCLP) sur *L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever*. Enfin, les remerciements vont à toutes ces personnes qui, au fil des ans, ont accepté de parler de ce qu'elles vivaient au travail, des actions collectives qu'elles menaient, ce qui a nourri l'esprit de cet ouvrage. Évidemment, les choix et les erreurs sont de ma responsabilité.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE VII
Frédéric Lesemann

REMERCIEMENTS XI

LISTE DES ENCADRÉS XVII

LISTE DES FIGURES XIX

LISTE DES TABLEAUX XXI

CHAPITRE 1
TRAVAILLEUSE/TRAVAILLEUR OU MÉNAGE PAUVRE ?
Les enjeux de définition 1

1.1. Définitions et ampleur du phénomène 6

1.2. Le revenu familial, une notion masquant les inégalités et les rapports de pouvoir 8

1.3. Examiner l'évolution de la situation sur le marché du travail 11

1.4. Prendre une définition extensive 13

1.5. Le caractère multidimensionnel de la pauvreté en emploi 15

1.6. Absolu ou relatif ? Les enjeux du choix d'un seuil de pauvreté 19

CHAPITRE 2
LA GRANDE TRANSFORMATION 23
2.1. Savoir qui est pauvre, en général... 27
2.2. ... ou savoir pourquoi les travailleurs sont pauvres 29
2.3. Les bas salaires, la principale cause de pauvreté économique . . 30
2.4. (Sur)vivre au salaire minimum 32
2.5. La pauvreté rend inaccessibles les droits fondamentaux et freine la participation citoyenne 33
2.6. Des durées de travail souvent insuffisantes dans les secteurs à bas salaires 36
2.7. Les femmes plus souvent pauvres en revenu d'activité. 37
2.8. De fortes disparités dans la situation des femmes sur le marché du travail 42
2.9. Une régression des conditions d'emploi chez les hommes 45
2.10. Dégradation des emplois et baisse du taux d'activité 49
2.11. Amélioration de la conjoncture, mais aggravation de la pauvreté en emploi. 50
2.12. L'enfermement dans la précarité et les faibles gains 52
2.13. Au Québec et en Ontario : près d'un tiers des emplois sont précaires 56
2.14. Le rôle des formes atypiques d'emploi dans la précarisation . . . 60
2.15. La syndicalisation des emplois atypiques, un frein à leur précarisation 61

CHAPITRE 3
LA REMARCHANDISATION DU TRAVAIL EN ACTES 67
3.1. Polarisation et aggravation des inégalités 68
3.2. Le niveau de scolarité, un prétexte. 69
3.3. L'affaissement de la classe moyenne 70
3.4. La perception de la réalité déformée par les comparaisons en pourcentage 72
3.5. Une diminution globale des transferts sociaux. 74
3.6. « Une rupture avec l'expérience historique » 77
3.7. L'absence de protections légales 80
3.8. Le non-encadrement des agences de travail temporaire 82
3.9. La fragmentation de la production entre de multiples acteurs . . 84
3.10. La discrimination systémique envers les travailleuses et les travailleurs migrants temporaires 86
3.11. Le maigre bilan des programmes d'accès à l'égalité et les responsabilités des employeurs 88
3.12. Des pratiques de recrutement entretenant les inégalités et les discriminations. 92
3.13. Les femmes toujours concentrées dans quelques métiers 92
3.14. Des employeurs et la législation contre le droit d'association et de représentation collective 96

3.15. Portraits en chiffres des travailleuses et des travailleurs sur lesquels retombe la remarchandisation du travail 97
3.16. Les Autochtones, victimes des préjugés et des moyennes statistiques 100
3.17. Noir... et femme 102
3.18. Handicapé... et femme 106
3.19. L'emploi précaire, un piège, pas un marchepied 107

CHAPITRE 4
MONDIALISATION ET EMPLOI
Rapports de pouvoir et circuits de survie 111
4.1. Le compromis fordiste 113
4.2. Capital globalisé et travail localisé : un récit mythique 114
4.3. Un marché mondial du travail à plusieurs vitesses 116
4.4. Les travailleurs migrants temporaires et les accords bilatéraux . . . 119
4.5. La poussée des entreprises vers l'informalisation 121
4.6. Les femmes, actrices économiques de la mondialisation 123
4.7. Réactualisation des rapports sociaux de domination et tolérance des inégalités 124
4.8. Le travail de soin, un cas paradigmatique 126
4.9. La plasticité de la division du travail 129
4.10. Le rôle des États dans la construction d'une sous-citoyenneté et dans l'informalisation du travail et de l'économie 130
4.11. Interventions autoritaires des États... 131
4.12. ... et déficit démocratique 133
4.13. Créer de nouvelles solidarités à l'échelle internationale 139

CHAPITRE 5
LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS INFORMELS, À BAS SALAIRE ET PRÉCAIRES, TÉMOINS ET ACTEURS DES MUTATIONS SOCIÉTALES EN COURS 143
5.1. Un renouvellement des stratégies syndicales 144
5.2. Un décalage entre la négociation collective et les aspirations . . 146
5.3. L'économie solidaire comme lieu d'auto-organisation... 150
5.4. ... où les travailleuses et travailleurs pauvres sont acteurs de transformations... 152
5.5. ... et donnent un contenu à la citoyenneté au travail 153
5.6. Repenser la démocratie... 154

CONCLUSION 157

ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE
Travailleurs et travailleuses pauvres en revenu d'activité 165
Francis Fortier

BIBLIOGRAPHIE 169

NOTICES BIOGRAPHIQUES 185

LISTE DES ENCADRÉS

Encadré 1.1.	L'odyssée de la côtelette de porc, ou pourquoi les femmes travaillent gratuitement	3
Encadré 1.2.	Le travail sur appel : gagner la confiance pour gagner des heures	16
Encadré 2.1.	Pauvre en emploi, avec des horaires contraires à la vie de famille	26
Encadré 2.2.	De la pauvreté en emploi à la pauvreté à la retraite	33
Encadré 2.3.	Les jeunes, plus affectés par le chômage et la précarité partout dans le monde	35
Encadré 2.4.	La conciliation travail-famille, une responsabilité individuelle ?	40
Encadré 2.5.	Travailleurs âgés et précarité	45
Encadré 2.6.	« Et puis, il y a toujours du stress »	53
Encadré 2.7.	Aller travailler même quand on est malade	54
Encadré 3.1.	Madame Mammou, ou les clauses abusives des agences de location de main-d'œuvre	82
Encadré 3.2.	La déqualification des immigrants s'aggrave	88
Encadré 3.3.	Activation sans retour à l'emploi	98
Encadré 3.4.	Reconnaissance des diplômes : le mari d'abord	103
Encadré 3.5.	Le système qui régit l'emploi et le droit du travail aux États-Unis est largement dépassé et les normes sont souvent trop basses	108

Encadré 4.1. Migrations transfrontalières, mondialisation par le bas et crise de 2008 117
Encadré 4.2. Après des expériences « au noir », juste content d'avoir un emploi déclaré 128
Encadré 4.3. Les mouvements pour un *living wage* et les controverses sur l'augmentation du salaire minimum 136
Encadré 5.1. Des solutions légales pour protéger les travailleuses et les travailleurs vulnérables 147

LISTE DES FIGURES

Figure 1.1. Évolution du taux de chômage au Québec, depuis 1992 5

Figure 2.1. Raisons du travail à temps partiel au Québec, en 2002 et 2012 40

Figure 2.2. Répartition des emplois précaires selon le cumul des désavantages au Québec, en 2009, et en Ontario, en 2008 63

Figure 3.1. Évolution des emplois au Canada, entre 2002 et 2007 71

Figure 3.2. Paiements de transferts en pourcentage du revenu des ménages canadiens, depuis 1982 73

Figure 3.3. Dynamique de pouvoir dans les réseaux de production et effets. L'exemple du recours au chèque emploi service 85

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1. Choix d'une définition de travailleur et ampleur de la pauvreté des ménages des travailleurs, en 2009 (%) 6

Tableau 1.2. Proportion de ménages pauvres ayant au moins une personne qui travaille selon la définition de travailleur, en 2009 (%) 7

Tableau 1.3. Répercussions du choix d'un statut à l'instant *t* *versus* un statut longitudinal, en 2009 12

Tableau 1.4. Répercussions du choix d'une définition de travailleur (pour un statut longitudinal), en 2009 (%) 13

Tableau 1.5. Taux de pauvreté économique des personnes en âge de travailler, en 2009 (%) 18

Tableau 2.1. Pauvreté en revenu d'activité, de 1976 à 2009 (%) 24

Tableau 2.2. Répartition de la population pauvre en fonction du statut d'activité, depuis 1994 (%) 25

Tableau 2.3. Problèmes d'emploi des travailleurs pauvres en revenu d'activité (SFR), depuis 1995 (%) 31

Tableau 2.4. Écarts de rémunération selon les secteurs d'activité et le sexe, en 2012 36

Tableau 2.5. Taux de pauvreté en revenu d'activité et taux de pauvreté (SFR), depuis 1995 (%) 38

Tableau 2.6. Raisons du travail à temps partiel au Canada, selon l'âge, en 2012 (%) 39
Tableau 2.7. Répartition des femmes pauvres par statut d'activité, depuis 1994 (%) 43
Tableau 2.8. Répartition des hommes pauvres par statut d'activité, depuis 1994 (%) 44
Tableau 2.9. Comparaison Québec-Europe des taux de pauvreté en revenu d'activité dans la population de référence (MFR 60 %), en 2005 (%) 48
Tableau 2.10. Comparaison Québec-Europe des problèmes d'emplois des travailleurs pauvres (MFR 60 %), en 2005 (%) 48
Tableau 2.11. Augmentation de la pauvreté en emploi parmi les personnes qui travaillent plus régulièrement, depuis 1996 (%) 51
Tableau 2.12. Taux d'emploi précaire au Québec, depuis 1995 (%) . . 56
Tableau 2.13. Répartition des emplois précaires selon l'âge, le sexe et temps plein/partiel, depuis 1995 (%) 57
Tableau 2.14. Dégradation de la situation des 55 ans et plus, depuis 1995 (%) 58
Tableau 2.15. Proportion plus grande d'emplois précaires parmi les emplois atypiques. Proportion d'emplois précaires par forme d'emploi au Québec, en 2009, et en Ontario, en 2008 (%) 61
Tableau 2.16. Emplois précaires par secteur d'activité, en 2009 (%) 64
Tableau 3.1. S'en sortir grâce à un deuxième salaire dans les deux tiers des cas, en 2009 (%) 76
Tableau 3.2. Type de ménage des travailleurs pauvres en revenu d'activité (SFR), depuis 1995 (%) 77
Tableau 3.3. Rémunération hebdomadaire moyenne selon la couverture syndicale et le sexe au Québec et en Ontario, en 2012 ($) 94
Tableau 3.4. Taux de syndicalisation selon le secteur, public ou privé, et selon le sexe au Québec, de 1997 à 2012 (%) 94
Tableau 3.5. Taux de syndicalisation selon le secteur, public ou privé, et selon le sexe en Ontario, de 1997 à 2012 (%) 95

CHAPITRE

1

TRAVAILLEUSE/TRAVAILLEUR OU MÉNAGE PAUVRE ?
LES ENJEUX DE DÉFINITION

Travailler permet de moins en moins d'échapper à la pauvreté. Le constat est particulièrement cruel en Amérique du Nord, où l'on a justifié, au cours du XXe siècle, la maigre assistance apportée aux pauvres en voulant croire qu'on allait, sinon, les encourager à la paresse. Il n'est guère plus politiquement correct en Europe, qui voit monter le flot des travailleurs pauvres, y compris dans des pays comme la Suède, citée comme modèle social. On avait cru, du moins dans les pays du Nord, avoir vaincu un fléau, celui d'avoir à « vivre au jour la journée » (Castel, 1995), sans savoir si on aurait un travail le lendemain et sans pouvoir mettre des sous de côté pour se protéger des aléas de la vie. Grâce au développement de la société salariale fordiste[1], l'avenir semblait tout tracé : l'économie allait continuer d'apporter les emplois qui permettraient d'intégrer les femmes, les minorités visibles, et tous ceux considérés comme des marginaux. Or, voilà que ce contrat social implicite est rompu et que l'on semble retourner près d'un siècle en arrière. Que se passe-t-il ? Qui sont ces travailleuses et ces travailleurs pauvres ? Combien sont-elles/ils et pour quelles raisons se

1. On désigne ainsi l'institutionnalisation de la défense des droits des travailleurs et de la protection sociale dans les pays du Nord et dans certaines régions industrialisées du Sud après la Seconde Guerre mondiale. Cette période dite des Trente Glorieuses ou de la Révolution tranquille, qui s'est étendue jusqu'aux années 1980, a été qualifiée par les sociologues de « société salariale », et de « fordiste-keynésienne » par les spécialistes de l'économie politique.

retrouvent-elles/ils dans cette situation ? Les syndicats et l'action collective ne peuvent-ils donc plus contrer les mauvais emplois ? Et qu'y peuvent les politiques économiques et sociales à l'heure de la mondialisation ?

Ces questions ne font pas l'objet de réponses consensuelles et l'ampleur du phénomène des travailleurs pauvres est controversée. L'un des principaux objectifs de cet ouvrage est de contribuer au débat public en explicitant les enjeux, et ce, en commençant par examiner, dans ce chapitre, les pans de réalité que les diverses définitions adoptées pour construire les catégories statistiques de travailleurs pauvres contribuent ou non à faire apparaître. Avant de dénombrer et de mettre en cause les politiques publiques, la montée du travail précaire ou, à l'opposé, les individus qui feraient preuve de laxisme, ne faut-il pas d'abord s'accorder sur les représentations que l'on se fait du travail, du travailleur ou de la travailleuse, ainsi que de la pauvreté ? Car voilà trois notions qui semblent aller de soi alors qu'elles sont en réalité sujettes à des interprétations différentes et contradictoires, qui débouchent sur des chiffres minimisant, ou non, le phénomène des travailleurs pauvres.

Pour l'illustrer, prenons l'exemple d'une femme qui travaille à temps partiel et qui s'occupe de la maison, des enfants et, de plus en plus souvent, des parents âgés. La considère-t-on comme une travailleuse à part entière, qui doit avoir accès aux mêmes droits sociaux et collectifs qu'un homme travaillant à temps plein ? Pour le gouvernement fédéral (Fleury et Fortin, 2006) et le Parlement du Canada[2], la réponse est, *de facto* et *de juris*, non. Et peu importe que cette femme soit à temps partiel choisi ou contraint, parce qu'elle n'a pas trouvé d'emploi à temps plein ou parce que c'est la seule façon d'arriver à concilier de multiples responsabilités qui se traduisent, en réalité, par des heures de travail dépassant largement les 40 heures par semaine et qui sont, en outre, non payées. Considérant les différentes définitions de travailleurs pauvres utilisées au Canada et en Amérique du Nord, Fleury et Fortin ont adopté un seuil d'heures minimal sous lequel une personne qui travaille n'est pas dénombrée comme travailleur ; ce seuil est de 910 heures.

Ces 910 heures représentent 6 mois à 35 heures ou 12 mois à 17,5 heures par semaine, ce qui est le nombre habituel moyen d'heures hebdomaires des temps partiels (ISQ, 2012). Dans ces 910 heures, seules comptent les heures rémunérées sur le marché du travail, comme salarié ou comme travailleur autonome. *Exit* tout le travail ménager, qui est pourtant productif de valeur ajoutée même s'il n'est pas reconnu comme tel ni, de ce fait, payé (encadré 1.1).

2. <http://www.parl.gc.ca/content/lop/researchpublications/prb0917-f.htm#a13>, consulté le 18 juillet 2013.

Encadré 1.1. – L'odyssée de la côtelette de porc, ou pourquoi les femmes travaillent gratuitement

Repas chez des amis, un samedi soir. Arrive le plat principal : une côtelette de porc fumante atterrit dans votre assiette. L'arôme vous chatouille les narines, les légumes artistement disposés stimulent votre appétit… Le service délicat et attentionné fait fondre le stress de la semaine. Vous voici dans l'état de béatitude idéal pour savourer cette viande onctueuse qui a mariné toute la journée dans une sauce épicée. Vous salivez. Avec un soupir d'aise, vous saisissez couteau et fourchette pour couper le premier morceau. Attendez un instant ! Arrêt sur image. Savez-vous que si l'on appliquait à la lettre la nomenclature du travail, vous auriez devant vous un morceau de viande cru sous plastique ? En effet, les tâches qui entourent la cuisson de la côtelette, le couvert, le service à table ne sont pas considérées comme du travail, souligne la sociologue féministe Christine Delphy, dont le *flash-back* ci-dessous s'inspire.

Flash-back *sur l'odyssée de la côtelette*

Pour faire défiler le générique, retournons au temps où Raymond grandissait flanc à flanc avec ses confrères dans une porcherie, nourri à la moulée en vue de son inéluctable destin. Pour obtenir un porc qui s'engraisse bien, il a fallu effectuer des croisements parmi des centaines d'espèces. Un spécialiste de la génétique porcine s'en est chargé. On ne peut pas élever des cochons dans son jardin ! Cette activité est réglementée. Des fonctionnaires gouvernementaux déterminent des normes de construction et d'hygiène et des cadres fiscaux ; des consultants scientifiques mènent des recherches sur le stockage et la production de lisier, l'alimentation… Sans oublier le bataillon de statisticiens, d'informaticiens et autres laborantins qui s'engraissent eux aussi de l'élevage porcin. L'éleveur lui-même ne travaille pas seul. Des ouvriers agricoles s'activent à nourrir les animaux, à les laver, à nettoyer la soue à cochons. Raymond le cochon ne mange pas bien, son programme d'engraissage s'enraye ? Un vétérinaire se déplacera pour le remettre dans le droit chemin. Au moment fatidique où l'ouvrier d'abattage a fait son travail, si Raymond n'a pas souffert, c'est grâce aux recherches des éthologues. Le transport de la carcasse, effectué par un chauffeur spécialisé, le mènera aux étapes de découpe et de transformation – autant de métiers dûment répertoriés. L'épopée de la côtelette n'est pas terminée : conditionneur, emballeur, employé de grande surface et, finalement, caissier de supermarché interviendront tout à tour. La côtelette est achetée par votre hôtesse et c'est là que son aventure sort du cadre du travail tel qu'il est défini dans le champ sociologique.

Une nomenclature figée dans les stéréotypes d'une époque

Pour servir la côtelette, il fallait pourtant posséder notamment les compétences suivantes : choisir une recette, savoir cuisiner dans le contexte multitâche de préparation générale d'un repas, savoir accueillir et servir des

convives, savoir effectuer le nettoyage d'une table et d'une cuisine. Effectuées dans un restaurant, les heures passées par votre hôtesse à ce travail seraient comptabilisées dans le PIB, mais effectuées dans le cadre familial, pour le mari, les enfants et les heureux amis, elles deviennent invisibles. Pourtant, c'est aussi un travail producteur de valeur ajoutée (Delphy, 2001). Qu'est-ce qui différencie la nature de ces tâches par rapport à, disons, débiter une carcasse ou verser de la moulée dans une auge ? Pourquoi les qualifie-t-on de « tâches ménagères » et donc, implicitement, non productrices de valeur ajoutée ?

Parce que les définitions communément admises des activités humaines datent du début du XX^e siècle, et que les agents des gouvernements qui ont alors défini les catégories l'ont fait suivant les paradigmes du modèle patriarcal de leur époque. « Les multiples façons dont ont été classées les activités des femmes sont autant d'indices de la manière dont les concepteurs des recensements, les agents chargés du recueil et les personnes elles-mêmes se représentent les rapports de genre », souligne Françoise Battagliola dans son *Histoire du travail des femmes* (2008), en France. Les recenseurs de l'époque éprouvent des difficultés à représenter le travail des femmes dans sa diversité, et les femmes elles-mêmes ont du mal à se définir comme membres actifs du monde du travail. Dans les cas d'entreprises familiales, on peine à démêler l'aide apportée par la collaboration aux tâches ménagères, gratuitement offerte à la famille par l'épouse et mère. On sépare l'activité laborieuse en « activité (pour soi ou pour autrui, gratuite ou indirectement rétribuée), en travail (activité de production de biens et de services contre rémunération) et en emploi (qui définit les liens entre l'individu et le marché du travail) » (Delphy, 2001), et on classe les tâches ménagères comme des « activités ».

Rendus au XXI^e siècle, avons-nous tant changé ? Selon l'OCDE (2011), les femmes exerceraient seulement deux heures trente de travail non rémunéré de plus que les hommes en moyenne ; ceci ne rend pas compte des situations différentes entre femmes elles-mêmes, selon les positions qu'elles occupent sur le marché du travail ; par ailleurs, l'OCDE classe dans la même catégorie de travail non rémunéré les tâches ménagères, le bénévolat et le bricolage masculin. Au moins, l'étude confirme que plus les femmes accroissent leur participation au marché du travail, plus le déséquilibre de la répartition des heures de travail domestique entre femmes et hommes diminue…

Françoise Miquet

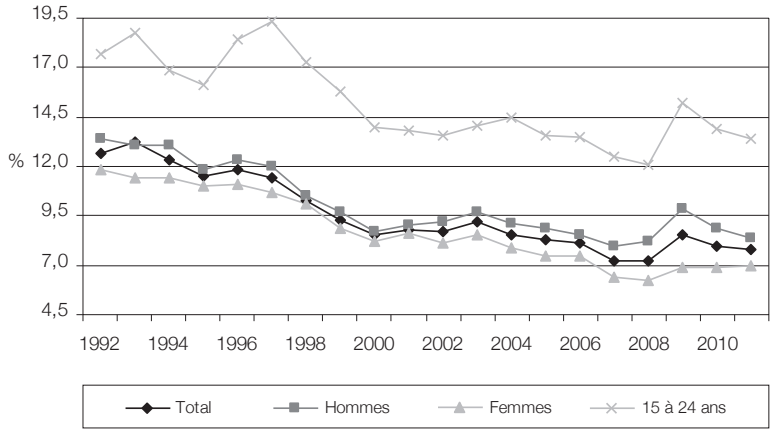
Une grande partie des femmes sont donc ainsi exclues des statistiques des travailleurs pauvres, parce qu'elles travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes du fait des travaux ménagers et des soins apportés aux proches (enfants, parents âgés, personnes handicapées).

Elles sont en outre exclues de l'accès à différents droits et avantages sociaux, comme on va le voir dans le chapitre 2, et elles le sont de l'assurance-emploi depuis la réforme fédérale intervenue en 1996. Neuf cent dix heures, c'est aussi le nombre d'heures de travail qu'une Canadienne ou un Canadien doit avoir effectué dans l'année précédant sa perte d'emploi pour prétendre à des indemnités chômage, s'il s'agit d'une première demande. À la suite de cette réforme, le taux de couverture des femmes s'est écarté de plusieurs points de celui des hommes ; il est à 42,9 % en 2012 contre 54,5 % pour les hommes[3] (Rose, 2013).

Le durcissement des conditions d'accès à l'assurance-emploi avait à l'époque provoqué un fort émoi, car on privait de protection sociale nombre de personnes qui en ont justement le plus besoin, parce qu'elles occupent des emplois à temps partiel ou alternent des contrats temporaires et du chômage. Et à l'époque de la réforme, le sous-emploi sévissait encore fortement malgré le léger redressement intervenu après la violente crise des années 1980 : le taux de chômage en 1996 était de 12 % (figure 1.1).

FIGURE 1.1.

Évolution du taux de chômage au Québec, depuis 1992



Source : Adapté de ISQ, *Population active, emploi et chômage* ; calculs du GIREPS.

3. Ce taux concerne les chômeurs admissibles selon les critères de l'assurance-chômage (rebaptisée assurance-emploi au moment de la réforme). Il ne s'agit pas de l'ensemble des chômeurs, auquel cas le taux de couverture est encore plus faible (autour de 35 % pour l'ensemble).

1.1. Définitions et ampleur du phénomène

Avec la grande transformation des formes d'emploi intervenue depuis 1976 et le maintien d'un taux de chômage relativement élevé, les emplois à temps partiel et les situations d'alternance entre chômage, emploi et inactivité sont désormais très répandus sur le marché du travail, mais les femmes (le plus souvent) ou les hommes dans cette situation ne sont pas comptabilisés comme des travailleurs. En se référant aux 910 heures de travail rémunérées, on adopte ce qu'on peut appeler une définition restrictive de la notion de travailleur, qui aboutit à occulter une réalité embarassante. Mais on tire ainsi un bilan plus positif des politiques sociales, car, d'une part, cette définition restrictive banalise l'exclusion des précaires et des personnes à temps partiel de l'assurance emploi et, d'autre part, elle diminue notablement le pourcentage de ménages de travailleurs pauvres dans la population, c'est-à-dire le pourcentage de ménages dont le revenu, après impôts et transferts sociaux, reste au-dessous du seuil de pauvreté, le faisant passer de 5,1 % à 3,6 % (en 2009) (tableau 1.1). En outre – au Canada, comme dans d'autres pays du Nord d'ailleurs –, on remarque que, selon la définition de travailleur choisie, les ménages pauvres sont plus souvent des ménages de travailleurs ou, au contraire, d'inactifs (la proportion de ménages travaillant étant soit de 58,4 % ou de 46 %) (tableau 1.2.), puisque dans le second cas (46 %), on a fait basculer dans les inactifs les personnes ayant travaillé moins de 910 heures dans l'année (ou moins de 7 mois en ce qui concerne par exemple l'Union européenne, où le taux de chômage et de sous-emploi atteint des sommets).

Tableau 1.1.

Choix d'une définition de travailleur et ampleur de la pauvreté des ménages des travailleurs, en 2009 (%)

Définition de travailleur	Taux de ménages de travailleurs pauvres
910 h	3,60
Définition extensive de Ponthieux (2009)	5,10

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu 1995, 2001, 2006 et 2010,* fichier externe transversal sur les personnes et fichier externe transversal sur les familles de recensement; calculs du GIREPS.

TABLEAU 1.2.

Proportion de ménages pauvres ayant au moins une personne qui travaille selon la définition de travailleur, en 2009 (%)

910 h	46,0
Définition extensive de Ponthieux (2009)	58,4

Population de référence : ménages vivant sous le seuil de faible revenu (SFR) après impôt.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu 1995, 2001, 2006 et 2010*, fichier externe transversal sur les personnes et fichier externe transversal sur les familles de recensement ; calculs du GIREPS.

La travailleuse à temps partiel, qui fait pourtant de longues journées, qui ne gagne pas de quoi faire vivre correctement une famille, qui n'a aucun filet de secours si elle perd son emploi salarié (ou si elle est travailleuse indépendante), est en fait triplement exclue, car si les femmes constituent la majorité des travailleurs à bas salaire, en revanche au regard du ménage, ce sont les hommes qui forment la majorité des travailleurs pauvres – c'est-à-dire la majorité des personnes qui travaillent et vivent dans un ménage pauvre. Et cela est vrai quelle que soit la définition choisie pour la notion de travailleur (voir le tableau 1.4, p. 13).

On peut l'expliquer par le taux d'activité des femmes, qui reste inférieur à celui des hommes[4], et par la façon dont sont organisés les transferts sociaux, au Québec notamment – la priorité étant de diminuer la pauvreté des familles monoparentales et celle des couples avec enfants (Noël, 2011).

Ainsi, en examinant la pauvreté au niveau des revenus du ménage et non au niveau de la personne individuelle, on atténue considérablement la proportion de femmes travailleuses pauvres. On pourrait dire qu'on rend invisible une part de la réalité. Mais il paraît logique de considérer les revenus du ménage, eu égard à la représentation que l'on se fait du couple, qu'on s'imagine mettre ses revenus en commun. Dès lors, une travailleuse à bas salaire n'aura pas le même niveau de vie selon qu'elle est en couple avec un homme qui gagne un bon ou un très bon salaire, ou avec un mari au chômage, ou si elle vit seule ou élève seule ses enfants. Cette représentation est largement partagée par les institutions gouvernementales européennes et en Amérique du Nord (Ulysse, 2006 ; Peña-Casas et Latta, 2004). Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) du Québec définit ainsi le travailleur pauvre :

4. En 2009, dernière année disponible lors de la confection des statistiques sur les travailleuses et travailleurs pauvres par le GIREPS, le taux d'activité des hommes était de 69,7 %, celui des femmes de 61,1 % et celui des jeunes de 66,3 % (ISQ, 2013d).

> [Individu qui démontre] un effort de travail considérable durant toute l'année, mais dont le revenu familial se situe sous le seuil de faible revenu. Cependant, ce travailleur n'est pas nécessairement un travailleur à faible revenu si l'on considère que ses besoins sont comblés non seulement à l'aide de son propre revenu, mais aussi grâce à celui d'autres membres de sa famille (Gouvernement du Québec, 2005, p. 65, cité dans Ulysse, 2006, p. 29).

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

1.2. Le revenu familial, une notion masquant les inégalités et les rapports de pouvoir

Cependant, cette perspective centrée sur la famille a aussi ses critiques parmi les sociologues et les anthropologues (Ulysse *et al.*, 2009). S'il est vrai, dans les faits, que les ménages sortent plus souvent de la pauvreté grâce au fait que les deux conjoints ou compagnons travaillent (Crespo, 2008, cité dans Ulysse *et al.*, 2009), il est abusif de considérer que ces revenus cumulés dans les déclarations servant à établir les impôts à payer sont effectivement partagés au quotidien. Les conjoints, en particulier dans les jeunes générations et les deuxièmes unions, sont de plus en plus nombreux à gérer séparément leurs avoirs ou à ne les mettre que partiellement en commun (Ashby et Burgoyne, 2007, cité dans Ulysse *et al.*, 2009, p. 128). Cette situation explique sans doute l'avis formulé par la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFMRQ) contre la réforme de l'aide sociale effectuée en 2013 par le gouvernement québécois, qui supprimait le très maigre supplément de 129 $ accordé aux couples avec enfants. La FAFMRQ soulignait en effet qu'une telle réforme, décidée au prétexte d'« inciter » les couples à travailler, aurait un effet néfaste sur les femmes et les enfants, parce qu'en réalité les couples, et les belles-familles qui leur viennent en aide, ne partagent pas toujours les revenus. Et comme ce sont plus souvent des femmes qui sont pauvres, qu'elles travaillent ou non (voir le tableau 1.5, p. 18),

ce supplément est essentiel pour mieux pourvoir aux besoins des enfants, et on aurait tort de croire que sa suppression va être compensée par le conjoint ou la belle-famille[5].

Selon Belleau (2008, cité dans Ulysse *et al.*, 2009), les couples qui mettent en commun leurs avoirs et leurs réserves constitueraient une minorité. Mais l'on vit avec d'autres images en tête. Depuis le début du XX^e siècle, et alors que le revenu familial était « composite », provenant tant des enfants que des adultes, « le modèle idéologique dominant que soutenaient l'Église et l'État était celui du pourvoyeur unique » (Belleau et Proulx, 2011, p. 83). Ce modèle familial du « couple pourvoyeur-ménagère » est favorisé « par les pratiques d'embauche et les politiques salariales » ; il est aussi « soutenu par la classe politique, confirmé par le droit civil et, de façon généralisée, intériorisé par les femmes comme par les hommes » (Taschereau, 2009, p. 407, cité dans Belleau et Proulx, 2011, p. 83).

C'est cette représentation du *male breadwinner*, ou de l'homme unique pourvoyeur de revenus, qui a alimenté la fiction d'un revenu familial où l'époux remet à l'épouse, gardienne du foyer, le salaire obtenu à la sueur de son front. Cependant, l'accès des femmes au revenu des conjoints n'a jamais été une chose allant de soi : « La gestion de l'argent dans la sphère privée est étroitement lié au niveau de revenu » (Belleau et Proulx, 2011, p. 94). C'est dans les classes ouvrières que les femmes géraient les revenus, mais l'homme n'était alors pas le pourvoyeur unique : la femme ou surtout les enfants travaillaient, comme l'a souligné la littérature féministe. Et de toute façon, l'homme ne remettait pas nécessairement tout son salaire, ou la femme n'avait pas véritablement d'autonomie dans les choix des dépenses (Belleau et Proulx, 2011). C'est avec l'arrivée des allocations familiales, créées en 1945 et destinées tant à suppléer aux salaires insuffisants qu'à encourager la scolarisation des enfants, que les femmes québécoises, auxquelles ces allocations étaient versées, ont acquis un certain pouvoir de décision dans les dépenses du ménage. Mais il faudra attendre 1980 pour que la loi établisse l'égalité juridique entre époux, en spécifiant que chacun doit contribuer aux dépenses du ménage. À l'époque, il y a un peu plus de trente ans, quand la crise et le chômage commencent à exploser, le salaire des femmes devient essentiel au revenu du ménage et ralentit la baisse du revenu réel (Belleau et Proulx, 2011) ; mais la pauvreté est bien présente parmi les ménages actifs. Selon le Conseil national du bien-être social (cité dans Ulysse, 2006), en 1981, la moitié des ménages pauvres sont des ménages de travailleurs (où au moins une personne travaille). Et les jeunes se remettent à travailler (le taux d'activité des 15-24 ans,

5. Pour consulter l'avis en ligne : <http://www.fafmrq.org/files/avisfinalfafmrq-aidesociale2013.pdf>, consulté le 18 juillet 2013.

autour de 60 % entre 1976 et 2001, est passé à 66,4 % en 2002 et se stabilise à 66,6 % en 2011 et 2012 [ISQ, 2013d]), tout en poursuivant de plus en plus souvent des études.

Avec l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, on assiste à un changement par rapport au début du XX^e siècle : l'autonomisation financière des femmes va de plus en plus de pair avec une gestion séparée des comptes au sein du couple. Et les femmes, qui le plus souvent gagnent moins que leur compagnon ou conjoint, ont tendance à faire attention à ce qu'elles dépensent, consacrant leurs revenus au bien-être des enfants, tandis que le conjoint contribue à des dépenses familiales comme les transports et mène ses propres activités (Belleau et Proulx, 2010). Les études montrent bien sûr que nombre de conjoints sont prêts à dépenser plus, à contribuer aux dépenses communes proportionnellement à leur revenu, notamment pour compenser ce travail ménager gratuit qu'effectue leur compagne (Belleau et Proulx, 2010), entretenant ainsi cette division sexuelle du travail qui est le principal enjeu des rapports sociaux de sexe (Kergoat, 2005). Mais la gestion des revenus au sein du couple repose aussi sur des stratégies qui, loin de niveler les disparités de revenus, contribuent à les entretenir, en restreignant les dépenses de la personne gagnant le moins ; et même si ce n'est pas le cas, celle-ci se sent alors souvent en dette (Belleau et Proulx, 2010). Les femmes travailleuses pauvres ou à bas salaire restent ainsi prises entre des formes de dépendance à l'égard de leur compagnon ou possèdent un niveau de vie restreint.

La notion de revenu familial apparaît donc comme un « concept vague et fallacieux permettant de masquer des inégalités, des rapports de pouvoir, etc., au sein des familles et de la société en général » (Belleau et Proulx, 2011, p. 103). C'est pourquoi il ne semble guère pertinent de continuer à entretenir cette fiction, comme le font les politiques publiques canadiennes et québécoises en organisant les transferts sociaux selon les revenus du ménage, comme si la famille avait réellement une fonction redistributive. L'État contribue ainsi « à maintenir et à masquer la pauvreté réelle vécue au sein des familles » (Belleau et Proulx, 2010, p. 104).

À partir de l'exemple de cette femme travailleuse à temps partiel, dont le revenu est essentiel au ménage, mais dont l'effort continu tout au long de l'année, en fait de travail ménager et de soin aux proches, n'est toujours pas reconnu, et qui reste finalement en partie dépendante de son conjoint, on a pu faire le tour des divers enjeux que recouvrent les notions de travail et de travailleur. Cela justifie de chercher à cerner le phénomène des travailleurs pauvres, à le mesurer et à en étudier les causes, en tenant compte des situations individuelles sur le marché du travail.

1.3. Examiner l'évolution de la situation sur le marché du travail

Même en écartant les constructions statistiques établies à partir des revenus des ménages, il reste encore de multiples façons de définir un travailleur ou une travailleuse, comme on l'a vu avec le seuil des 910 heures. L'Union européenne utilise aussi un seuil élevé, en considérant comme travailleurs les personnes qui sont en emploi au moment de l'enquête et qui l'ont été plus de la moitié de l'année de référence. Se dresse alors une double barrière qui est liée à la durée en emploi, ou ce qu'on appelle le statut longitudinal, et au statut à l'instant *t*. Ce critère de la situation en emploi dans la semaine de l'enquête constitue la norme utilisée par le Bureau international du travail (BIT) pour établir les comparaisons internationales des taux de chômage. Compte tenu de la montée du travail atypique depuis 35 ans, ce critère ne reflète plus fidèlement les situations sur le marché du travail. Quelqu'un qui termine un emploi temporaire et qui se retrouve pendant un certain temps au chômage avant d'en décrocher un autre peut être considéré comme chômeur ou même comme inactif à la date de l'enquête, pour peu qu'elle ou il ne se déclare pas à la recherche d'un emploi ce jour-là, ou qu'elle ou il se soit découragé quelques semaines, comme cela arrive. Par conséquent, l'enquête du BIT sous-estime le taux de travailleurs et surestime, du coup, les personnes inactives ou celles occupées toute l'année (tableau 1.3).

Si l'on prend le statut longitudinal, le fait d'éliminer des constructions statistiques celles et ceux qui n'ont pas travaillé au moins six mois dans l'année à temps plein (910 heures) aboutit de même à gonfler la part des personnes occupées toute l'année et à temps complet ; on atténue ainsi les transformations intervenues sur le marché du travail depuis une trentaine d'années (tableau 1.4).

Au Canada et au Québec, les instituts de statistiques ne proposent et ne préconisent pas de définition. I.P. Fellegi, statisticien en chef du Canada en 1997, rappelait dans une note[6] qu'il n'y a pas de définition internationale acceptée de la pauvreté ni d'ailleurs, peut-on ajouter, des travailleurs pauvres. En règle générale au Canada, on s'intéresse plutôt aux emplois ou aux travailleurs faiblement rémunérés qui, selon une définition de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), gagnent moins des deux tiers du salaire horaire brut médian de leur pays. Les chercheurs débattent, dans ce cadre, de la qualité de l'emploi et du travail (Lapointe, 2013 ; Cloutier-Villeneuve, 2013a) ou, parmi les juristes soucieux d'améliorer la Loi sur les normes du travail, des travailleurs vulnérables (Chaykowski, 2005 ; Vallée, 2005 ; Coiquaud, 2013), c'est-à-dire

6. <http://www.statcan.gc.ca/pub/13f0027x/13f0027x1999001-fra.htm>, consulté le 18 juillet 2013.

occupant des emplois cumulant les désavantages. Il s'agit ainsi de souligner qu'au-delà des débats et des enjeux politiques sur les travailleurs pauvres, les personnes occupant des emplois faiblement rémunérés (ou gagnant de faibles revenus en ce qui concerne les travailleurs indépendants) sont aussi le plus souvent celles et ceux qui n'ont pas accès aux avantages ou droits sociaux collectifs ni à des formations en cours de travail, qui ont peu de contrôle sur le processus ou l'organisation du travail et qui se retrouvent donc enfermés dans de mauvais emplois, si bien qu'elles et ils arrivent, à l'heure de la retraite, sans autre ressource que la pension de la sécurité de la vieillesse (558,71 $ par mois en 2014) et le supplément de revenu garanti (757,58 $ par mois, en 2014).

TABLEAU 1.3.

Répercussions du choix d'un statut à l'instant *t versus* un statut longitudinal, en 2009 (%)

a) Statut d'occupation au sens du BIT	
1. Actifs occupés	70,0
2. Chômeurs	8,4
Sous-total « taux d'activité » (1 + 2)	**78,4**
3. Inactifs	21,6
Sous-total « taux de "non-emploi" » (2 + 3)	**30,0**
b) Statut longitudinal	
1. Actifs occupés toute l'année	64,4
2. Actifs au chômage toute l'année	1,3
Sous-total « actifs toute l'année » (1 + 2)	**65,7**
3. Alternances chômage/emploi/inactivité au cours de l'année	19,5
dont emploi majoritaire	12,1
4. Inactifs toute l'année	14,8
Sous-total « jamais en emploi » (2 + 4)	**16,1**

Population de référence : individus de 16 à 64 ans.

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

TABLEAU 1.4.

Répercussions du choix d'une définition de travailleur (pour un statut longitudinal), en 2009 (%)

	910 h	Définition extensive de Ponthieux (2009)
Emploi toute l'année	89,3	85,5
Salarié temps complet	77,2	69,9
Salarié temps partiel	7,5	9,3
Non salarié	4,6	6,2
Alternance	10,7	14,5
dont emploi principal	10,6	10,9
	100,0	**100,0**

Population de référence : individus de 16 à 64 ans, en excluant les personnes étudiantes et celles retraitées plus de la moitié de l'année de référence.
Source : *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu 2010*, fichier externe transversal sur les personnes ; calculs du GIREPS.

1.4. PRENDRE UNE DÉFINITION EXTENSIVE

L'entrée par la vulnérabilité fait donc référence à la situation à laquelle font face les travailleurs et non à leurs caractéristiques individuelles. Une situation qui peut avoir des effets délétères :

> Le travail précaire a une incidence sur des aspects de la vie des travailleurs vulnérables, qui sont sans rapport avec l'emploi lui-même. Ce travail mène à un risque accru d'accidents et de maladie, de stress et de défis en matière d'accès à des soins médicaux. Il peut avoir une incidence sur les relations familiales et le degré de participation à la vie de la collectivité. Il peut aussi être difficile de trouver le temps et l'énergie nécessaires pour rehausser son degré de scolarité ou suivre des activités de formation. Les personnes d'un certain âge qui ont accompli ce type de travail toute leur vie durant n'auront pas de régime de retraite et n'auront pas pu accumuler d'épargnes. De façon plus générale, ces travailleurs et leur famille subiront vraisemblablement les coûts intergénérationnels de la pauvreté (Commission du droit de l'Ontario, 2012, p. 1-2).

Cette sorte d'état des lieux permet de justifier de ne pas s'en tenir à des définitions restrictives de la notion de travailleur pour tenter de mesurer l'ampleur du phénomène, et d'en cerner les causes et pas seulement

les conséquences. Cet ouvrage reprend une définition des travailleurs que Ponthieux (2009) qualifie d'extensive, parce qu'elle ne repose pas sur une représentation *a priori* de ce qu'est le travail et le fait de travailler. Sa définition incorpore toutes les personnes ayant été présentes au moins six mois sur le marché du travail (soit en occupant un emploi, soit en en recherchant un) et ayant travaillé au moins un mois à temps plein au cours de l'année de référence (l'année pour laquelle on peut rassembler toutes les données longitudinales). Sa pertinence tient au fait qu'elle ne gomme pas les transformations qu'ont connues les marchés du travail, par exemple en tenant implicitement pour acquis, comme le font d'autres constructions statistiques, que les personnes à temps partiel ou qui alternent emploi, chômage et inactivité, le feraient par choix. Pour construire des statistiques à partir de cette définition, il n'est donc pas nécessaire de se prononcer *a priori* sur ce qu'est travailler, ou sur les motifs des transformations et sur les multiples raisons pour lesquelles des femmes ou des immigrants, en particulier des minorités visibles, se retrouvent plus souvent à occuper de mauvais emplois ou des emplois précaires, comme on le verra dans le chapitre 3.

La définition proposée par Ponthieux est celle sur laquelle s'est appuyé l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) en France. Sa construction méthodologique provient d'une réflexion sur les définitions se préoccupant des travailleurs qui sont pauvres (*working poors*) plutôt que des pauvres qui travaillent (*poors working*) (Peña-Casas et Latta, 2004). La définition de travailleur la plus ancienne émanant d'institutions politiques et administratives est celle proposée par le Bureau des statistiques sur le travail (BLS) des États-Unis. Ce pays, qui a le plus de travailleurs pauvres (parmi les pays du Nord), est aussi celui qui a accumulé le plus de travaux à ce sujet. Le paradoxe n'est qu'apparent : la définition adoptée par le BLS est si extensive qu'elle permet surtout de montrer que travailler vaut toujours mieux que de rester inactif (Ponthieux, 2009). Est en effet considérée comme travailleur toute personne qui a passé au moins six mois de l'année sur le marché du travail, qu'elle ait occupé un emploi ou qu'elle en ait recherché un. Il n'y a pas de condition sur le fait d'avoir tenu un emploi un minimum de temps, comme le proposent l'INSEE et Ponthieux en France. Or, comme les transferts sociaux aux États-Unis sont essentiellement orientés vers les personnes qui travaillent – l'aide sociale de dernier recours est très faible et ne peut de toute façon pas être obtenue plus de quatre ans –, il n'est pas difficile de démontrer dans ce contexte que le travail est plus payant que l'inactivité ! La montée de la pauvreté au travail et quelques documents connus du grand public – telle l'enquête *in situ* (comme travailleuse chez Walmart notamment) menée par la journaliste Barbara Ehrenreich (2004) – ont bien sûr contribué à donner une image plus fidèle de la réalité vécue aux États-Unis par des millions de femmes et de travailleurs

immigrants qui sont obligés, en raison du niveau très bas du salaire minimum, de cumuler les emplois ou d'accepter les mauvaises, et parfois dangereuses, *jobines* proposées par des agences temporaires qui ne sont pas réglementées – le tout sans pour autant parvenir à s'en sortir. Ce qui fait dire à Ehrenreich (2004) qu'elle a « passé [sa] jeunesse à entendre, à en mourir d'ennui, que "travailler dur" était le secret du succès… », mais que personne ne lui a « jamais dit qu'on pouvait travailler dur – plus dur [qu'elle ne l'aurait] jamais imaginé – et s'enfoncer toujours plus profond dans la pauvreté et les dettes ».

Pour donner une image statistique la plus fidèle possible des diverses réalités que revêt la pauvreté en emploi, afin d'en analyser les multiples facteurs y concourrant, et ce, en partant des transformations intervenues sur le marché du travail, il est nécessaire de distinguer les personnes qui travaillent même un mois de celles qui sont au chômage toute l'année. C'est la raison pour laquelle l'INSEE et Ponthieux s'écartent de la définition états-unienne. Mais aller au-delà, et prendre, par exemple, la définition proposée par les auteurs du rapport de la fondation Metcalf sur les travailleurs pauvres en Ontario, qui prennent les personnes ayant un revenu de travail d'au moins 3 000 $ (le niveau de gain requis pour percevoir la prestation fiscale pour le revenu de travail [PFRT], ce qui équivaut *grosso modo* à deux mois à temps plein au salaire minimum), aboutit à atténuer le phénomène de la pauvreté en emploi en faisant disparaître les personnes qui ont, dans le langage de l'OCDE, un « attachement marginal » à l'emploi. Or ces personnes sont souvent stigmatisées ou discriminées, parce qu'elles sont immigrantes, parce qu'elles ont perçu de l'aide sociale, etc. Elles ont un mal fou à obtenir plus que des miettes d'emploi, travaillent sur appel, parfois au noir, non pas par choix, mais parce que les employeurs ne leur proposent rien d'autre, détectant leur position de faiblesse et d'extrême vulnérabilité. Cet ouvrage présente d'ailleurs dans le chapitre 2 une comparaison graphique de l'évolution de la pauvreté en emploi entre 1995 et 2009 suivant que l'on part d'une définition proche de celle proposée par la fondation Metcalf (Stapleton, Murphy et Xing, 2012) ou de la définition élaborée par Ponthieux (2009) et de son concept de précarité ou pauvreté économique. La comparaison est révélatrice de ce phénomène de sous-emploi et d'extrême vulnérabilité.

1.5. Le caractère multidimensionnel de la pauvreté en emploi

La définition extensive du travailleur de l'INSEE et la façon dont Ponthieux construit le concept de revenu d'activité sont particulièrement adaptées pour embrasser le caractère multidimensionnel du phénomène de la pauvreté en emploi. Le revenu d'activité est en effet composé du salaire, ou des gains du travailleur autonome, et s'il y a lieu du revenu de

remplacement en cas de chômage et des indemnités en cas d'accident du travail (voir l'annexe méthodologique pour une présentation détaillée de la méthodologie suivie). Quand on est dans une situation précaire, quand on travaille à bas salaire dans une petite entreprise, ou que l'on n'est pas assuré de retrouver un emploi ou de trouver des clients, que l'on n'a pas accès à l'assurance-emploi ou à des indemnités en cas de maladie et que l'on tombe malade – l'angoisse des travailleurs indépendants qui disposent souvent de faibles revenus (D'Amours, 2009) –, on tombe très vite sous les 3 000 $, quand bien même on aurait travaillé au cours de l'année par petits bouts, mais souvent de façon intense, comme c'est requis pour les travailleurs sur appel qui font leur maximum et se rendent toujours disponibles, en espérant gagner ainsi la confiance de celui qui les emploie (encadré 1.2).

Encadré 1.2. – Le travail sur appel : gagner la confiance pour gagner des heures

Il a une trentaine d'années ; il vit au Québec depuis trois ans. Une de ses deux filles est née à Montréal, à peine deux mois avant notre rencontre. Comptable diplômé dans son pays, il est ici pour le moment employé à l'entretien d'un hôpital de la métropole. Il travaille sur appel depuis deux ans, considéré par l'administration qui l'emploie comme personne « occasionnelle » malgré le temps complet passé auprès du téléphone à attendre le travail. Le nombre d'heures qu'il fait varie beaucoup, mais reste en moyenne largement insuffisant pour répondre aux nécessités de base (certaines semaines 15 heures, d'autres, 5 heures). Ces heures qu'il espère, qu'il attend et qu'il fait parfois, sont l'étalon précis de son avancée professionnelle. Il explique le principe qui prévaut à leur attribution : elles sont la conversion directe de la confiance qu'il doit apprendre à inspirer et qu'on lui accordera s'il assume correctement les contraintes liées à son statut.

> *Avec le temps, les gens commencent à avoir la confiance. La confiance, c'est-à-dire des heures… Parce que la liste de rappel, c'est comme une liste d'assiduité. C'est quelqu'un qui répond aux appels, qui ne s'absente pas, qui ne réclame pas quoi que ce soit, qui reste dans la bonne conduite comme on dit. Avec le temps, la personne peut avoir une bonne note, la confiance de son chef de secteur parce que quand il l'appelle, elle répond, elle arrive et elle fait le travail convenablement* […] *Une fois, j'ai failli manquer un appel… j'ai rappelé tout de suite en revenant. Après le premier appel, ils vous laissent 20 minutes pour rappeler ; au deuxième appel, vous avez 5 minutes. Si vous ne rappelez pas dans les 5 minutes, ils passent à quelqu'un d'autre… et là vous reculez sur la liste… Heureusement, je n'ai jamais loupé un seul appel.*

De la bonne conduite, on produit de la confiance que l'on convertit en heures et donc en argent. Mais que dire des conditions de cette conduite imposée à l'occasionnel et qui l'assujettissent lourdement ? Il faut être patient et rester disponible. Comme cette disponibilité exigée ne permet guère de transiger avec un autre emploi, il faut endurer de vivre pauvre

pendant plusieurs années. « *On parle d'un poste d'ici un ou deux ans… mais il y a des gens qui sont là depuis plus longtemps que moi et qui n'ont toujours pas de poste.* » C'est une discipline rigide qui maintient la famille sur le plan de la subsistance. « *On fait une marmite. La marmite, c'est pas un rôti, pas une purée, non… c'est une marmite pour économiser, mais pour bien nourrir les petites… On peut tout brûler, mais on peut quand même calmer la faim.* » Tout brûler, tout consumer et tenir avec l'espoir d'une titularisation qui signera l'entrée enfin dans l'espace du travail protégé et convenablement rémunéré des personnes administrativement « entières ». En attendant, il se démène. Il donne un coup de main à un projet d'association communautaire implantée dans le quartier. Si le projet est financé, il y aura peut-être pour lui quelques heures de travail rémunéré. Il vient aussi de passer une entrevue dans un autre hôpital où on lui a parlé de deux, voire trois jours de travail par semaine. Il rit à cette perspective reluisante même s'il regrette aussitôt ses collègues actuels.

> *Des Québécois, des gens biens, âgés et sensibles. Je sens qu'ils ont vécu des situations, ils n'aiment pas que les autres aient les mêmes problèmes. Il y a une femme préoccupée par sa retraite, chaque fois elle me demande si la petite va bien. Au moins il y a un peu de chaleur humaine, sinon, ce serait difficile.*
>
> Anne Lardeux, GIREPS

En s'appuyant sur le revenu d'activité, on donne une image beaucoup plus fidèle des réalités vécues sur le marché du travail (tableau 1.5).

En outre, il est possible de confronter les données construites à l'aide de la méthodologie de Ponthieux avec celles provenant des travailleurs vulnérables, qui sont élaborées à partir de la notion de précarité. Né en Europe, ce concept est repris notamment par Cranford et Vosko (2006, cité dans Coiquaud, 2013, p. 315) pour définir ce que sont des emplois précaires. Noack et Vosko (2011) ont d'ailleurs inspiré la réflexion de la Commission du droit de l'Ontario sur les situations de vulnérabilité rencontrées par les travailleurs (2012, p. 17-18). Leur définition a l'intérêt de ne pas confondre *a priori* travailleurs faiblement rémunérés et travailleurs vulnérables. On peut être très bien payé, mais sur un contrat de courte durée et ne pas en retrouver un autre durant plusieurs mois, ne pas avoir accès à l'assurance-emploi, etc. On est donc dans une situation instable, obligé de vivre à nouveau « au jour la journée ». C'est en se référant à la définition de Noack et Vosko que cet ouvrage compare le Québec avec la situation en Ontario, dans le chapitre 2.

Enfin, cette méthodologie reprise de Ponthieux permet d'effectuer des comparaisons internationales, d'une part, au sein des pays du Nord et en particulier avec l'Europe, et, d'autre part, avec les pays du Sud, comme le Brésil (Pires de Sousa, 2014), où le travail informel est toujours très

présent, et a même connu une recrudescence en Afrique, en Asie et en Inde, à la suite des ajustements structurels (réclamés par le FMI) ou de l'adoption de politiques néolibérales (Sassen, 2006 ; Klein, 2008).

TABLEAU 1.5.

Taux de pauvreté économique des personnes en âge de travailler, en 2009 (%)

Ensemble	**25,6**
dont :	
Individus sans revenu d'activité	10,2
Femmes	69,1
Individus avec revenu d'activité	15,4
Femmes	59,0

Population de référence : individus de 16 à 64 ans, en excluant les personnes étudiantes et celles retraitées plus de la moitié de l'année de référence.
Note : Parmi les personnes sans revenu d'activité, on peut trouver des personnes qui ont une activité (cas du travailleur ménager, par exemple).
Source : *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu 2010*, fichier externe transversal sur les personnes ; calculs du GIREPS.

Tels qu'ils sont définis par le BIT, les emplois informels sont les emplois qui ne sont pas soumis « à la législation nationale du travail, à l'impôt sur le revenu, à la protection sociale ou au droit à certains avantages liés à l'emploi » (par exemple, préavis en cas de licenciement, indemnité de départ, congés annuels ou de maladie rémunérés, etc.) (OCDE, 2007, p. 35). On peut constater que cette définition les rend très proches des emplois précaires tels qu'ils ont été circonscrits ci-dessus. L'histoire du travail informel dans les pays du Sud global est celle d'activités laissées en marge du développement de la société salariale fordiste à différentes époques, dans différents pays et pour diverses raisons. Ce n'est pas une histoire de sous-développement mais de division du travail, au sein des pays et à l'échelle internationale : « Les travailleurs et les mouvements de travailleurs dans les différentes parties du monde sont reliés entre eux par la division globale du travail et par des processus politiques globaux » (Silver, 2003, p. 26).

Comprendre le retour, massif au Nord, de la pauvreté en emploi suppose de saisir comment se sont réarticulées les divisions du travail au cours des trente dernières années, comment les travailleuses et les travailleurs du Nord et du Sud ont été mis en concurrence, ce qui ne se résume

pas au problème des délocalisations. La recrudescence du travail informel, phénomène en cours aussi en Amérique du Nord et en Europe, qui alimente la pauvreté au travail et la dégradation des formes d'emplois, n'est pas qu'une conséquence néfaste et inattendue des crises économiques, mais un projet politique résultant de la remise en cause du compromis fordiste ; il peut être relié à la volonté de remarchandiser le travail, afin d'augmenter les profits. Et dans ce projet, qui prend le nom de globalisation, les États jouent un rôle de premier plan (Lesemann, 2014), comme va l'illustrer le chapitre 4.

Voilà planté le décor qui sert de référence à nos constructions statistiques. Il met la table pour donner du sens aux graphiques et tableaux qui sont présentés et analysés dans les chapitres 2, 3 et 4, avant de se tourner, dans le chapitre 5 et, en conclusion, vers les réponses collectives qui se dessinent sous l'action des travailleurs, des organismes communautaires, des syndicats et des propositions de réformes des lois par des chercheurs et des juristes soucieux de rétablir une justice sociale. Cet ouvrage devrait ainsi permettre d'illustrer combien il est nécessaire de tenir compte à la fois des mutations du travail, des rapports sociaux de sexe et de race ou racialisés[7], des politiques des États, des inégalités entre le Nord et le Sud et du maintien des rapports de domination entre les populations de souche, migrantes, etc., du moins si l'on veut saisir les raisons des grandes transformations et envisager les voies de renouvellement d'un projet de société.

1.6. Absolu ou relatif ? Les enjeux du choix d'un seuil de pauvreté

Il reste pour conclure à justifier le choix d'un seuil de pauvreté auquel on peut comparer le revenu d'activité sur le marché du travail, afin de mesurer le phénomène de pauvreté en emploi. Là encore, le choix d'une définition ne va pas de soi. Toute construction statistique est reliée aux représentations que l'on se fait des phénomènes. Ces représentations peuvent être débattues, confrontées, remises en question et raffinées, pour autant qu'il y ait un véritable débat public, permettant l'expression des personnes qui sont les premières concernées, ce qui est rarement le cas.

7. Le propos n'est évidemment pas de laisser croire que les races existent, mais de souligner que l'appartenance à un groupe de population dit visible (par rapport à la population dominante *hic et nunc*) peut inscrire les personnes dans un rapport social marqué par le racisme. C'est aussi en ce sens que sont utilisés les termes de race ou de racialisé dans la suite du texte.

Les choix des seuils de pauvreté sont effectués par des experts, qui prennent en considération différents critères, selon leur perception, leurs valeurs et les représentations dominantes.

En attendant que les pauvres soient invités à venir expliquer ce qu'ils vivent et ce qui leur est nécessaire, ce qui ne se résume pas à manger et dormir, pour retrouver des capacités ou du pouvoir d'agir, il nous faut choisir entre deux types de seuil : l'un dit de pauvreté absolue, qui a surtout cours en Amérique du Nord, et qui cherche à établir au-dessous de quel niveau les besoins d'un individu ne sont pas couverts ; l'autre dit de pauvreté relative, plutôt utilisée en Europe, et qui vise à mesurer l'écart ou le manque à combler pour que des personnes puissent vivre selon le niveau de vie de la classe moyenne. On peut mesurer cet écart en prenant comme seuil 50 % ou 60 % du revenu médian (dit mesure du faible revenu – MFR).

Dans cette seconde perspective, on estime que pouvoir s'habiller selon les normes en cours, posséder une télévision ou le téléphone ne constituent pas un superflu, mais est nécessaire pour pouvoir participer comme citoyen à part entière à la vie de la cité. Une telle préoccupation a longtemps été absente des constructions se basant sur un seuil de pauvreté absolu, dont le niveau est en général plus bas que celui d'un seuil relatif, et même parfois terriblement plus bas, comme c'est le cas aux États-Unis (Hacking, 2000).

Le seuil absolu est construit à partir de la notion de budget familial importée à Montréal et à Philadelphie à la fin du XIX^e^ siècle, depuis le Royaume-Uni, où la notion de seuil de pauvreté a été popularisée par Charles Booth, un philantrope victorien. Celui-ci avait établi que le seuil au-dessous duquel une famille pauvre basculait dans un état de besoin permanent se situait entre 18 et 21 schillings (Hacking, 2000). Loin d'être une construction scientifique, ce seuil reprenait les évaluations faites par les commissions scolaires anglaises, véritable « police des familles » (*ibid.*, p. 29), qui devaient déterminer si une taxe pouvait être imposée à la famille (l'école n'était alors pas gratuite) sans la faire basculer dans « ce que Booth appelait un état de besoin » (*ibid.*, p. 30).

La notion de seuil de pauvreté en Amérique du Nord s'est historiquement construite par rapport à cette idée de couverture minimale des besoins. Le souci qui prévaut est de ne pas fixer le filet d'aide sociale trop haut, c'est-à-dire proche de ce qu'on gagnerait en travaillant, car on veut croire que cela « désinciterait » les pauvres à travailler.

À des fins de comparaison avec l'Europe, pour laquelle il existe des données sur la pauvreté en emploi établies à partir des revenus d'activité (Ponthieux, 2009), la méthodologie suivie dans cet ouvrage utilise le seuil

de pauvreté relative pour établir les données québécoises de l'année 2005, qui est l'année de comparaison. Le seuil européen est fixé à 60 % des revenus médians, après impôts et transferts.

Cependant, pour examiner l'évolution de la pauvreté en emploi au Québec au cours de différentes périodes, comment elle se décline entre hommes et femmes, jeunes et moins jeunes, grandes villes et régions rurales en particulier, il nous a semblé préférable – puisqu'il n'existe pas de seuil officiel – de reprendre le seuil de faible revenu (SFR) avant impôt établi par Statistique Canada. Quoique cette mesure (SFR avant ou après impôt d'ailleurs) ne fût pas construite à l'origine pour mesurer la pauvreté, c'est un seuil qui est largement accepté dans le débat social québécois, du moins lorsqu'il s'agit de faire des comparaisons sur les salaires (voir l'avis du CCLP, 2013), peut-être parce que ce seuil est considéré comme étant hybride, à la fois relatif et absolu, bien qu'il émane historiquement de la notion de budget familial (Hacking, 2000).

Il peut sembler étonnant que le souci de parler des travailleurs pauvres n'ait pas amené à reprendre la mesure du panier de consommation (MPC), qui est utilisée par le Centre d'études sur la pauvreté et l'exclusion (CEPE). Toutefois, la MPC est une construction plus récente que le SFR et ne permet pas de remonter jusqu'en 1976. De toute façon, sur une longue période, c'est-à-dire lorsqu'on observe l'évolution dans le temps du taux de pauvreté, les différents seuils utilisés dans le débat québécois, soit la mesure de faible revenu à 50 % du revenu médian, le SFR et la MPC, se valent puisqu'ils font ressortir les mêmes tendances, même si, pour telle ou telle année, ils peuvent donner des indications contradictoires.

Tous les instruments sont à présent en place pour s'attaquer à la quantification des travailleuses et travailleurs pauvres au Québec. On va voir avec le chapitre 2 que ces quelques pages d'explications de la méthodologie choisie pour construire les statistiques n'étaient pas superflues, car, comme on peut s'en douter, en ne se limitant pas à examiner les revenus des ménages ni les gains individuels de personnes qui travaillent au moins six mois dans l'année à temps complet, on donne une tout autre ampleur au phénomène. Pour commencer, on met ainsi en évidence que les pauvres au Québec, comme aux États-Unis, sont majoritairement des personnes qui travaillent, et des personnes à qui « travailler coûte cher[8] », dans tous les sens du terme.

8. Colloque du GIREPS, *Travailler coûte cher ! Le travail qui rend pauvre et ses impacts sur les individus, les familles et les sociétés*, présenté à l'ACFAS, 9 mai 2012.

CHAPITRE

2

LA GRANDE TRANSFORMATION[1]

En s'appuyant sur les définitions de travailleur et de revenu d'activité présentées dans le précédent chapitre, les statistiques établies par le GIREPS sur l'évolution de la pauvreté en emploi depuis 1976 ont l'allure d'une cloche : après avoir atteint 23,7 %, au milieu des années 1990, le pourcentage de travailleuses et de travailleurs dont les gains individuels (salaire ou revenu du travail indépendant et, s'il y a lieu, prestations de l'assurance-emploi ou

1. Ce titre est un clin d'œil au livre de Karl Polanyi, *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps* (paru en 1944 en anglais et en 1983, en français). L'auteur désignait ainsi les résistances qu'opposent les travailleurs à l'utopie du marché autorégulateur – utopie libérale qui amène à désinsérer, ou désencastrer, le marché des régles sociales, culturelles et politiques qui l'encadrent à son origine et qui ont permis son existence. K. Polanyi montre (en prenant l'exemple du Royaume-Uni au XIX^e^ siècle) que lorsque cet encastrement est remis en cause, comme cela a été le cas dans les premières phases du capitalisme, le marché prend toute la place, c'est-à-dire que tout, et en particulier le travail, est traité comme une marchandise, dégradant et même laminant les conditions de vie des populations. *La grande transformation* correspond au processus qui vise à réencastrer le marché et désigne notamment le développement de l'intervention de l'État, sous la poussée des mouvements de travailleurs, au cours des trois premiers quarts du XX^e^ siècle. Ces notions de désencastrement/réencastrement du marché ont été reprises par l'économiste et sociologue danois Gotha Esping-Andersen dans sa typologie des États-providence, qui s'appuie sur les notions de marchandisation/démarchandisation (voir Gazier et Mendell, 2009, sur les usages des termes encastrement et marchandisation, et sur l'œuvre de Polanyi). Le titre est aussi un clin d'œil à un autre livre, *Great Transformations*, de M. Blyth (2002), qui s'appuie sur l'œuvre de Polanyi et dont le propos est de montrer le poids des idées et le rôle

indemnités en cas d'accident du travail) ne leur permettent pas, en 2009, de passer le seuil de pauvreté s'ils vivent seuls[2] est redescendu et se situe seulement à un demi-point de plus par rapport à 1976 (17,3 % au lieu de 16,8 %) (tableau 2.1), année où la rémunération salariale a atteint son point culminant. Mais cet apparent « retour à la normale » s'accompagne de transformations importantes.

TABLEAU 2.1.

Pauvreté en revenu d'activité, de 1976 à 2009 (%)

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

Population de référence : travailleurs ayant passé six mois dans la population active et au moins un mois en emploi à temps plein (en excluant les étudiants et les retraités depuis plus de six mois dans l'année de référence).

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

En l'espace d'une quarantaine d'années, la pauvreté a changé de visage : d'une part, les ménages pauvres sont désormais majoritairement formés par des personnes qui travaillent, et, d'autre part, parmi les 16 à 64 ans, la proportion de personnes, femmes et hommes, qui travaillent tout au long de l'année et qui restent pauvres ne cesse d'augmenter depuis 1995, que l'on prenne les personnes occupant des temps plein ou des temps partiel (tableau 2.2). En fait, une partie de la population a troqué le statut de chômeur assisté pour celui de travailleur assisté : les personnes à faible revenu sur le marché du travail dépendent de plus en plus des transferts gouvernementaux, par ailleurs réduits, pour passer les seuils de pauvreté (Jenson, 2004).

---

du grand *business*, ou grandes entreprises, dans le retour du balancier, c'est-à-dire le retour de l'utopie du marché autorégulateur et de la remarchandisation du travail et des modes de vie, à partir du dernier quart du XX^e siècle. Son ouvrage s'appuie, pour ce faire, sur les exemples comparés de la Suède et des États-Unis.

2. Pour aider la lectrice ou le lecteur à se repérer, nous utilisons dans cet ouvrage le terme de travailleur ou travailleuse économiquement pauvre ou de pauvreté économique pour indiquer que la construction statistique reprend le concept de revenu d'activité (voir l'annexe méthodologique, p. 165).

TABLEAU 2.2.

Répartition de la population pauvre en fonction du statut d'activité, depuis 1994 (%)

	1994	2000	2009
Occupés toute l'année	21,40	26,35	35,49
Temps plein	8,86	9,62	12,96
Temps partiel	12,54	16,73	22,53
En chômage toute l'année	10,52	7,65	3,86
Inactifs toute l'année	45,93	42,95	40,39
Occupés une partie de l'année et en chômage une autre partie de l'année	10,72	8,86	7,57
Occupés une partie de l'année et inactifs une autre partie de l'année	3,53	6,85	4,90
En chômage une partie de l'année et inactifs une autre partie de l'année	4,09	2,95	2,72
Occupés, en chômage et inactifs à diverses périodes de l'année	3,81	4,38	5,06
Total	**100,00**	**100,00**	**100,00**

Population de référence : ensemble des 16 à 64 ans pauvres.
Source : *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu 1995, 2001 et 2010*; calculs du GIREPS.

Cette situation résulte de la combinaison des changements intervenus dans le marché du travail et dans le régime de protection sociale. Avec la crise des années 1980 et la tertiarisation de l'économie (c'est-à-dire la croissance des activités de service aux entreprises et aux personnes), les bas salaires et les formes atypiques d'emploi, telles que le temps partiel, le travail temporaire et le travail indépendant, se sont diffusés, passant de 16,7 % de l'emploi total en 1976 à 37 % en 1997 et se consolidant à ce taux (38,1 % en 2011 [ISQ, 2012]), malgré la baisse marquée du chômage. Les gouvernements fédéral et provincial ont accompagné le mouvement en restreignant au cours des années 1980 et 1990 l'accès à l'assurance-emploi et à l'aide sociale, et en réorientant les transferts sociaux vers les ménages avec enfants (Boucher et Noiseux, 2014). Au nom de l'investissement social dans l'enfance – un objectif qui a fait consensus au Canada parmi les différentes familles politiques (Jenson, 2004) –, et aussi dans l'idée que n'importe quel emploi valait mieux que le chômage, les transferts ont été

conditionnés au fait de travailler (ainsi des primes au travail) ou au niveau de revenu (les prestations pour enfants), et ont été rendus rapidement dégressifs avec celui-ci.

Le résultat est éloquent : les personnes seules de moins de 65 ans ont vu leur taux de pauvreté remonter entre 2002 et 2010 (de 28,5 % à 31,4 %) ; ce taux a même bondi, passant de 2,6 % à 9,8 % (CEPE, 2012), pour les personnes de 65 ans et plus, qui se remettent de plus en plus à travailler pour compenser une maigre retraite. On constate parallèlement que le temps partiel est en baisse en général parmi la population occupant un emploi rémunéré, mais qu'il progresse depuis 1995 dans la tranche d'âge des 55 ans et plus (calculs du GIREPS) (voir le tableau 2.14, p. 58). Ce sont aussi les plus de 55 ans qui comptent la proportion la plus élevée (parmi les groupes d'âge) de travailleurs autonomes en 2012 (23 % [ISQ, 2013d]).

Par ailleurs, si la pauvreté des enfants a baissé (CEPE, 2012), ceux-ci vivent de plus en plus dans des familles dont les parents, ou le parent, est un travailleur ou, plus souvent, une travailleuse pauvre, qui n'a pas grand espoir de voir sa vie changer et dont les horaires ne lui permettent guère de concilier travail et famille. Car, aussi paradoxal que cela puisse paraître eu égard à la hiérarchie des emplois et des responsabilités, c'est au bas de l'échelle que les contraintes professionnelles sont les plus pénibles et que l'on a le moins de possibilités de s'absenter pour s'occuper des enfants. Dans les secteurs du commerce, de l'hébergement-restauration, des services d'entretien, de la construction et des services personnes ou aux particuliers, les plages horaires sont parmi les plus longues, mais les congés pour obligations familiales ou personnelles y sont moins répandus (Cloutier-Villeneuve, 2013b).

Encadré 2.1. – Pauvre en emploi, avec des horaires contraires à la vie de famille

Cela fait vingt ans environ que F. est arrivée du Sri Lanka pour s'installer au Québec. À 41 ans, avec des études menées jusqu'au secondaire V et une situation familiale de femme mariée et mère de deux adolescents, son parcours en emploi est pour le moins marqué par la discontinuité et la précarité.

Après une période d'inactivité de plusieurs années, F. reprend une formation en couture, incluant l'empaquetage et la manutention de produits. Deux années après la fin de sa formation, F. a déjà connu cinq employeurs différents pour des emplois peu rémunérés, le tout ponctué par de longues périodes de chômage.

Ces emplois de préposée au conditionnement et à l'emballage de produits dans différents secteurs lui offrent des conditions de travail souvent

difficiles, sont parfois caractérisés par une pression proche du harcèlement à cause de patrons « *trop énervés* », offrent un salaire horaire moyen de 9,30 $, pour une amplitude hebdomadaire de 30 heures à 37,5 heures, et n'accordent aucun avantage social. En un peu plus de deux ans, F. aura davantage connu de périodes d'inactivité (14 mois au total) que d'emploi (11 mois).

Contente d'avoir été rappelée pour son emploi actuel dans une entreprise de bas nylon et malgré un salaire minimum, F. considère « *O.K.* » les conditions dans lesquelles elle effectue ses tâches. Se sentant reconnue pour son travail, elle déclare : « *Tout le monde est gentil. C'est comme une famille.* »

Mais si ces bons côtés lui permettent d'apprécier son travail, F. reste préoccupée par le fait que ses horaires fixés de 16 h à minuit l'empêchent de voir ses enfants durant la semaine : « *J'ai un problème avec mon travail de nuit. Mes enfants partent tôt le matin et ils reviennent à 15 h 30. Après, c'est moi qui pars. Je ne les vois pas. Je reviens à minuit. Je préfère les horaires du matin.* » De plus, F. a conscience qu'elle peut être licenciée à tout moment pour un manque de commandes que l'entreprise pourrait connaître. D'ailleurs, elle prévoit un ralentissement du travail après le prochain Noël et appréhende un autre licenciement.

Ayant suivi un cours de francisation pendant cinq mois, F. n'a bénéficié d'aucune autre mesure d'aide, ni d'Emploi-Québec, pour améliorer sa situation en emploi. Elle sollicite parfois l'aide d'un groupe communautaire lorsqu'elle cherche du travail et que ça ne fonctionne pas comme elle le souhaite. Mais elle voudrait trouver un emploi stable : « *J'ai besoin d'aide pour trouver un emploi permanent.* » Elle ne baisse pas les bras pour autant et consacre ses efforts à l'avenir de ses enfants, sur lequel elle fonde son espoir : « *Le futur ? J'espère que mes enfants vont terminer l'université. C'est pourquoi j'ai besoin d'argent, c'est pourquoi j'ai besoin d'un emploi permanent.* »

Loïc Malhaire et Annabelle Seery, GIREPS

2.1. Savoir qui est pauvre, en général…

Cette remarchandisation du travail[3] n'est cependant pas décelable avec les instruments de mesure habituels. Ceux-ci ont été établis à l'époque de la société salariale dite fordiste, quand on considérait comme allant de soi qu'occuper un emploi industriel à temps plein devait permettre de nourrir une famille, quelle que soit sa configuration. En fait, on avait une autre notion de la justice sociale que celle qui prévaut désormais avec le slogan

3. Ou le fait de traiter le travail comme une marchandise, en supprimant les règles qui encadrent l'offre et la demande de travail et qui protègent le travailleur contre la dégradation des conditions d'emploi.

libéral de la « juste part » : les transferts sociaux étaient surtout destinés à redistribuer la richesse. Même si le revenu familial est une fiction, il y avait une certaine logique à examiner les revenus disponibles au niveau des ménages. On comptabilisait donc les différents gains sur le marché du travail qu'on additionnait aux gains privés s'il y avait lieu (par exemple, les revenus d'épargne) et on déduisait les impôts. Puis, pour établir le revenu disponible par personne, on répartissait en pondérant selon le nombre d'adultes et d'enfants. Après avoir réaffecté le revenu du ménage à ses différents membres, on comptabilisait combien de personnes restaient sous le seuil de faible revenu, on établissait des comparaisons et des évolutions à partir des gains moyens ou médians[4], plus appropriés pour saisir l'évolution des inégalités, etc.

On continue aujourd'hui à compter de la même façon. Or les transferts sociaux sont désormais conditionnés au fait de s'activer, au sens d'occuper même un petit boulot temporaire, pourvu que celui-ci vous rapporte au moins 2 400 $ dans l'année au Québec et au moins 3 000 $ au fédéral. Ils sont rapidement dégressifs avec le revenu de travail et sautent quand celui-ci atteint, respectivement, 16 404 $ ou 17 263 $ (CEPE, 2012). Et les inégalités croissent sur le marché du travail, comme l'illustre la régression des gains médians (à 43 400 $ en 1976, ils sont à 41 900 $ en 2009 et à 42 400 $ en 2011), tandis que la moyenne des gains est revenue au niveau de 1976 en dollars constants (pour les employés à temps plein). Quelles sont les mutations de l'emploi ou de la protection sociale qui sont en cause ? La méthode habituelle de calcul ne permet pas de donner un éclairage à ce sujet.

On a déjà établi dans le chapitre précédent que les statistiques qui sont construites à partir des revenus des ménages ne permettent pas de saisir la pauvreté en emploi. Quelle que soit la définition de travailleur adoptée, il faut souligner, en outre, que regarder la situation des personnes à partir de la réaffectation d'une part des revenus disponibles au niveau du ménage donne de l'ampleur statistique aux situations de chômage ou d'inactivité (Ponthieux, 2009). Cette démarche aboutit à masquer la pauvreté économique et, en particulier, celle qui résulte des situations d'emploi toute l'année à bas salaire.

Car on prend comme population de référence toutes les personnes, y compris les étudiants, les retraités et les enfants, qui ne font pourtant pas partie des populations actives ni de celles dont on s'attend à ce qu'elles travaillent. Automatiquement, la proportion, parmi les pauvres, de

4. Les gains médians séparent en deux parts égales les travailleurs selon que leurs revenus de travail sont supérieurs ou inférieurs à ce montant médian ; les gains moyens donnent le niveau moyen, mais quelques personnes peuvent avoir un revenu supérieur à cette moyenne tandis que de nombreuses autres peuvent avoir un revenu misérable.

personnes non actives augmente puisque, en fait, l'échantillon est la population totale et non les personnes dont l'emploi est censé être l'occupation principale. Cette façon de construire les statistiques est générale dans les pays de l'OCDE. On peut ainsi continuer à dire que « les données disponibles » montrent que « la plupart des travailleurs faiblement rémunérés ne sont pas pauvres » (OCDE, 2013).

2.2. … OU SAVOIR POURQUOI LES TRAVAILLEURS SONT PAUVRES

Or savoir quel est l'effet des emplois faiblement rémunérés sur la pauvreté au travail paraît être un enjeu d'autant plus crucial que le Canada et le Québec ont fait le choix d'encourager le développement de tels emplois, avec la refonte du système de protection sociale. En 2004, le Canada a d'ailleurs devancé les États-Unis – avec qui il détient la palme des emplois faiblement rémunérés – avec un taux proche de 25 % (Larochelle-Côté et Dionne, 2009).

Si l'on considère le salaire minimum, son taux au Canada, qui a choisi dans les années 1980 de garder un bas niveau, a reculé derrière celui des États-Unis en 2007 et fait mériter désormais l'appellation de pays à bas salaires (Cupe Research, 2007)[5]. Au Québec, la situation n'est pas plus reluisante. En 2007, en fait de salaire horaire minimum, le Québec était premier ex æquo avec l'Ontario, le Manitoba, l'Alberta et la Colombie-Britannique. II est carrément à la traîne en 2012, au huitième rang (et au cinquième en mai 2013) malgré le petit coup de pouce donné entre 2008 et 2010.

Mais si l'on suit la méthodologie traditionnelle, ce faible niveau de salaire minimum n'a pas de répercussions marquantes. Ainsi, en examinant les familles dont le niveau de revenu global est inférieur au seuil de la mesure du panier de consommation, une étude menée notamment par une économiste du ministère du Travail conclut que, parmi ces familles pauvres, on « ne retrouve majoritairement pas de travailleurs » et que les employés au salaire minimum n'apparaissent que dans 14,4 % des cas lorsqu'il y a présence de travailleurs (Mercier et Poulin, 2010, p. 1). L'étude ne dit pas quelle définition de travailleur est utilisée, mais l'Institut de la statistique du Québec et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale se réfèrent au seuil des 910 heures dans leur *Inventaire des indicateurs de pauvreté et d'exclusion sociale* (ISQ et MESS, 2005).

Parce que la notion de travailleur pauvre repose à la fois sur des caractéristiques de l'activité, qui sont individuelles, et sur le niveau de vie, qui est construit, par hypothèse, en considérant que tous les membres du

5. Voir <http://cupe.ca/updir/Lowest_Minimum_Wage.pdf>, consulté le 18 juillet 2013.

ménage partagent le même, la construction statistique est, par définition, asymétrique (Ponthieux, 2009). Cette asymétrie ne pose pas problème « si l'on vise à analyser les caractéristiques d'activité des pauvres. Par contre, elle en pose pour l'analyse des facteurs de la pauvreté des travailleurs, du moins si on entend cette analyse comme la recherche du lien entre l'activité individuelle et la pauvreté » (*ibid.*, p. 29).

La réalité apparaît en effet bien différente quand on commence par examiner la situation individuelle sur le marché du travail, soit les revenus d'activité des individus, avant de remonter jusqu'aux ménages, dans l'objectif de distinguer « les effets respectifs » de la distribution des revenus opérée par l'emploi, par les configurations familiales et par les transferts sociaux (Ponthieux, 2009).

2.3. Les bas salaires, la principale cause de pauvreté économique

Côté emploi, cette démarche fait apparaître clairement que, malgré l'embellie intervenue depuis 1996, les bas salaires sont et restent, en évolution, la principale cause de la pauvreté économique au Québec. Les statistiques établies par le GIREPS, pour faire ressortir quels sont les « problèmes d'emplois » (Ponthieux, 2009) rencontrés par les travailleurs pauvres en revenu d'activité, montrent que c'est le problème dominant (tableau 2.3).

Compte tenu de la méthodologie et des données disponibles – celles-ci ne sont pas relevées lors des enquêtes en se préoccupant de documenter les facteurs de pauvreté au travail –, il se peut que le pourcentage de la contribution des emplois salariés toute l'année à temps complet et à bas salaire soit en partie surestimé, parce qu'il incorporerait une part de pauvreté économique liée au sous-emploi. Toutefois, on ne peut avoir de doute sur le poids du facteur bas salaire vu la constance avec laquelle les emplois à bas salaire à plein temps toute l'année ressortent comme le problème dominant, alors même que les contributions des situations d'alternance entre emploi, chômage et inactivité diminuent depuis 1995, en cohérence avec la baisse du taux de chômage.

Un tel résultat est beaucoup plus cohérent avec ce qui ressort des multiples témoignages d'organismes communautaires intervenant en défense des travailleurs non syndiqués et qui soulignent à quel point la faiblesse des salaires, et en particulier du salaire minimum, rend la vie difficile (Au bas de l'échelle *et al.*, 2007). À ce sujet, le Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale rappelle, dans un avis rendu public début 2013, qu'un « emploi décent » suppose un salaire lui aussi décent et le situe par rapport au seuil du faible revenu ou SFR avant impôt, comme la plupart des organismes cités précédemment. Or le salaire

minimum est largement au-dessous du SFR avant impôt et ne permet pas aux employés à temps complet toute l'année à ce taux de passer au-dessus du seuil de pauvreté, s'ils n'avaient que ce revenu pour vivre. Ce qui est le cas des personnes seules sans enfant, qui sont de plus en plus nombreuses à travailler au salaire minimum (ISQ, 2013a).

TABLEAU 2.3.

Problèmes d'emploi des travailleurs pauvres en revenu d'activité (SFR), depuis 1995 (%)

	1995	2000	2005	2009
Travailleurs pauvres en revenu d'activité vivant une situation d'alternance	40,5	38,2	34,5	33,1
Femmes	23,2	23,3	19,2	18,4
Jeunes (16-29 ans)	19,3	19,7	17,3	17,5
Emploi salarié toute l'année à temps partiel	32,0	29,4	34,3	34,8
Femmes	16,5	14,4	20,8	20,5
Jeunes (16-29 ans)	11,0	10,7	7,2	5,2
Emploi salarié à temps complet et à bas salaire	56,7	45,7	49,7	56,4
Femmes	21,9	17,1	19,6	15,8
Jeunes (16-29 ans)	13,5	10,7	8,5	11,3
Emploi non salarié	18,5	18,3	22,8	20,8
Femmes	9,2	9,9	12,2	11,9
Jeunes (16-29 ans)	2,9	2,2	2,1	2,1

Population de référence : travailleurs pauvres en revenu d'activité.

Comment lire le tableau : 40,5 % de personnes sont pauvres en revenu d'activité du fait de l'alternance emploi/chômage/inactivité ; 23,2 % des pauvres en revenu d'activité du fait du facteur alternance sont des femmes (et 17,3 % sont des hommes) ; 19,3 % sont des personnes âgées de 16 à 29 ans (et 21,2 % sont des personnes de 30 à 64 ans).

Note : La part des jeunes n'inclut pas les étudiants.

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

2.4. (Sur)vivre au salaire minimum

Pour donner une image, on peut calculer rapidement qu'au taux horaire de 9,65 $ (salaire minimum en mai 2011), l'on perçoit ainsi 18 392 $ quand on est un homme et 16 154 $ quand on est une femme – la durée habituelle de travail à temps complet toute l'année étant de 1 906 heures pour les hommes et de 1 674 pour les femmes (ISQ, 2012). Quant au seuil de faible revenu avant impôt, il est établi pour une personne seule en 2011 à 23 298 $ par Statistique Canada dans les villes de 500 000 habitants et plus, ce qui est le cas de Montréal et de Québec, qui ont les plus grandes concentrations de travailleurs économiquement pauvres (5,4 % en 2009 sur les 17,3 %; calculs par le GIREPS). Ce seuil tombe à 20 065 $ dans les villes qui ont entre 100 000 et 499 000 habitants, telles Trois-Rivières, Saguenay, Sherbrooke, qui comprennent aussi beaucoup de travailleurs économiquement pauvres (4,4 %). Le seuil est à 19 941 $ dans les villes de 30 000 à 99 999 habitants (2,2 %) et à 18 246 $ pour les autres petites villes (1,7 %), et à 16 038 $ pour les régions rurales à l'extérieur des agglomérations de recensement (AR) et des régions métropolitaines de recensement (RMR) (3,4 %).

Les femmes ne passent jamais la barre. Mais les hommes non plus si l'on tient compte du fait que les emplois au salaire minimum sont ceux pour lesquels le nombre d'heures de travail accordées est toujours plus bas que la moyenne. Ainsi, selon l'Institut de la statistique du Québec, la semaine moyenne de travail au salaire minimum est de 35,4 heures pour un homme et de 31,3 heures pour une femme, alors qu'elle est en général respectivement de 39,2 heures et de 34,2 heures (ISQ, 2013a). Ces durées de travail, plus fréquentes en général pour les emplois à bas salaire, contribuent à en faire un facteur important de pauvreté économique au Québec.

Il faut souligner que, même en partant des revenus du ménage et en les comparant alors au seuil de faible revenu après impôt (plus bas que le SFR avant impôt puisqu'on tient compte de la distribution des revenus et que l'impôt reste progressif au Québec), la situation n'est guère plus réjouissante. Au 1er mai 2012, lorsqu'est intervenue l'augmentation annuelle du salaire minimum, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a établi que le revenu disponible d'une personne seule travaillant 35 heures par semaine au salaire minimum était désormais de 17 091 $ par an. Ce revenu disponible est composé de l'ensemble des revenus du ménage et tient donc compte des gains au travail et des transferts gouvernementaux ainsi que des impôts et autres prélèvements obligatoires (notamment l'assurance-emploi que tout le monde paie même si on ne travaille pas suffisamment

d'heures pour être admissible). Il ne permet pas de franchir la barre ni à Montréal ni à Québec. Le seuil de faible revenu après impôt pour 2012 ne sera disponible que fin 2013. Il sera sans aucun doute légèrement supérieur aux seuils de 2012, qui sont de 19 307 $ dans les villes de 500 000 habitants et plus, et de 16 328 $ dans les villes de 100 000 à 499 999 habitants.

2.5. La pauvreté rend inaccessibles les droits fondamentaux et freine la participation citoyenne

Pour donner une idée de ce que signifie vivre au salaire minimum quand on travaille 35 heures par semaine, le CCLP a établi un budget type pour Montréal, pour ces 17 091 $ disponibles, soit 1 424 $ mensuels en 2012. Il montre qu'une fois payés le loyer, l'alimentation, les vêtements, le téléphone, Internet et les transports en commun, il reste 330 $ par mois pour régler le reste, soit :

> l'électricité et le chauffage, l'assurance-vie, les loisirs, les vacances, les petits cadeaux, les produits d'hygiène et de soins personnels, la portion non remboursée par la Régie de l'assurance-maladie pour les médicaments prescrits, ainsi que les médicaments non prescrits tels que sirop, analgésiques, etc. Il faut également penser aux dépenses liées au fait d'occuper un emploi ainsi qu'aux imprévus, par exemple le bris du réfrigérateur (CCLP, 2013, p. 20).

Cela s'appelle une vie de privations (encadré 2.2).

Encadré 2.2. – De la pauvreté en emploi à la pauvreté à la retraite

Rose-Aimée a 62 ans, elle est célibataire et elle travaillait depuis 11 ans comme aide-cuisinière dans une résidence pour personnes âgées. C'est le genre de travail qu'elle a fait toute sa vie. Elle n'a jamais terminé son secondaire et, de plus, elle a pris soin de sa mère très longtemps. Dans cet emploi, Rose-Aimée travaillait 25 heures/semaine et le taux horaire était de 10 $. Madame a été malade et s'est absentée du travail pendant plus de six mois. L'employeur a mis fin à son emploi, il n'y a pas eu de retour possible. Elle cherche du travail, mais ne trouve rien. Ses revenus de la Régie des rentes du Québec (RRQ) sont très faibles et devront être compensés par l'aide sociale jusqu'à ce qu'elle puisse toucher la retraite fédérale. Une vie de privations.

Au bas de l'échelle

Et les privations peuvent avoir des répercussions sur divers aspects de la vie :

> La pauvreté en emploi compromet [… l'accès] à une bonne alimentation, aux loisirs, à la culture et à l'habillement convenable. Elle force les gens à vivre dans des environnements détériorés et pathogènes. [Elle] peut être vue comme une entrave à l'exercice des droits (sociaux et économiques) et un facteur d'exclusion sociopolitique, dans la mesure où les gens pauvres sont relativements absents des forums de discussion, de participation sociale et de délibération collective (Ulysse, 2006, p. 88).

On peut remarquer enfin que 17 091 $ à 35 heures par semaine, sur 52 semaines (s'il y a deux semaines de congés payés) représenteraient un taux horaire de 9,40 $ si on raisonnait en fait de salaire individuel. C'est inférieur au taux du salaire minimum en mai 2012, fixé à 9,90 $. Cette situation résulte du fait qu'on est soumis à des prélèvements obligatoires dont les impôts, quand on travaille au salaire minimum, ce qui appauvrit un peu plus ceux qui ne peuvent compter que sur ce revenu.

Dans les emplois payés au salaire minimum, les femmes (60 %) prédominent (ISQ, 2013a). Cela s'explique « par leur forte présence dans l'industrie de l'hébergement et des services de restauration (56 %) ainsi que dans celle du commerce de détail (53 %) où la rémunération au salaire minimum et le régime de travail à temps partiel sont fréquents » (ISQ, 2013a, p. 2). De même, les jeunes commencent leur carrière dans ces secteurs des services ou du commerce, qui recrutent en règle générale à plus bas salaire que d'autres secteurs d'activité (tableau 2.4). Les étudiants et les 15 à 24 ans qui ne sont pas aux études portent une part croissante des emplois à salaire minimum : ils représentent 64 % des 200 000 employés en 2008 (Gaudreault et Cloutier, 2010).

Les étudiants sont fortement affectés par la pauvreté, comme l'ensemble des jeunes au Québec, qui travaillent de plus en plus toute l'année et continuent même quand ils sont aux études ou quand ils les reprennent, par désir d'autonomie financière (Moulin, 2011), mais aussi parce que le coût des études pose problème (ISQ, 2013c). Plus de 40 % des 600 000 étudiants à temps plein travaillent (Gaudreault et Cloutier, 2010). D'ailleurs, selon la méthodologie suivie par le GIREPS, si l'on inclut les étudiants, le taux de travailleuses et de travailleurs économiquement pauvres passe de 17,3 % à 24,6 % en 2009, soit une augmentation de 42 % (encadré 2.3).

Encadré 2.3. – Les jeunes, plus affectés par le chômage et la précarité partout dans le monde

Le printemps arabe a donné une certaine idée de ce que vit la jeunesse : arrivés à la trentaine, des jeunes même diplômés ne trouvent pas d'emploi. C'est vrai et pas seulement en Tunisie ou en Égypte. Partout dans le monde, les jeunes paient le plus lourd tribut à la crise. En 2010, leur taux de chômage mondial a atteint 12,6 % (BIT, 2011). Mais ce pourcentage ne rend pas compte des jeunes qui n'ont aucun accès à des prestations de chômage parce qu'ils commencent leur vie professionnelle et qu'ils n'arrivent pas à remplir les contraintes d'activité exigées pour y être admissibles (comme, au Canada, avoir travaillé 910 heures dans l'année de référence). Or, souvent pris dans des chômages de longue durée, les jeunes se découragent.

> Les taux de chômage sous-estiment l'importance des effets catastrophiques de la crise sur les jeunes, dont le taux d'activité s'est trouvé fortement affecté. Dans l'ensemble des 56 pays pour lesquels des données sont disponibles, on constate qu'il y a 1,7 million de jeunes en moins sur le marché du travail que ne le laisseraient présager les tendances à long terme (BIT, 2011, p. x).

Depuis trente ans, les jeunes sont en première ligne des mutations du travail ; ils ont été les premiers à expérimenter les nouvelles formes d'emploi, c'est-à-dire à se retrouver dans les emplois atypiques, ou tout simplement les sous-emplois que des politiques publiques aménagent au nom de l'insertion professionnelle : travaux d'utilité publique dans les administrations, contrats subventionnés et stages divers en entreprise qui sont utilisés pour faire des économies sur la masse salariale, etc., le tout débouchant rarement sur des emplois permanents et de qualité, et encourageant surtout la marchandisation de la main-d'œuvre.

Ceux qui pâtissent le plus de cette situation sont bien sûr les jeunes peu qualifiés, mais les diplômés qui ne sont pas passés par une université réputée ou un institut privé où ils ont complété leurs réseaux construits avec le milieu familial (car quoi qu'on en dise, la sélection scolaire est avant tout une sélection sociale) mettent du temps avant de sortir des emplois temporaires et de se stabiliser, au prix pour certains d'une déqualification.

Avec la crise de 2008, une génération de jeunes aura commencé la vie active par le chômage. Et différentes études indiquent que cela va marquer durablement leur trajectoire professionnelle. Les niveaux de salaire sont en baisse par rapport aux générations précédentes (Mazari et Recotillet, 2013 ; Schwerdtfeger, 2013) et les niveaux de retraite aussi : au Canada, « parmi les hommes de 25 à 34 ans, le taux de couverture par un régime de retraite est passé de 54 % en 1984 à 44 % de 1984 à 2010 » (Galarneau, Morissette et Usalcas, 2013, p. 7). Chez les femmes, il stagne à 47 %.

2.6. DES DURÉES DE TRAVAIL SOUVENT INSUFFISANTES DANS LES SECTEURS À BAS SALAIRES

Si travailler au salaire minimum conduit à être un pauvre et un pauvre qui n'est même pas « assisté » pour les personnes seules sans enfant, on n'est pas pour autant à l'abri de la pauvreté quand on occupe tout au long de l'année un emploi mieux payé que le salaire minimum mais qui reste faiblement rémunéré (selon la définition de l'OCDE), compte tenu des durées de travail habituelles. On peut donc être occupé toute l'année et même travailleur à temps plein en référence à la durée du travail dans le secteur d'activité et être pauvres : « Des travailleurs à temps plein ont des difficultés à acquitter leurs factures (gaz, téléphone, électricité). Ils utilisent les banques alimentaires. Ils n'arrivent pas à payer régulièrement leur loyer ou à exécuter les prescriptions médicales[6]. »

TABLEAU 2.4.

Écarts de rémunération selon les secteurs d'activité et le sexe, en 2012

Secteur d'activité	Rémunération horaire moyenne ($)	Rémunération hebdomadaire moyenne ($)	Taux de personnes rémunérées au salaire minimum (%)
Public	27,35	928,78	1,5
Privé	20,44	738,37	6,8
Ensemble	–	–	5,5
Secteur des biens	23,40	917,30	2,3
Secteur des services	Ensemble 21,85 Femmes 20,99	749,92	6,4
Commerce	Ensemble 16,70 Femmes 15,02	574,87 Femmes 477,58 Hommes 669,40	13,0
Hébergement et services de restauration	Ensemble 13,14 Femmes 12,69	371,33 Femmes 344,22 Hommes 408,21	21,3

Source : ISQ, 2013a et 2014.

6. Pierre-Joseph Ulysse, intervention lors de la journée de réflexion organisée par le CCLP le 7 février 2012, cité dans CCLP, 2013.

Le secteur des services, qui détient le taux le plus élevé d'employés au salaire minimum (6,4 % contre 2,3 % pour l'ensemble du secteur des biens en 2012 ; ISQ, 2013d) est aussi celui où la rémunération hebdomadaire est en moyenne la plus faible : pour l'ensemble des services, elle est de 749,92 $ en 2012, comparativement à 917,30 $ en moyenne pour l'ensemble du secteur des biens. Le commerce et l'hébergement-restauration se distinguent en ayant des rémunérations encore plus basses en moyenne (respectivement 574,87 $ et 371,13 $) et en concentrant le plus d'employés au salaire minimum (respectivement 15,5 % et 22,3 %). Enfin, dans ces secteurs, l'équité salariale tarde à se traduire concrètement. Par exemple, en 2012, les hommes gagnent en moyenne 669,40 $ par semaine, et les femmes seulement 477,58 $ (soit 0,71 fois ce que gagnent les hommes). Il en est de même dans l'hébergement-restauration, où les hommes gagnent 408,21 $ par semaine et les femmes 344,22 $ (soit un ratio de 0,84)[7].

2.7. Les femmes plus souvent pauvres en revenu d'activité

Les statistiques établies par le GIREPS sur les problèmes d'emploi des travailleurs économiquement pauvres montrent que ce sont les hommes qui sont majoritaires dans les emplois à temps plein et à bas salaire occupés toute l'année. Pourtant, globalement, lorsqu'on observe qui est pauvre en revenu d'activité, les femmes sont les plus nombreuses depuis 1995 (tableau 2.5). Leur situation de pauvreté en emploi est totalement masquée lorsqu'on examine leur situation à partir des revenus des ménages.

Bien qu'elles travaillent de plus en plus toute l'année à temps plein, les femmes restent largement majoritaires dans les emplois à temps partiel ou dans d'autres situations de sous-emploi. Elles constituent donc la majeure partie des travailleurs qui font face aux autres types de « problèmes d'emploi » facteurs de risque de pauvreté : travail indépendant, à temps partiel et alternance entre emploi, chômage et inactivité (voir le tableau 2.3, p. 31).

L'insertion des femmes dans le marché du travail reste différente de celle des hommes et c'est d'autant plus marqué dans les emplois qui ne sont pas très qualifiés. Du fait de la multiplicité de leurs responsabilités, professionnelles et familiales, les femmes effectuent plus souvent des sorties et des entrées sur le marché du travail, souligne le Comité consultatif Femmes (CCF, 2013). C'est aussi l'une des raisons pour lesquelles elles sont

7. C'est dans les entreprises de moins de 20 employés que se concentrent les personnes payées au salaire minimum (près de 60 % des salariés au salaire minimum y travaillent).

plus souvent à temps partiel : même si l'écart diminue depuis une vingtaine d'années, le travail ménager et le soin aux enfants continuent de reposer essentiellement sur leurs épaules[8].

TABLEAU 2.5.

Taux de pauvreté en revenu d'activité et taux de pauvreté (SFR), depuis 1995 (%)

	1995	2000	2005	2009
Travailleurs pauvres en revenu d'activité	23,70	22,10	18,50	17,30
Femmes	62,00	63,34	60 ,00	61,84
Travailleurs pauvres en revenu d'activité et vivant dans un ménage pauvre	6,10	5,10	5,10	5,50
Femmes	47,54	54,90	66,66	47,27
Travailleurs pauvres au sens usuel (les ménages)	9,50	9,40	7,50	7,10
Femmes	42,10	43,61	45,33	47,88

Population de référence : travailleurs selon la définition extensive de Ponthieux (2009), retenue par le GIREPS.

Note : Les femmes constituent la majorité des travailleurs pauvres en revenu d'activité. En outre, la proportion de femmes qui sont « le » travailleur pauvre du ménage augmente depuis 1995, signe de la polarisation de l'insertion des femmes sur le marché du travail.

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

8. En 2010, les femmes allouent en moyenne 3,7 heures par jour aux activités domestiques contre 2,5 heures pour les hommes (<http://www.stat.gouv.qc.ca/salle-presse/communiq/2013/fevrier/fev1312.htm>, consulté le 18 juillet 2013). Mais la moyenne gomme les disparités entre femmes peu ou très qualifiées et entre ménages selon le niveau de revenus.

TABLEAU 2.6.

Raisons du travail à temps partiel au Canada, selon l'âge, en 2012 (%)

	Total	15 à 24 ans	25 à 44 ans	45 ans et plus
Maladie	3,5	0,6	3,4	6,4
Prendre soin des enfants	9,2	0,7	26,4	4,0
Autres obligations personnelles ou familiales	3,0	0,5	3,6	4,9
Études	28,8	72,2	11,6	1,0
Préférence personnelle	25,9	4,5	14,9	54,6
Autres raisons – choix personnel	2,4	1,3	3,5	2,5
Autres raisons*	27,2	20,2	36,6	26,7
Total des personnes travaillant à temps partiel (en milliers)	**3 294,8**	**1 148,7**	**929,7**	**1 216,4**
Pourcentage des personnes travaillant à temps partiel**	**18,8**	**47,3**	**12,3**	**16,2**

* tient compte des conditions économiques et de l'impossiblilité de trouver du travail à temps plein.

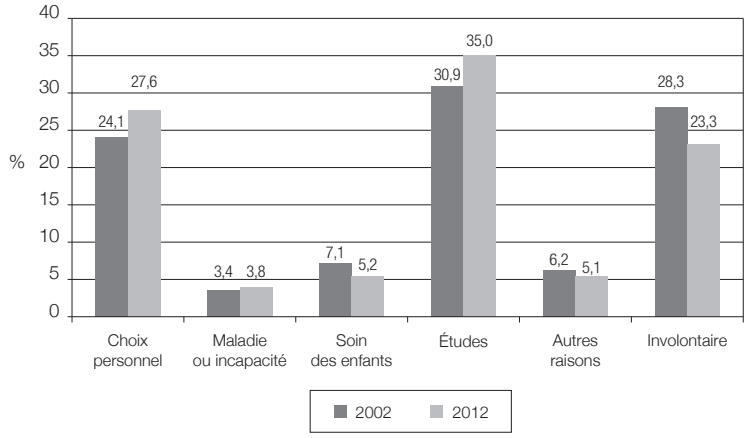
** en pourcentage de l'ensemble des personnes occupées.

Note : Deux choses ressortent de ce tableau : le travail à temps partiel pour pouvoir faire des études, et le travail à temps partiel pour différentes raisons autres que celui du choix personnel (la difficulté à trouver un travail à temps plein figurant parmi ces raisons). Pour en savoir plus sur ce tableau : Tableaux CANSIM ; Définitions, sources de données et méthodes ; Le Quotidien ; les publications ; Tableaux sommaires connexes.

Source : Statistique Canada, CANSIM, tableaux 282-0008 et 282-0001 et produit nº 89F0133XIE.

FIGURE 2.1.

Raisons du travail à temps partiel au Québec, en 2002 et 2012



Source : ISQ, 2013d.

Il semble en outre moins aisé de travailler à temps plein et d'obtenir des congés pour obligations familiales et personnelles dans les secteurs d'emploi à bas salaire et souvent non syndiqués que dans les emplois très qualifiés des administrations et services publics, des universités et de certaines activités qualifiées dans les entreprises (Cloutier-Villeneuve, 2013b ; voir aussi l'encadré 2.4). En tout cas, le commerce, l'hébergement et les services de restauration, les services d'entretien et les services personnels ou aux particuliers, sont des secteurs où le nombre d'heures de travail dans la journée est étendu (entre 7,4 et 7,6 heures par jour), mais où les absences pour obligations personnelles et familiales sont les plus faibles (ISQ, 2013d).

Encadré 2.4. – La conciliation travail-famille, une responsabilité individuelle ?

Dans le cadre de deux recherches-actions[1] portant entre autres sur les réalités pour les travailleuses pauvres de ce qu'on appelle la conciliation travail-famille (CTF), Annabelle Seery (GIREPS) et Karine Daigle (groupe de femmes Centre d'main de femmes) mettent au jour les difficultés et les obstacles rencontrés dans ce domaine par les femmes qui occupent des emplois atypiques – notamment des emplois à temps partiel pourtant présentés comme la « solution » – dans les secteur des services et du

commerce, et les emplois à bas salaire. Elles font ressortir en particulier qu'une politique familiale généreuse, comme on caractérise celle du Québec, a peu d'effet dans ces milieux souvent faiblement syndiqués en regard de la liberté laissée aux employeurs de décider seuls des horaires de travail.

L'emploi atypique va souvent de pair avec des horaires atypiques. Dans le commerce de détail par exemple, il faut être présent très tôt le matin ou très tard le soir, quand les garderies sont fermées. En règle générale, prendre un congé pour un enfant malade n'est pas possible. Cela ne l'est pas non plus pour soi-même : des femmes qui ont des contrats à durée déterminée voient leur emploi finir juste quand elles reviennent d'un congé maladie ou lorsqu'elles partent en congé maternité ; c'est prévu ainsi. Enfin, il faut être disponible à tout moment, car l'employeur est susceptible de modifier une plage horaire sans négocier ni prévenir à l'avance. Comment faire respecter un emploi du temps familial ? Comment même organiser sa vie ?

Ces situations engendrent tensions et fatigues… et une culpabilité des mères, car le discours ambiant consiste à présenter comme une responsabilité individuelle ce qui relève dans d'autres pays d'un encadrement législatif obligeant les employeurs à tenir compte des demandes des salariés[2]. Au Québec, c'est aux femmes et aux mères de se débrouiller avec leur réseau familial ou de voisinage et d'assumer leur choix ; autrement dit, de renoncer à leur vie professionnelle ou bien d'accepter de s'appauvrir parce qu'elles gardent un emploi alors qu'elles n'ont pas obtenu de place dans une garderie subventionnée ; aussi doivent-elles débourser une centaine de dollars par semaine pour faire garder leur enfant, en faisant appel à des personnes dans lesquelles elles n'ont pas toujours confiance.

Il s'agit bien évidemment de « faux choix » ou de choix sous fortes contraintes. Par exemple, il arrive que les femmes concernées soient les seules à ramener un salaire au foyer. Mais leur responsabilisation individuelle évite de poser la question de la conciliation… entre les politiques familiales et les normes du travail.

1. Projet L'appauvrissement a-t-il un sexe ?, mené par les Centres de femmes de la Montérégie. Cent quarante-six femmes âgées de 18 ans et plus ont participé à des groupes de discussion et à des entrevues individuelles. La tenue des groupes de discussion s'est échelonnée d'octobre 2007 à juillet 2008.

Projet Améliorer les perspectives économiques des filles et des jeunes femmes, financé par Condition féminine Canada. Consultations auprès de 114 filles et jeunes femmes de 12 à 25 ans. Les consultations ont eu lieu de novembre 2013 à avril 2014

2. Voir à ce sujet l'avis scientifique intitulé *Conciliation travail-famille et santé : le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays ?*, rendu en août 2013 par Nathalie St-Amour et Mélanie Bourque (<http://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1718_ConcilTravFamSante_QcPeutInspirPolGouvAutresPays.pdf>, consulté le 11 mars 2014).

2.8. De fortes disparités dans la situation des femmes sur le marché du travail

La rémunération moyenne des femmes, après avoir progressé, stagne depuis quelques années, car les écarts se creusent non seulement du fait des disparités entre secteurs d'activité, avec l'existence des emplois à bas salaire dans les services (voir le tableau 2.4, p. 36), mais aussi du fait des statuts d'emploi (temps partiel/temps plein et, dans une moindre mesure, temporaire/permanent). Entre 2002 et 2012, en ce qui concerne le salaire horaire, le ratio de rémunération du travail à temps partiel par rapport au temps plein a chuté de 0,82 à 0,74 ; pour le salaire hebdomadaire, l'écart s'est élargi de 162 $; par conséquent, un travailleur ou une travailleuse à temps plein pour un même type d'emploi perçoit, en moyenne, 600 $ de plus que s'il s'agissait d'un emploi à temps partiel en 2012 (ISQ, 2013d, p. 199). Le même phénomène est observé lorsque l'on compare les emplois occupés seulement par les femmes, à temps plein et à temps partiel. La situation est pire pour le reste du Canada : dans l'ensemble, le ratio du salaire horaire à temps partiel comparativement à celui à temps plein est passé de 74 % à 69,3 % (Statistique Canada, 2013a). Enfin, les femmes travailleuses indépendantes sont aussi celles qui occupent les positions les plus fragiles, et qui perçoivent de moindres revenus (D'Amours, 2009).

Rappelant les contraintes auxquelles se heurtent les femmes qui travaillent et le grand nombre d'emplois temporaires ou saisonniers dans divers secteurs d'activité, le CCF estime, dans son avis rendu en février 2013, que la réforme de l'assurance-emploi instaurée en 2012 par le gouvernement fédéral va encore les frapper de plein fouet en obligeant celles – et ceux – qui perçoivent « fréquemment » des prestations à accepter des emplois payés à 70 % de leur salaire. On peut s'attendre à ce que ces nouvelles contraintes contribuent à niveler par le bas un marché du travail déjà très flexible et ramènent au salaire minimum une partie des femmes – et des hommes (voir Yerochewski *et al.*, 2013). Comme le soulignait sobrement l'avis du CCF (2013, p. 5) :

> Au lieu de s'attaquer aux conditions de travail précaires qui ont cours dans plusieurs secteurs et dont les travailleurs et travailleuses font les frais, le gouvernement s'attaque plutôt à leur capacité d'améliorer leur sort, en leur refusant la possibilité d'accéder au meilleur emploi disponible, peu importe leur historique d'emploi.

Les données présentées montrent aussi que le rattrapage, réel, effectué par les femmes par rapport aux hommes sur le marché du travail est loin d'être homogène et linéaire. On peut y voir une sorte de polarisation. Si le taux d'activité des femmes, leur durée du travail et leur rémunération moyenne ont progressé en regard de ceux des hommes, c'est notamment à cause de l'adoption de la Loi sur l'équité salariale, qui concerne tous les niveaux d'emplois, quoiqu'elle s'applique mieux dans le public que dans

le privé (les ratios étant respectivement de 90,8 et 82,2 en 2012 en fait de salaire horaire). Mais l'amélioration en moyenne résulte aussi de l'importante insertion des femmes dans les emplois qualifiés et très qualifiés, attribuable notamment au taux plus élevé de diplômes obtenus par les femmes de 25 à 34 ans par rapport aux hommes de la même tranche d'âge (sauf pour le doctorat ; Statistique Canada, 2013b). Lorsqu'on analyse la situation des femmes ne possédant qu'un diplôme d'études secondaires ou ne détenant aucun diplôme et qui occupent le plus souvent des emplois à bas salaire, on constate que leurs taux d'emploi restent très bas – respectivement 51,1 % et 23 % en 2012 –, alors qu'ils sont de 67,5 % et de 73,6 % pour les diplômées d'études postsecondaires et universitaires. En fait, alors qu'elles risquent davantage d'être pauvres à cause des formes atypiques d'emploi, une partie des femmes sont aussi (comme une partie des hommes) de plus en plus pauvres depuis 1995 en étant occupées toute l'année, y compris à temps plein (tableaux 2.7 et 2.8) ; elles ont en fait troqué leur situation de sous-emploi pour celle de travailleuses pauvres à temps complet.

TABLEAU 2.7.

Répartition des femmes pauvres par statut d'activité, depuis 1994 (%)

	1994	2000	2009
Occupées toute l'année	19,04	24,23	31,89
Temps plein	9,91	10,73	13,52
Temps partiel	9,13	13,50	18,37
En chômage toute l'année	6,54	5,00	1,93
Inactives toute l'année	54,25	49,31	49,88
Occupées une partie de l'année et en chômage une autre partie de l'année	8,90	8,29	5,17
Occupées une partie de l'année et inactives une autre partie de l'année	3,72	6,45	4,48
En chômage une partie de l'année et inactives une autre partie de l'année	3,83	2,96	2,47
Occupées, en chômage et inactives pendant diverses périodes de l'année	3,72	3,75	4,17
Total	**100,00**	**100,00**	**100,00**

Population de référence : femmes de 16 à 64 ans.
Source : Calculs du GIREPS.

TABLEAU 2.8.

Répartition des hommes pauvres par statut d'activité, depuis 1994 (%)

	1994	2000	2009
Occupés toute l'année	27,02	30,87	44,10
Temps plein	6,32	7,27	11,63
Temps partiel	20,70	23,60	32,47
En chômage toute l'année	20,03	13,27	8,49
Inactifs toute l'année	26,08	29,47	17,71
Occupés une partie de l'année et en chômage une autre partie de l'année	15,05	10,06	13,28
Occupés une partie de l'année et inactifs une autre partie de l'année	3,09	7,68	5,90
En chômage une partie de l'année et inactifs une autre partie de l'année	4,70	2,93	3,32
Occupés, en chômage et inactifs pendant diverses périodes de l'année	4,03	5,73	7,20
Total	**100,00**	**100,00**	**100,00**

Population de référence : hommes de 16 à 64 ans.
Source : Calculs du GIREPS.

Cette situation est cohérente avec les restrictions déjà apportées en 1996 à l'assurance-emploi, qui ne joue plus son rôle de permettre de résister à la dégradation de l'emploi convenable et à la flexibilisation du marché du travail. Les effets sont manifestes aussi pour les hommes : la proportion de ceux qui sont pauvres parce qu'ils restent au chômage toute l'année est passée de 20,03 % en 1994 à 8,5 % en 2009 (la chute est tout aussi réelle chez les femmes : de 6,54 % en 1994 à 1,93 % en 2009). Certes, le chômage a baissé. Mais en 2009, il a remonté et la dissonance avec les pourcentages cités est patente. Par ailleurs, la proportion d'hommes pauvres et occupés toute l'année grimpe, comme cela a déjà été souligné, plus particulièrement entre 2000 et 2009 (de 31 % à 44 %), tandis que la proportion d'hommes qui sont pauvres parce qu'ils alternent emploi, chômage et inactivité se maintient au cours de cette période. C'est contradictoire avec la baisse du chômage. La proportion de femmes pauvres parce qu'elles alternent chômage, activité et inactivité diminue en revanche de quatre points (de 20,17 % en 1994 à 16,29 % en 2009) (voir le tableau 2.7).

2.9. Une régression des conditions d'emploi chez les hommes

Pour les hommes, on peut parler d'une situation en régression sur le marché du travail – ce qui explique aussi la réduction des écarts entre hommes et femmes ! Ainsi, leur taux d'activité a chuté en moyenne de 2,9 points entre 2002 et 2012, et cela s'observe pour tous les niveaux de diplômés, en étant particulièrement prononcé pour les diplômés d'études secondaires (ISQ, 2013d). On assiste en revanche à une montée du taux d'activité chez les 55 ans et plus, hommes ou femmes d'ailleurs ; ils sont, comme les 15-24 ans, de plus en plus abonnés aux emplois à temps partiel, ce qui semble plutôt inquiétant, car cela vient confirmer les conséquences des maigres retraites (encadré 2.5).

Encadré 2.5. – Travailleurs âgés et précarité

Il est pertinent de considérer et donc d'inclure les travailleurs âgés pauvres dans l'ensemble des catégories de travailleurs qui, par leur revenu de travail, ou, dans ce cas, les prestations de retraite obtenues par leur travail, ne parviennent pas à sortir de la pauvreté. La problématique des travailleurs pauvres s'étend aujourd'hui à diverses catégories de travailleurs âgés.

Le phénomène du maintien ou du retour en emploi d'un pourcentage sans cesse accru de travailleurs vieillissants caractérise les années 2000. À noter d'emblée que jusqu'aux années 1970, il était considéré comme « normal » qu'une proportion élevée de travailleurs se maintiennent en emploi, compte tenu, principalement, de la faiblesse ou de l'absence de prestations de retraite. Les comportements se sont profondément transformés entre les années 1970 et 2000, précisément grâce à l'essor des régimes de retraite publics. Mais ceux-ci demeurent insuffisants, et l'on constate effectivement une tendance croissante au maintien ou au retour en emploi depuis 2000 qui va de pair, il faut le souligner, avec une amélioration de l'état de santé et un allongement spectaculaire de l'espérance de vie.

Les données qui suivent sont principalement tirées du *Rapport de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleurs et travailleuses expérimentés de 55 ans et plus*, gouvernement du Québec, juin 2011.

Bien sûr, le maintien ou le retour en emploi dépend directement du type de « carrière professionnelle » du travailleur (« régulière » – c'est-à-dire sans ou avec peu d'interruptions de carrière, à plein temps, chez un même employeur, avec un salaire accompagné d'avantages sociaux, dont un régime de retraite d'entreprise, à prestations déterminées –, plutôt qu'« atypique », c'est-à-dire justement sans les caractéristiques qu'on vient d'énumérer) ET de la structure et des caractéristiques des régimes de retraite dont il pourra bénéficier ou non, compte tenu des caractéristiques du travail pour lequel il aura été rémunéré.

Le phénomène du maintien ou du retour en emploi (en fait, on constate surtout un retour en emploi, particulièrement pour les catégories les moins protégées par un régime de retraite) ne cesse de prendre de l'ampleur : ainsi, une enquête de Statistique Canada (*Enquête sociale générale de 2006*, publiée en 2007) a établi qu'en 2006, 68 % des hommes de 55 à 64 ans avaient eu un travail rémunéré dans les 12 derniers mois, de même que 23 % des hommes de 65 à 74 ans. Pour les femmes, les données étaient respectivement de 23 % et de 10 %.

La structure des régimes explique également une grande part du phénomène du maintien ou du retour en emploi des travailleurs âgés. Il faut en effet savoir que le régime obligatoire d'épargne en prévision de la retraite (la Régie des rentes du Québec ou RRQ) remplace au maximum 25 % des revenus du travail (*ibid.*, p. 79). Combiné à la pension de la sécurité de la vieillesse (PSV) et au supplément de revenu garanti (SRG) – qui ne sont pas à proprement dit des régimes de retraite puisqu'ils ne comportent pas de cotisations comme telles –, le remplacement de revenu atteint 44 % pour une personne de 65 ans qui gagne un salaire moyen de 40 500 $ (*ibid.*, p. 99-101). C'est donc dire l'importance des régimes collectifs privés d'entreprises et, bien sûr, de l'épargne personnelle. Or, sur une population active de 4,51 millions de travailleurs et travailleuses au Québec en 2008, 51 % ne bénéficiaient d'aucun régime d'entreprise ; 66 % des travailleurs du secteur privé n'étaient pas couverts par un régime d'employeur, et parmi les 34 % couverts, seuls 17 %, c'est-à-dire moins de 6 %, disposaient d'un régime à prestations déterminées (*ibid.*, p. 102). Et la tendance au passage d'un régime à prestations déterminées, c'est-à-dire d'un régime dans lequel c'est l'employeur qui assume les risques, à un régime à cotisations déterminées où le travailleur assume les risques ne fait que s'aggraver. Enfin, les épargnes personnelles, principalement les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER), sont, dans les faits, utilisées par les travailleurs à revenu élevé (plus de 40 000 $). La cotisation moyenne était de l'ordre de 4 330 $ en 2008, en sachant en plus que seuls 11,6 % des Québécois utilisaient des droits de cotisation aux REER, en constante diminution[1].

Ce portrait permet de mieux comprendre pourquoi un nombre sans cesse croissant de travailleurs âgés se maintiennent et surtout retournent en emploi après la prise de retraite. Un grand nombre d'entre eux sont des travailleurs indépendants. Les recherches (D'Amours, 2006) ont clairement montré que les travailleurs âgés sont surreprésentés parmi les travailleurs indépendants. Plusieurs sont des travailleurs qui ont perdu leur emploi vers 50 ans et qui ont eu de la difficulté à se repositionner sur le marché du travail salarié[2]. Ils sont donc devenus indépendants. La grande majorité de ces travailleurs et employés se retrouvent dans le secteur des services, principalement dans la vente. Les employés des services sont ceux qui connaissent les conditions de travail et de rémunération les moins favorables.

Selon les analyses de Schellenberg et Ostrovsky (2008), ceux, et surtout celles, qui prévoient se retirer tardivement, à 65 ans ou plus sont avant tout : les personnes vivant seules ; les femmes, plus que les hommes ; les

personnes d'immigration récente ; les personnes faiblement scolarisées (régression en fonction du niveau de diplôme) ; les personnes s'estimant en mauvaise santé plus que celles se déclarant en bonne santé ; les travailleurs autonomes beaucoup plus que les personnes rémunérées à salaire ; les non-syndiqués, beaucoup plus que les syndiqués ; les travailleurs de faible ancienneté beaucoup plus que ceux avec plus d'ancienneté ; les personnes sans un régime de pension d'entreprise, beaucoup plus que celles qui en bénéficient ; celles qui travaillent dans les secteurs de la fabrication et des services d'utilité publique ; celles qui travaillent dans les services aux consommateurs (vente au détail, restauration, hébergement, loisirs), beaucoup plus que les employés des services gouvernementaux ; les vendeurs et employés de services privés ou du secteur primaire ; les personnes qui ne cotisent pas à un REER ; les locataires plus que les propriétaires avec ou sans hypothèque.

C'est donc dire que tous les indicateurs de « défavorisation » démographique, sociale, économique et professionnelle convergent vers une prise de retraite à 65 ans ou plus. Le travail post-retraite est donc fortement connoté par les inégalités sociales face au travail et à la retraite, et caractérisé par un statut de précarité.

Frédéric Lesemann, GIREPS

1. En faisant passer de 65 à 67 ans l'âge d'admissibilité aux prestations de la sécurité de la vieillesse et du supplément de revenu garanti, la proportion de personnes de 65 et 66 ans qui vont se retrouver sous le seuil de faible revenu va passer de 6 à 17 % (Desrosiers, 2013, se référant à une étude du Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations – CIRANO).
2. Pourtant, le gouvernement québécois a jugé bon de supprimer le maigre complément de 129 $ pour les personnes de 55 à 57 ans bénéficiant de l'aide sociale, pour les inciter [*sic*] à retrouver un emploi. Ce qui va en réalité surtout les pousser à accepter des sous-emplois.

La baisse du taux d'activité des hommes, y compris ceux âgés entre 25 et 44 ans, soit dans la fleur de l'âge comme on dit, est un signe révélateur de la dégradation du marché du travail. Les niveaux de pauvreté au Québec n'ont plus vraiment à palir devant ceux, grandissants, de l'Europe, dont le modèle social part à vau-l'eau au fil des crises et d'une gestion rigide des traités de l'Union européenne (tableau 2.9).

Mais la « société distincte » du reste du Canada (le « ROC », dont les taux de pauvreté restent en revanche bien supérieurs à ceux de l'Europe) se spécifie aussi par le fait de cumuler tous les facteurs sources de pauvreté au travail – bas salaires, emplois atypiques et sous-emploi –, quand on compare le Québec aux principaux pays de l'Union européenne (tableau 2.10).

TABLEAU 2.9.

Comparaison Québec-Europe des taux de pauvreté en revenu d'activité dans la population de référence (MFR 60 %), en 2005 (%)

	Qc	DE	ES	FR	GR	IT	PT	UK	LU	FI	SE
Ensemble	31,7	33,8	36,3	27,6	41,3	35,9	30,4	34,9	31,6	20,8	19,0
dont :											
Individus sans revenu d'activité	11,2	10,9	22,0	12,0	28,2	22,6	17,8	14,7	19,3	3,0	4,0
Femmes	71,6	80,6	80,6	81,7	81,7	82,9	72,7	72,2	85,5	65,4	51,4
Individus avec revenu d'activité	20,5	22,9	14,3	15,6	13,2	13,3	12,6	20,2	12,3	17,7	15,0
Femmes	60,2	66,5	65,6	68,5	59,7	59,2	60,5	65,8	77,3	55,2	58,5

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

TABLEAU 2.10.

Comparaison Québec-Europe des problèmes d'emploi des travailleurs pauvres (MFR 60 %), en 2005 (%)

	Qc	DE	ES	FR	GR	IT	PT	UK	LU	FI	SE
Alternance	31,7	18,0	31,9	30,3	26,7	31,1	26,8	16,8	26,5	45,4	22,8
Emploi salarié toute l'année à temps partiel	31,1	50,5	22,5	35,6	12,6	20,7	13,4	48,7	45,5	17,5	25,8
Emploi salarié à temps complet et à bas salaire	41,0	39,5	30,3	32,7	21,4	31,3	2,7	15,8	42,4	43,8	40,9
Emploi non salarié	18,5	8,0	33,1	15,0	52,9	31,8	46,9	19,2	5,2	23,1	22,1

Source : Pour le Québec : *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu 2006*, fichier externe transversal sur les personnes ; calculs du GIREPS. Pour l'Europe : Ponthieux, 2009, p. 39.

Et si l'emploi non salarié, ou travail indépendant, paraît moins contribuer à cette pauvreté en emploi au Québec, il faut souligner qu'il est (au Québec comme au Canada) fortement investi par des travailleurs immigrants très qualifiés dont les compétences ne trouvent pas de

reconnaissance dans les secteurs d'emplois pour lesquels ils ont des diplômes (voir l'encadré 3.2, p. 88). De toute façon, en contribuant pour 18 % des problèmes d'emplois facteurs de pauvreté économique, la contribution du travail indépendant au Québec est loin d'être négligeable comparée avec les 8 % en Allemagne, 15 % en France, 19,2 % au Royaume-Uni, 23,1 % en Finlande et 22,1 % en Suède. En réalité, la majorité des travailleurs indépendants vivent une situation de précarité (D'Amours, 2009). En 2012, les travailleurs indépendants représentent 13,7 % de l'emploi au Québec (16,3 % chez les hommes et 10,8 % chez les femmes ; ISQ, 2013d).

2.10. Dégradation des emplois et baisse du taux d'activité

Si l'activité économique canadienne a semblé moins malmenée que celle aux États-Unis et en Europe, il n'en est pas allé de même pour les travailleuses et travailleurs, sur lesquels la crise a pu être reportée, du fait de la très grande précarisation. Le choc de la baisse d'activité a été absorbé par les entreprises par la baisse des heures de travail, en recourant moins aux contrats temporaires ou en diminuant les heures sur appel ou les activités confiées à des travailleurs indépendants. L'aléa lié à l'activité économique a ainsi été reporté tout en atténuant le recours à l'assurance-emploi malgré une vive progression du chômage (plus de 2 points entre 2008 et 2009), comme dans les pays où les marchés du travail sont flexibles et où les variations d'emploi sont en réalité amplifiées. Les niveaux de vie se sont maintenus parce que les Canadiens ont puisé dans leur bas de laine, c'est-à-dire dans leur fonds de pension, mais pour ce qui est de l'emploi, on peut dire que « la dynamique de fragilisation des statuts et des conditions d'emploi s'est "simplement" poursuivie » (Boucher et Noiseux, 2014, p. 47).

Quand la conjoncture se dégrade et que trouver un emploi semble hors de portée, nombre de personnes se découragent d'en rechercher un, au moins momentanément. Ce phénomène est bien connu des économistes du travail. Mais la baisse du taux d'activité chez les hommes avant même la crise traduit un découragement ou un comportement de retrait face à la précarisation.

Un phénomène similaire s'est produit au Royaume-Uni dans les années 1990 : alors qu'on applaudissait la baisse substantielle du taux de chômage en l'attribuant aux politiques draconiennes de restriction de l'assurance-chômage et de l'aide sociale, Begg et Lefresne (2008) montrent que cette baisse résulte, d'une part, d'une meilleure conjoncture et d'une politique macroéconomique favorables à la création d'emplois et, d'autre part, d'une baisse substantielle du taux d'activité des hommes entre 25 et 54 ans ; une partie des hommes ont réussi à obtenir le statut d'handicapé,

ce qui leur évitait d'être obligés d'accepter les conditions d'emploi très dégradés et les contraintes imposées pour percevoir des allocations de chômage ou l'aide sociale.

Dans des sociétés comme le Canada ou le Royaume-Uni où le travail a toujours été une valeur essentielle, la montée de l'inactivité chez les hommes est sans conteste le signe d'une forte remarchandisation du travail, avec toutes ses conséquences délétères. La principale est la pauvreté au travail, mais ce n'est pas la seule ; elle s'accompagne d'une multiplication des mauvais emplois, de ces emplois qui n'offrent plus de porte de sortie ou d'espoir d'améliorer son sort. Autrement dit, la pauvreté au travail est multidimensionnelle, comme l'ont fait ressortir les juristes préoccupés par le développement de la vulnérabilité des travailleurs (Chaykowski, 2005 ; Bernier, Vallée et Jobin, 2003 ; Vallée, 2005 ; Commission du droit de l'Ontario, 2012 ; Coiquaud, 2013).

2.11. Amélioration de la conjoncture, mais aggravation de la pauvreté en emploi

Sur le plan monétaire, la pauvreté économique s'est aggravée au Québec depuis 1995 si l'on effectue des mesures à partir d'une définition plus restrictive de la notion de travailleur. L'idée n'a rien d'arbitraire : un rapport de la fondation Metcalf (Stapleton, Murphy et Xing, 2012) souligne cette progression des travailleurs pauvres en Ontario, et en particulier à Toronto, entre 2000 et 2005. Or le marché du travail de la province ontarienne et la conjoncture à cette époque sont comparables à ceux du Québec. La différence de résultats s'explique en fait par la méthodologie suivie par les auteurs du rapport : ils ont éliminé de la population de référence les personnes qui n'avaient pas gagné au moins 3 000 $ dans l'année. On retire ainsi les gens qui ne sont pas admissibles à la PFRT. On est tout à fait sûr de ne pas prendre de gens qui seraient surtout inactifs.

L'évolution au Québec est similaire à celle de l'Ontario si l'on retire des constructions statistiques les personnes qui ont travaillé moins de trois mois à temps plein dans l'année. Les calculs effectués par le GIREPS aboutissent en effet à une courbe inverse de celle obtenue en prenant toutes les personnes ayant travaillé au moins un mois : le taux de pauvreté économique croît de 5 points entre 1996 et 2009, passant de 7 % à 12 % (tableau 2.11). Les niveaux de pauvreté économique sont naturellement plus faibles, puisqu'on a réduit la population de référence et enlevé les situations les plus pénibles. Mais on fait ainsi ressortir que la situation s'est aussi aggravée au Québec pour toute une partie de la population au travail alors que la conjoncture s'améliorait !

TABLEAU 2.11.

Augmentation de la pauvreté en emploi parmi les personnes qui travaillent plus régulièrement, depuis 1996 (%)

	1996	2000	2009
Travailleurs pauvres en revenu d'activité	7,03	9,49	12,09
Travailleurs pauvres en revenu d'activité et vivant dans un ménage pauvre	3,02	2,27	5,73

Note : Ces statistiques sont construites en ayant éliminé de la population de référence les personnes qui n'ont pas travaillé au moins trois mois dans l'année.
Source : Calculs du GIREPS.

Comme on peut le constater, on peut faire apparaître une chose et son contraire selon les définitions choisies et les représentations sous-jacentes de la réalité, qui font opter pour telle ou telle hypothèse au départ. Cela dit, ces différentes réalités coexistent et il s'agit de comprendre quels phénomènes sont ainsi masqués, déformés ou mis en relief.

Lorsqu'on élimine les personnes qui ont travaillé moins de trois mois, on gomme les situations les plus délicates. Si le taux de pauvreté progresse, cela signifie que la situation a empiré pour ceux qui sont les plus « attachés » au marché du travail, pour reprendre les termes imagés mais pas très pertinents de l'OCDE – comme si les choix d'activité ne dépendaient que des personnes et non aussi de la disponibilité des emplois, de leur nature ou de leur qualité, et donc des comportements des entreprises et des règles institutionnelles. Cependant, on atténue globalement le phénomène de la pauvreté au travail, comme déjà relevé, puisqu'on réduit numérateur et dénominateur.

Lorsque l'on conserve les personnes ayant travaillé entre un et trois mois et que le niveau de pauvreté diminue, il y a alors au moins deux explications possibles : le marché du travail s'est amélioré et le pourcentage (et non le nombre) de personnes mal payées ou travaillant insuffisamment a baissé. Ou bien le numérateur et le dénominateur ont diminué tous deux entre deux mesures (entre 1995 et 2000 ou 2000 et 2005 par exemple). Or c'est exactement ce qui se produit quand une partie des hommes se retirent du marché du travail – et ce, alors que le marché du travail connaît une véritable embellie au sens où de nombreux emplois sont créés.

Le découragement et le retrait face à la précarisation semblent être des explications d'autant plus vraisemblables (de l'évolution statistique de la pauvreté économique) qu'on observe un phénomène similaire chez les femmes, atténué sans doute par leur tendance à s'insérer de plus en plus

sur le marché du travail. Mais on a vu que le taux d'emploi des femmes peu ou pas diplômées est faible ; en outre, leur taux d'activité, qui avait progressé même lors des grandes crises des années 1980 et 1990, stagne à présent ; il a même fortement reculé, de près de 10 points, chez les diplômées du secondaire (ISQ, 2013d), dont on s'attend pourtant à ce qu'elles fondent plus d'espoir de progresser en occupant un emploi que les non diplômées ou les plus diplômées.

Si l'on tient compte de la progression du nombre d'étudiantes et d'étudiants qui continuent de travailler même en poursuivant des études à temps plein, tout se passe comme si une partie de la population se protégeait des mauvais emplois tandis qu'une autre, peut-être parce qu'elle est plus jeune, retourne aux études après avoir fait l'expérience de ce qui se passe sur le marché du travail, convaincue que sa seule planche de salut est désormais la détention d'un baccalauréat ou d'une maîtrise – le nombre grandissant d'étudiants-parents en est l'illustration (Chouinard, 2013).

2.12. L'ENFERMEMENT DANS LA PRÉCARITÉ ET LES FAIBLES GAINS

Que l'on veuille échapper aux mauvais emplois se comprend aisément lorsqu'on prend la mesure du phénomème. Évidemment, il ne suffit pas de décrire la progression du travail atypique sous ses diverses formes depuis 1976 pour prouver que le marché du travail se précarise. Ne rétorque-t-on pas alors que le temps partiel, le travail temporaire ou le travail indépendant correspondent à des choix ? On peut toutefois s'étonner que ces formes d'emplois atypiques aient autant progressé depuis 1976. Et on peut difficilement soutenir la thèse que les personnes choisissent d'être mal payées et de passer leur vie sous les contraintes, voire de risquer leur santé et parfois leur vie faute de respect des normes et règlements.

Afin d'illustrer ce que la précarisation signifie, y compris en fait de risques physiques et psychologiques, la Commission du droit de l'Ontario prend un exemple particulièrement éloquent dans son récent rapport sur la situation des travailleurs vulnérables, celui d'un homme ayant des qualifications professionnelles mais qui n'arrive pas à trouver d'emploi permanent ; au cours de sa recherche d'emploi, il s'est vu proposer d'accomplir un travail pour lequel il n'était pas formé et qu'il considérait dangereux ; puis on lui a offert un travail temporaire pour une rémunération à peine supérieure au salaire minimum, alors que la convention collective prévoit un taux beaucoup plus élevé (Commission du droit de l'Ontario, 2012, p. 13).

Au sens où l'emploient les juristes, les organisations communautaires et une partie des chercheurs au Québec et au Canada, les situations de vulnérabilité sont celles où l'on ne bénéficie pas d'avantages sociaux ;

où la Loi sur les normes du travail n'est pas respectée (par exemple en matière de congés annuels et de jours fériés) ; où l'on s'expose à certains risques, et où l'on est plus susceptible d'être victime d'accidents du travail (Dumaine et Perreault, 2012) ; enfin où, d'une manière générale, on a peu ou pas de contrôle sur le processus de travail et son organisation (Commission du droit de l'Ontario, 2012) – ce qui a des répercussions sur la répartition des heures et la possibilité d'organiser son emploi du temps personnel ainsi que sur le risque d'accidents professionnels, sans parler du stress que ces situations engendrent (encadrés 2.6 et 2.7).

Encadré 2.6. – « Et puis, il y a toujours du stress »

Après des années passées comme concierge d'un immeuble avec son ex-mari et comme femme au foyer, à 49 ans, M., qui habite avec sa mère dans un petit appartement, a retrouvé un emploi d'aide-cuisinière dans une résidence pour personnes âgées.

Or l'emploi qu'elle occupe présente des conditions difficiles ainsi qu'une forte précarité. Pour un salaire horaire de 11 $, elle travaille 40 heures réparties sur quatre jours, ce qui « *fait des longues journées* ». De plus, elle voit son emploi du temps changer chaque mois. Enfin, si M. dispose de congés de maladie payés, elle ne bénéficie d'aucune assurance médicale ni de régime de retraite. Syndiquée depuis deux ans, elle regrette que sa situation n'ait pas évolué pour autant : « *Ça n'a pas fait de différence. Si on avait su, on ne se serait pas syndiqués !* » Et M. d'indiquer sa maigre augmentation de salaire de 1 $/heure en quatre ans.

En outre, les tâches effectuées sont particulièrement éprouvantes et engendrent beaucoup de stress : « *C'est dur… pour une personne de mon âge, physiquement… Et puis, il y a toujours du stress et il faut que tu apprennes à gérer, ce qui n'est pas toujours facile… Tu as des commandes, il faut que ça roule, t'as pas le choix… Alors je vis avec. J'ai appris à décompresser un peu, mais je suis encore stressée.* »

Les conditions de travail très intenses entraînent un roulement fréquent du personnel, « *chamboulent l'esprit d'équipe* » et imposent une charge de travail plus importante pour celles qui restent. Dans ce contexte, M. n'est plus trop certaine de vouloir conserver son emploi : « *L'esprit est moins là. Et puis tu as moins le goût d'aller au travail. Ce qui fait que là, j'ai comme besoin d'une pause, pour voir si je continue là ou si je m'en vais ailleurs.* »

Ce besoin de sécurité en emploi ou la dégradation des conditions de travail, l'employeur ne semble pas s'en préoccuper : « *Il est au courant, mais ça n'a pas l'air de lui faire grand-chose ! Le travail, c'est notre travail, c'est ce qu'on se fait répondre.* »

Loïc Malhaire et Annabelle Seery, GIREPS

Encadré 2.7. – Aller travailler même quand on est malade

Venant du Maroc avec des études secondaires non terminées, B. s'est installée au Québec avec son mari et leurs deux enfants. Depuis leur arrivée, elle ne connaît que des emplois précaires et sa situation familiale semble constituer un poids supplémentaire l'empêchant d'évoluer professionnellement.

Après un premier travail de pâtissière, qu'elle a trouvé à la suite d'une formation d'aide-cuisinière, B. retrouve un emploi de service à la clientèle dans une cafétéria d'entreprise. Pour un salaire horaire de 11 $, elle travaille 40 heures par semaine, qui sont effectuées entre 6 h et 14 h 30 chaque jour. Avec environ 150 clients par jour, le rythme de travail est intense et les tâches de cuisine sont très éprouvantes physiquement. « *Debout tout le temps* », B. n'a qu'une pause de 30 minutes pour son repas, plus une pause de 15 minutes qu'elle ne prend jamais, car elle n'a « *pas le temps* ». Ne bénéficiant d'aucun avantage social, B. vient travailler même lorsqu'elle tombe malade. Quand ça arrive, « *je prends des Advil* », dit-elle. Enfin, lorsque les enfants sont malades, c'est son mari qui prend congé, depuis que son nouvel emploi d'ingénieur le lui permet.

D'ailleurs, afin que ce dernier puisse reprendre des études d'ingénierie, B. a dû travailler fort pour faire vivre sa famille, ne pouvant se permettre d'être sans emploi ni d'envisager elle aussi un retour aux études. « *C'était difficile. On a fait des sacrifices au début* », dit-elle, assumant la responsabilité de ne pas manger à sa faim : « *On ne mangeait pas bien, mais je préférais manger du pain sec que d'aller demander* [de l'aide]. » De la même manière, c'est B. qui a dû quitter son premier emploi pour un autre, car elle n'arrivait pas à trouver une gardienne pour ses enfants le samedi. Or, si ces décisions rendent difficiles sa stabilité et son évolution professionnelle, B. a tout de même fait l'effort de suivre une autre formation afin « *d'avoir une corde de plus à* [s]*on arc* » pour un projet futur.

Si B. se sent enfin « vivante » grâce au travail à temps plein qu'elle a l'occasion d'expérimenter depuis son arrivée au Québec, elle souhaite vivement faire évoluer sa situation professionnelle : « *J'aimerais aller un peu plus loin. J'aimerais préparer la nourriture pour les enfants* », dit-elle comme un rêve.

Loïc Malhaire et Annabelle Seery, GIREPS

Pour donner une représentation quantifiée du phénomène, cet ouvrage a suivi la méthodologie de repérage des emplois précaires proposée par Noack et Vosko (2011). C'est notamment de ce document de recherche que s'est inspirée la Commisssion du droit de l'Ontario pour donner une image de l'étendue de l'insécurité sur le marché du travail ontarien et pour faire des recommandations, en particulier en matière d'améliorations de la Loi sur les normes de travail dans cette province. En suivant les critères choisis par Noack et Vosko, on peut ainsi procéder à une comparaison entre l'Ontario et le Québec.

Si le travail précaire « se caractérise par un manque de continuité », une « plus grande vulnérabilité aux accidents et à la maladie », etc., ses critères de mesure « sont le niveau de gains et celui des avantages sociaux fournis par l'employeur, le degré de protection réglementaire et le degré de contrôle ou d'influence dans le cadre du processus de travail » (Commission du droit de l'Ontario, 2012, p. 11). Un emploi va donc être d'autant plus générateur de vulnérabilité s'il comprend trois des quatre caractéristiques suivantes (Noack et Vosko, 2011) : il est à bas salaire ; il ne prévoit pas de plan de retraite ; il se déroule dans une petite entreprise de moins de 20 salariés (ce qui limite les possibilités de progression à l'interne et souvent l'accès à la formation) ; enfin, il n'est pas syndiqué[9]. Ce dernier critère est important parce qu'avec la façon dont fonctionne la négociation collective au Québec et en Amérique du Nord, il faut en règle générale travailler dans une entreprise syndiquée pour avoir accès à des avantages dits extrasalariaux, car supérieurs à ce que prévoit la Loi sur les normes du travail (LNT). En Europe, les conventions collectives sont, le plus souvent, étendues même aux entreprises non syndiquées (Traxler, 1996). L'absence de syndicalisation au Canada signifie donc que seules les législations sur les normes minimales de travail couvrent les travailleurs ; il n'y a pas ces compléments pourtant indispensables quand on travaille à bas salaires, comme les assurances médicaments complémentaires au régime universel. Rien d'étonnant donc à ce que des personnes retardent ou n'effectuent pas les traitements médicaux, sans même parler des soins dentaires. En outre, l'absence de syndicalisation, ce qui concerne 60 % des travailleurs au Québec et près de 72 % en Ontario en 2012 (voir les tableaux 3.4 et 3.5, p. 94 et 95), signifie aussi la perte ou le faible contrôle sur le processus de travail (Commission du droit de l'Ontario, 2012). Le BIT avec sa notion d'emploi « décent », l'Union européenne avec sa qualité de l'emploi tout comme le groupe international de travail sur la Mesure de la qualité de l'emploi, présidé par Statistique Canada (Lin, 2008), s'entendent pour considérer l'existence d'un dialogue social comme un des critères de la « qualité de l'emploi ». Cette notion de qualité englobe d'ailleurs les critères de base relevés ci-dessus pour évaluer la précarité des emplois, avec des petites nuances que véhicule parfois l'usage d'autres appellations, comme la « sécurité et l'éthique de l'emploi » (groupe de travail international) ou la « sécurité socioéconomique » (Davoine, Erhel, et Guergoat-Larivière, 2008). La qualité de l'emploi est devenue un problème public international avec les campagnes menées par l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le travail ou l'emploi décent.

9. Le fait qu'un emploi soit syndiqué ou non n'interfère pas nécessairement avec l'existence d'un régime de retraite, car les employeurs dans le secteur privé cherchent en général à garder le contrôle sur cet aspect en refusant de le soumettre à la négociation collective ; il en va de même pour les couvertures sociales complémentaires.

2.13. Au Québec et en Ontario : près d'un tiers des emplois sont précaires

Au Québec, selon les calculs effectués par le GIREPS, après avoir dépassé le tiers de tous les emplois, le taux d'emplois précaires a diminué avec l'amélioration de la conjoncture (29 % en 2000) ; mais il s'est finalement stabilisé depuis 2005 à un haut niveau, à 31,3 %, soit près du tiers de tous les emplois (tableau 2.12). C'est un constat similaire que font pour l'Ontario Noack et Vosko (2011, p. 16).

Tableau 2.12.

Taux d'emploi précaire au Québec, depuis 1995 (%)

	1995	2000	2005	2009
Taux d'emploi précaire	35,2	29,0	31,6	31,4

Population de référence : population en emploi.
Source : *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu 1996, 2001, 2006 et 2010*, fichier externe transversal sur les personnes et fichier externe transversal sur les familles de recensement ; calculs du GIREPS.

Sans surprise, les femmes sont plus nombreuses à occuper un emploi précaire que les hommes au Québec, à 52,3 % contre 47,7 %, en 2009 (hors étudiants) (tableau 2.13). L'autre résultat marquant, du moins au regard de l'explication proposée auparavant de la baisse du taux d'activité des hommes et de la montée de la pauvreté des travailleurs « réguliers » si l'on peut dire (comparés à ceux qui n'ont que des miettes d'emplois), c'est de constater que la situation des hommes se détériore, quel que soit l'angle sous lequel on observe l'évolution de la répartition des uns et des autres dans l'emploi précaire.

Ainsi, les hommes à temps plein occupent de plus en plus souvent des emplois qui les vulnérabilisent. Les emplois à temps plein constituent la proportion la plus importante des emplois précaires – ce qui est à la fois logique avec la structure du marché du travail héritée de la norme salariale fordiste, mais qui attire en même temps l'attention sur la nature des emplois créés depuis que la conjoncture s'améliore. En outre, cette proportion est croissante : 79,3 % des emplois précaires sont occupés en 2009 par des femmes et hommes à temps plein au lieu de 70,8 % en 1995 (tableau 2.13).

TABLEAU 2.13.

Répartition des emplois précaires selon l'âge, le sexe et temps plein/partiel, depuis 1995 (%)

	1995	2000	2005	2009
Ensemble	**28,6**	**26,8**	**28,8**	**26,9**
Femmes	55,4	57,0	54,0	52,3
Femmes à temps plein	35,6	39,6	37,5	39,0
16-24 ans	7,4**	3,2*	4,9	4,4
25-29 ans	5,0*	5,4*	6,7*	5,2*
30-44 ans	15,2	16,7	12,8	13,6
45-54 ans	6,3*	10,1	9,3	9,9
55 ans et +	1,8**	4,1	3,9	5,8
Femmes à temps partiel	19,5	16,1	15,7	11,9
16-24 ans	9,3**	1,7*	2,4	2,8
25-29 ans	1,4*	1,3*	1,8*	0,8*
30-44 ans	5,5	6,7	4,2	2,1
45-54 ans	1,8	3,4	3,4	3,2
55 ans et +	1,4	3,1	4,0	3,0
Hommes	44,6	43,0	46,0	47,7
Hommes à temps plein	35,2	37,6	39,8	40,2
16-24 ans	12,7**	5,9	5,7	5,1
25-29 ans	5,4	5,4	5,8	4,7
30-44 ans	10,2*	15,5	14,7	14,9
45-54 ans	5,1	6,3	9,3	8,8
55 ans et +	1,9**	4,5	4,3	6,7
Hommes à temps partiel	9,3**	3,0	5,3	6,6
16-24 ans	6,2*	0,5	1,4	2,8
25-29 ans	0,6	0,0	1,1	0,7
30-44 ans	1,4	0,5	0,5	1,0

(*suite*)

TABLEAU 2.13.

Répartition des emplois précaires selon l'âge, le sexe et temps plein/partiel, depuis 1995 (%) (*suite*)

	1995	2000	2005	2009
45-54 ans	0,4	0,6	0,7	1,2
55 ans et +	0,6*	1,3	1,6	0,9
Taux d'emplois précaires par âge				
16-24 ans	35,8**	11,8	14,7	15,1
25-29 ans	12,4	12,3	15,7	11,6
30-44 ans	32,4	40,6	32,4	32,2
45-54 ans	13,6	21,0	23,1	23,2
55 ans et +	5,7*	13,6	13,9	17,4

Population de référence : ensemble de la population avec un emploi rémunéré, sans les étudiants.

* coefficient de variation entre 15 % et 30 % (à utiliser avec prudence).

** coefficient de variation de plus de 30 % (donnée peu fiable, donc éviter son utilisation si possible).

Note : On constate une remontée de l'emploi précaire entre 2000 et 2005, alors que le chômage montait légèrement et que l'accès à l'assurance-emploi avait été restreint depuis 1996.

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

TABLEAU 2.14.

Dégradation de la situation des 55 ans et plus, depuis 1955 (%)

	1995	2000	2005	2009
Ensemble	**28,6**	**26,8**	**28,8**	**26,9**
Femmes, en général	36,6	29,9	33,0	29,7
Femmes (temps plein)	33,2	27,1	29,1	27,5
Femmes (temps partiel)	45,1	41,1	47,1	38,8
16-24 ans	63,9	39,2**	61,8	57,2
25-29 ans	36,4	36,5	34,3	30,1

(*suite*)

TABLEAU 2.14. (*suite*)

25-44 ans	32,1	27,4	27,9	24,4
45-54 ans	25,2	26,0	28,1	25,5
55 ans et +	31,7	41,5	41,6	37,9
Hommes, en général	25,5	18,9	25,0	24,3
Hommes (temps plein)	22,9	17,8	23,7	22,3
Hommes (temps partiel)	53,4	33,6**	45,5*	56,9
16-24 ans	66,3**	37,7*	45,0	48,8
25-29 ans	29,6	20,3**	31,7	25,1
30-44 ans	15,3*	17,2*	21,8	21,6
45-54 ans	15,4*	12,2*	20,6	18,6
55 ans et +	18,6*	23,6	23,9	26,3
Temps plein femmes et hommes	27,1	21,6*	26,0	24,6
16-24 ans	63,3**	36,0**	48,4	45,2
25-29 ans	32,6	26,3*	30,4	26,0*
30-44 ans	20,8	20,1	23,6	22,5
45-54 ans	19,3	17,1	22,1	19,9
55 ans et +	21,5	25,2	24,5	30,0
Temps partiel femmes et hommes	47,5	39,7*	46,7	43,7
16-24 ans	68,8	44,7**	65,7	74,7*
25-29 ans	34,1**	36,1**	52,6	45,3
30-44 ans	39,8	37,3	34,2	27,7*
45-54 ans	26,0**	32,7	39,7	45,2*
55 ans et +	24,0**	54,5*	56,8*	37,1*

Population de référence : sous-catégories.

Comment lire le tableau : Chaque ligne correspond à une catégorie ou sous-catégorie et doit se lire de façon autonome. Ainsi, en 2009, 26,9 % des travailleurs étaient précaires ; en 2009, 29,7 % des travailleuses occupaient un emploi précaire ; en 2009, 27,5 % des femmes à temps plein occupaient un emploi précaire ; en 2009, 57,2 % des femmes âgées de 16 à 24 ans avaient un emploi précaire, etc.

Source : Calculs du GIREPS.

C'est pour les hommes à temps partiel, et pour les groupes d'âge de 16 à 24 ans et de 55 ans et plus, que la détérioration de la situation en emploi est la plus importante. Pour les femmes, c'est essentiellement celles ayant plus de 55 ans qui voient leur situation empirer, avec celles qui ont entre 44 et 55 ans. Cependant, de façon générale, les femmes améliorent leur situation… il faut dire qu'elles partaient de loin.

Avant de voir sur quelles populations de travailleurs – notamment immigrantes, autochtones, membres d'une minorité visible – retombe plus particulièrement la précarisation accrue du marché du travail et pourquoi, il convient de relever que l'évolution contrastée de la répartition des emplois précaires entre genres et entre groupes d'âges confirme l'effet de la réforme de l'assurance-emploi de 1996. Il y a convergence, en effet, des indicateurs : d'une part, même les emplois à temps plein se détériorent, d'autre part, l'année 2005 est une année de régression en général et en particulier (selon le genre et le groupe d'âge) (voir le tableau 2.14). Or l'année 2005 suit deux courtes périodes de remontée du chômage au Québec (en 2001 et 2003). Celles et ceux qui perdaient leur emploi n'avaient donc plus les mêmes moyens pour résister et refuser de mauvaises conditions de travail et en particulier de mauvaises conditions salariales, y compris à temps plein. Cela est tout à fait cohérent avec les statistiques du GIREPS sur l'évolution de la pauvreté en emploi, qui soulignent les répercussions constantes des bas salaires ou des emplois faiblement rémunérés.

2.14. Le rôle des formes atypiques d'emploi dans la précarisation

La méthodologie de repérage des emplois précaires utilisée permet parallèlement de confirmer le rôle des emplois atypiques dans la vulnérabilisation des travailleuses et travailleurs. On constate ainsi que 54,6 % des personnes travaillant à temps partiel ont un emploi précaire. C'est aussi le cas de 58,6 % des personnes qui occupent des emplois temporaires à temps partiel : elles détiennent la palme de la précarité. Mais les autres situations ne sont guère plus enviables (tableau 2.15) : par exemple, 44 % des personnes ayant un emploi temporaire occupent un emploi précaire, c'est-à-dire un emploi qui présente trois des quatre caractéristiques mentionnées plus haut (pour mémoire : pas de syndicat, un bas salaire, pas de régime de retraite, emploi dans une petite entreprise).

TABLEAU 2.15.

Proportion plus grande des emplois précaires parmi les emplois atypiques. Proportion d'emplois précaires par forme d'emploi au Québec, en 2009, et en Ontario, en 2008 (%)

	Québec, 2009	Ontario, 2008
Total	**31,4**	**33,1**
Temps plein	26,3	25,4
Temps partiel	54,6	66,3
Permanent	27,9	27,6
Temporaire	44,1	55,2
Permanent temps plein	24,3	21,9
Temporaire temps plein	35,9	46,3
Permanent temps partiel	49,7	62,4
Temporaire temps partiel	58,6	68,3

Population de référence : catégories (p. ex., 35,9 % des personnes occupant un emploi temporaire à temps plein ont un emploi précaire).

Comment lire le tableau : 31,4 % des emplois sont précaires au Québec ; 26,3 % des emplois à temps plein sont précaires ; 54,6 % des emplois à temps partiel sont précaires, etc.

Note : Ce tableau montre bien que le taux de syndicalisation des travailleurs à temps partiel et temporaires est plus faible en Ontario qu'au Québec.

Source : Pour le Québec : *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2010*, fichier externe transversal sur les personnes et fichier externe transversal sur les familles de recensement ; calculs du GIREPS. Pour l'Ontario : Noack et Vosko, 2011.

2.15. LA SYNDICALISATION DES EMPLOIS ATYPIQUES, UN FREIN À LEUR PRÉCARISATION

Comparée à celle de l'Ontario, la dualisation du marché du travail paraît moins importante au Québec (voir le tableau 2.15) et sans doute peut-on l'associer au taux de syndicalisation, plus faible en Ontario (27,6 % en 2009 et 27,8 % en 2011) qu'au Québec (39,8 % en 2009 et 39,3 % en 2011), alors que le taux d'emplois atypiques est équivalent dans les deux provinces. On constate notamment une différence dans la syndicalisation des travailleuses et travailleurs temporaires et, dans une moindre mesure, de ceux occupant des emplois à temps partiel : ces taux sont respectivement

de 36,6 % et 28,6 % au Québec, et de 21,2 % et 20,9 % en Ontario, en 2009 (ISQ, 2013d ; voir aussi les tableaux 3.4 et 3.5, p. 94 et 95, pour l'évolution comparée entre le Québec et l'Ontario entre 1997 et 2012).

L'absence de syndicalisation est toutefois le critère le plus commun de précarité dans les deux provinces, quand on l'isole des autres facteurs. On relève cependant une différence de 7 points entre l'Ontario et le Québec : 20 % de tous les travailleurs de l'Ontario n'ont aucune couverture syndicale alors qu'ils ont des salaires relativement élevés, un plan de retraite et travaillent dans une grande entreprise ; ce taux tombe à 13,3 % au Québec (figure 2.2).

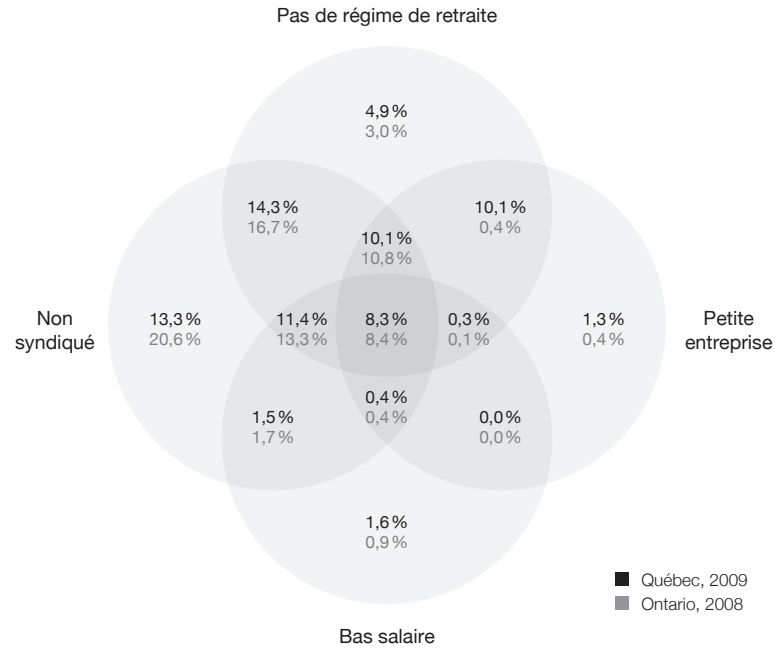
Si l'on regarde par secteur d'activité, ce sont ceux qui offrent les rémunérations horaires les plus faibles qui concentrent aussi le plus d'emplois précaires, selon quasiment le même ordre : en tête, viennent l'hébergement et les services de restauration (73,38 % des emplois y sont précaires), suivis par les « autres services », qui incluent les services aux particuliers dont les services à domicile (52,2 % des emplois y sont précaires), le commerce (47,4 %), les services aux entreprises, qui incluent les services d'entretien (42,2 %), l'information, la culture et les loisirs (39,3 %), la construction (31,4 %) et les services professionnels, scientiques et techniques (30,4 %), où les informaticiens, par exemple, ont en fait des conditions d'emploi plus précaires qu'on ne le croit eu égard à leur qualification. L'agriculture détient la palme avec un taux de 81 %. Aucun secteur d'activité n'est épargné, mais les taux sont faibles dans certains d'entre eux, comme celui du transport et entreposage, où les salaires ne sont pourtant guère élevés ; de même, et comme on pouvait s'y attendre, la finance, assurance, immobilier et location est à 12,1 %. Les services d'enseignement (7,2 %) sont aussi peu touchés, mais ce faible pourcentage est à mettre en relation avec le fait qu'ils font le plus souvent partie du secteur public et que celui-ci reste largement épargné en accueillant seulement 4 % du total des emplois précaires contre 96 % au privé (calculs du GIREPS).

Enfin, d'autres sources mettent en évidence que ces emplois précaires sont aussi ceux qui offrent le moins de possibilités d'accèder à une formation continue et donc de progresser. Pour estimer les inégalités d'accès à l'éducation et à la formation toute la vie, considérées désormais comme faisant partie des droits universels par l'UNESCO, l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA, 2009) a compilé plusieurs données : elles montrent que les personnes ayant le moins accès à la formation en étant adultes sont celles faiblement scolarisées, ou travaillant dans le secteur primaire (agriculture, forêt…), ou dans des entreprises de moins de 20 salariés, ou niveau col bleu, ou salariées dans les secteurs des services personnels (services aux particuliers) et les services aux entreprises. Leur taux d'accès sont respectivement de 15,3 %, 21,5 %, 24,7 %, 25,7 % et 27,5 %, comparés à un taux moyen global de 31,9 %. Ces inégalités se

manifestent plus clairement lorsque l'on compare ces pourcentages aux taux d'accès à la formation des personnes qui travaillent dans les administrations publiques (61,2 %), ou qui ont un diplôme universitaire (60,7 %), ou qui sont employées du secteur public (57 %), ou qui sontcadres et professionnels (56,1 %) ou, encore, qui travaillent dans l'éducation et la santé (53,8 %).

FIGURE 2.2.

Répartition des emplois précaires selon le cumul des désavantages au Québec, en 2009, et en Ontario, en 2008



Comment lire la figure : Selon la définition adoptée par Noack et Vosko, un emploi qui présente trois de ces quatre désavantages (bas salaire, petite entreprise, absence de plan de retraite et de syndicat) constitue un emploi précaire. La combinaison la plus commune des trois critères au Québec (chiffres en noir) et en Ontario (chiffres en gris) est de ne pas être syndiqué, de ne pas avoir de plan de retraite et de gagner un salaire faible : c'est respectivement le cas de 10,1 % et de 10,8 % des travailleuses et des travailleurs. Par ailleurs, 8,3 % des travailleurs au Québec et 8,4 % en Ontario occupent un emploi qui cumule les quatre désavantages. Enfin, le chiffre 0,0 % signifie qu'il n'y a pas de cas où l'on travaille dans une petite entreprise à bas salaire, où l'on serait syndiqué et où l'on bénéficierait tout de même d'un plan de retraite.

Source : Calculs du GIREPS et Noack et Vosko, 2011.

TABLEAU 2.16.

Emplois précaires par secteur d'activité, en 2009 (%)

Agriculture	81,1
Hébergement et services de restauration	73,8
Autres services	52,2
Commerce	47,4
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	42,2
Information, culture et loisirs	39,3
Construction	31,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	30,4
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et gaz	26,5
Fabrication	24,8
Soins de santé et assistance sociale	19,8
Transport et entreposage	17,3
Finance, assurance, immobilier et location	12,1
Services d'enseignement	7,2
Administration publique	5,4

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

L'ensemble de ces données dresse un portrait sans fard des réalités du travail précaire et de son ampleur au Québec et dans le reste du Canada – l'Ontario étant l'une des provinces qui se maintient le mieux par rapport à l'Alberta ou à la Colombie-Britannique. Elles mettent au jour la nature des mutations qui se sont produites dans le marché du travail, principalement entre 1976 et 1996 ; celles-ci se consolident malgré l'embellie intervenue depuis 1996 et continuent d'appauvrir, selon les différents sens du terme et selon plusieurs dimensions, un nombre croissant de travailleuses et de travailleurs. Que signifie travailler lorsque l'emploi ne contribue plus à assurer une source de revenus et l'accès au bien-être, déstructure le temps social, menace la santé et fait perdre confiance en soi (Ulysse, 2009) ?

Parce qu'il ne semble guère défendable d'imaginer continuer à développer une telle société, qui refuse à ses membres certains des droits essentiels rattachés au statut d'être humain – que cette personne soit une femme, un immigrant ou une immigrante, un résidant ou une résidante du Québec ou du Canada, etc. –, il est nécessaire à présent de s'attacher à saisir les causes de ces transformations et les remèdes proposés.

CHAPITRE

3

LA REMARCHANDISATION DU TRAVAIL EN ACTES

Il est devenu courant de dire que l'on assiste au Québec, et ailleurs, à un phénomène de polarisation des emplois et des revenus. L'économie de la connaissance, la mondialisation de la production et la financiarisation de l'économie réclameraient des personnes aux qualifications et compétences toujours plus élevées pour rester dans la course. Mais la tertiarisation de l'activité, avec la croissance du secteur des services, engendrerait aussi des emplois peu qualifiés. Intenses en main-d'œuvre, ces services ne dégagent en outre pas les mêmes gains de productivité. Et il ne faut pas compter sur leur industrialisation pour y remédier, car on ouvrirait ainsi la porte à des abus, comme on l'observe dans certains services publics ou privés d'aide à domicile : on peut, certes, minuter le temps qu'il faut pour porter son repas à une personne âgée dépendante et obliger les employés (des femmes le plus souvent) à s'y tenir, il n'en reste pas moins que l'aide à domicile est d'abord un enjeu relationnel ; si l'on retire à la personne âgée ce temps de conversation avec la personne qui lui apporte son repas, ce ne sont pas les aliments posés devant son nez à toute vitesse qui lui donneront envie de continuer à vivre. En tout cas, faute d'engendrer autant de valeur ajoutée et de profits, le secteur des services, ou certaines activités moins qualifiées que la finance et la gestion, ferait donc plus appel au travail atypique pour ajuster la masse salariale à la demande.

Parallèlement, on assiste à la disparition des bons emplois, soit ceux qui permettaient de progresser avec l'ancienneté, avec de la formation, etc., qui offraient des conditions de rémunération et de travail de qualité,

et qui étaient le plus souvent des emplois syndiqués dans les secteurs des biens (fabrication). Ainsi, entre 2002 et 2007, année « où la proportion de personnes employées au Canada était à son plus haut niveau depuis au moins trois décennies » (Lin, 2008, p. 5), il y a eu beaucoup de mouvements sur le marché du travail, qui a connu à la fois des suppressions massives d'emplois dans l'industrie des biens et des créations encore plus nombreuses dans les services, et ce, aux deux extrémités de l'échelle des qualifications et des revenus. En fait, le secteur des services est l'unique vecteur de création d'emplois au Québec au cours de ces trente dernières années (ISQ, 2012).

L'emploi a toutefois été principalement tiré par les secteurs très qualifiés ou très bien rémunérés des services (les deux termes ne se confondant pas nécessairement dans la réalité ; de même, comme on va bientôt le voir, bas salaire et faible qualification ne vont pas toujours de pair). L'emploi a bien progressé aussi dans le commerce de détail, les ventes et services, dans les secteurs des voyages et de l'hébergement, dans les loisirs, pour les apprentis de métier, pour les journaliers en construction, dans le transport et les métiers reliés… Sauf que les niveaux de rémunération ne sont pas comparables, on s'en doute, avec cette énumération, et ils sont en outre plus bas que ceux offerts dans les secteurs des biens – où se trouvent ce qu'on appelle communément les bons emplois – qui ont disparu. Même si les salaires pouvaient y être peu élevés – car ce sont notamment les emplois du milieu ou du bas de l'échelle chez les opérateurs de machines et les monteurs qui ont été supprimés, ils commençaient à 18,37 $ en moyenne en 2007 et sont toujours plus élevés que ceux gagnés dans les services cités : par exemple, un représentant en commerce de détail, un préposé aux loisirs ou un commis de bureau gagnaient en moyenne en 2007 respectivement 11,61 $, 12,30 $ et 16,46 $ l'heure (pour une présentation exhaustive, voir Lin, 2008). Il faut noter qu'à 12,30 $ l'heure, le gain sur l'année est au-dessous du seuil de faible revenu (SFR) avant impôt.

3.1. Polarisation et aggravation des inégalités

Ce tableau ne tient pas compte des avantages extra salariaux. Or le commerce de détail et la construction offraient de tels avantages à une moindre proportion de leurs travailleurs comparativement au secteur de la fabrication (respectivement 68 % et 66 % en 2005, contre 81 %). Et ce sont encore les emplois les plus qualifiés qui sont aussi les plus avantagés dans ce domaine : dans l'enseignement ou les soins de santé et l'assistance sociale, « les taux d'avantages complémentaires étaient égaux ou supérieurs à ceux de la fabrication (à 90 % et à 79 % respectivement) » (Lin, 2008, p. 13). Voilà qui explique qu'au Canada en 2005 près des trois quarts des

travailleurs bénéficiaient d'avantages complémentaires de la part de l'employeur, alors qu'ils étaient en 1999 un peu plus des deux tiers (Lin, 2008) : cela s'améliore pour les travailleurs les mieux positionnés sur l'échelle des rémunérations et des qualifications tandis que cela s'aggrave pour les autres au bas de l'échelle.

On a donc bien affaire à une forte polarisation des emplois et des revenus. Et au cœur de cette polarisation, qui signifie une dégradation des conditions de travail et de vie pour toute une frange de la population, il y a leur pouvoir de négociation face aux employeurs qui s'est affaibli, comme l'analysent de façon convergente juristes, chercheurs et différentes personnalités et organismes (Chaykowski, 2005 ; Ulysse, 2009 ; Commission du droit de l'Ontario, 2012 ; CCLP, 2013 ; Rouillard, 2009).

En fait, ce n'est pas le constat de la polarisation qui soulève des débats, mais ses causes, ou les causes de cet affaiblissement du pouvoir de négociation de franges importantes de travailleuses et de travailleurs. On a répété à l'envi que cet affaiblissement est lié à l'introduction des nouvelles technologies et aux délocalisations. Les perdants seraient, en toute logique, les personnes qui sortent de l'école peu qualifiées, qui sont peu scolarisées et celles qui ont perdu ces bons emplois où elles avaient progressé à la force de leur sueur et de leur ancienneté ; ces personnes n'ont pas les diplômes pour prétendre aux emplois très qualifiés. Elles se retrouveraient ainsi mises en concurrence avec les travailleurs des pays à bas salaire. Car le Sud global est présenté comme homogène dans cet imaginaire construit par les discours de ceux, économistes ou responsables politiques, qui affirment qu'il n'y a plus qu'une seule politique possible, celle de la libération des forces du marché et de la re-marchandisation du travail ; les travailleurs doivent donc se responsabiliser et apprendre à gérer ce qui serait leur capital humain – autrement dit à traiter leur corps comme une machine à perfectionner sans cesse, les compétences s'acquérant dans cette vision indépendamment du contexte de travail et de vie.

3.2. Le niveau de scolarité, un prétexte

Il y aurait donc une certaine rationalité et même une certaine justice dans ce nouvel ordre du monde ; simplement, elle ne serait plus liée aux droits fondamentaux de tout être humain de choisir la vie qui lui semble bonne (Sen, 2000), mais proviendrait du mérite individuel (comme si ce mérite n'était pas favorisé par la position sociale).

Mais regardons la réalité empirique : il n'y a vraiment pas que des personnes faiblement scolarisées dans les bas salaires et cela suffit à contredire toute théorie à ce sujet. On y retrouve d'abord une majorité de femmes – elles occupent 60 % des emplois faiblement rémunérés en 2010 (Lapointe, 2013, p. 92) –, alors qu'elles sont pourtant aussi diplômées,

sinon plus, que leurs collègues masculins. Et il y a même des femmes très diplômées parmi les bas salaires, en particulier chez les femmes immigrantes, qui vivent une déqualification encore plus importante que leurs homologues masculins (Chicha, 2012). Il y a donc aussi beaucoup d'hommes diplômés immigrants qui travaillent pour des bas salaires et même des Québécois « pure laine » ou de souche. En tout cas, 11,8 % des employés au salaire minimum ont un diplôme universitaire (Gaudreault et Cloutier, 2010) et, globalement, 52 % d'entre eux ont un diplôme d'études postsecondaires (ISQ, 2013a) : plus de la moitié des employés au salaire minimum, et ce, sans inclure les étudiants.

Autre contre-exemple : dans leur étude sur les travailleurs pauvres dans les quartiers de Toronto, les auteurs indiquent que ces derniers sont « seulement légèrement moins éduqués en moyenne que le reste de la population en âge de travailler » (Stapleton, Murphy et Xing, 2012, non paginé). De toute façon, comme le montrent les données du dernier recensement au Canada (2011), les niveaux de scolarité et de qualification ne cessent de s'élever parmi la population en âge de travailler (Statistique Canada, 2013b).

Le niveau scolaire n'est pas la cause des emplois à bas salaire, ils sont seulement la justification *a posteriori* de l'accroissement des inégalités. Car il n'y a rien de juste dans ce qui se passe depuis plus d'une trentaine d'années. Le monde du travail s'apparente de plus en plus à une vaste loterie.

3.3. L'AFFAISSEMENT DE LA CLASSE MOYENNE

L'aggravation des inégalités socioéconomiques est un phénomène mondial. Les inégalités se sont amplifiées tout au long du XX^e^ siècle entre les pays du Nord et du Sud. Elles semblent s'être stabilisées entre les pays, mais s'accroîssent au sein des pays (Husson, 2011). Le Canada n'échappe pas à cette tendance, car depuis 1976, les inégalités ont fortement progressé, ce que traduit la croissance du coefficient de Gini[1] (Craig et Fong, 2012a ; Conference Board of Canada, 2013). Selon l'étude publiée par les services économiques de la banque TD (Craig et Fong, 2012a), le coefficient est passé de 0,39 en 1976 à 0,43 en 1998 et a stagné depuis, alors que pour le Conference Board of Canada, il a continué de croître ; mais la courbe de ce dernier s'est arrêtée en 2009, au point culminant de la crise, et non en 2010 comme pour l'étude de la banque TD. Ce détail mis à part, les deux organismes, pourtant très différents par leur histoire et leur raison d'être, partagent les mêmes

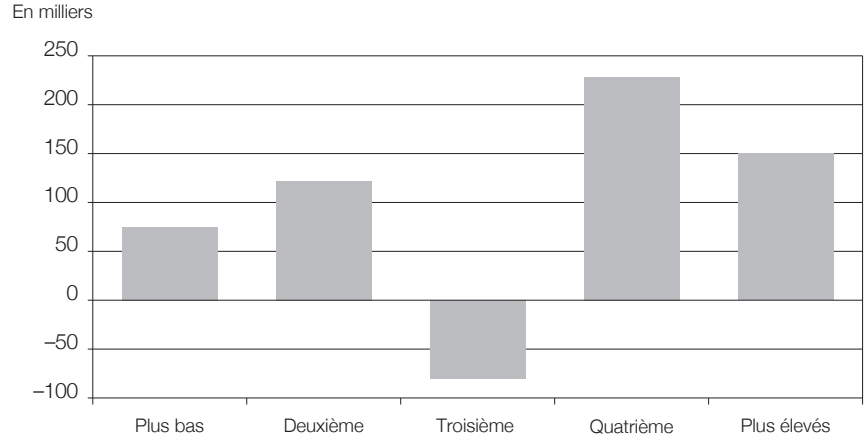
1. Le coefficient de Gini représente une mesure des inégalités de revenus au sein d'un pays. Il varie entre 0 (tout le monde perçoit la même chose) et 1 (une seule personne concentre tous les revenus).

analyses. Les deux constatent que les plus riches se sont encore enrichis, le 1 % des personnes à haut revenu concentrant toujours plus de richesse entre leurs mains, selon Craig et Fong (2012a, p. 6), qui s'appuient sur un calcul de Michael Veall, de l'Université McMaster.

Le quintile des plus bas revenus voit toutefois ses revenus augmenter en pourcentage (Craig et Fong, 2012a ; Conference Board of Canada, 2013), ce qui explique *in fine* l'allure du coefficient de Gini entre 1998 et 2010, ondulant autour du même niveau. Par sa construction, ce coefficient est sensible à ce qui se produit aux extrémités : si les deux progressent, il n'a pas l'impression que les inégalités croissent, alors que c'est pourtant le cas depuis 2008. Mais le coefficient ne peut pas, par définition, prendre en compte les 1 % les plus riches, qui répondent peu aux enquêtes des instituts de statistique (Craig et Fong, 2012a). Un autre phénomène est aussi masqué par cette mesure : les revenus des trois quintiles du milieu progressent très peu en pourcentage par rapport à ceux des premier et cinquième quintiles, celui-ci appelé « supérieur ». Autrement dit, la classe moyenne s'affaisse. Ce résultat corrobore les phénomènes constatés sur le marché du travail de croissance des emplois dans les quintiles de rémunération les plus bas ou les plus élevés, et de suppression dans le milieu (entre 2002 et 2007 ; voir Lin, 2008, p. 7).

FIGURE 3.1.

Évolution des emplois au Canada, entre 2002 et 2007



Note : Répartition basée sur les quintiles de gains de 2002. Données en dollars constants de 2007.
Source : Lin, 2008, p. 7 ; Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2002 et 2007.

L'étude des services économiques de la banque TD attribue la croissance, depuis 1998, des revenus des 20 % de ménages les plus pauvres (le quintile inférieur) à la hausse du salaire minimum partout au Canada, à la reprise des emplois et surtout à la forte augmentation des transferts sociaux. Cela semble donc donner raison à ceux qui croient, au Canada et au Québec, que les pauvres on été plus aidés que la classe moyenne par les gouvernements.

Voilà de quoi attiser la concurrence entre classe moyenne et pauvres, concurrence qui s'est d'une certaine façon manifestée lors du printemps érable au Québec en 2012, par le soutien timoré apporté par une partie de la classe moyenne aux étudiants qui se mobilisaient contre la forte hausse des droits de scolarité prévue par le gouvernement libéral de Jean Charest. Il s'agissait pourtant de la plus importante mobilisation dans l'histoire du mouvement étudiant et des mouvements sociaux au Québec. Cela peut s'expliquer par la nature de l'enjeu, soit la hausse des droits et, plus globalement, la remise en cause du droit à l'éducation et la marchandisation du savoir. Un enjeu d'autant plus important que les étudiants forment un gros bataillon de travailleurs pauvres en emploi et que le diplôme (et donc le maintien de l'accès à l'éducation) paraît être un moyen de s'en sortir.

3.4. La perception de la réalité déformée par les comparaisons en pourcentage

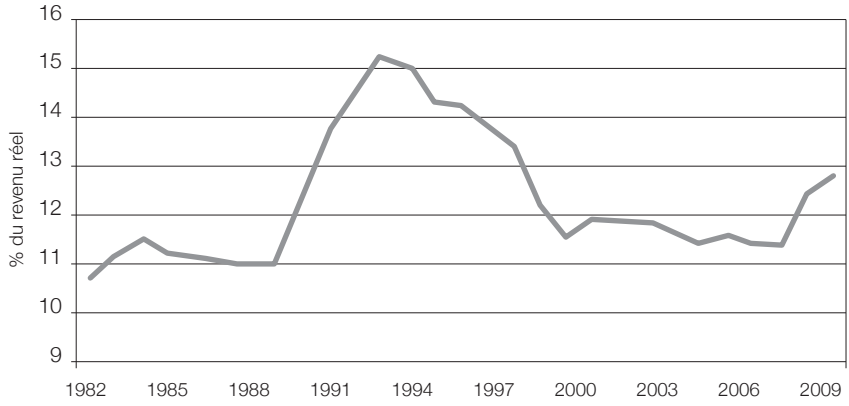
Une partie de la classe moyenne devient sensible aux discours sur la privatisation des services (la santé, puis l'éducation…), qui va en réalité à l'encontre de l'égalité. Elle a le sentiment (fondé) de voir ses revenus s'affaisser. Cependant, ce n'est pas vers les pauvres mais vers les riches et les gouvernements, fédéral et provinciaux, qu'il faut tourner les regards. Les pauvres restent toujours très pauvres, car les transferts sociaux ont en réalité globalement diminué depuis les années 1990 (Conference Board of Canada, 2013 ; Craig et Fong, 2012a). Par ailleurs, lorsqu'on examine les revenus après impôts, ces transferts continuent de jouer leur rôle envers la classe moyenne (Craig et Fong, 2012b), même si leur effet semble plus faible que pour le quintile des ménages les plus pauvres, quand l'on regarde les évolutions en pourcentage.

Mais pour saisir ce qui se passe, il faut changer le mode de comparaison : au lieu de considérer l'évolution en pourcentage, il faut la mesurer en dollars. On observe alors que l'écart s'est considérablement creusé entre les plus pauvres, ou quintile inférieur, et les plus riches. Comme le soulignent Craig et Fong (2012a), l'augmentation de 19,7 % obtenu par le premier quintile, ou quintile inférieur de revenu, s'est traduite par 2 500 $ de plus entre 1998 et 2010 : une misère ! Le revenu moyen des ménages les plus pauvres est ainsi passé de 12 700 $ à 15 200 $. Le gain en dollars

est plus important pour les quintiles du milieu et l'est nettement plus pour les familles canadiennes à haut revenu du quintile supérieur : elles se mettent dans la poche 26 700 $ de plus, soit dix fois plus que les familles les plus pauvres grâce aux seulement 18,4 % de progression de leur revenu.

FIGURE 3.2.

Paiements de transferts en pourcentage du revenu des ménages canadiens, depuis 1982



Source : Craig et Fong, 2012a, p. 2.

Il y a des situations où il n'est pas légitime d'utiliser des pourcentages pour fins de comparaison, car on peut vraiment faire dire n'importe quoi aux chiffres. Prenons le cas où le revenu est, en dollars états-uniens, de 1,25 $ par jour. C'est le seuil de pauvreté retenu par la Banque mondiale pour effectuer des comparaisons. Va-t-on dire que le revenu des pauvres a progressé de 100 % parce qu'ils disposeraient dorénavant de 2,50 $ par jour ? Dans la même période, celui qui gagnait, par exemple, 10 $ en gagne à présent 15 $. Va-t-on s'exclamer que c'est injuste parce que son revenu n'a progressé que de 50 % tandis qu'il a crû de 100 % pour les pauvres ? Mais l'écart entre les deux revenus est passé de 8,75 $ à 12,50 $; il a aussi augmenté de près de 40 %. Qu'est-ce qui est injuste ? Quel sens donnons-nous au terme de justice pour que des personnalités politiques puissent

prétendre qu'en faisant progresser de 2 500 $ les revenus des plus pauvres au Canada en douze ans, les gouvernements ont bien géré les deniers publics et fait le bon choix en diminuant les impôts sur les hauts revenus[2] ?

3.5. Une diminution globale des transferts sociaux

Faisons le point. Globalement, comme évoqué plus haut, les transferts sociaux ont régressé depuis 1976. C'est au cours des années 1990 que la chute a été spectaculaire, lorsque le Canada s'est mis à courir après la résorption des déficits publics, et que le Québec notamment a suivi, organisant des conférences au sommet marquantes et réduisant de façon radicale les financements en santé. Les sacrifices n'ont à l'époque pas du tout été répartis selon une quelconque équité. Ce sont les ménages qui comptaient le plus sur ces transferts qui ont le plus souffert, tandis que les plus riches continuaient de bénéficier de la progression des revenus du marché (placements). Et ce, d'autant plus que les impôts ont été réduits : « Les impôts et les transferts ont réduit les inégalités. Mais leur impact est désormais plus faible », souligne le Conference Board of Canada (2013, p. 9).

Les plus riches accaparent une part croissante des revenus nationaux tandis que la remontée depuis la fin des années 1990 des transferts sociaux, mais de façon plus ciblée, est faible étant donné que l'assurance-emploi et l'aide sociale ont été restreintes depuis 1996. « Bon nombre de Canadiens continuent d'avoir la vie dure, notamment les personnes à faible revenu, mais aussi une part croissante de la classe moyenne » (Craig et Fong, 2012a, p. 7).

Au Québec, la situation est en tout point comparable, même si le coefficient de Gini (0,41 en 2010 au lieu de 0,38 en 1976) reste moins élevé que dans les autres provinces du Canada, hormis au Manitoba et au Nouveau-Brunswick (Craig et Fong, 2012a), et même si, en 2009, son taux de familles à faible revenu est le plus bas après celui de l'Île-du-Prince-Édouard (Conference Board of Canada, 2013, p. 6). Mais pour ceux qui sont économiquement pauvres, ou pauvres en revenu d'activité, les transferts sociaux gouvernementaux ne jouent qu'un rôle mineur dans la sortie de pauvreté, lorsqu'on remonte de la pauvreté sur le marché du travail aux revenus des ménages (après impôt).

Il est vrai qu'en matière de lutte contre la pauvreté, les transferts financiers ne sont pas les seules actions à prendre en compte. Si le Québec s'en tire mieux que les autres provinces, c'est grâce à sa politique familiale,

2. On ne peut que se désoler de voir que les syndicats qui réclamaient des augmentations égales pour tous les travailleurs dans les années 1970 (dans divers pays et au Québec) ont décidé depuis de réclamer des augmentations de salaire en pourcentage, ce qui contribue à creuser les écarts entre les travailleurs.

qui s'appuie sur d'autres mesures, comme le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et, surtout, les garderies à 7 $; ce réseau de garderies améliore les niveaux de vie, si l'on peut dire, en évitant aux familles des dépenses excessives, comme cela peut se produire en Ontario ou ailleurs, où de telles garderies n'existent pas et où le coût de la prise en charge des enfants peut varier entre 5 000 $ à 12 000 $ par an (Vosko et Clark, 2009). En outre, les garderies privées sont génératrices de petits boulots alors que les centres de la petite enfance (CPE) au Québec tiennent compte de l'équité salariale.

Mais de là à parler de générosité pour les familles à faible revenu, il y a un pas. C'est d'abord sur ces familles, et sur les femmes les composant, que retombe l'insuffisance du nombre de places dans les CPE, ce qui contribue aussi au Québec à leur appauvrissement (voir l'encadré 2.4, p. 40). Par ailleurs, à partir d'une compilation des données de Statistique Canada, le CEPE montre qu'au Québec, entre 1990 et 2010, l'écart de revenu entre le premier et le cinquième quintile s'est accru pour les familles de deux personnes et plus. Quoique le CEPE n'isole pas les familles sans enfants des autres, qui peuvent comporter des grands-parents ou des personnes handicapées à charge et pas seulement des enfants, ce résultat suffit à limiter les satisfecits. Et rappelons-le, la situation des personnes seules se détériore de façon notable. Le ratio ou l'écart entre le premier quintile et le cinquième quintile s'est le plus élargi (de 5,3 à 6 %, selon les pourcentages du CEPE). S'agissant de l'ensemble des unités (ou ménages), les résultats rejoignent ceux mentionnés précédemment pour l'ensemble du Canada : entre 1990 et 2010, le premier quintile a vu ses revenus augmenter de la même misérable somme (soit 2 400 $, si bien que le revenu moyen après impôt est passé de 13 000 $ à 15 400 $). Le deuxième quintile progresse plus que le premier en dollars, et même en pourcentage, le troisième mieux que le deuxième, et ainsi de suite. Les inégalités se sont accrues au Québec comme dans le reste du Canada, même si l'accroissement est moins rapide.

Pour les personnes pauvres en revenu d'activité sur le marché du travail, les transferts sociaux ne jouent plus vraiment leur rôle. Ainsi, quand on examine ce qui leur permet d'en sortir, c'est-à-dire de se situer dans un ménage non pauvre après impôt, on constate que c'est l'apport d'un deuxième salaire qui est fondamental dans 64 % des cas (tableau 3.1).

Les transferts ne corrigent dans l'ensemble qu'un peu plus d'un cas de pauvreté en emploi sur six, et ces cas sont ciblés sur les ménages avec enfants, monoparental ou en couple, ce qui rend la pauvreté moins criante… pour le moment. Mais un tiers des personnes pauvres en emploi, dont une majorité de femmes, sont des personnes qui vivent seules ou en

couple sans enfants (tableau 3.2). C'est le cas surtout des jeunes… et sans doute d'une partie de ceux dont les enfants ont grandi : une vie de labeur pour retourner à la pauvreté en fin de carrière.

TABLEAU 3.1.

S'en sortir grâce à un deuxième salaire dans les deux tiers des cas, en 2009 (%)

Travailleurs pauvres en revenu d'activité		**100,0**
Avec l'apport d'un 2e salaire, le revenu d'activité du ménage est	> SFR	64,0
	< SFR	36,0
En ajoutant les revenus de marché, le revenu (activité et privé) du ménage est	> SFR	3,5
	< SFR	32,5
En ajoutant les transferts sociaux, le travailleur est	non pauvre	17,9
Reste	pauvre	14,7

Population de référence : travailleurs pauvres en revenu d'activité.

Note : Le tableau montre quel est l'apport respectif d'un deuxième salaire, des revenus de marché (ou revenus de placement) et des transferts sociaux pour permettre à un travailleur pauvre sur le marché du travail de sortir de la pauvreté.

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

Le fait que deux salaires sont désormais nécessaires pour échapper à la pauvreté est révélateur de l'accroissement des inégalités sur le marché du travail. C'est fort probablement la raison de l'augmentation globale des inégalités (Lapointe, 2013), avec la croissance débridée des revenus du marché ou revenus financiers. Deux données résument la situation, au Canada comme au Québec : alors que les gains médians sur le marché du travail ne sont pas encore remontés au niveau de 1976, les gains moyens l'ont déjà atteint (*Enquête sur la population active* de Statistique Canada).

Cette évolution pourrait s'expliquer par le fait que c'est le secteur des services qui tire les créations d'emplois depuis trois décennies, mais d'une façon déséquilibrée, c'est-à-dire que les emplois sont créés dans les deux premiers et dans les deux derniers quintiles de rémunération. La rémunération moyenne peut se déplacer ainsi vers le haut alors que l'augmentation des gains ne profite qu'à une minorité de personnes, si bien que la médiane est inchangée. L'aggravation des inégalités serait donc le reflet

de cette polarisation des emplois et des revenus que les politiques gouvernementales ne cherchent pas à enrayer au prétexte de ne pas gêner la compétitivité et la création d'emplois.

TABLEAU 3.2.

Type de ménage des travailleurs pauvres en revenu d'activité (SFR), depuis 1995 (%)

		1995	2000	2001	2009
Ménage d'une personne	Ensemble	11,0	12,4	10,5	10,2
	Hommes	4,6	4,4	5,0	4,4
	Femmes	6,4	8,0	5,5	5,8
Couple sans enfants	Ensemble	21,3	21,2	19,4	21,4
	Hommes	6,2	7,2	5,6	4,7
	Femmes	15,1	14,0	13,8	16,6
Couple avec enfants	Ensemble	41,6	42,7	41,0	40,8
	Hommes	11,6	13,7	13,7	11,4
	Femmes	29,9	29,1	27,3	29,4
Famille monoparentale	Ensemble	8,2	9,6	11,9	11,0
	Hommes	1,7	1,6	2,2	2,1
	Femmes	6,5	8,0	9,7	8,8
	Autres	17,7	14,1	17,3	16,7
Total		**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

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

3.6. « UNE RUPTURE AVEC L'EXPÉRIENCE HISTORIQUE »

Toutefois, un gros caillou est pris dans l'engrenage du raisonnement considérant la polarisation des emplois et revenus comme allant de pair avec la tertiarisation de l'économie. Il n'y a en effet rien de *naturel à ce que les bas salaires prolifèrent dans certains services*. Surtout dans l'hébergement et

la restauration, les services aux particuliers, ou dans le commerce de détail, qui ne peuvent pas être délocalisés et qui, par conséquent, constituent une sorte de « marché captif » eu égard au phénomène de la mondialisation. Alors, comment se fait-il que, malgré l'embellie économique et les nombreuses créations d'emplois depuis 1996, les travailleurs continuent d'être aussi mal payés ? La petite variation à la baisse des emplois faiblement rémunérés entre 2004 et 2010 (de 24,4 % de l'emploi au Canada à 23,3 % en 2010 – le Québec étant à 21,3 % en 2010 [Lapointe, 2013, p. 91]) ne compense pas la montée des emplois au salaire minimum ou la multiplication des temps partiels et l'accroissement des écarts de rémunération avec les temps plein.

Traditionnellement, lorsque la conjoncture s'améliore et que le taux de chômage baisse substantiellement, comme cela a été le cas jusqu'en 2008, une pression à la hausse s'exerce sur les salaires. Une telle conjoncture redonne en effet un pouvoir de négociation aux travailleurs face aux employeurs, faisant craindre, du moins chez les économistes orthodoxes qui alimentent les thèses néolibérales, que l'inflation guette. Or là, au Québec (comme au Canada d'ailleurs), le pouvoir d'achat peine à remonter la pente depuis les années noires du début de la décennie 1980.

En fait, tout se passe comme si la grande flexibilité acquise par le marché du travail – un phénomène qui se vérifie dans les autres provinces canadiennes et notamment en Ontario – permet de maintenir à moitié enfoncée dans l'eau la tête des travailleuses et des travailleurs qui postulent pour ces emplois. Par conséquent, la flexibilité entretient, dans les secteurs mentionnés plus haut, une situation anormale de fort sous-emploi, qui fragilise les positions des travailleurs alors même que ces secteurs sont fortement créateurs d'emplois. En outre, autre aspect important, nombre d'emplois, comme les services aux particuliers (on parle d'aide à domicile auprès de personnes âgées et de garde d'enfants notamment), demandent de véritables compétences – ou n'ont rien de « routinier », pour ceux qui croient que la technologie biaise la création d'emplois en faveur de qualifications plus élevées (Lapointe, 2013).

Eu égard à ce phénomène où des travailleurs « se voient offrir des rémunérations basses accompagnées d'avantages sociaux réduits » alors que « la demande pour ce type de travail est élevé et qu'il appartient à des secteurs en forte croissance », Sassen, une spécialiste de la mondialisation et de son effet sur la vie dans les « villes globales », souligne que cette situation constitue une « rupture avec l'expérience historique, qui aurait voulu que, dans ces conditions, les travailleurs soient dans une position favorable » (Sassen, 2006, p. 71-72).

Cette rupture historique se vérifie aussi en Europe où, comme en Amérique du Nord, « les modes de régulation de l'emploi et du marché du travail ont partout fait l'objet de réformes qui ont contribué à réduire la

portée des protections » (Lamanthe, à paraître). L'auteure prend notamment les exemples de l'Allemagne et du Royaume-Uni, où les proportions de travail à bas salaire sont particulièrement élevées (22,2 % en 2010 et 20,3 % en 2006 pour l'Allemagne ; 22,2 % et 21,8 % pour le Royaume-Uni pour les mêmes années, comparés aux 6,1 % et 7,1 % pour la France ou aux 7,7 % et 9 % pour le Danemark). L'Allemagne est le pays où la situation s'est le plus dégradée, après les réformes draconiennes de l'assurance-chômage, dites réformes Hartz, en 2005, et avec les réductions du taux de couverture des accords collectifs et de la régulation des emplois temporaires (dans un pays où l'encadrement de cette forme atypique d'emploi était présenté comme un modèle). Ajoutons à cela que les femmes y ont toujours eu une position de mineures sur le marché du travail, en étant reléguées dans les emplois à temps partiel[3]. Quant au Royaume-Uni, l'instauration d'un salaire minimum en 1999, par les travaillistes revenus au gouvernement avec Tony Blair, n'a pas suffi pour faire contrepoids à la déstructuration des autres institutions du marché du travail par les gouvernements conservateurs. En outre, les gouvernements travaillistes ne se sont pas attaqués à la réglementation du travail temporaire et après 1997, « l'accroissement de la fourniture de travail *via* les agences de travail temporaire employant des travailleurs migrants a contribué à une dégradation des conditions de travail et de salaire et s'est fait au détriment de l'emploi permanent et de l'embauche locale » (*ibid.*). Le Royaume-Uni reste enfin le seul pays d'Europe où s'applique la possibilité dite du *opt-out*, autorisant les employeurs à ne pas se conformer à la limite européenne de 48 heures de travail par semaine, si le salarié donne formellement son accord (notamment lors de l'embauche…). La dérogation est cependant limitée à quatre mois.

Il y a d'autres raisons à cette rupture de la tendance historique au renversement des rapports de force entre employeurs et travailleurs quand la conjoncture s'améliore. Mais avant de poursuivre en examinant les différents processus à la source de l'augmentation des travailleurs pauvres en Amérique du Nord et en Europe et dans plusieurs pays du Sud global – en analysant, comme le défend le GIREPS, les mutations du travail, de la protection sociale, les transformations de l'État, le rôle des divisions genrée et « racialisée » du travail ainsi que les actions individuelles et collectives (voir les chapitres 4 et 5) –, il convient de souligner que l'on retrouve au Québec, et au Canada, des facteurs similaires à ceux précédemment cités pour l'Europe pour expliquer cette rupture.

3. Comme dans la plupart des cantons de la Suisse, où les services de garde d'enfants sont très insuffisants pour les enfants en bas âge et où l'école finit tôt l'après-midi.

Les facteurs institutionnels, tels que « le déclin des taux de syndicalisation » (au Canada), la (quasi) « stagnation des salaires minimaux, la dérégulation, et les politiques nationales qui favorisent la richesse », constituent en effet « une explication alternative [au biais technologique] mise de l'avant par Krugman et d'autres », comme le relève le Conference Board of Canada (2013, p. 4). En fait, les explications reposant sur l'hypothèse que le facteur technologique biaise le développement des emplois « naturalisent le progrès technique […] En conséquence, les politiques publiques et les acteurs sociaux sont considérés comme impuissants devant une telle évolution et cela justifie l'inaction gouvernementale », soutient Lapointe (2013, p. 88) en se référant à Lamoureux (2010).

Or il est possible d'agir, mais, d'une part, les comportements des acteurs sociaux, en particulier des entreprises, dont les responsabilités légales en tant qu'employeurs s'évanouissent à la faveur de la flexibilisation du marché du travail, et, d'autre part, le silence de la loi, quand elle ne joue pas un rôle proactif dans la précarisation du marché du travail (notamment avec l'inadaptation de la protection sociale aux formes atypiques d'emploi), sont des facteurs de premier plan pour expliquer la fragilisation du pouvoir de négociation des travailleuses et des travailleurs dans les secteurs à bas salaires ou dans le travail indépendant, et la montée de l'emploi précaire (Chaykowski, 2005 ; Vallée, 2005 ; Ulysse *et al.*, 2009 ; D'Amours, 2009 ; Coiquaud, 2013 ; Boucher et Noiseux, 2014 ; Commission du droit de l'Ontario, 2012).

3.7. L'ABSENCE DE PROTECTIONS LÉGALES

Outre les questions d'accessibilité à des droits sociaux et collectifs déjà mentionnées, il y a un problème criant au Canada de non-respect de l'égalité de traitement entre les travailleuses et les travailleurs à temps partiel ou temporaires, et celles et ceux qui occupent des emplois à temps plein. Dans son rapport sur les plateformes de politiques publiques susceptibles d'améliorer la situation des travailleurs occupant des emplois précaires ou atypiques, Vallée rappelle qu'il s'agit là d'un principe reconnu « dans certains instruments de droit international et du droit européen » (2005, p. 7). Pourtant, « on ne trouve pas de dispositions équivalentes en Amérique du Nord […] sauf au Québec où ce principe n'est toutefois que partiellement reconnu » (*ibid.*, p. 7). Par exemple, les salariés à temps partiel gagnant deux fois le salaire minimum en sont exclus. De même, la loi est silencieuse au Québec (et au Canada) quant aux formes de protection sociale qui pourraient être accordées aux travailleurs indépendants. Leur activité continue d'obéir au découpage classique entre contrat de travail et contrat d'entreprise, si bien que toute la charge financière de la protection repose sur leurs épaules. Mais, dans la réalité, une grande partie de

ces travailleurs indépendants sont bien souvent seuls (c'est-à-dire qu'ils n'emploient pas de salariés) et vivent sous la dépendance d'un entrepreneur donneur d'ordres – alors que, paradoxalement, des cadres travaillant sur des projets ont une grande autonomie dans l'exécution de leur travail, mais bénéficient en tant que salariés de protections collectives.

> Cette interface que l'on qualifie de « zone grise » est pourtant restée en marge d'une quelconque intervention des politiques du travail. Or, si l'on compare le revenu familial des travailleurs indépendants avec celui des salariés, on constate que le ratio de pauvreté est, dans toutes les situations, plus élevé chez les travailleurs indépendants (Coiquaud, 2013, p. 319, citant Chaykowski, 2005, p. 38).

Grâce à une recherche menée auprès de 60 personnes ayant le travail indépendant pour occupation principale, D'Amours (2009, p. 112) montre que « 43 % des répondants (26 sur 60) disposent d'un très faible revenu. Pour la vaste majorité toutefois, la précarité du revenu est aggravée par l'omniprésence du risque, surtout celui de sous-emploi et de la maladie ». En fait, les travailleurs indépendants qui s'en sortent correctement sont ceux qui bénéficient d'un régime de protection sociale par l'entremise de leur conjoint, mais ils ne forment qu'une minorité des travailleurs indépendants (D'Amours, 2009 ; Chaykowski, 2005).

Encore une fois, ce sont les femmes qui forment le gros des troupes de travailleurs indépendants pauvres. Mais, pour la plupart des répondants de la recherche menée par D'Amours (2009), leur activité n'engendre pas suffisamment de revenus pour se protéger en cas de perte d'activité plus de quelques mois. Le risque de tomber malade est leur hantise commune. Et leur engagement, dans un travail où règne « l'insécurité permanente » et qui demande en même temps une « disponibilité permanente », ne leur permet pas de prétendre à des retraites substantielles. « Le développement du travail indépendant hors de toute forme de socialisation du risque apparaît comme l'une des manifestations de la remarchandisation du travail » (*ibid.*, p. 118). On peut dire qu'il fournit à ce titre un observatoire privilégié des mutations sur le marché du travail, entre autres de l'affaiblissement des régulations ainsi que de la « délégitimation » de nombres de modalités de protection contre les risques qui avaient été mis en place dans le cadre de l'État-providence (Ulysse, 2006, p. 76, se référant à D'Amours, 2003).

3.8. Le non-encadrement des agences de travail temporaire

Autre problème au sujet duquel la loi, au Québec, est étrangement silencieuse, comme le souligne Coiquaud (2013) : celui du recours à des agences de travail temporaire[4]. Pourtant, il favorise le non-respect ou le contournement du principe d'égalité de traitement (Bernier, 2013 ; Coiquaud, 2013). C'est dans ce cas que le ratio d'inégalité salariale est le plus élevé ; 40 % contre 28 % pour le travail saisonnier et 24 % pour le travail occasionnel (Galarneau, 2005). Obtenir la réglementation des agences de travail temporaire est l'un des principaux chevaux de bataille des organismes communautaires qui œuvrent à la défense des travailleuses et des travailleurs non syndiqués au Québec. Trois d'entre eux, Au bas de l'échelle (ABE), le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et la Fédération des femmes du Québec (FFQ), ont remis en 2007 un rapport sur les pratiques contractuelles de l'industrie du placement temporaire ; leur mobilisation et celle du Centre des travailleuses et travailleurs immigrants (CTI) ont permis de rendre publiques des pratiques illégales mais non sanctionnées, comme celle de faire signer des clauses spécifiques à l'embauche, qui empêche le salarié d'agence de postuler à un emploi permanent dans l'entreprise cliente de l'agence, ou l'oblige à rembourser des pénalités (jusqu'à 200 $ par jour !) ou les frais de formation s'il la quitte (encadré 3.1).

Encadré 3.1. – Madame Mammou, ou les clauses abusives des agences de location de main-d'œuvre

Un cas de travailleuse d'agence de location de main-d'œuvre. Femme monoparentale, originaire du Maghreb, M. a signé un contrat avec une agence de location de main-d'œuvre pour obtenir du travail dans les caisses populaires comme temporaire et, espère-t-elle, un emploi permanent, éventuellement.

L'agence lui impose de suivre une formation pendant deux semaines. La première semaine de formation se tient dans les bureaux de l'agence et consiste à lui expliquer les différentes tâches, codes et responsabilités d'une agente de services aux membres au sein d'une caisse populaire. La deuxième semaine de formation se passe sur les lieux d'une caisse populaire et M. effectue les tâches sous supervision d'une employée de l'agence. Les deux semaines de formation sont payées au salaire minimum, ce qui respecte la Loi sur les normes du travail.

4. La plupart des autres provinces du Canada disposent d'une réglementation minimale, prévoyant l'obtention d'un permis d'exploitation par l'agence. L'Ontario a en outre limité la possibilité des agences d'exercer une pression sur les salariés pour les empêcher d'accepter des emplois dans l'entreprise utilisatrice (ABE, 2013).

Ensuite, l'agence l'envoie effectuer du travail temporaire pour quelques heures au sein de différentes caisses. La première semaine, elle accumule une vingtaine d'heures de travail à 13,25 $ l'heure. Les semaines subséquentes, elle obtient 15, 12 et 18 heures de travail. Ce qui est nettement insuffisant pour faire vivre ses deux enfants et elle-même. Elle communique avec l'agence pour obtenir plus d'heures de travail, mais celle-ci lui répond que les heures sont variables et qu'elle ne peut garantir le temps plein. On lui rappelle également qu'elle a signé un contrat par lequel elle doit fournir un minimum de 750 heures de travail avant de mettre fin à son contrat avec l'agence, faut de quoi elle devra rembourser les frais de la formation reçue. Le montant réclamé est de 1 000 $ par semaine de formation, soit 2 000 $.

M. se sent coincée. Elle communique avec nous. Malgré les conseils que nous lui donnons (donner sa démission à l'agence en spécifiant par écrit qu'elle est obligée de le faire parce qu'elle ne peut pas gagner sa vie avec le travail fourni, se trouver un autre travail, ne pas rembourser l'agence parce qu'elle a le droit de gagner sa vie), M. a trop peur des poursuites et prend une entente de remboursement avec l'agence. Elle se trouve un travail comme caissière dans une grande surface au salaire minimum. Malgré ses 40 heures de travail par semaine, ses revenus sont insuffisants pour sortir de la pauvreté ; de plus, elle doit rembourser 200 $ par mois à l'agence. Elle a très hâte d'en finir avec cette dette.

Au bas de l'échelle

Il y a dix ans déjà, en 2003, le rapport Bernier (Bernier, Vallée et Jobin, 2003) soulevait cinq types de problèmes causés par la non-réglementation, dont, outre ceux déjà cités, celui relatif au marchandage de la main-d'œuvre (soit le fait d'utiliser un tiers, qui est l'agence de travail temporaire, pour faire travailler quelqu'un sur un emploi permanent dans son entreprise, sans être l'employeur officiel) et celui de la dilution des responsabilités à titre d'employeur : agences et entreprises clientes se renvoient en effet la balle en cas de problèmes, comme des heures supplémentaires non payées ou des congés non accordés.

Et les problèmes peuvent être encore plus graves, puisque rien n'empêche, contrairement à la législation en France et dans d'autres pays de l'Union européenne par exemple, qu'un salarié d'agence de travail temporaire soit engagé pour effectuer « des travaux particulièrement dangereux ou nécessitant un suivi médical » (Bernier, 2013, p. 204). Les organismes communautaires, comme les juristes, réclament notamment que l'agence et l'entreprise cliente soient identifiés systématiquement comme coresponsables de la main-d'œuvre employée. Mais dix ans plus tard, le rapport Bernier ne s'est toujours pas traduit par des mesures légales.

3.9. La fragmentation de la production entre de multiples acteurs

Le recours accru aux agences de location de main-d'œuvre[5], le développement du travail indépendant et des formes atypiques d'emploi s'inscrivent dans une réorganisation des modes de production que l'on peut qualifier de « fragmentation productive » (Boivin, 2012a), où la figure de l'employeur légal se détache de celui qui détermine les conditions de travail. Cela est facilité par le recours à la sous-traitance et la financiarisation des activités économiques, qui entraînent la multiplication de petites unités de production : elles ont l'odeur et la couleur de petites entreprises sauf qu'elles sont reliées à des conglomérats qui fixent les objectifs à atteindre (Silver, 2003 ; Commission du droit de l'Ontario, 2012).

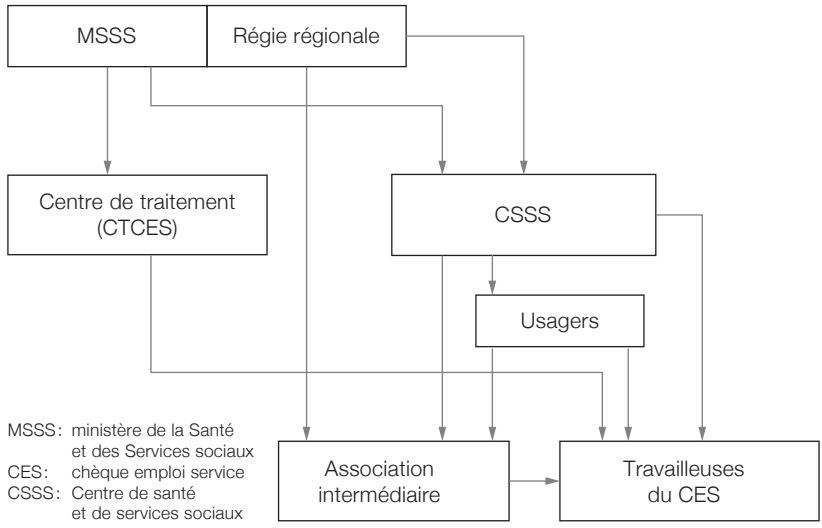
Or la loi continue de fonctionner en se référant au modèle de la relation salariale fordiste, c'est-à-dire de l'emploi permanent à temps plein dans un même lieu et pour une même personne morale, si bien qu'employeur et salarié sont parfaitement définis et repérables. Mais, dans le nouveau modèle organisationnel, où l'entrepreneur peut avoir recours à une multitude de tiers pour faire exécuter le travail sur les lieux de l'entreprise ou en dehors, « la vulnérabilité de la situation du travailleur tient au lien "atypique" qui l'unit à celui qui fournit le travail » (Lippel, Bernstein et Messing, 2004, p. 3, cités dans Vallée, 2005, p. 13). Tant la « sécurité physique que la sécurité économique du travailleur peuvent en être altérées » (Vallée, 2005, p. 13).

La pratique de fragmentation productive n'est pas réservée au secteur privé lucratif. Elle est particulièrement répandue dans le secteur des soins de santé et de services aux particuliers, où l'administration publique est le principal employeur ou donneur d'ordres. Dans le cas des services d'aide à domicile, on peut parler de l'organisation de « réseaux de production » formés par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), la régie régionale (les donneurs d'ordres), le Centre de traitement du chèque emploi service (CES), les producteurs du service – le Centre de santé et de services sociaux (CSSS), l'agence de location de personnel, les entreprises d'économie sociale et le personnel embauché dans le cadre du programme CES (figure 3.3).

5. « Des entreprises utilisatrices se cachent derrière des agences (agences paravents, agences à deux têtes, agences frauduleuses) pour contourner les lois du travail sans en subir les conséquences » (ABE, 2013, p. 9). Pour une analyse de ce phénomène, voir Tonnancour et Vallée, 2009.

FIGURE 3.3.

Dynamique de pouvoir dans les réseaux de production et effets. L'exemple du recours au chèque emploi service



Devinette : D'après les nombreuses flèchent qui atteignent les travailleuses des services à domicile dans le cadre du programme du chèque emploi service (CES), à quel organisme doivent-elles adresser leurs revendications concernant l'amélioration de leurs conditions de travail et de rémunération ?
Source : Boivin, 2012a.

En définitive, on a une aide à domicile, dont les conditions de travail sont dégradées, et une personne âgée en perte d'autonomie, qui peut être parfois handicapée ou atteinte d'Alzheimer, mais qui est censée encadrer l'aide puisqu'elle est officiellement l'employeur. Rien d'étonnant à ce qu'on ait assisté à des mobilisations conjointes des associations d'usagers et des travailleuses (Boivin, 2012a). La Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) s'est aussi beaucoup mobilisée contre le recours aux infirmières à travers les agences privées de travail temporaire (Boivin, 2012b). Celles-ci ont empoché, en 2009-2010, 230 millions de dollars sur les 425 millions versés pour l'ensemble des catégories d'emplois (*ibid.*).

3.10. La discrimination systémique envers les travailleuses et les travailleurs migrants temporaires

Pour contrer les pénuries d'aides familiales résultant de ces conditions de travail, il existe un programme fédéral de migration temporaire (le programme des aides familiales résidentes, ou PAFR), qui fait particulièrement appel aux femmes en provenance des Philippines. On s'imagine immédiatement qu'on a affaire là à des femmes faiblement scolarisées, etc. Pas du tout :

> le programme fédéral fixe plusieurs conditions d'admissibilité dont celle d'avoir l'équivalent des études secondaires au Canada, de posséder une expérience de travail dans le domaine, de lire et de comprendre l'anglais ou le français, d'être en bonne santé et de ne pas avoir de dossier criminel (Coiquaud, 2013, p. 10).

Les modalités de travail de l'aide familiale sont aussi très strictes :

> Elle se doit de travailler et de vivre dans la résidence privée de l'employeur dont le nom est inscrit sur son permis de travail, pendant 24 mois ou en effectuant 3 900 heures sur une période de quatre ans et ce, même dans l'hypothèse où elle changerait d'employeur. Pendant ce laps de temps la travailleuse ne peut ni travailler ailleurs ni entreprendre des études postsecondaires (*ibid*.).

Comme le résume Coiquaud, la loi se transforme en « corset de précarité » (Coiquaud, 2013, p. 10). Faire tomber l'obligation de résidence apparaît comme une condition minimale pour réduire les possibilités d'abus.

Les autres programmes de travail temporaires – programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) et programme des travailleurs étrangers et temporaires peu spécialisés (PTET-PS) – organisent tout autant les dénis de droits sociaux et collectifs.

> Le travailleur agricole migrant ne doit « travailler pour aucune autre personne [lire l'employeur] sans l'approbation de Ressources humaines et Développement social Canada, du représentant du gouvernement et de l'employeur et "habiter à l'endroit fixé" par ces mêmes parties […] Le travail agricole saisonnier est un travail dur, long, pénible, dangereux et faiblement rémunéré » (Boucher et Noiseux, 2014, p. 84, citant RHDSC, 2008a et 2008b).

Or, « l'accès aux régimes publics de protection sociale est également limité » (Boucher et Noiseux, 2014, p. 85). En outre, l'exercice de ces droits se révèle en pratique difficile en raison de la barrière linguistique et de la désinformation des travailleurs migrants temporaires quant à leurs droits (Boucher et Noiseux, 2014 ; Soussi, 2014).

« Il arrive aussi que le salaire indiqué au contrat ne soit pas respecté ou que certains avantages sociaux ne soient pas payés », précise de son côté le CCLP (2013, p. 39), qui fait remarquer que faire respecter ses droits apparaît comme une gageure, du moins d'une façon individuelle :

> Même si en principe les personnes sont couvertes par les normes minimales du travail, il est difficile et même hasardeux pour elles d'exiger quoi que ce soit ou de porter plainte, car si le contrat est rompu, elles perdent leur droit de séjour au pays. Le fait que la loi ne prévoit pas de mesures pour pallier ces situations crée un contexte favorable aux abus (*ibid.*).

La situation est similaire dans tout le Canada : « Des centaines de milliers de travailleurs étrangers entrent chaque année au Canada par la voie de contrats qui les tiennent entièrement captifs de leur employeur, que ce soit McDonald's, la buanderie Paranet de Québec ou encore le producteur Olymel, en Alberta » (Montpetit, 2012). Comme le souligne la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, les travailleurs migrants temporaires sont victimes de discriminations systémiques qui les obligent à accepter des conditions de travail dégradées.

On comptait 29 025 travailleurs dans le cadre du PTAS en 2012, 38 608 aides familiales en 2009 et près de 40 000 pour le programme de travailleurs peu spécialisés (PTET-PS) en 2009 (Soussi, 2014). Dès 2008, le nombre de travailleurs temporaires étrangers admis dans la même année a dépassé le nombre de résidents permanents (Boucher et Noiseux, 2014). La hausse a été particulièrement forte pour le PTET-PS, qui permet d'engager des travailleurs qualifiés (monteurs de lignes, opérateurs et techniciens en électricité et dans les télécommunications) pour remplir des postes qui étaient pourvus par une main-d'œuvre locale « issue de structures de formation professionnelle locale, comme les DEP et les DEC, mais dont les conditions de travail et de rémunération répondent aux normes québécoises » (Soussi, 2014, p. 145-146). Le PTET-PS permet aussi de mettre en concurrence les travailleurs migrants temporaires de différents pays, par exemple en faisant venir des travailleurs agricoles guatémaltèques alors que des travailleurs mexicains viennent par le PTAS (Roberge, 2011).

Par ailleurs, avec le développement de ces trois programmes,

> les agences privées de recrutement se sont multipliées […] Au Québec, ce rôle est clairement dévolu au fameux FERME [qui est une association d'employeurs dans l'agriculture]. Nombre d'agences privées s'activent également dans le cadre du programme des aides familiales résidentes [le seul des trois programmes de travail temporaire qui peut donner accès au statut de résident], exigeant pour le processus de recrutement des frais considérés comme exhorbitants par des travailleuses souvent désillusionnées par leurs conditions de rémunération à leur arrivée au Canada, obligées qu'elles sont de rembourser la dette contractée auprès de ces agences (Soussi, 2014, p. 149, se référant au BIT, 2010).

3.11. Le maigre bilan des programmes d'accès à l'égalité et les responsabilités des employeurs

Les travailleurs immigrants résidents permanents sont de leur côté en butte à la non-reconnaissance des diplômes acquis hors Québec et Canada, ce qui les fragilise aussi énomément (encadré 3.2). Mais il n'y a pas d'action prévue spécifiquement à leur endroit, notamment dans les programmes d'accès à l'égalité (PAE) au Québec. Ces programmes ont été adoptés en 1985 (tandis que le fédéral se dotait de la Loi sur l'équité en matière d'emploi) pour combattre les discriminations systémiques affectant quatre groupes cibles : les femmes, les minorités visibles (définies non pas en termes essentialistes, mais comme dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi qui sert à collecter des données par Statistique Canada), les Autochtones et les personnes handicapées. Ils peuvent cependant être un moyen d'action vis-à-vis des immigrants, car, au Québec, plus de 83 % de la population active des minorités visibles est constituée d'immigrés (Chicha et Charest, 2013, se référant à Statistique Canada, 2006).

Encadré 3.2. – La déqualification des immigrants s'aggrave

Les nouveaux immigrants présentent des niveaux de scolarité nettement supérieurs aux Canadiens de naissance. Au Canada, sur un total de plus d'un million d'immigrants récents comptabilisés en 2006[1], une majorité (51 %) détenait un diplôme universitaire contre 19 % de la population canadienne[2]. En 2008, Galarneau et Morissette rappellent avec d'autres auteurs que les situations en emploi des immigrants contredisent pourtant les bénéfices que les titres scolaires devaient leur apporter. Ils apparaissent en effet parmi les groupes les plus concernés par la déqualification professionnelle et la pauvreté en emploi. Les immigrants diplômés de l'université occupent ainsi de plus en plus de postes à faible scolarité et peu payés, tels que vendeurs, camionneurs, caissiers ou chauffeurs de taxi.

Si la faible reconnaissance de leurs diplômes explique en partie cette situation, on retient aussi leur arrivée récente au Canada, le manque d'information sur les marchés du travail ainsi que la faiblesse du réseau social. Or, si dans les années 1990, les immigrants récents parvenaient à améliorer leur situation en emploi avec le temps, cela n'était plus si certain en 2006, la proportion de sous-employés augmentant considérablement chez les immigrants de plus longue date, selon les auteurs (Galarneau et Morissette, 2008). Les difficultés des immigrants ne sont donc plus nécessairement temporaires.

Des barrières multiples à la reconnaissance professionnelle

Pour expliquer cette détérioration, Galarneau et Morissette (2008) observent un changement de profil des immigrants qui arrivent de plus en plus diplômés

et de plus en plus expérimentés, augmentant la concurrence pour les postes à haut niveau de compétence ainsi que les risques d'être sous-employés.

De plus, la langue maternelle autre que le français ou l'anglais, le pays d'origine dont les niveaux d'enseignement sont méconnus des employeurs et l'appartenance à une minorité visible expliquent en partie la détérioration des situations en emploi des hommes immigrants de longue date et presque entièrement celle qui concerne leurs homologues féminines[3]. Ces dernières sont d'ailleurs les plus affectées par l'accroissement du taux de leur représentation au sein des professions de faible scolarité, cela s'expliquant aussi par le fait que leurs domaines de spécialisation offrent moins de débouchés que ceux des hommes, qui sont plus nombreux dans des professions valorisées et protégées.

Cela dit, on note une augmentation générale du taux de déqualification chez les immigrants diplômés des professions réglementées, telles que la médecine ou l'ingénierie. Pour ces professions, la non-reconnaissance systématique des diplômes et le processus d'accréditation qui en découle empêchent durablement les immigrants de trouver un emploi correspondant à leur niveau de scolarité.

En 2006, si les immigrants de longue date étaient encore relativement protégés du sous-emploi, ils rejoignaient de plus en plus les taux de déqualification des immigrants récents.

Le travail indépendant n'est pas une porte de sortie

Nombre d'immigrants déçus par le manque d'opportunités d'emplois correspondant à leur niveau d'étude se tournent vers le travail indépendant (Hou et Wang, 2011). Cette forme d'emploi concernait ainsi 19 % de l'ensemble des immigrants à la fin des années 2000 et parmi eux, 33 % s'y étaient engagés en raison de l'impossibilité de trouver des emplois rémunérés acceptables, la proportion atteignant 40 % pour les immigrants récents. Nombre d'auteurs corroborent ainsi le phénomène de « poussée » des immigrants vers le travail indépendant à cause des difficultés rencontrées sur le marché de l'emploi rémunéré, telles que les faibles rendements de travail, le chômage, les obstacles linguistiques et la discrimination (Abada, Hou et Lu, 2012).

Mais le travail indépendant est aussi marqué par la précarité pour nombre d'immigrants et n'apporte pas toujours les revenus escomptés. D'ailleurs, en 2005, de plus grandes difficultés de tirer des gains élevés d'un travail indépendant avaient déjà fait diminuer son attrait pour les générations des enfants d'immigrants en comparaison de la génération de leurs parents 25 ans plus tôt (Abada, Hou et Lu, 2012). Les espoirs fondés sur l'auto-entrepreneuriat comme solution à la précarité des marchés du travail semblent avoir déçu massivement.

La participation des immigrants au marché du travail masque leur précarité en emploi

Malgré la situation alarmante des immigrants sur le marché du travail documentée par plusieurs auteurs, certaines études se montrent au contraire optimistes. Ainsi, au regard de la durée de résidence des immigrants et de leur niveau d'études, Kilolo-Malambwe (2011, p. 18) donne un portrait statistique « pas aussi sombre » de leur participation au marché du travail. L'auteur observe qu'avec un temps de résidence plus long et un niveau de scolarité plus élevé, les immigrants ont plus de chances de se trouver un emploi.

Mais les variables retenues par cet auteur ne permettent pas de connaître les types d'emplois occupés par rapport au degré de qualification des personnes. Par conséquent, si les immigrants les plus diplômés sortent plus facilement du chômage que ceux peu qualifiés, cela ne nous dit pas à quel prix. Autrement dit, cela ne nous dit pas s'ils ont été intégrés dans des emplois correspondant à leur niveau d'étude, si leurs emplois étaient de qualité ou bien rémunérés. Ne considérant pas la qualité des emplois, l'auteur conclut que plus on est diplômé, plus on a de chances d'être en emploi ; il aboutit donc au même résultat que l'on trouve pour la population active en général, à savoir que « le taux d'emploi augmente avec le niveau de scolarité » (Statistique Canada, 2013a, p. 7). Était-il nécessaire de refaire l'étude pour les immigrants, alors que leur problème spécifique est la déqualification ?

Loïc Malhaire, GIREPS

1. Sont compris ici les immigrants reçus comme résidents permanents ou citoyens et qui ont immigré entre 2001 et 2006, année du recensement. Voir Statistique Canada, <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/hlt/97-557/T403-fra.cfm ?Lang=F&T=403&GH=4&SC=1&S=99&O=A>, consulté le 18 juillet 2013.

2. Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2013, <http://www4.rhdcc.gc.ca/.3nd.3c.1t.4r@-fra.jsp ?iid=29>, consulté le 18 juillet 2013.

3. Ces facteurs ne sont pas nécessairement cumulés chez une même personne. Des femmes qui ont immigré au Canada depuis plus de 10 ans et possèdent très bien la langue anglaise sont toujours dans des emplois déqualifiés ou sans rapport avec leur qualification (Access Alliance, 2014).

Mais le bilan de ces PAE est globalement très faible, pour plusieurs raisons : juxtaposition d'une multitude de programmes (volontaires, imposés par le Tribunal des droits de la personne, propres au secteur de la construction, etc.), dont les « modalités et critères d'applications » sont différents et complexifient la réappropriation et la mise en œuvre des programmes ; mythes et préjugés tenaces, notamment sur la notion de discrimination positive, qui « discréditent ainsi cette politique auprès d'une large fraction de la population, incluant les membres des groupes cibles » (Chicha et Charest, 2013, p. 8) ; effectifs trop limités de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse ; enfin, l'absence de

sanctions, même quand des entreprises ne procèdent pas aux actions recommandées, voire empochent les subventions sans appliquer le programme prévu (Chicha et Charest, 2013, p. 8). Par ailleurs, en 2012, les contrats fédéraux ont été soustraits par une modification législative des exigences de la loi, ce qui signifie que les entreprises sous-traitantes n'y sont plus assujetties.

Un autre facteur important du manque d'envergure des PAE tient dans un contresens méthodologique sur la façon d'évaluer le bassin disponible de compétences parmi les populations cibles. On se base sur le recensement au Canada, qui comptabilise comme vendeurs, manœuvres, caissiers, etc., donc comme peu qualifiées des personnes, immigrantes notamment, qui ont des diplômes postsecondaires ou universitaires, mais qui n'ont pu occuper d'emploi correspondant à leur diplôme. Naturellement, on diminue ainsi le taux de personnes diplômées parmi les groupes cibles des PAE, qui pourraient pourtant occuper les emplois qualifiés. « En bref, le calcul du "taux de disponibilité" ne reconnaît pas le fait que les membres des groupes cibles occupent des emplois bien en dessous de leurs qualifications, en raison de la discrimination systémique » (Chicha et Charest, 2013, p. 72).

Mais « la cause principale du peu de succès des PAE » est « l'absence de convergence » dans la vision et les actions des principaux acteurs :

> Les actions des gouvernements successifs témoignent d'un engagement hésitant [...] marqué par un discours vers le concept managérial de gestion de la diversité axé sur la rentabilité économique. Quant aux employeurs, acteurs majeurs du marché du travail, ils témoignent d'une force d'inertie surprenante. D'une part, ils ne reconnaissent pas la présence de préjugés et de stéréotypes dans le milieu de travail. D'autre part, ils ne réalisent pas que leurs pratiques de gestion des ressources humaines concourent à maintenir la faible présence des membres des groupes cibles dans les emplois dont ils ont été traditionnellement exclus (Chicha et Charest, 2013, p. 8-9).

Si le bilan des PAE établi par ces auteurs est maigre, au moins leur évaluation permet-elle de faire ressortir le rôle des employeurs et de leur système de gestion des ressources humaines qui se révèle « déterminant » dans la reproduction des inégalités systémiques sur le marché du travail : « De nombreuses pratiques en matière de gestion des ressources humaines ont été historiquement conçues en fonction d'une main-d'œuvre majoritairement homogène, composée d'hommes blancs, non immigrés et sans handicap. Elles ont pour effet de désavantager les candidats des groupes cibles » (Chicha et Charest, 2013, p. 26).

3.12. Des pratiques de recrutement entretenant les inégalités et les discriminations

Pour donner un exemple de telles pratiques de recrutement, les tests sont conçus en fonction du personnel majoritairement présent dans l'entreprise, et ce, dans l'objectif de recruter un même profil, comme l'explique une gestionnaire (cité dans Chicha et Charest, 2013, p. 84) : « On choisit un nombre X de représentants qui ont eu du succès dans leur poste ; ça donne une espèce d'évaluation de différents traits de caractère ou traits de personnalité, puis ça résume aussi les prédicteurs de succès. » La « grande homogénéité des milieux de travail » (Chicha et Charest, 2013, p. 27) s'explique également par la teneur des offres d'emplois, au sujet desquelles on vérifie peu que les exigences correspondent vraiment aux nécessités.

La sélectivité du recrutement repose aussi sur le nom, et ce sont ceux de consonance africaine qui seront le plus souvent placés sous la pile. La sélectivité est renforcée quand les employeurs font appel à des agences privées pour obtenir du personnel temporaire : « certains employeurs nous ont mentionné que ces agences faisaient parfois une discrimination directe en leur demandant ouvertement s'ils étaient prêts à embaucher des femmes [et de même d'ailleurs] pour les personnes membres des minorités visibles ou des personnes issues de l'immigration » (Chicha et Charest, 2013, p. 84).

3.13. Les femmes toujours concentrées dans quelques métiers

En matière d'égalité de genre, les avancées sont plus substantielles que pour les autres groupes cibles, mais elles sont fragiles et limitées, même et surtout en matière d'équité salariale, par la toujours grande concentration des femmes dans quelques activités professionnelles (Legault, 2001 ; Déom et Beaumont, 2008 ; Beeman, 2011 ; Chicha et Charest, 2013). En 2005, sur 147 professions, 41,3 % des femmes se retrouvaient dans les 10 principales professions féminines comparativement à 29,4 % des hommes pour les 10 principales professions masculines (Rose et Beeman, 2011). Secrétaire, éducatrice et aide-éducatrice de la petite enfance, infirmière diplômée, commis de bureau, enseignante primaire et préscolaire, caissière, commis à la comptabilité, aide-infirmière, aide-soignante et préposée aux bénéficiaires, vendeuse, sont des professions où le taux de femmes dépasse les 80 %. Or « le salaire moyen d'une profession est inversement relié au degré de concentration des femmes dans cette profession » (Chicha, 2002, cité dans Déom et Beaumont, 2008, p. 81). Mais les années passent et la situation n'évolue pas, alors que les raisons de cette « ségrégation professionnnelle » (Chicha et Charest, 2013, p. 16) sont exhaustivement connues depuis le *Rapport d'enquête sur l'intégration des femmes dans des secteurs*

d'emploi non traditionnellement féminins, publié par Legault (2001). D'autres recherches (Clerc, 2007, cité dans Beeman, 2011, p. 44) ont surtout permis de confirmer les facteurs de succès de l'intégration des femmes dans des métiers dits masculins, et les obstacles à surmonter, qui sont essentiellement au nombre de trois : l'attitude des collègues masculins[6], l'attitude des femmes elles-mêmes et, toujours, l'attitude de l'entreprise et sa gestion des ressources humaines (Beeman, 2011, p. 43-44).

Un rapport du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, ou CIAFT, (Beeman, 2011) indique :

> Une étude d'Emploi-Québec effectuée auprès de femmes ayant suivi une formation subventionnée par Emploi-Québec a révélé que parmi les femmes qui ont été formées pour occuper un emploi non traditionnel et qui cherchaient un emploi au moment du sondage (144 femmes sur 531 femmes sondées), 67 % disaient avoir des difficultés dans leur recherche d'emploi. « La principale difficulté rencontrée a trait au sexisme (les employeurs n'engagent pas de femmes (42 %) suivi de loin par le manque d'expérience (25 %) (Faucher, 2004, p. 34). » (Beeman, 2011, p. 47-48).

Dans le renforcement des préjugés et stéréotypes envers les femmes et leurs difficultés plus grandes à rester dans les emplois de professions dites masculines, il faut souligner le rôle des journées extensives de travail, qui ne tiennent pas compte des contraintes familiales, comme les horaires variables et les heures supplémentaires sans préavis.

Enfin, alors que le mouvement syndical s'est toujours prononcé en faveur de l'égalité en en relayant les valeurs et en appuyant leur application dans des politiques précises (Legault, 2006, cité dans Chicha et Charest, 2013, p. 89) – comme en témoigne l'appui des centrales syndicales à la mobilisation pour obtenir la Loi sur l'équité salariale (Chicha, 2011, cité dans Chicha et Charest, 2013) –, les directions d'entreprises informent ou consultent rarement les syndicats locaux (cela n'est pas obligatoire dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité). Cette attitude, qui revient à exclure les salariés de la démarche, nuit à l'action, car elle rend les PAE « suspects aux yeux des travailleurs » (Legault, 2006, p. 109, cité dans Chicha et Charest, 2013). Or les données comparatives sur les emplois syndiqués et non syndiqués (tableau 3.3) montrent qu'en général, là où les syndicats sont présents, les salaires et les conditions de travail

6. Il est plus facile pour un homme de faire sa place dans un univers féminin, qui cherche à l'accueillir, que pour une femme de pénétrer un monde (ou univers) professionnel masculin, où elle va être en butte à des hostilités (Couppié et Epiphane, 2008).

sont meilleures, y compris pour les femmes[7]. En revanche, quand on reste ou on retourne à l'individualisation des rémunérations, à travers les primes de marché par exemple, les inégalités repartent à la hausse.

TABLEAU 3.3.

Rémunération hebdomadaire moyenne selon la couverture syndicale et le sexe au Québec et en Ontario, en 2012 ($)

	Non syndiqués	Syndiqués
Québec ensemble	725,77	877,51
Hommes	835,07	942,26
Femmes	614,57	809,81
Ontario, ensemble	827,13	1044,25
Hommes	951,09	1127,83
Femmes	702,59	964,78

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2012 ; adaptation de l'ISQ.

TABLEAU 3.4.

Taux de syndicalisation selon le secteur, public ou privé, et selon le sexe au Québec, de 1997 à 2012 (%)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total																
Secteur public	81,5	79,9	80,5	80,1	81,3	81,9	81,4	81,9	80,9	82,1	81,5	81,0	82,2	82,4	81,4	81,2
Secteur privé	28,4	27,4	27,0	27,6	27,6	27,7	28,4	26,7	27,1	27,1	26,3	26,2	26,1	25,1	25,3	26,0

(*suite*)

7. Cela n'a pas empêché de voir des cas de convention collective où les syndicats locaux ont accepté des inégalités de traitement liés à la date d'embauche – ce qu'on a appelé les clauses « orphelins ». À la fin des années 1990, les centrales syndicales québécoises ont participé au débat public sur le projet de loi à ce sujet et se sont positionnées, soit en s'opposant à l'existence de telles clauses, soit en considérant acceptables des clauses temporaires de disparités de traitement en fonction de la date d'embauche. C'est cette dernière position que la loi a retenue.

TABLEAU 3.4. (*suite*)

Hommes																
Secteur public	79,7	78,0	78,2	78,0	79,2	79,4	78,8	79,6	78,0	78,5	78,4	79,4	79,2	79,4	78,5	78,2
Secteur privé	34,4	33,1	32,7	34,0	33,1	33,9	34,8	32,7	33,3	33,2	32,6	31,6	31,5	30,6	30,9	31,9
Femmes																
Secteur public	83,0	81,4	82,3	81,7	82,9	83,6	83,2	83,5	82,9	84,5	83,6	82	84,1	84,2	83,2	82,9
Secteur privé	20,8	20,2	19,8	19,4	20,8	19,8	20,4	19,3	19,5	19,5	19	19,7	19,9	18,7	18,6	18,7

Note : Le nombre et la part d'emplois syndiqués ou non syndiqués concernent les employés seulement. Les travailleurs autonomes sont exclus. Rappelons également que le taux de syndicalisation au Québec, tous secteurs confondus, est de 39,9 % en 2012. La baisse par rapport à 1997 (41,5 %) provient du secteur privé.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2012 ; adaptation de l'ISQ.

TABLEAU 3.5.

Taux de syndicalisation selon le secteur, public ou privé, et selon le sexe en Ontario, de 1997 à 2012 (%)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total																
Secteur public	69,7	68,8	69,3	68,6	70,1	70,6	71,2	70,7	71,6	70,8	70,5	70,8	70,4	70,7	69,5	71,1
Secteur privé	19,2	19,2	17,7	18,1	17,6	17,4	17,8	16,7	17,5	16,6	16,6	15,4	15,0	14,9	14,9	15,3
Hommes																
Secteur public	71,9	70,9	69,1	68,6	70,5	69,6	71,0	69,9	72,0	71,6	69,9	71,2	69,6	70,2	69,3	71,8
Secteur privé	23,8	24,0	21,9	22,2	22,0	21,0	21,8	20,4	21,2	20,1	19,7	18,8	17,3	17,5	17,4	18,0
Femmes																
Secteur public	68,0	67,4	69,4	68,5	69,8	71,2	71,3	71,2	71,4	70,2	70,9	70,6	71,0	71,0	69,7	70,7
Secteur privé	13,7	13,4	12,6	13,2	12,4	13,1	13,1	12,5	13,2	12,5	13,1	11,5	12,5	12,0	12,1	12,3

Note : Le nombre et la part d'emplois syndiqués ou non syndiqués concernent les employés seulement. Les travailleurs autonomes sont exclus. Rappelons également que le taux de syndicalisation en Ontario, tous secteurs confondus, est de 28,2 % en 2012. La baisse par rapport à 1997 (29,9 %) provient du secteur privé.
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2012 ; adaptation de l'ISQ.

3.14. Des employeurs et la législation contre le droit d'association et de représentation collective

Mais les syndicats et l'action collective des travailleuses et des travailleurs ne sont pas encouragés, bien au contraire. On voit ainsi des entreprises qui paient au salaire minimum, comme Walmart et Couche-Tard, s'ingénier à briser la résistance collective à la dégradation de l'emploi (voir Larche, 2012), notamment en fermant des magasins ou dépanneurs qui ont obtenu l'accréditation syndicale (voir au sujet des pratiques de Walmart, Desjardins, 2013b). À côté de ces exemples marquants, il y a toutes les stratégies de réorganisation de la production, qui consiste par exemple à externaliser des activités qui ne sont pas considérées comme faisant partie du cœur de l'entreprise. En fait, on se déleste des activités qui engendrent moins de valeur ajoutée. Cela s'appelle la *lean production* et renvoie aux phénomènes de fragmentation productive décrits précédemment. En même temps, on contourne les syndicats et on supprime des emplois qui renaissent ailleurs, dans des entreprises de services, mais sans les rémunérations ni les avantages extra salariaux qui avaient été négociés dans le secteur d'activité où ils s'exerçaient.

On peut dire aussi que la loi exclut de la représentation collective des franges de travailleurs (Coiquaud, 2013). L'exemple le plus connu en la matière est sans doute celui des éducatrices en milieu familial. « Leurs conditions de travail sont caractérisées par de longues heures de travail sans contact avec d'autres adultes, l'absence de répit et le manque de soutien » (Cox, 2005, cité dans Coiquaud, 2013, p. 323). Mais alors que les éducatrices des centres de la petite enfance (CPE) se sont organisées et syndiquées pour obtenir une convention collective et améliorer leur rémunération, les éducatrices ou responsables d'un service de garde en milieu familial (RSG) en ont été exclues parce qu'elles ont été considérées par la loi adoptée en 2005 comme des travailleuses indépendantes. Elles ont été, par conséquent, privées du droit à la représentation collective. La loi a eu en outre pour effet de réduire de moitié le budget alloué aux CPE pour la garde en milieu familial (Boucher et Noiseux, 2014). Elles sont 15 000 en 2012 avec ce statut et nombre d'entre elles se sont battues par la voie légale pour obtenir leur reconnaissance syndicale : deux plaintes ont été déposées auprès de l'OIT en 2006, qui a « conclu à la violation de la Convention internationale numéro 87 » ; la Cour supérieure du Québec a décidé en octobre 2008 que cette loi « contrevenait substantiellement à la liberté d'association et créait une discrimination fondée sur le sexe ». La loi a été amendée en 2009 et reconnaît à présent « un statut hybride de travailleuse autonome dôtée d'un droit d'association partiellement calqué sur celui du Code du travail » (Coiquaud, 2013, p. 324).

La syndicalisation des travailleurs migrants temporaires fait l'objet dans plusieurs provinces du Canada de plusieurs recours juridiques relativement à des interdictions de syndicalisation (par exemple en Ontario) et après qu'une première convention collective de travailleurs agricoles saisonniers a été signée, grâce aux efforts financiers et matériels du syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC). Au Québec, contrairement à l'Ontario où la Cour suprême a donné raison à la province « de refuser aux travailleurs agricoles le droit à la négociation collective », la Commission des relations du travail a rendu « un jugement favorable à une demande d'accréditation syndicale » (Soussi, 2014, p. 152). En tout cas, avec ces programmes de travail temporaire, c'est la loi canadienne elle-même qui organise le contournement des droits collectifs du travail et des droits sociaux. On peut parler d'institutionnalisation des relations d'emploi dérogatoires au modèle salarial fordiste (Boucher et Noiseux, 2014 ; Soussi, 2014).

Comme l'a montré le spécialiste du syndicalisme québécois J. Rouillard, l'affaiblissement du syndicalisme au cours des dernières décennies contribue à la stagnation des rémunérations et à la croissance des inégalités. Dans un pays comme le Canada où les institutions de négociation collective sont fortement décentralisées, contrairement par exemple à l'Australie, pays avec lequel il partage par ailleurs de « nombreuses caractéristiques », cela favorise un faible encadrement des salaires minimaux et la multiplication des emplois faiblement rémunérés (Larochelle-Côté et Dionne, 2009).

3.15. Portraits en chiffres des travailleuses et travailleurs sur lesquels retombe la remarchandisation du travail

Ce tour d'horizon fait ressortir le rôle, convergent, des pratiques de gestion des entreprises et des politiques publiques qui – à l'exception au Canada des lois et programmes sur l'égalité toutefois peu appliqués et à l'exception au Québec de la Loi sur l'équité salariale et de l'existence (en nombre insuffisant) des CPE – contribuent au développement des bas salaires et à l'accroissement des inégalités, et perpétuent la division sexuelle du travail (Vosko et Clark, 2009). Les politiques publiques jouent un rôle proactif par la transformation des transferts sociaux en crédits d'impôts et primes au travail (fortement dégressives avec le revenu) et ciblés sur les revenus du ménage. Et il en va de même lorsqu'elles ne demandent pas de contrepartie aux entreprises pour les baisses d'impôts consenties[8] ou – comme c'est le cas avec les politiques d'emploi

8. Cinq cent soixante-quinze milliards sont placés par les entreprises sur les marchés financiers et non investis dans l'emploi. Le gouvernement fédéral doit emprunter pour leur avoir consenti les baisses d'impôts qui se confirment non pertinentes pour relancer l'activité (voir Buzzetti, 2013, se référant à une étude du Congrès du travail du Canada).

ou d'activation – lorsqu'elles contribuent à masquer le rôle des entreprises dans les processus de rapprochement de l'offre et de la demande d'emplois (encadré 3.3).

Encadré 3.3. – Activation sans retour à l'emploi

Réduire les allocations et limiter à un bas niveau l'aide sociale conduisent à appauvrir des personnes dont les revenus se situent déjà bien au-dessous du seuil de pauvreté, au nom d'une analyse qui n'a jamais été démontrée jusqu'ici : les personnes, en bon agent rationnel ou *homo œconomicus*, profiteraient des allocations pour arbitrer en faveur du loisir plutôt que du travail. Ces personnes refuseraient d'occuper certains petits emplois qu'elles devraient pourtant accepter pour évoluer sur le marché du travail. L'inactivité ou le chômage serait donc volontaire et non reliée à une insuffisance d'emplois ou à d'autres facteurs, comme la mise en concurrence accrue des travailleurs et les inégalités d'accès à l'emploi qui sont amplifiées par les nouvelles modalités de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises.

Bien qu'on n'ait jamais réussi à prouver que cette activation diminuait le chômage, tous les pays industrialisés ont instauré, à partir des années 1990, des réformes pour activer les chômeurs et les assistés sociaux. Ces réformes ont essentiellement consisté à exiger des contreparties à la perception de l'aide sociale (mener une formation, voire occuper un sous-emploi pour un sous-salaire) et à restreindre les conditions d'accès aux prestations d'assurance-chômage, ainsi que leur taux et leur durée de perception.

Les pays qui ont réduit leur taux de chômage ont en réalité tous bénéficié de meilleures conjonctures économiques, et le Québec n'y fait pas exception. Comme le soulignait J.-R. Sansfaçon (dans *Le Devoir* du 1er mars 2011), le Pacte pour l'emploi lancé en 2008 n'est ni un échec ni un succès : si en 2011, le nombre d'assistés sociaux n'avait diminué que de 3 000 et non de 50 000 comme annoncé avec le Pacte, c'est parce qu'il y avait eu entretemps la récession et des pertes d'emplois. En outre, c'est grâce à la conjoncture économique plus favorable qu'il n'y avait plus, au total, que 484 000 personnes à l'aide sociale au lieu de 794 000 à la fin des années 1990.

La logique de l'activation est de maintenir les allocations basses pour garder une incitation financière à accepter un emploi à un salaire minimum lui-même maintenu bas. Or on n'a jamais relevé de corrélation entre un niveau élevé de minima et un faible retour à l'emploi. En revanche, plusieurs études ont établi des corrélations positives entre un faible niveau de minima et un faible taux de retour à l'emploi (Dufour, Boismenu et Noël, 2003 ; L'Horty, 2004). Par ailleurs, les modèles économétriques utilisés pour justifier l'activation n'expliquent pas non plus pourquoi des personnes à l'aide sociale reprennent des emplois alors qu'elles n'y ont pas intérêt financièrement tandis que d'autres, qui y auraient pourtant intérêt, ne le font pas.

Réduire les minima ne fait qu'accabler un peu plus ces personnes sans leur ouvrir les portes d'un emploi qui n'existe pas. Parallèlement, les coercitions financières ont pour effet pervers de dégrader la norme d'emploi convenable et de favoriser l'essor du travail qui appauvrit. Faute de pouvoir résister, les chômeurs jugés employables par les entreprises se retrouvent en effet obligés d'accepter ces mauvais emplois tandis que les autres vont alterner de petits bouts d'emplois avec des périodes de chômage, se décourager, et être stigmatisés. On assiste ainsi à un nivellement par le bas du marché du travail, comme l'illustre à son tour l'Allemagne : à la suite des restrictions draconiennes apportées à l'assurance-chômage (avec les réformes Hartz de 2005), et alors qu'elle bénéficiait d'un contexte économique pourtant favorable aux créations d'emplois, elle a rejoint l'Amérique du Nord en matière de bas salaires[1].

Enfin, la logique de l'activation fait porter tout le poids de l'ajustement entre l'offre et la demande d'emplois sur les travailleurs, occultant les pratiques des entreprises en matière de recrutement et de gestion du personnel. Or l'employabilité n'est pas une compétence individuelle mais collective : elle dépend des facteurs déjà cités et des ressources apportées à l'accompagnement dans l'emploi et à la mobilité professionnelle, puisqu'il ne s'agit plus seulement d'obtenir un emploi, mais de s'y maintenir ou de pouvoir en changer (Saint-Germain, 2009). C'est en partant de telles prémisses que des initiatives citoyennes comme celle des emplois de solidarité menée à Trois-Rivières (et étudiée par le Centre de recherche sociale appliquée ; voir Saint-Germain, 2014) parviennent à ramener à l'emploi durable des personnes jugées inemployables au regard notamment des critères d'Emploi-Québec (qui a soutenu financièrement l'expérience). Car ces initiatives interviennent aussi à l'encontre des procédures sélectives du marché du travail et favorisent, avec la participation des employeurs, des réaménagements de postes de travail qui permettent aux personnes de s'intégrer.

1. Près d'un quart des travailleurs allemands gagnent désormais un salaire horaire inférieur aux deux tiers du salaire médian ! Voir Gazier, 2013.

On le voit bien, les formes de la pauvreté en emploi ne sont pas uniquement tributaires des fluctuations des gains d'emplois et de la position relative des travailleurs dans la répartition du revenu familial d'emploi. Elles relèvent au contraire d'un ensemble complexe de facteurs liant le fonctionnement du marché du travail aux politiques nationales dans les domaines des services publics, de la fiscalité, des transferts sociaux et de réduction des inégalités. Chacune de ces trois configurations nationales illustre des choix institutionnels et des modèles de régulation aussi bien que des normes, des valeurs et des schèmes de significations desquelles elle s'inspire et qu'elle met en relief (Ulysse, 2009, p. 85).

Depuis 1979, soit depuis que le droit à un revenu décent a été transformé en mesures d'employabilité (Boucher et Noiseux, 2014), les protections sociales réduites font porter le poids du chômage et des ajustements de l'offre et de la demande d'emplois essentiellement sur les travailleuses et travailleurs. C'est le sens du tournant majeur pris par les transferts sociaux, qui encouragent le développement des emplois faiblement rémunérés. On peut le rattacher à l'analyse du chômage proposée dans une étude de 1985 effectuée pour le Conseil économique du Canada : « Les travailleurs changent très souvent d'emplois pour passer d'un emploi indésirable à un autre. Le problème du chômage relèverait donc davantage des travailleurs que d'une pénurie générale d'emplois » (Hasan et de Broucker, 1985, p. 2, cité dans Langelier, 2001, p. 210). De même, pour justifier la réforme de l'assurance-emploi effectuée en 2012, Diane Finley, la ministre fédérale des Ressources humaines et du Développement des compétences, a d'ailleurs précisé en entrevue sur la chaîne CPAC : « [Nous voulons] nous assurer que les McDonald's de ce monde ne soient pas obligés de faire venir des travailleurs temporaires étrangers pour faire un travail que des Canadiens sur l'assurance-chômage peuvent faire » (citée dans Yerochewski *et al.*, 2013).

Il ne faut pas s'étonner dans ces conditions que la dégradation du marché du travail, les emplois à bas salaire et la précarité se répercutent sur certaines catégories de population, qui se retrouvent désavantagées et placées en position de faiblesse par les actions conjuguées des institutions et de l'État, les stratégies des entreprises et la reproduction de rapports sociaux de domination entre femmes et hommes notamment, entre groupes « racialisés » et groupes d'âges aussi. Comme le soulignent juristes, organismes communautaires et divers comités consultatifs – dont celui sur la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale –, c'est leur « localisation sociale », la situation dans laquelle se retrouvent ces diverses populations de femmes, d'immigrants, de minorités « visibles » ou « racialisées », d'Autochtones, de jeunes ou de vieux, qui est en cause, et non leurs caractéristiques individuelles (Commission du droit de l'Ontario, 2012).

3.16. Les Autochtones, victimes des préjugés et des moyennes statistiques

Ainsi, le Comité de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale relève dans son avis de 2013 (p. 31)[9] :

9. Ces données se rapportent aux membres des Premières Nations vivant hors communautés et aux Métis ainsi qu'aux Inuits, dont ceux du Nunavik (Nord du Québec) (CCLP, 2013).

> Entre 2008 et 2010, le recul de l'emploi a été plus important chez les Autochtones que ches les non-Autochtones. Alors que chez ces derniers, la majorité des emplois perdus entre 2008-2009 ont été regagnés en 2010, la diminution d'emplois s'est poursuivie chez les Autochtones […] En 2010, le taux de chômage des Autochtones (14,3 %) était deux fois plus élevé que celui des non-Autochtones (7,9 %).

Le résultat de discriminations, vraiment ? Les préjugés sont tenaces envers les populations autochtones au Canada. Là encore, des chercheurs et des chercheuses montrent que les statistiques peuvent offrir une vision bien différente de la réalité communément admise, quand elles sont construites en tenant compte des variables laissées hors champ par les études habituelles[10]. Ainsi, comme le soulignent Durand, Deslauriers et Duhaime (2012), la complexité des lois et des règlements sur les statuts (Indiens, Inuits, Métis…) fait en sorte qu'on ne peut prétendre étudier les Autochtones sans procéder à des découpages ou à des sélections qu'il faut expliciter. Par exemple, on ne peut dire que l'on compare « tous les Amérindiens et tous les non-Amérindiens résidant au Québec […] "toutes choses égales par ailleurs" », car cela apparaît « comme une illusion et le chercheur qui s'y adonne comme un charlatan » (*ibid.*, p. 5). Ces auteurs montrent que le calcul des moyennes donne une apparence d'homogénéité à des situations fort différentes entre collectivités des Premières Nations (celles observées en l'occurrence), du fait de leur localisation géographique, de leur proximité avec une zone urbaine plutôt qu'une zone rurale isolée ou difficile d'accès :

> Si on examine maintenant ces résultats sous l'angle des parts de variation expliquées par les divers groupes de variables, on constate que les facteurs individuels – l'âge et le sexe – expliquent 1,4 % de la variation [en matière de détention d'un diplôme d'études secondaires] alors que les facteurs collectifs généraux comme la zone géographique (2,8 %) et les regroupements de collectivité (3,7 %) expliquent en tout 6,5 % de la variation. Les facteurs explicatifs de la scolarité se situent donc en bonne partie dans la localisation géographique des communautés (*ibid.*, 2012, p. 12).

Il en va de même pour l'accès à l'emploi : « le fait de résider en zone urbaine constitue un avantage par rapport au fait de résider dans un centre de services » (Durand, Deslauriers et Duhaime, 2012, p. 12). Il est donc important de partir de représentations valides de la réalité et non d'aplanir à des fins de comparaison, car :

10. Sur la suppression en 2010 par le gouvernement Harper de l'enquête obligatoire de Statistique Canada dans le cadre du recensement, et ses conséquences concernant, en particulier, les connaissances des situations des populations autochtones, voir Ménard, 2012.

> Si ces représentations sont fausses, les politiques, programmes, stratégies et plans d'action ne peuvent qu'accidentellement atteindre leurs objectifs; si elles sont fausses, les explications auxquelles elles conduisent le sont également. C'est ainsi que ce genre de comparaisons alimente, voire renforce les explications essentialistes trop souvent entendues, selon lesquelles des minorités données, les Autochtones par exemple, seraient « par nature » différents de la « moyenne » (entendre la « normale ») (*ibid.*, p. 14).

Le taux de chômage plus important des personnes autochtones, ni d'aucun groupe discriminé en emploi, n'est explicable par le niveau de scolarité. Il est important de ne pas prendre les effets pour les causes: quand le marché du travail devient très sélectif, ce sont les personnes en position sociale les plus vulnérables qui sont les premières touchées, et les personnes faiblement scolarisées sont sur la première ligne (du moins celles qui veulent entrer sur le marché du travail ou qui recherchent un emploi après l'avoir perdu; mais il y a beaucoup de personnes faiblement scolarisées en emploi qu'on ne remarque pas ou dont on ne parle pas). Le taux de chômage des personnes peu scolarisées est le double (pour les hommes) ou le triple (pour les femmes) de celui observé chez des personnes ayant terminé leurs études secondaires (CCLP, 2013, p. 26, se référant à l'*Enquête sur la population active* de Statistique Canada). C'est un taux important, mais il n'y a rien d'étonnant à ce que les statistiques indiquent que le taux d'emploi augmente avec la scolarité. Cependant, pour agir efficacement, il vaut mieux chercher à savoir pourquoi certaines personnes n'ont pas poursuivi d'études (voir ci-dessus) et, surtout, d'où vient la sélectivité accrue. Par exemple, il se trouve que, comme les autres groupes discriminés sur le marché du travail, « les Autochtones se concentrent dans un petit nombre de professions: les huit principales professions qu'ils occupent regroupent plus de 21 % de ceux qui sont actifs sur le marché du travail au Québec » (Chicha et Charest, 2013, p. 22).

Comme on s'y attend, les femmes autochtones sont encore plus vulnérables que leurs homologues masculins. Pour revenir dans les moyennes, en 2006, la moitié des Inuites et 46 % des femmes des Premières Nations occupaient un emploi, soit un taux de 9 à 12 points inférieurs à celui des femmes non autochtones, et en 2005, leur revenu médian était autour de 3 000 $ inférieur à celui des hommes autochtones et de 5 000 $ au-dessous de celui des femmes non autochtones (CCLP, 2013, p. 33, se référant notamment à O'Donnel et Wallace, Statistique Canada, 2011).

3.17. Noir… et femme

Si globalement, la déqualification des immigrants s'aggrave (voir l'encadré 3.2, p. 88), les femmes immigrantes subissent une déqualification professionnelle accrue (par rapport à leurs homologues masculins), et l'étude

réalisée par Chicha (2012) montre comment leur déqualification résulte d'une discrimination systémique dans laquelle interviennent non seulement le problème de la reconnaissance des diplômes acquis hors Québec et hors Canada, mais aussi les politiques d'immigration et les rapports sociaux de genre (encadré 3.4).

Encadré 3.4. – Reconnaissance des diplômes : le mari d'abord

Depuis que Julia s'est installée au Québec et malgré un diplôme d'ingénieur et une riche expérience professionnelle, « *le meilleur emploi* » qu'elle ait trouvé est son poste actuel de préposée au service à la clientèle dans un restaurant universitaire. Après un premier emploi sous-payé, elle a accepté ce poste sans connaître à l'avance son salaire ni ce que serait son travail, mais étant rassurée par un plus grand nombre d'heures (de 35 à 37,5 heures/semaine). À sa première fiche de paie, Julia se dit plutôt contente que son salaire soit meilleur que le précédent. Embauchée au taux horaire de 11,07 $, elle obtient 19 656 $ par année. Mais Julia se démène pour trouver un emploi qui lui permette d'évoluer vers sa qualification. Elle continue de suivre des cours de langue et elle envoie plusieurs candidatures chaque jour pour trouver un meilleur travail dans différents secteurs, l'ingénierie, le dessin industriel ou le secrétariat… : « *Même si le salaire était le même que maintenant, avec des perspectives d'évolution, je le prendrais* », dit-elle. Une autre alternative, selon Julia, pourrait consister à devenir technicienne dans son domaine, ce qui impliquerait de reprendre des études au cégep, afin d'acquérir une expérience québécoise et de rattraper progressivement les matières nécessaires pour s'inscrire à l'Ordre des ingénieurs, mais ce n'est pas envisageable, vu sa situation familiale.

En effet, depuis qu'elle est arrivée au Québec, Julia a parrainé son époux pour faciliter sa demande de résidence permanente, ce qui l'a obligée à rester en emploi pour démontrer sa solvabilité et l'a rendue économiquement responsable de lui pendant cinq ans après son arrivée. « *S'il n'avait pas existé, je me serais mise à l'aide sociale, comme des amis ingénieurs l'ont fait en arrivant, j'aurais pu sacrifier une année de certificat, après la francisation, le tout financé par l'aide sociale.* » La situation familiale de Julia fut déterminante pour ses choix professionnels. Parlant de son époux : « *Il m'a changé la vie complètement. J'ai décidé de me retarder professionnellement et de ne pas accomplir mon rêve d'être ingénieure. Quand ils lui ont refusé le visa d'étude, la seule solution était le parrainage, mais je savais que j'allais y perdre professionnellement.* » Enfin, le projet d'avoir des enfants semble aussi déterminant. Elle souhaite continuer son travail actuel jusqu'au dernier moment avant l'accouchement, afin de bénéficier du congé parental, et envisage de reprendre certaines matières à Polytechnique lorsqu'elle sera en congé, « *si la grossesse n'est pas trop douloureuse* », dit-elle.

Si sa situation familiale a grevé ses chances de trouver un travail correspondant à ses qualifications, Julia ayant commencé par des emplois précaires, elle se heurte à d'autant plus de difficultés pour remonter la pente. Pourtant, c'est à titre de « travailleuse qualifiée » qu'elle a obtenu la résidence permanente : « *J'avais tous les facteurs qui te donnent plus de points pour ton dossier : j'étais diplômée, j'avais une expérience professionnelle d'au moins cinq ans, Je parlais anglais, j'avais des fonds propres. Et aussi, comme ils cherchaient des ingénieurs, j'étais bien placée…* »

Julia est donc arrivée au Québec avec l'espoir de travailler comme ingénieure : « *J'avais déjà cinq ans de travail en tant qu'ingénieure industrielle, bien que j'aie un diplôme d'ingénierie civile. Alors je me disais que je trouverais l'un ou l'autre ici.* » Mais le chemin pour être reconnue dans sa profession sera beaucoup plus tortueux que prévu, vu les difficultés et les coûts inhérents à son inscription à l'ordre professionnel :

> *Même si je savais que pour devenir ingénieur, il fallait s'inscrire à l'Ordre* [et que] *ce n'était pas si facile, arrivée ici, c'est devenu comme un mur devant moi. Et cela le reste encore. Devoir faire la demande à l'Ordre des ingénieurs, payer, pour qu'ils me disent : tu dois reprendre cinq examens, te préparer seule, dans une autre langue. Et ils ne tiennent pas compte de l'expérience. C'est comme si tu ne savais rien, alors ça revient à repartir de zéro.*

En attendant de trouver une solution, Julia a « *cherché du travail dans plusieurs entreprises en acceptant de prendre ce qui se présentait* ». Ses premières candidatures reçoivent des réponses négatives, car elle n'a pas encore sa carte d'assurance maladie : « *J'avais un document certifiant que j'avais la couverture médicale, mais les entreprises refusaient de m'embaucher sans la carte soleil.* » Et Julia d'expliquer que les résidents permanents n'obtiennent leur carte qu'après plusieurs mois suivant leur arrivée, ce qui dissuade nombre d'employeurs de les embaucher par peur d'avancer d'éventuels frais médicaux.

Une entreprise de restauration rapide accepte néanmoins de l'engager, car « *le règlement de travail stipule que l'entreprise n'est pas responsable de la sécurité des employés. Ils doivent eux-mêmes se protéger contre les risques, acheter leur équipement… Et s'il nous arrive quelque chose, c'est nous les responsables.* » Pour ce premier travail à 20-25 heures/semaine et au taux horaire de 9,65 $, Julia compose avec des horaires et un emploi du temps très flexibles.

Sa situation de déqualification professionnelle, Julia la voit comme temporaire :

> *Je n'ai pas de limites à travailler dans n'importe quel travail. Je suis ouverte pour du travail de bas niveau pour ma profession. Et puis c'est temporaire. Je ne me plains pas de travailler ainsi, mais je ne veux pas passer toute ma vie à ce travail. Je veux trouver une manière ou une autre de changer de situation. Ça prendra le temps que ça prendra… Je ne vais pas me précipiter, mais je ne vais pas non plus tarder pour le faire…*

Loïc Malhaire, GIREPS

Mais les discriminations systémiques se concentrent particulièrement sur les groupes de populations « racialisées », qu'elles soient immigrantes ou nées au Québec. « En 2005 à Montréal, le taux de pauvreté était de 29 % pour l'ensemble de la population et de 46 % pour les minorités racisées » (CCLP, 2013, p. 37, se référant à Labelle, Field et Icart, 2007). Arabo-musulmans et personnes « de couleur noire » sont particulièrement visées (Ulysse, 2006). « Depuis la guerre du Golfe de 1991, les évènements du 11 septembre 2001 et, finalement, l'invasion de l'Irak par les Américains », les préjugés n'ont cessé de se renforcer à l'égard des premiers (*ibid.*, p. 49, se référant à Tadlaoui, 2002, et à Belhassen, 2002 et 2004). Et les seconds, concentrés dans la région métropolitaine de Montréal (91,5 % de la population noire) (Ulysse, 2006), ont un taux de chômage qui atteint le double de celui de l'ensemble de la population, un taux d'occupation du travail à temps partiel et saisonnier plus élevé, et un revenu moyen de 19 451 $ contre 27 125 $ (chiffres pour la première moitié des années 2000), alors que leur « niveau de scolarité [est] légèrement supérieur » à celui de l'ensemble de la population québécoise (*ibid.*, 2006, p. 55). Le bilan des programmes d'accès à l'égalité indique que cette situation n'a pas vraiment évolué. Les membres des minorités visibles gagnent en moyenne seulement 73,3 % des revenus en emploi perçus en général. En outre, ce bilan confirme le rôle de la sélectivité du marché du travail, par la concentration (ou devrait-on dire par l'enfermement ?) de ces populations dans certains métiers tels que vendeurs, caissiers, serveurs, préposés à l'entretien, aides-infirmiers ou aides-soignants, cuisiniers, opérateurs de machines à coudre industrielles et directeurs de commerces de détail (Chicha et Charest, 2013, p. 18-19)[11]. Or, selon une étude réalisée par Hou et Coulombe (2010), les membres des minorités visibles ont un niveau d'instruction plus élevé que les Blancs, et c'est particulièrement vrai pour les femmes.

C'est à l'encontre des Noirs que s'exercent le plus les discriminations. Les hommes, en plus de travailler sur des emplois à bas salaire, le font à temps partiel. « Dans le secteur privé, les femmes des minorités visibles gagnent plus que les femmes Blanches. L'exception est avec les femmes Noires qui gagnent moins que les Blanches, à la fois dans le public et le privé » (Hou et Coulombe, 2010, p. 36). Ce qui amène les auteurs à se demander si les minorités visibles devraient vraiment être traitées comme un groupe homogène lors de l'application des programmes d'accès à l'égalité (*ibid.*, p. 40).

11. Des agences de location de main-d'œuvre se spécialisent dans l'exploitation des personnes vulnérables. Ainsi, plus du tiers de la main-d'œuvre d'agence provient de l'immigration selon une enquête de la Commission des normes du travail de 2013, intitulée *Le sondage visant à évaluer les conditions de travail des salariés temporaires d'agences de placement de personnel et les pratiques de celles-ci* et citée dans ABE (2013).

Le fait d'appartenir à un groupe de population racialisée serait le facteur déterminant pour expliquer que ces personnes se retrouvent plus souvent dans des emplois précaires et subissent une déqualification persistante dans l'emploi, selon une étude récente : être né hors du Canada « ne semble jouer aucun rôle » (Ledent, Bélanger et Marois, 2014, p. 117). En revanche le fait d'être, en ordre décroissant, Philippin, Noir et Latino-Américain semble jouer un rôle déterminant, que l'on tienne compte des caractéristiques personnelles ou pas (*ibid.*, p. 120).

Une autre recherche menée à Toronto montre que les situations sont aggravées pour les femmes issues de minorités visibles (Acces Alliance, 2014). Celles-ci effectuent de plus longues heures de travail quotidiennes, notamment du fait du cumul de multiples responsabilités familiales et professionnelles, et se retrouvent dans des emplois particulièrement sous-payés – bien que les femmes aient un comportement bien plus dynamique que les hommes pour chercher à monter en niveau d'éducation, participer à des réseaux et élargir leurs stratégies de recherche d'emploi (*ibid.*). Cela renvoie à la concentration des femmes dans certains métiers.

3.18. Handicapé… et femme

Les personnes handicapées, classées comme telles parce qu'elles ont un trait visiblement différent (mais dont la visibilité ou le caractère problématique résulte en partie de constructions sociales et de normes d'interactions)[12], sont victimes du préjugé tenace voulant qu'elles sont nécessairement ou systématiquement moins productives au travail que les autres. Pourtant, il ne manque pas de réalisations montrant que des adaptations parfois mineures des postes de travail permettent de les intégrer de façon, disons, « performante » ; mais de telles démarches vont à l'encontre de la norme néolibérale selon laquelle ce sont aux seuls salariés et non aussi aux enteprises de s'adapter. Les mobilisations de ces personnes et des organismes communautaires concernés ont fini toutefois par mettre au jour le caractère systémique des discriminations. En témoigne, semble-t-il, le fait que « l'absence d'accès et de soutien au niveau du milieu de travail est de plus en plus pointée du doigt comme étant l'une des principales causes de l'exclusion et de la marginalisation de nombreuses personnes handicapées » (Congrès du travail du Canada, 2008, cité dans CCLP, 2013, p. 40-41). On se rend compte ainsi que, si elles sont moins scolarisées, c'est parce qu'elles ont des difficultés « à obtenir l'équipement nécessaire pour suivre le cours » (Chicha et Charest 2013, p. 24, se référant à Ressources humaines et Développement des compétences Canada, RHDCC).

12. Voir, à ce sujet, les recherches passionnantes de M. Winance, en particulier Winance, 2004.

Le CCLP (2013, p. 41) souligne, de son côté, que « les occasions de progression dans la carrière semblent plus rares pour les personnes handicapées, en raison, une fois de plus, de la non-reconnaissance de leur potentiel, de l'absence de mesures d'accommodement et de la discrimination à leur endroit ».

Et toujours et encore, les femmes handicapées connaissent des taux de chômage plus élevés (que leurs homologues masculins et le reste de la population) et ont des revenus de travail plus faibles. De toute façon, parmi tous les groupes susceptibles d'avoir une position affaiblie de négociation sur le marché du travail (les groupes cités auxquels il faut ajouter les jeunes et les plus de 55 ans sur le marché du travail, voir les encadrés 2.3 et 2.5, p. 35 et 45), les femmes (pas toutes de la même façon, car les écarts se creusent entre elles aussi) sont en première ligne.

3.19. L'EMPLOI PRÉCAIRE, UN PIÈGE, PAS UN MARCHEPIED

Au final, qu'elles soient très diplômées ou peu scolarisées, toutes ces personnes que leur localisation sociale rend vulnérables risquent plus de se retrouver économiquement pauvres et enfermées dans les mauvais emplois. Contrairement à tous les discours tenus à ce sujet, comme quoi un emploi précaire est le marchepied vers la réussite sociale ou, en tout cas, vers l'emploi permanent, on voit que la flexibilisation et la précarisation du marché du travail ne mènent nulle part (Standing, 2011). Occuper un emploi précaire sert surtout de signal négatif aux employeurs, si bien que l'on va se retrouver plus souvent sur un autre emploi précaire à cause de l'emploi occupé précédemment (voir Tuchszirer, 2002).

On disait que n'importe quel travail valait mieux que le chômage et l'inactivité, qui rendent dépendant, affaiblissent l'esprit moral et créent des cercles vicieux… Nous voilà à présent avec du sous-emploi, qui est du chômage masqué, l'inactivité qui remonte et, en prime, de plus en plus de travailleurs pauvres, qui n'ont plus d'emploi décent et se retrouvent traités en sous-citoyens. Car on se dirige, au Canada et au Québec, vers la situation qui sévit aux États-Unis (encadré 3.5) où, comme le souligne Ehrenreich, lorsque « vous entrez dans l'univers des bas salaires, vous devez abandonner vos libertés civiques à la porte » (cité dans Ulysse, 2006).

Encadré 3.5. – Le système qui régit l'emploi et le droit du travail aux États-Unis est largement dépassé et les normes sont souvent trop basses

Les conclusions citées en titre et présentées dans le rapport intitulé *Broken Laws, Unprotected Workers – Violations of Employment and Labor Laws in America's Cities* (Bernhardt *et al.*, 2008) sont dévastatrices. Le salaire minimum, le paiement des heures supplémentaires, le respect de la santé et sécurité au travail, sans oublier le droit de s'unir et de se syndiquer, sont largement violés. Et cette tendance est en progression.

À titre d'exemple, dans la semaine précédant l'enquête, parmi les 4 387 répondants, plus de 25 % avaient été payés à un salaire inférieur au salaire minimum, et 60 % d'entre eux avaient touché moins d'un dollar et plus que le salaire minimum ; en outre, 56,8 % n'avaient pas reçu de fiche de paie pour le travail effectué. Parmi les 17 % de répondants qui avaient effectué des heures supplémentaires, 76 % n'avaient pas été payés ou l'avaient été insuffisamment pour ces heures. Parmi les 19 % de répondants qui avaient travaillé avant ou après les heures normales prévues par leur emploi, 70 % n'avaient pas été payés pour ces heures. Plus des deux tiers s'étaient vu refuser les pauses que prévoit la loi de leur État.

Et il ne s'agit pas là de cas limités « au travail clandestin ou à quelques pommes pourries », insistent les auteurs de *Broken Laws, Unprotected Workers*. Tous les secteurs, toutes les tailles et tous les types d'entreprises sont concernés. Les contrevenants vont de Walmart ou Federal Express au petit commerce du coin, en passant par des usines et des garderies. On peut donc parler d'un problème endémique qui touche l'ensemble de l'économie états-unienne.

Certaines catégories de travailleurs sont plus à risque que d'autres, et davantage de femmes subissent des violations. Quant aux 6 millions de travailleurs immigrants sans papiers et aux 240 000 travailleurs étrangers temporaires[1], ils sont particulièrement vulnérables. Si la discrimination ne faisait pas partie des objets de l'étude, elle est *de facto* présente, puisque les populations à risque sont très fortement représentées dans les secteurs concernés ; ainsi, la population de travailleurs à bas salaire étudiée est plutôt jeune, avec une légère prédominance féminine et un fort pourcentage de Latino-Américains : 63 %, comparativement à 6 % de Blancs – et au sein du premier groupe, on compte une forte proportion d'immigrants illégaux[2].

La paupérisation des travailleurs états-uniens s'accroît : selon une enquête publiée en 2011 par l'organisme The Working Poor Families Project, « désormais, 32 % des familles dont les deux parents travaillent gagnent des salaires qui les placent au-dessous du seuil de la pauvreté (ce seuil est établi

à 45 622 $ pour une famille de quatre personnes), alors que cette proportion n'était que de 28 % en 2007, avant le début de la crise financière » (selon le *Washington Post*, cité dans Duperron, 2013).

Françoise Miquet

1. Chiffres tirés du site du National Employment Law Project, <http://www.nelp.org/>, consulté le 13 septembre 2013.
2. Cette enquête a été menée par une équipe pluridisciplinaire de onze chercheurs, sous l'égide du Center for Urban Economic Development de l'Université de l'Illinois à Chicago, de l'organisme National Employment Law Project (NELP) et de l'Institute for Research on Labor and Employment de l'Université de Californie à Los Angeles (UCLA).

Pour synthéthiser les transformations en cours depuis la fin des années 1970, on parle de la remise en cause du modèle salarial de la société fordiste. Mais ce n'est pas vraiment la déstructuration d'une forme de relation d'emploi qui est en cause – la relation salariale fordiste a toujours laissé au bord de la route les femmes qui assument gratuitement les tâches domestiques et le soin aux enfants, ainsi que tous ceux dont on trouvait normal qu'ils se chargent d'effectuer les « sales boulots ». On peut en outre très bien imaginer travailler autrement qu'en suivant le modèle de l'emploi industriel à temps plein, car c'est un modèle insatisfaisant d'organisation tayloriste du travail, qui a été combattu dès les années 1960 par les ouvriers spécialisés, écœurés par le travail répétitif (or ce modèle se perpétue en se renouvelant avec l'industrialisation des activités de service).

L'enjeu est la remarchandisation du travail, à travers ce qu'on appelle l'individualisation des relations de travail et de la gestion de la main-d'œuvre, par la mise en concurrence des travailleuses et des travailleurs par le jeu de l'offre et de la demande. Comme si employeur et travailleur étaient deux personnes en situation égale, qui négocient un contrat en étant aussi libres l'un que l'autre d'en choisir les termes. Cela s'appelle la liberté du renard dans le poulailler. C'est dans ce sens-là que l'on peut parler de la fin du compromis fordiste, c'est-à-dire de la fin d'un compromis tacite visant à maîtriser les forces du marché. C'est l'objet du chapitre suivant.

CHAPITRE

4

MONDIALISATION ET EMPLOI
RAPPORTS DE POUVOIR ET CIRCUITS DE SURVIE

La remontée de la pauvreté en emploi dans le Nord, comme dans le Sud d'ailleurs, correspond au tournant des années 1970-1980 vers des politiques sociales et économiques prenant acte de la remise en cause de ce qu'on a appelé le compromis fordiste. Le terme vient du nom du patron des usines Ford, qui préconisait d'associer production et consommation de masse, dans l'idée que le développement de la productivité et la redistribution d'une partie de ses gains, ou valeur ajoutée, aux salariés, ne pouvaient que favoriser un cercle vertueux entre offre et demande de biens.

Il s'agissait là d'une façon de traduire les recommandations de l'économiste J. M. Keynes devant la tragédie des années 1930, où l'explosion du chômage et la réduction des salaires avaient engendré une spirale descendante menaçant de mener le capitalisme lui-même à sa perte. Comme Karl Polanyi dans son livre *La grande transformation*, Keynes, dans *La théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie* (1936), a soutenu que le marché ne peut se réguler lui-même ; il a défendu le fait de mener des politiques macroéconomiques de plein emploi, en favorisant la croissance économique par le soutien de la demande (ou de la consommation), grâce notamment aux dépenses publiques, par exemple en investissant dans la construction d'infrastructures et de services publics. Dans la foulée, Beveridge (1944, *Du travail pour tous dans une société libre*), au Royaume-Uni, a promu le développement d'un État-providence, c'est-à-dire la construction d'une protection sociale universelle, en arguant non seulement de sa pertinence

sur le plan social, pour lutter contre la pauvreté, mais aussi de son intérêt sur le plan économique : en instaurant des revenus de remplacement (allocations chômage, indemnités maladies, retraites), on maintient le pouvoir d'achat des personnes, notamment en cas de perte d'emploi, et on évite que la demande, ou la consommation, ne s'effondre en cas de crise, comme cela s'était produit dans les années 1930.

On a ainsi assisté au développement des États-providence et des sociétés salariales dans le Nord, mais aussi dans plusieurs pays du Sud, notamment en Amérique latine – où il serait cependant plus approprié de parler de régimes-providence (Wood et Gough, 2006), car la place et le rôle de l'État n'y sont pas aussi centraux qu'ils ont pu l'être au Nord. Ainsi, certaines régions industrialisées de pays du Sud ont connu un développement de sociétés salariales fordistes, même si, contrairement aux pays du Nord, le nombre de travailleurs concernés, bénéficiant de droits collectifs et sociaux, est souvent resté inférieur à celui des travailleurs dits informels, employés ou à leur compte.

De même qu'on pensait que le développement de la société salariale appuyée sur la croissance économique allait faire disparaître la pauvreté jugée alors résiduelle au Nord, de même on croyait qu'il mènerait au Sud à absorber le travail informel que certains chercheurs présentaient en général comme un trait marginal, ou résiduel, lié au « sous-développement ». Sa recrudescence au Sud comme au Nord depuis les trente dernières années confirme au contraire qu'il est l'une des expressions de la division du travail capitaliste (Guimarães, 2011) : travail formel et informel sont en réalité interconnectés sur divers plans, économique et politique. La section 4.10 présente d'ailleurs le rôle des États dans les processus actuels d'informalisation du travail et de l'économie, y compris dans les pays du Nord (Lesemann, 2014).

Jusque dans les années 1970, on a donc cru que ces sociétés salariales allaient s'étendre (Ramalho et Santana, 2003). Les flux sur le marché du travail allaient d'ailleurs dans ce sens, ce qui se manifestait notamment par les exodes depuis les régions rurales misérables ou les petites villes vers les grandes cités, dont certaines, comme Mexico ou São Paulo, sont devenues des mégapoles. Mais la crise a refait surface avec les chocs pétroliers des années 1970. On a appelé cela la mondialisation.

Mais la mondialisation n'est pas nécessairement une aventure nouvelle, ni plus intense dans le dernier quart du XX^e^ siècle qu'elle ne l'a été antérieurement dans les périodes d'extension du capitalisme. Pour saisir ce qui a vraiment changé, il convient de revenir sur le compromis fordiste tel qu'il est (traditionnellement) présenté. Ce compromis ne s'est pas seulement discuté dans des salons entre élites politiques et économistes, en vue d'élaborer une ligne d'action dosant savamment les intérêts des

capitalistes et les besoins humains. Il est l'issue trouvée à des années de guerre et de luttes de travailleurs s'insurgeant contre la pauvreté et les désastres provoqués par l'absence de régulation des marchés :

> Après un demi-siècle de chaos systémique grandissant, le contrat social de l'après-[seconde] guerre [mondiale] a incorporé la reconnaissance explicite du fait que les travailleurs doivent être protégés des forces non régulées d'un marché global […] Les travailleurs ne pouvaient pas être traités comme de simples marchandises dont l'utilisation ou pas dépendrait des forces du marché (Silver, 2003, p. 178).

4.1. Le compromis fordiste

Le compromis fordiste signifie donc qu'on a admis qu'on ne pouvait ainsi reporter les aléas économiques sur les travailleurs et continuer à les faire vivre « au jour la journée ». D'où des accords internationaux qui créaient les conditions d'un enchaînement vertueux entre production et consommation de masse, offrant la possibilité aux États-nations de mener des politiques keynésiennes à leur échelle. Devant l'explosion des grèves en Europe et l'extension de l'Empire soviétique à la fin de la Seconde Guerre mondiale, le compromis fordiste paraissait d'autant plus raisonnable qu'il permettait aux États de retrouver une légitimité en incorporant dans le jeu institutionnel les mouvements de travailleurs – ce que certains pays avaient déjà fait, mais en procédant par la force, peut-on dire, pour résumer comment le régime dictatorial de Vargas au Brésil a pu promouvoir en 1943 l'un des codes du travail les plus avancés au monde, tout en muselant le mouvement ouvrier et le syndicalisme[1]. En tout cas, selon les régimes politiques, le compromis d'après-guerre a permis de conduire des politiques sociales et économiques de plein emploi débouchant sur la montée d'une classe moyenne qui, particulièrement dans les pays du Nord, s'est constituée en appui aux gouvernements sociaux-démocrates, qui ont globalement dominé la scène politique entre la fin de la Seconde Guerre mondiale et les années 1970.

La remise en cause du compromis fordiste après les chocs pétroliers des années 1970, la montée au pouvoir de gouvernements conservateurs et néolibéraux aux États-Unis et au Royaume-Uni particulièrement, et la critique de l'État-providence sont la manifestation de contre-offensives politiques menées par des représentants des grandes entreprises multinationales, comme cela a été illustré pour la Suède et les États-Unis par Blyth (2002). Il s'agit de choix politiques et économiques explicites pour réagir à la baisse de la profitabilité des entreprises. Le contrat social de

1. L'Italie mussolinienne, mais aussi l'Argentine de Perón offrent des exemples de ce type de gouvernements corporatistes.

l'après-guerre reposait en effet sur le partage des gains de productivité entre capital et travail. Associé à l'encadrement des marchés financiers, il devenait une entrave à la croissance des profits « et dans les années 1980, il a été abandonné par les élites du monde » (Silver, 2003, p. 178).

Entretemps, les grandes entreprises, dont certaines sont devenues des conglomérats mondiaux, ont mis en œuvre diverses stratégies qui représentent le trait spécifique de l'actuelle mondialisation (Harvey, à paraître). Par exemple, en scindant les processus de production d'un même produit et en les répartissant dans différents pays (BIT, 2006, p. 24). On profite ainsi des avantages comparatifs de telle ou telle localisation… et on cherche aussi à contourner les organisations collectives de travailleurs et le syndicalisme, dont le pouvoir de négociation avait été décuplé par l'organisation fordiste de la production de masse : une grève dans une seule usine pouvait tout arrêter. Une autre stratégie consiste à fragmenter le processus productif – par les choix des lieux d'implantation et le recours à la sous-traitance en cascade et à de multiples tiers (voir chapitre précédent) –, ou encore à mettre en concurrence non seulement les moyennes et petites entreprises – qui reportent la pression sur les plus petites entreprises, sur les travailleurs indépendants et sur le travail à domicile –, mais aussi les territoires et les travailleurs, provoquant des batailles fiscales entre villes et régions (ou provinces) qui offrent moult primes et des défiscalisations des bénéfices sur 5, 10, 15 ans… aux grandes entreprises s'y installant, au nom de la création d'emplois.

4.2. Capital globalisé et travail localisé : un récit mythique

Ces éléments, où le capital paraît si mobile et où le travail semble si attaché à un lieu, ont contribué à construire ce qu'on appelle le récit de la globalisation (Swyngedouw, 1997), c'est-à-dire un de ces récits mythiques destinés à donner corps à l'idée, en l'occurrence, que l'actuelle mondialisation est un processus se déroulant à une échelle qui dépasse les États-nations, impossible à contrôler et imposant une concurrence impitoyable ; nous serions entrés dans une guerre économique dont nous ne pouvons nous sortir qu'en étant toujours plus compétitifs, toujours plus à la pointe de la technologie et qu'en réduisant toujours plus les coûts de main-d'œuvre…

Si ce récit mythique de la globalisation a pu s'imposer, c'est avant tout parce qu'il a été relayé par les discours politiques, et que les États ont accompagné ce mouvement en acceptant de se départir de certaines de leurs prérogatives, notamment en acceptant de déréguler les marchés

financiers[2] et en donnant dès lors la priorité à la réduction des déficits plutôt qu'à la poursuite du plein emploi, et, en flexibilisant les marchés du travail à travers la construction d'une sous-citoyenneté (voir section 4.10) concernant plus particulièrement les travailleurs à bas salaire et les immigrants, permanents ou temporaires (voir sections 4.3 et 4.4).

Cependant, la capacité des entreprises à mettre en concurrence les États et les territoires est tout de même limitée. Les choix des lieux d'implantation ne peuvent être dictés que par les coûts de la main-d'œuvre. D'ailleurs, les avantages des délocalisations dans les pays à bas salaires sont très faibles comparés à la réduction des gains de productivité (BIT, 2006). En d'autres termes, la qualité des infrastructures et de la main-d'œuvre comptent aussi, ce que des acteurs (responsables politiques, syndicats, associations de petites et moyennes entreprises, organismes communautaires) menant des actions de développement local ont pu très bien saisir, au Nord comme au Sud.

En outre, certains gouvernements ont montré qu'il était possible d'agir pour limiter ce *dumping* social et fiscal, comme le Brésil qui est intervenu pour limiter les concurrences que se livraient ses États, qui aboutissaient à des délocalisations massives d'industries implantées dans le sud vers le nordeste, plus pauvre et moins organisé syndicalement (Lima, 2007).

Il ne faut pas oublier non plus que le capital n'est pas si volatil. Une fois sortis de l'abstraction commode des marchés et même des entreprises, les uns et les autres doivent s'incarner dans des lieux fixes, afin de réunir ces êtres humains que sont les cadres financiers, les responsables du marketing, de la communication… Les « villes globales » (Sassen, 2010) présentent ainsi des talons d'Achille, que, par exemple, les mobilisations des portiers, des balayeurs et autres travailleurs à bas salaire aux États-Unis ont réussi à saisir en se tournant vers les propriétaires des grands et beaux immeubles dans lesquels ils travaillent comme salariés des sous-traitants ou fournisseurs de services de nettoyage, de surveillance, etc. Ils ont montré que c'étaient les conditions commerciales qu'imposaient les donneurs d'ordres propriétaires de ces sièges sociaux qui déterminaient en

2. Sur la façon dont les États procèdent, voir les enquêtes menées sur le fonctionnement des paradis fiscaux et notamment Deneault (2014) et Palan, Murphy et Chavagneux (2010). Les paradis fiscaux alimentent l'instabilité financière mondiale et sont l'un des principaux facteurs de la crise de 2008. L'évasion fiscale liée aux paradis fiscaux est bien plus élevée que les déficits publics : « Sur une base annuelle, le recours par des entreprises canadiennes aux paradis fiscaux entraîne pour les gouvernements fédéral et provinciaux un manque à gagner cumulatif de près de 8 milliards, selon le CFE [Canadiens pour une fiscalité équitable] » (Desjardins, 2014). Sachant que le déficit du Québec n'est que de l'ordre de 3 milliards, c'est plus qu'il n'en faut pour financer des services publics de grande qualité.

définitive leurs maigres salaires… si maigres qu'ils ne leur permettaient pas de sortir de la pauvreté[3]. Dans le domaine de la restauration rapide également, un mouvement d'une grande ampleur a récemment vu le jour aux États-Unis, où les travailleurs des « Mc-Jobs » réclament le doublement de leur salaire (ils étaient payés, en août 2013, 7,25 $ US l'heure)[4]. La spirale descendante qui accompagnerait la mondialisation n'a rien d'inexorable.

La dérégulation des marchés qui signe la fin du compromis fordiste participe de la refonte des stratégies des entreprises ; on assiste à ce que Plihon (2003) appelle la financiarisation de leur gestion, qui n'a plus de rapport avec la valeur de la production. On peut licencier et être mieux coté en Bourse. Le vieux dicton voulant que les profits d'aujourd'hui soient les investissements de demain et les emplois d'après-demain n'est vraiment plus d'actualité.

La financiarisation de l'économie et la recherche débridée du profit exacerbent la marchandisation du travail et exercent une pression à la baisse des coûts et à l'informalisation des relations économiques et sociales dans le monde. L'exemple le plus éloquent à ce sujet est la façon dont les stratégies transnationales de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises aboutissent à mettre les travailleuses et les travailleurs de la planète en concurrence les uns avec les autres.

4.3. Un marché mondial du travail à plusieurs vitesses

Il existe au moins deux types de flux de travailleurs migrants dans le monde : celui propageant les personnes considérées comme étant très qualifiées, les jeunes chercheurs dans les universités d'élites, et… celui propageant les autres, qui ne sont pas nécessairement peu scolarisés ni même sous-diplômés. Le premier groupe fait l'objet de diverses attentions de la part des pays du Nord et donne lieu à des « chasses aux cerveaux » qui constituent par certains aspects la continuation du pillage des pays du Sud. Le second groupe, qui comprend aussi sans doute de nombreux Einstein si ces personnes avaient eu les possibilités et occasions de cultiver leurs potentiels, constitue la grande masse des travailleurs migrants, dont les histoires, les expériences de vie et les compétences sont multiples, mais qui sont perçus comme formant un groupe homogène (comme les pauvres ou les exclus). Ces personnes s'exilent, de façon permanente ou

3. Voir la mobilisation Justice for Janitors, site du SEIU, <http://www.seiu.org/division/property-services/justice-for-janitor>, consulté le 18 juillet 2013.
4. Voir « La grève du hamburger » de Desjardins (2013a). L'article précise que le salaire médian (et non plancher) des employés de restauration rapide est de 18 500 $ US par an, mais le seuil de pauvreté est à 23 000 $ pour une famille de quatre (notons au passage que le seuil de pauvreté est sous-évalué aux États-Unis ; voir Hacking, 2000).

temporaire, pour fuir la pauvreté, dans l'espoir d'améliorer leur vie et celle de leur famille, attirées parfois par le trompe-l'œil de la consommation de masse au Nord, qui semble rendre accessibles et enviables certains standards de vie, ou bien parce qu'elles pensent trouver un pays démocratique, qui respecte la liberté d'expression et les aspirations à l'égalité des femmes.

Elles viennent donc travailler dans les pays du Nord, mais aussi dans les nouveaux pays industrialisés d'Asie, sous une multitude de statuts, légaux ou informels, qui découlent des politiques des États, des stratégies de gestion des entreprises et de la réactualisation de la division du travail à différentes échelles (entre les pays et en leur sein, entre femmes et hommes, entre groupes de populations racialisées). Elles voyagent parfois pendant des mois pour traverser des frontières dans des conditions hasardeuses, risquent leur vie et se retrouvent trop souvent piégées par des réseaux de trafic de main-d'œuvre et d'organisation de la prostitution (encadré 4.1).

> Selon les estimations de l'ONU, quatre millions [de femmes] ont été soumises à la traite en 1998 et ont rapporté sept milliards de dollars [US] aux groupes criminels ; ce chiffre a presque atteint les huit milliards en 2004 […] La traite des êtres humains ne se limite pas à la seule industrie du sexe : il existe un trafic très rentable de travailleurs immigrés des deux sexes (Sassen, 2010, p. 80-81).

Encadré 4.1. – Migrations transfrontalières, mondialisation par le bas et crise de 2008

Dans leur livre de 2010 où sont publiés les résultats d'une enquête menée pendant des mois en parcourant eux aussi les chemins empruntés par les migrantes et migrants, Tarrius et Bernet montrent comment la crise financière de 2008 a amené à se fédérer des réseaux séparés, criminels et maffieux, d'un côté, transmigrants qui participent d'une forme de mondialisation par le bas, de l'autre côté. Ces transmigrants constituent

> un type récent de migrations internationales : des centaines de milliers de petits entrepreneurs nomades se déploient en réseaux de revente avantageuse de produits d'usages licites non taxés, aux quatre coins de la planète, véritable force de travail transfrontalière commerciale des grandes firmes mondialisées, gênées dans leur expansion par les règles interétatiques du commerce officiel. Cette force de travail nomade réalise les stratégies commerciales des grandes firmes : le « poor to poor » « l'entre pauvres », c'est-à-dire la vente par des pauvres de produits d'entrée de gamme à des populations réputées non solvables dans les conditions de taxations du marché international. Ces transmigrants, peu sensibles aux réglementations fiscales et commerciales des nations qu'ils traversent, effectuent en plusieurs mois des tournées, de chez

> eux à chez eux, et nulle part ne posent des problèmes d'intégration aux sociétés qu'ils côtoient, travaillant brièvement, afin d'assumer leurs déplacements, aux champs et dans le bâtiment après avoir écoulé leurs marchandise (Missaoui, 2010, p. 218).

Mais lors de la crise de 2008, privés de l'accès à du financement par les banques, qui devaient resserrer leur règlement et pouvoir rendre compte des clients qu'elles avaient, ces réseaux de transmigrants se sont *de facto* rapprochés des réseaux criminels et maffieux, parce que ceux-ci leur ont ouvert des prêts :

> Dès lors, des milieux turco-italiens troubles constituèrent des « petites sociétés » d'investissement, à partir de « placements » de 10 000 à 20 000 euros par cinquante à cent épargnants : inutile de dire qu'il s'agit de prête-noms pour de l'argent du blanchiment des dérivés du pavot à opium, morphine et héroïne […] Ainsi, depuis une année la transmigration afghane est soumise, sous peine de disparaître, aux milieux criminels turco-italiens… pour aider des Turcs et des Géorgiens à implanter une industrie des psychotropes illicites, et les firmes internationales de l'électronique du Sud-Est asiatique à commercialiser leurs produits. Cette articulation nouvelle d'activités qui grossissent l'influence des réseaux criminels a provoqué un regain d'autres trafics : celui des femmes est le plus visible (*ibid.*, 2010, p. 220).

On pourrait s'étonner bien sûr de constater que les pays concernés, tant exportateurs qu'importateurs de main-d'œuvre, ne cherchent pas davantage à empêcher ces trafics et à mieux réguler les flux de migrants, alors qu'ils déploient des moyens considérables pour faire connaître la possibilité d'aller travailler à l'étranger. Les Philippines, qui sont l'un des plus importants fournisseurs de main-d'œuvre pour le Canada (notamment pour les aides familiales, et aussi à présent pour les travailleurs temporaires dits peu spécialisés), ont ainsi un bureau d'information et d'orientation de leurs concitoyens dans le consulat du Canada. Et ce bureau est chargé de vanter les mérites du travail temporaire au Canada. C'est seulement en arrivant que les travailleuses et les travailleurs philippins découvrent qu'en fait ils sont dépendants de leur employeur, qui a la possibilité (dans le cas des aides familiales et des travailleurs agricoles) de confisquer leurs documents d'identité ; ils constatent qu'ils vont cotiser à des régimes sociaux sans en bénéficier, que leur rémunération sera inférieure souvent à celle des employés canadiens pour les mêmes postes ; qu'ils sont susceptibles d'occuper les emplois les plus dangereux, de faire fréquemment des journées de travail qui dépassent les 15 heures, et que, s'ils protestent contre leurs conditions de travail dégradées, ils vont tout

simplement perdre le droit de séjourner, étroitement relié à l'employeur désigné au départ, n'auront aucun délai pour retrouver un autre employeur et pourront être renvoyés immédiatement aux Philippines[5].

4.4. Les travailleurs migrants temporaires et les accords bilatéraux

Pourquoi le gouvernement des Philippines (pour poursuivre avec cet exemple) ne protège-t-il pas plus ses concitoyens, en les avertissant, puisque ces conditions de travail proviennent d'accords bilatéraux ? Parce que les travailleurs temporaires sont une importante source de devises pour leur pays, la troisième pour les Philippines, où ont été transférés 14,3 milliards de dollars américains provenant de partout dans le monde en 2007 (Sassen, 2010) et 21,3 milliards à présent selon Migrante Canada. Globalement, les fonds envoyés par les travailleurs migrants à leurs proches restés au pays ont représenté 70 milliards en 1998 et 317 milliards en 2007, dont 240 milliards pour les pays dits « en développement » (Sassen, 2010). En données agrégées, ces sommes paraissent minimes en regard de la circulation des capitaux ; mais elles constituent une bouée essentielle de survie et de relance économique dans les pays rendus exsangues par les Programmes d'ajustement structurel imposés (à partir des années 1980) par le Fonds monétaire international (FMI), qui ont en fait doublé ou triplé leurs dettes et réduit la part de l'économie formelle (*ibid.*) en provoquant des faillites en chaîne (c'est le cas de l'Afrique, où le travail informel aurait du coup grimpé d'environ 60 % à plus de 90 % de la population)[6].

Par ailleurs, les accords bilatéraux ne sont pas destinés prioritairement à protéger les travailleurs temporaires, même s'ils prévoient des règles minimales, comme le respect du salaire minimum (Chaloff, 2008) – ce qui ne risque guère d'empêcher une concurrence (par les salaires) entre travailleurs étrangers et travailleurs du pays d'accueil. Les accords visent surtout à contrôler les flux de travailleuses et travailleurs migrants dits peu qualifiés et temporaires, afin de s'assurer notamment que les unes et les autres rentreront bien dans leur pays à la fin du contrat. Un accord entre le Maroc et l'Espagne prévoyait ainsi de ne recruter que des Marocaines mariées et mères de famille (évidemment, elles venaient en Espagne sans leurs enfants). Comme ce genre de clause peut paraître discriminatoire,

5. Sid de Guzman, secrétaire général délégué de Migrante Canada, lors de conférences à Montréal, le 15 décembre 2010 et le 26 mars 2013. Voir aussi Montpetit, 2012.
6. Intervention de Yaovi Beleki Akouete, Confédération syndicale internationale (CSI) Afrique, au Forum international de l'économie sociale et solidaire : <http://reliess.org/fiess/ateliers/>, consulté le 11 avril 2014.

d'autres formules sont trouvées, impliquant de plus en plus les employeurs, qui sont dans certains accords tenus, par exemple, de payer les frais de retour supplémentaires au cas où l'on aurait besoin de faire intervenir la police (*ibid.*).

Les employeurs se retrouvent donc parties prenantes de ces accords entre gouvernements ; ils en sont en fait les principaux acteurs. Certes, ils doivent justifier leurs besoins de recrutement – ils doivent se conformer, en principe, à des listes de métiers considérés comme étant en pénurie de main-d'œuvre, etc. –, mais ces dispositions sont contournées, comme au Canada, où l'administration fédérale a réduit d'une douzaine de semaines à dix jours le délai entre la demande de l'entreprise et l'autorisation, ce qui ne laisse guère de temps pour vérifier (Lesemann, 2013). *Le Devoir* a ainsi révélé que la Banque Royale du Canada (RBC) faisait travailler, par l'entremise d'une entreprise sous-traitante, des travailleurs migrants temporaires qui ont remplacé 45 employés qualifiés de la RBC, notamment dans le soutien informatique. D'autres entreprises canadiennes recourent à de telles pratiques (La Presse canadienne, 2013a et 2013b).

Pour obtenir plus de flexibilité, les employeurs utilisent l'un ou l'autre des programmes pour mettre en concurrence les travailleurs temporaires entre eux.

> Dans leur ensemble, ces programmes apparaissent comme des « *pick-your-own-labor* » parce qu'ils proposent des mécanismes de contrôle et de recrutement de la main-d'œuvre basés sur le sexe et la nationalité des employés […] De surcroît, ils mettent en place un système de compétition entre les États exportateurs de main-d'œuvre et la pratique des employeurs de « *country-surfing* ». C'est en particulier le cas du nouveau programme PTET-PS [programme des travailleurs étrangers et temporaires « peu spécialisés »], dont la dynamique administrative et sécuritaire va de pair avec la fragilisation du pouvoir de négociation des États exportateurs (Soussi, 2014, p. 122).

Malgré tous ces avantages, les entreprises trouvent que cela leur coûte encore trop cher. L'encadrement minimal prévu par les accords bilatéraux les met à contribution, pour les frais d'ouverture de dossier, les frais juridiques et administratifs, l'hébergement et le transport – il est difficile de prévoir dans ces accords de le faire financer par les travailleurs temporaires, car on risque de se heurter à leur non-solvabilité lorsqu'il s'agira de les renvoyer d'où ils viennent… Cependant, ce qui motive aussi des employeurs agricoles qui reprennent année après année les mêmes salariés, c'est d'avoir des gens compétents, qui connaissent le métier (c'est la raison pour laquelle les entreprises saisonnières au Canada, et au Québec en particulier, sont plutôt opposées à la réforme récente de l'assurance-emploi, visant à faire accepter n'importe quel emploi aux prestataires fréquents. Car ces prestataires sont ceux qui reviennent chaque année travailler chez eux).

Toutefois, pour les entreprises qui sont dans une logique de gestion à court terme, la priorité est la réduction des coûts. La réaction au Canada de leurs représentants et de la Fondation des entreprises en recrutement de main-d'œuvre étrangère (FERME) à l'annonce (en 2013) que le gouvernement canadien augmenterait de 275 $ le coût supplémentaire à payer pour l'embauche de chaque travailleur temporaire est à cet égard édifiante : ils pestent contre ces frais, mais ne proposent rien pour empêcher que des employeurs comme RBC licencient des travailleurs canadiens pour les remplacer par des travailleurs temporaires moins payés.

L'une des façons les plus répandues de réduire les dépenses et les responsabilités consiste à confier le recrutement de travailleurs temporaires à des agences privées qui n'hésitent pas, de leur côté, à répercuter le coût du transport ou des divers frais sur ces travailleuses et travailleurs qui parfois s'endettent pour venir travailler. Au Canada, le rôle de ces agences « s'est élargi pour couvrir des responsabilités qui, auparavant, revenaient aux institutions publiques : autant dans le recrutement que dans le suivi et l'encadrement des conditions de travail et de rémunération des travailleurs migrants temporaires » (Soussi, 2014, p. 149)[7].

4.5. La poussée des entreprises vers l'informalisation

Mais il y a une stratégie encore moins onéreuse : embaucher directement des travailleurs entrés clandestinement, qui n'ont pas de statut légal. Ce sont plus souvent les petites et moyennes entreprises qui y ont recours ; elles ne sont pas en cheville avec les réseaux de passeurs et les trafiquants, mais ce sont elles qui sont pressurisées par les donneurs d'ordres et qui recrutent des travailleurs indépendants à domicile ; on sait qu'on peut leur adresser des travailleurs clandestins, puisqu'elles les font travailler (Chaloff, 2008). Ce sont d'ailleurs ces groupes de travailleurs informels qui ont les plus forts taux d'activité dans les pays importateurs de main-d'œuvre, comparativement aux travailleurs migrants temporaires et permanents (*ibid.*, p. 165). Mais, bien entendu, ces travailleurs, dont la venue n'a rien

7. Ces agences ont proliféré et leurs pratiques peuvent être douteuses comme le soulignait en septembre 2013 Radio-Canada : des ouvriers agricoles étaient ramassés par des bus pour aller travailler dans des entreprises maraîchères autour de Montréal. « Les producteurs paient l'agence entre 15 et 17 $ l'heure pour un ouvrier. Un montant qui inclut le salaire minimum (10,15 $), la TPS, la TVQ et les cotisations de la CSST. Pourtant, c'est en moyenne 8 $ l'heure que les ouvriers reçoivent [non déclarés, donc ils n'accumulent aucun droit social]. Où va le reste de l'argent ? Dans les poches des agences qui réclament des frais aux producteurs, mais ne les remboursent pas au gouvernement. » Les entreprises maraîchères disaient avoir du mal à trouver du personnel pour justifier leur recours à ces agences. Pour échapper aux contrôles, les agences privées en question ferment à la fin de la saison et rouvrent sous un autre nom l'année suivante (Radio-Canada, 2013).

coûté à l'entreprise, sont en outre beaucoup moins payés que les immigrants en situation légale ou les natifs. C'est ainsi, par exemple, qu'en 1990, « le salaire perçu par les Polonais en situation irrégulière en Suède correspondait à un tiers du salaire minimum fixé par les conventions collectives[8]. En 1992, les Philippins en situation irrégulière en Corée ne percevaient que la moitié du salaire courant » (*ibid.*, p. 165).

Ce sont donc les entreprises, et plus particulièrement celles des secteurs d'activité qui recrutent à bas salaires, qui poussent à cette institutionnalisation de l'informalisation à laquelle les programmes gouvernementaux ouvrent la porte en organisant le retrait de droits de ces travailleurs temporaires. Cette situation – c'est-à-dire le fait de recourir aux travailleurs étrangers et de refuser de leur accorder les mêmes droits qu'aux autres travailleurs – entretient les discriminations à l'égard de toute une frange de la population, qui subit de plein fouet les conséquences des diverses pratiques de gestion de la main-d'œuvre destinées à abaisser les coûts. Ainsi, en France, la mission de lutte contre le travail clandestin, rebaptisé travail illégal, a établi dès la fin des années 1980 que la grande majorité des travailleurs victimes des infractions des employeurs de la construction, de l'hôtellerie et de la restauration, de l'habillement (pour ne citer que les principaux) étaient des Français et des immigrants en situation légale et non des travailleurs clandestins (Marie, 1996) ; mais il s'agissait plus souvent de groupes de populations « racialisées », qui n'avaient guère non plus de pouvoir de négociation dans une situation de chômage de masse. Le travail clandestin s'est ainsi révélé être une vaste entreprise de contournement des règles fiscales et du droit du travail et de la protection sociale : par exemple, dans la confection, de petites entreprises travaillant dans des arrière-cours en plein Paris pour des marques de vêtements connues déclaraient leurs salariés à temps partiel, mais les faisaient travailler de longues journées et les payaient à la pièce (Yerochewski, 1997). Elles bénéficiaient ainsi des avantages fiscaux prévus par le gouvernement pour encourager le travail à temps partiel[9]. Le phénomène annonçait les mutations de la gestion de la main-d'œuvre par les entreprises (Marie, 1996).

8. Devant les protestations collectives, des syndicats entre autres, l'Union européenne a revu, depuis, sa législation, notamment contre le marchandage et le prêt illicite de main-d'œuvre, qui consiste à faire venir des travailleurs par l'entremise d'une entreprise officiellement sous-traitante, mais qui se contente en fait de fournir la main-d'œuvre.
9. Et pour échapper aux contrôles, il était courant que ces petites entreprises fassent faillite et rouvrent sous un autre nom.

Depuis, la loi a été remaniée en France, notamment de façon à pouvoir mettre en cause les donneurs d'ordres face aux infractions, dont les formes ne cessent de se renouveler[10].

4.6. Les femmes, actrices économiques de la mondialisation

La boucle est bouclée avec les trafics de main-d'œuvre. Il reste à resituer le rôle essentiel des femmes, qui sont devenues des « actrices économiques » de premier plan dans la mondialisation et constituent désormais le groupe majoritaire parmi les migrants pour raisons économiques. Sassen parle ainsi de la féminisation des stratégies de survie dans des pays dominés économiquement dans la mondialisation, où le rétrécissement de l'économie formelle a déstructuré l'emploi industriel masculin :

> Lorsque les femmes d'aujourd'hui migrent des pays du Sud [ou de l'Est] vers les pays du Nord [ou de l'Ouest] pour s'occuper d'enfants, s'employer comme domestiques ou se prostituer[11], elles participent à une double dynamique : d'une part, celle de la ville mondialisée ; et d'autre part, celle des circuits qui se mettent en place pour organiser la survie (Sassen, 2006, p. 69).

S'entremêlent les stratégies de survie des femmes et de leur famille, et celles de gouvernements qui répondent aux transformations des modes de vie dans les villes mondialisées. Sassen prend l'exemple de ces hommes et ces femmes très qualifiés, qui vivent à New York, Toronto, Londres, Paris…, qui sont responsables financiers, du marketing, etc., qui sont très prisés par les entreprises mondialisées à condition qu'ils fassent preuve d'une grande flexibilité dans la gestion de leur temps. Pour assurer leur carrière, ces hommes et ces femmes, célibataires ou en couple, préfèrent vivre dans les villes et font appel à des aides familiales. « Ces cadres supérieurs veulent tout avoir, y compris chiens et enfants, qu'ils aient du temps pour s'en occuper ou pas » (Sassen, 2006, p. 73). Outre les nounous et autres domestiques, les villes mondialisées font renaître la demande dans des métiers autrefois exercés par des artisans – petits réparateurs en tout genre –, qui s'exercent dorénavant plus souvent de façon informelle pour « éviter à l'employeur les coûts et les contraintes de la réglementation » (*ibid.*, p. 72) ; on a aussi les portiers (des beaux immeubles), la sous-traitance à domicile de travaux industriels, et toutes les activités de restauration ou de commerce de détail, qui paient parfois au noir ou en tout cas

10. Voir notamment le résultat d'une vaste opération menée en juin 2013 dans le bâtiment en France : <http://travail-emploi.gouv.fr/actualite-presse,42/communiques,2138/pour-la-lutte-contre-le-travail,16483.html>, consulté le 6 septembre 2013.
11. Ou être infirmière : 80 % de celles autorisées à venir travailler aux États-Unis viennent par exemple des Philippines (Sassen, 2010).

au salaire minimum. « On assiste au retour des “classes servantes” dans toutes les villes mondialisées et ces classes sont constituées en grande partie de femmes et d'immigré(e)s » (*ibid.*, p. 73). Ce retour à une forme d'esclavage est encouragé par la façon dont sont construits les programmes de travailleurs étrangers temporaires[12].

Il n'y a donc rien de naturel à ces phénomènes. On se retrouve en fait devant le même paradoxe que celui noté dans le chapitre précédent : une foule de femmes (et d'hommes) s'appauvrissent en travaillant – et s'appauvrissent toujours plus après chaque crise économique, et d'autant plus que, comme le constate le BIT (2011), la reprise depuis la crise de 2008-2009 se traduit par une croissance sans création d'emplois. Pourtant, leur pouvoir de négociation devrait augmenter, car les besoins pour ces emplois (aides familiales, etc.), qui sont déqualifiés mais qui demandent des compétences, ne cessent de croître dans le monde, comme le souligne l'OCDE (Chaloff, 2008). Et cette croissance résulte de multiples raisons, dont le vieillissement et la baisse démographique de la population active dans les pays du Nord, et l'effet d'entraînement qu'a la réorganisation des sphères d'activité et des modes de vie dans les villes mondialisées.

4.7. Réactualisation des rapports sociaux de domination et tolérance des inégalités

Pour se convaincre que la polarisation des emplois et des revenus correspond à des stratégies de production et de reproduction sociale, et donc de gestion de la main-d'œuvre, il est nécessaire de réintégrer dans l'analyse la question des rapports sociaux entre hommes et femmes, entre groupes de populations racialisées et entre classes sociales (Kergoat, 2009 ; Falquet, 2009 ; Ehrenreich et Hochschild, 2003, cités dans Sassen, 2010). Au cœur de ces rapports sociaux, il y a la division du travail (Kergoat, 2009).

C'est parce que l'on tient pour acquises des divisions du travail fondées sur le genre, sur l'appartenance à un groupe de population racialisée ou sur les qualifications que l'on tolère ces phénomènes de polarisation et de dégradation des conditions d'emploi et de vie des travailleuses et des travailleurs, en particulier dans les services aux personnes ou *care*, l'hébergement et la restauration, la construction et l'agriculture. « Le fait que ces travailleurs soient des femmes et des immigré(e)s confère une légitimité culturelle à leurs discriminations économique et sociale » (Sassen, 2006, p. 72).

12. Pinay, organisation des femmes philippines au Québec (<http://pinayquebec.blogspot.ca>), réclame à ce titre la suppression de l'obligation de résidence chez le particulier employeur.

Par exemple, implicitement ou explicitement, on estime que les emplois du *care* font appel aux qualités dites féminines, et seraient donc des emplois qui ne demandent pas de formation : CQFD ! Les femmes à la recherche de solutions de rechange pour survivre s'y engouffrent d'autant plus qu'elles ont un choix restreint, compte tenu de la perpétuation du faible accès aux métiers dits masculins (voir le chapitre 3 pour le Canada).

Pourtant, les répartitions des tâches et métiers que l'on justifie par des qualités morales ou physiques sont, dans la réalité, très variables selon le lieu et le moment. Dans des entreprises différentes, ou dans la même (en France en l'occurrence) mais à des périodes distinctes, les mêmes tâches peuvent être confiées à des hommes puis à des femmes. Cependant, ces tâches exécutées par des femmes se déqualifient brusquement et sont moins bien payées (Kergoat, 2005). Même des tâches considérées jusqu'alors comme étant pénibles physiquement peuvent ainsi être transférées. La pénibilité disparaît tout aussi subitement lorsque ces tâches sont qualifiées de féminines. Messing, Chatigny et Courville (1998) ont décomposé le travail de ménage et d'entretien effectué dans les hôpitaux selon qu'il était classé « léger » ou « lourd » et confié pour cette raison respectivement à des femmes ou à des hommes. Elles montrent que le travail « léger » ne mobilise pas moins de postures corporelles problématiques ; en outre, à la fin de la journée de travail, les femmes de ménage ont déplacé autant en poids que les hommes d'entretien, etc. Cloutier-Villeneuve souligne d'ailleurs qu'au Québec, les femmes auraient, selon les données disponibles, « des expositions professionnelles plus dommageables pour leur santé, tant du point de vue psychologique que physique, ce qui accroîtrait nécessairement leurs conditions inégales d'accès à la retraite, mais aussi leurs conditions de vie par la suite » (Cloutier-Villeneuve, 2013a, p. 37). Les femmes qui travaillent dans les emplois peu qualifiés ont en outre des carrières plus courtes, car ce sont elles qui s'occupent aussi, et gratuitement, des enfants et, de plus en plus souvent, des parents âgés.

Le passage de la production de masse à l'organisation flexible du travail n'a pas modifié cet enjeu de la division du travail ni d'ailleurs l'organisation taylorienne du travail. On peut ainsi constater dans des usines (au Brésil en l'occurrence) que les femmes continuent de se voir confier des tâches répétitives, tandis que les hommes bénéficient d'actions de formation pour se requalifier (Hirata et Kergoat, 2005) ; Jenson remarque que ces transformations du travail s'accompagnent d'une négation des qualifications des femmes (Jenson, 1989, cité dans *ibid.*, p. 269).

Les mêmes qualités dites féminines qui dévalorisent les savoir-faire des femmes dans les emplois familiaux les font, au contraire, apprécier dans une autre position sociale, par exemple dans les emplois de cadres supérieurs : « Au sein des professions qualifiées, les femmes se révèlent

indispensables car on estime qu'elles peuvent favoriser la naissance d'un climat de confiance permettant de faire disparaître les frontières et les différences culturelles » (Sassen, 2010, p. 33).

4.8. Le travail de soin, un cas paradigmatique

Les différents rapports sociaux s'interpénètrent pour se recomposer et se coproduire. Par exemple, le fait que les ménages très qualifiés des villes mondialisées, ces ménages « sans épouse » (Sassen, 2006), recourent aux aides familiales ne règle pas la question de la division du travail entre hommes et femmes ; cette question est évacuée des relations au sein de certains couples tout en rendant une partie des femmes responsables de l'exploitation d'autres femmes, réactualisant ainsi les rapports de classes et de race (Kergoat, 2009).

Le travail de soin (*care*) est ainsi un cas paradigmatique de la dynamique des rapports sociaux selon Kergoat (2009, p. 121) ; l'auteure fait une analyse similaire à celle de Sassen sur l'imbrication entre, d'une part, la demande montante de femmes très qualifiées par les entreprises et, d'autre part, l'accroissement des flux migratoires dans le contexte des rapports inégalitaires entre le Nord et le Sud, ou l'Est et l'Ouest, le tout aboutissant à dévaloriser le travail de ces femmes, et des hommes migrants, alors qu'en tant que nounous ou portiers, ils sont tout aussi indispensables à la mondialisation de l'économie en assurant la reproduction sociale de ces activités (Sassen, 2006).

Kergoat dresse aussi le constat d'une demande massive de main-d'œuvre, à l'échelle européenne cette fois, pour la garde d'enfants, le ménage, l'aide aux personnes âgées… ce qui crée « un immense appel d'air pour les femmes migrantes ». Le résultat est la création de ce marché mondial du travail à plusieurs vitesses : « Ces femmes [du Sud ou de l'Est], souvent diplômées, entrent en concurrence directe avec les précaires des pays d'origine qui, elles, ne sont que peu diplômées » (Kergoat, 2005, p. 99).

Si la division du travail entre hommes et femmes et le contrôle de la sexualité et de la fonction reproductive des femmes constituent les enjeux des rapports de genre, on peut dire, d'une manière générale, que les enjeux des rapports sociaux sont l'appropriation du travail d'un groupe social par un autre (Kergoat, 2009, p. 119). La division du travail est ce qui permet de réaliser cette appropriation ; elle attise la concurrence entre les travailleurs. Roberge (2011) examine ainsi l'organisation du travail au sein d'entreprises agricoles québécoises de l'île d'Orléans, qui font appel à des travailleurs québécois, mexicains et, d'une façon plus récente, aux travailleurs guatémaltèques cakchiquels (grâce à la multiplication des programmes de travail temporaire, notamment en réponse aux tentatives

de syndicalisation des Mexicains dans le secteur agricole, et à l'intervention des organismes comme FERME, mentionnée précédemment). Cette auteure constate que, pour les employeurs, les travailleurs migrants sont vus comme « naturellement » conçus pour effectuer un travail agricole (*ibid.*, p. 115). Cependant, le travail obéit à une stricte division des tâches : la manipulation de la machinerie agricole revient aux Québécois, qui décident ainsi du rythme de travail des autres ; il y a ensuite une autre séparation hiérarchique entre les Mexicains et les Guatémaltèques, qui se traduit par des disputes et une mise en compétition accrue – chacun souhaitant « s'attirer les faveurs du patron pour qu'il les rappelle l'année suivante » (*ibid.*, p. 115-117).

La division du travail est entretenue ou même amplifiée par les travailleuses et les travailleurs eux-mêmes. Dès les débuts des mouvements de travailleurs, la question de la place des femmes et des immigrants a été un objet de conflits donnant parfois lieu à des violences sexistes ou racistes. Pour prendre un exemple en Europe du Nord, pourtant toujours citée comme modèle, il faut savoir que les syndicats danois de travailleurs non qualifiés constituent des organisations distinctes et autonomes, selon qu'ils regroupent des hommes ou des femmes ; cela résulte du refus à la fin du XIX^e^ siècle de laisser entrer les femmes dans les premiers syndicats.

Il faut souligner en outre que les syndicats (dans divers pays) ont mis du temps à réagir aux processus de dévalorisation du travail selon le genre, quand ils ne sont pas allés jusqu'à légitimer dans les conventions collectives une hiérarchisation des qualifications au détriment des femmes, ou quand ils ferment les yeux sur les mesures d'exclusion à l'encontre des travailleurs migrants (voir la position de l'American Federation of Labour – Congress of Industrial Organisations [AFL-CIO] aux États-Unis jusqu'à la fin des années 1990). L'appui donné par les syndicats québécois à l'adoption d'une loi sur l'équité salariale n'est pas la démarche la plus répandue. Enfin, on peut s'interroger sur le rôle que jouent les travailleurs occupant des emplois eu égard à la situation faite aux jeunes dans l'ensemble des pays, lorsque le chômage remonte ou reste important. Cela semble si naturel là aussi de mettre à l'épreuve les jeunes, nouveaux venus sur le marché du travail ou « entrants », comme on dit dans le jargon de l'économie du travail. Toux ceux qui arrivent sur le marché de l'emploi sont susceptibles d'être pris pour des « entrants », en tout cas du point de vue des employeurs : les femmes qui veulent retourner travailler après s'être arrêtées pour élever un enfant, les nouveaux immigrants (qui sont encore nouveaux après dix ans de présence !), les chômeurs… Alors quand on retrouve un travail, on est bien souvent si content qu'on s'en accommode (encadré 4.2).

Encadré 4.2. – Après des expériences « au noir », juste content d'avoir un emploi déclaré

À 51 ans, G., qui a fréquenté l'école jusqu'en secondaire 3 et qui est revenu au travail après « *25 ans de pénitencier* », a dû apprendre pendant un temps à faire avec les jobs « *au noir* » qu'on lui proposait. Après une formation en restauration, il n'a trouvé qu'un premier travail non déclaré dans un restaurant. Payé 8,50 $/heure et travaillant 32 heures/semaine, il s'est rapidement senti exploité : « *Ce n'était pas bon. Payé sous la table, tu n'as aucun droit, alors le boss, il profite… Puisqu'il fallait travailler comme ça, j'ai décidé de partir.* »

Mais lorsqu'on a un parcours marqué par la prison, trouver un emploi rémunéré est difficile. Ses recherches d'emploi intensives pendant quelques mois de chômage ont abouti à un travail de plongeur et d'homme à tout faire dans un restaurant italien. Ayant commencé à 10 $/heure, G. arrive à 11 $/heure un an plus tard et reçoit aussi en moyenne 1 $/heure de plus en pourboire redistribué par les serveuses. Travaillant entre 33 et 40 heures/semaine, son salaire annuel avoisine 20 000 $. Ne bénéficiant d'aucun avantage social, G. « *essaie de ne pas être malade* ». Par ailleurs, les conditions de travail sont très dures, mais il s'en accommode :

> *C'est très dur, parce que je suis tout le temps debout, et puis je suis tout le temps en mouvement. Là où je suis, à la plonge, c'est en bas, ce qui me fait 14 marches à descendre. Alors au début c'était dur, mais aujourd'hui, même les autres sont découragés de me voir passer comme un ascenseur. Qu'est-ce que tu veux, c'est ma job, et puis je suis en forme. J'aime bien marcher. Ça me plaît le physique là-dedans.*

Avoir un travail déclaré, même précaire, est une source de satisfaction par rapport au passé. Et puis, malgré des conditions difficiles et un bas salaire, G. est content d'être tombé sur un patron respectueux. Ce dernier lui donne même parfois une prime supplémentaire en fin de soirée. « *Je suis bien traité. Je suis content. C'est ma première expérience vraiment concrète de travail, je suis bien. Je mange ce que je veux, ça ne me coûte pas une cenne…* » De plus, G. se sent valorisé dans son travail : « *Avant je me considérais comme un antisocial, et puis avec tout ce que j'ai fait ici, ça m'a permis d'apprendre et puis de connaître ça. Le social, c'est important… Quand trois quatre personnes te disent salut, merci, à demain, ça me valorise, ça m'encourage* », dit-il.

Pour son avenir, G. souhaite aller de l'avant jusqu'à ce qu'il perçoive sa pension de retraite :

> *Persévérer comme je suis aujourd'hui. Je me suis fait annoncer une mauvaise nouvelle hier comme quoi la pension va peut-être tomber à 67 ans. Eh bien, on travaillera jusqu'à 67 ans, qu'est-ce que vous voulez faire… Je paye des taxes et puis des impôts comme tout le monde, et puis ça ne me fait rien. J'ai tellement profité du système que moi dans mon for intérieur, c'est comme si je remboursais ma dette d'une façon.*

Loïc Malhaire et Annabelle Seery, GIREPS

4.9. La plasticité de la division du travail

Tout cela montre le rôle de la division genrée et racialisée du travail dans la mise en concurrence des travailleurs. Cette division du travail fait preuve cependant d'une grande plasticité – pour autant que les écarts et la hiérarchisation se perpétuent (Kergoat, 2005). Et ce constat amène pour conclure à soulever un dernier mais important élément, qui contribue à la construction sociale des écarts et des hiérarchisations et à la reproduction des classes sociales : la construction des qualifications.

Tous les exemples cités indiquent que les classements entre travail qualifié et peu ou pas qualifié sont eux aussi à dénaturaliser. Les diplômes ne suffisent pas à justifier les différences, l'introduction des nouvelles technologies non plus. Encore une fois, les personnes occupant des emplois déqualifiés sont de plus en plus diplômées. Et la thèse selon laquelle la technologie imposerait certaines qualifications pour produire de manière compétitive a déjà été amplement critiquée par tout un pan de la sociologie du travail. Il n'y a pas une seule organisation du travail possible pour une technologie donnée ; les choix dépendent autant des contextes locaux (en fait de bassin d'emploi) que de l'état des institutions et des relations de travail, qui influencent les procédures de mise en forme, d'évaluation et de sélection des compétences (Stroobants, 1993).

En réalité, la qualification est une construction sociale, qui renvoie à un jugement social sur la valeur des différentes contributions dans le cadre de la division du travail (Stroobants, 1993). Cela ne signifie pas que toutes les formes de savoirs, de connaissances ou d'aptitudes seraient des construction équivalentes, sans fondement objectif. Il s'agit plutôt de faire ressortir le rôle des formes d'évaluation et de différenciation des compétences (auquel participe la négociation collective), dans les processus de sélection. « Sur le terrain, rien ne permet de décider que le travail est objectivement plus complexe qu'avant. C'est toujours la valeur relative de chaque tâche qui lui donne son contenu et rend visible ou invisible un savoir » (*ibid.*). Par ailleurs, à l'encontre des théorisations sur les organisations du travail établissant une coupure entre travail intellectuel et manuel et concepteurs et exécutants, qui prétendent justifier ainsi de s'entourer de gens très qualifiés pour le cœur du métier de l'entreprise et d'externaliser « le reste », il faut relever, d'une part, qu'on ne sait pas mesurer la performance individuelle. « La gestion par les compétences repose sur l'idée que la performance d'une entreprise dépend des aptitudes individuelles. Mais le lien n'a rien d'automatique » (F. Piotet, cité dans Yerochewski, 2002). Le travail est toujours un produit collectif.

> Les cadres supérieurs ont besoin, pour mettre en œuvre leurs propres compétences, d'un personnel chargé du travail de bureau, du nettoyage et de la maintenance, mais aussi de coursiers qui leur livrent aussi bien des logiciels que du papier hygiénique […] Les entreprises ont besoin de cadres fiables,

> compétents spécialisés [… pour] les employer dans un environnement globalisé. Ces cadres recherchent les mêmes qualités chez les travailleurs qu'ils emploient à leur domicile (Sassen, 2006, p. 76-78).

D'autre part, il existe diverses études montrant que les travaux dits non qualifiés peuvent être plus ou moins (visiblement) générateurs de valeur ajoutée selon l'organisation du travail adoptée[13] (voir Barrera et Heymann, 2012 ; Yerochewski, 2001).

4.10. Le rôle des États dans la construction d'une sous-citoyenneté et dans l'informalisation du travail et de l'économie

Il peut paraître un peu provocateur de désigner l'État comme un facteur de l'informalisation du travail et de relations économiques, qui contribue à l'appauvrissement en emploi, alors qu'il est censé incarner la loi et sanctionner les manquements aux règles. Cette représentation courante du rôle de l'État dans les pays occidentaux, qui a d'ailleurs correspondu à une certaine réalité au cours du XXe siècle, allait de pair avec la construction des États-providence dans le cadre du compromis fordiste. Mais le rôle de l'État s'est transformé depuis trois décennies : il ne doit plus poursuivre des politiques de plein emploi, et donc de relance de la consommation, mais soutenir l'offre, c'est-à-dire les entreprises (qui sont les offreurs de produits et d'emplois). D'où la priorité donnée à la lutte contre les déficits et aux baisses d'impôts, puisqu'il s'agit de créer l'environnement adéquat à la libre concurrence entre entreprises sur toute la planète. Dans cet esprit, peu importe que les entreprises soient elles-mêmes dans des positions inégales les unes par rapport aux autres et s'empressent, en réalité, de recréer des situations de monopole… On parle ici de changement de référentiel d'action, c'est-à-dire des représentations de ce qu'il faut faire pour atteindre un objectif qui n'est plus le plein emploi mais la compétitivité des entreprises.

Quoique les pays d'Europe et d'Amérique du Nord aient des histoires et des institutions différentes, on peut dire que les transformations des États-providence ont été orientées ces trente dernières années vers le

13. Cela dit, ce débat n'est toujours pas fini. La thèse de la technologie a été relancée par une position un peu moins déterministe, qui soutient que les emplois sont affectés différemment par le progrès technologique selon la nature du travail (ou des tâches) qu'ils contiennent. En d'autres termes, il y aurait des emplois routiniers et non routiniers, qu'ils soient peu ou très qualifiés. Le problème, c'est que les emplois familiaux sont classés comme non routiniers et l'on voit mal du coup comment cette thèse peut expliquer leur dégradation sur le plan des rémunérations et des conditions de travail (sur les thèses en présence, voir Lapointe, 2013).

référentiel d'action « schumpétérien » (Jessop, 1993). Ce nouveau référentiel est censé s'appuyer sur les analyses de l'économiste Schumpeter (1883-1950), selon lequel c'est l'innovation, et donc l'offre, qui soutient la croissance économique. Dès lors, il faudrait favoriser l'initiative individuelle. Les politiques sociales du bien-être (*welfare*) telles qu'on les a connues, qui étaient soutenues par une volonté de redistribuer la richesse produite tout en démarchandisant le travail – c'est-à-dire en permettant entre autres d'avoir accès à des revenus de remplacement en cas de pertes d'emploi –, ne paraissent plus appropriées, car elles créeraient de la dépendance. Il faut pousser les gens à se responsabiliser sur le marché du travail : ils doivent apprendre à gérer leur capital humain et leur parcours professionnel, pour répondre aux besoins de réactivité des entreprises. Ce changement de référentiel accompagne l'idée qu'il n'est plus possible de travailler toute sa vie dans la même entreprise et soutient l'individualisation de la gestion de la main-d'œuvre. Dans ce contexte, le maître mot de la refonte des politiques sociales est l'activation : au lieu de donner de l'argent à « ne rien faire » (comme si rechercher un emploi ne constituait pas une occupation à temps plus que plein), on incite les gens à prendre des emplois à bas salaire en offrant des primes ou des crédits d'impôts conditionnels au revenu. On connaît l'argument : un emploi même précaire vaut mieux que le chômage… Et on connaît la suite (voir les chapitres 2 et 3) : l'activation de la protection sociale a aggravé les inégalités sans pour autant favoriser le retour à l'emploi des populations les plus fragilisées sur le marché du travail (voir l'encadré 3.3, p. 98).

4.11. Interventions autoritaires des États…

C'est ce référentiel d'action (*Schumpeterian workfare state*), plutôt qu'une adhésion aveugle au néolibéralisme, qui a justifié le fait que les États se soient volontairement départis de certaines de leurs prérogatives (comme l'encadrement des marchés financiers). Toutefois, parler de dérégulation est insuffisant et même trompeur, car les États ont été très actifs dans l'établissement de politiques économiques et sociales visant à reréguler le marché du travail par l'abaissement des normes de protection sociale et la remarchandisation du travail, c'est-à-dire la mise en concurrence des travailleuses et des travailleurs. On peut même parler de conduites autoritaires dans le cas de certaines réformes, par exemple celle concernant l'assurance-emploi instaurée par le gouvernement Harper en 2012. C'est à ce prix que les États peuvent gérer les tensions et conflits qu'engendrent leurs politiques, qui visent à assurer toujours plus de mobilité au capital tout en localisant le travail, c'est-à-dire en le plaçant sous forte contrainte (Peck, 2001). Car voilà le sens à donner aux politiques de *workfare* (obligeant les personnes à accepter des sous-emplois en contrepartie de l'aide

sociale, comme cela se pratique aux États-Unis), dont la mise en œuvre est confiée aux régions et provinces au nom d'une plus grande efficacité et, surtout, d'un plus grand contrôle : il s'agit de faire en sorte que les travailleurs soient tenus d'accepter les emplois aux conditions fixées par les entreprises. « Les changements actuels – par exemple le *workfare*, la décentralisation de la négociation collective et la marchandisation de la protection sociale – sont une partie d'un effort systématique pour resubordonner le travail et les conditions de sa reproduction sous un contrôle despotique » (Peck, 1996, p. 232).

La transformation des États-providence a modifié les régimes de citoyenneté (Jenson, 2006), c'est-à-dire ce qui fonde aussi bien l'attribution du statut de citoyen ou citoyenne ou d'ayant droit des politiques sociales que le type de droits qui y sont rattachés. Avec l'activation des politiques sociales, l'équilibre entre droits et devoirs a été rompu au profit des devoirs, du moins pour la population qui dépend de son travail pour vivre. Partout, dans les pays industrialisés, on a activé l'aide sociale et réduit de façon radicale les allocations chômage, y compris à présent en Europe du Nord, où les bas salaires et les inégalités et la pauvreté ont recommencé à croître (voir les tableaux 2.9 et 2.10, p. 48). On a ainsi édifié des machines à produire des travailleuses et des travailleurs pauvres et des sous-citoyennes et sous-citoyens.

Au Canada, la transformation du régime de citoyenneté au profit de la lutte contre la pauvreté des enfants et de l'investissement social dans l'enfance a relégué au second rang la lutte contre la pauvreté en général, et les revendications d'égalité en particulier, notamment entre les hommes et les femmes (Jenson, 2006). L'idée même qu'il faut inciter les gens à accepter des emplois à bas salaire est révélatrice d'une conception de l'individu profondément discriminatoire : c'est comme si l'on considérait qu'il y a deux catégories de citoyens, soit les « apprentis et les choisisseurs », pour reprendre les termes de Bowles et Gintis (1988). Les premiers (les apprentis) sont considérés comme d'éternels mineurs que l'on peut, d'une façon ou d'une autre, mettre sous tutelle. Selon les périodes, il s'agit des enfants, des fous, des femmes… et maintenant des travailleuses et travailleurs migrants et des personnes classées peu qualifiées. Les seconds (les choisisseurs) sont ceux qui connaissent leurs intérêts et sont adaptés à la conduite rationnelle, bref les dominants (*ibid.*). Comme le mentionnent ces auteurs, cette conception libérale de l'individu est par essence profondément antidémocratique, car ce qui fonde les buts, ou les préférences, serait établi une fois pour toutes et il n'y aurait donc pas lieu de faire vivre une démocratie au-delà de son aspect formel (les élections) en organisant, par exemple, des débats sur ce qui peut fonder le vivre-ensemble.

4.12. … ET DÉFICIT DÉMOCRATIQUE

En effet, l'un des principaux traits qui caractérisent l'actuel processus de mondialisation est le déficit démocratique : des décisions au sujet de l'environnement, de la circulation des capitaux, des politiques d'immigration, qui engagent l'avenir des populations sont prises par des cercles restreints de décideurs au sein d'organismes internationaux, comme le FMI et l'Organisation mondiale du commerce (OMC), sans qu'il n'y ait eu aucun débat public, aucun moyen de faire des contre-propositions, si ce n'est en se mobilisant collectivement pour arriver à faire entendre des voix alternatives à la mondialisation (néo)libérale.

Tout cet environnement, auquel contribue la réorientation des politiques publiques dans le sens du référentiel d'action schumpétérien, favorise l'informalisation du travail et des relations économiques. Au Nord, ce sont la flexibilisation de l'emploi, les conditions toujours plus restrictives, voire quasi inexistantes (pour les travailleurs indépendants) d'accès à la protection sociale, ainsi que la gestion discriminatoire des flux de main-d'œuvre (migrantes et migrants temporaires ou pas) qui contribuent à la mutiplication des sous-statuts de travailleuse et de travailleur et de citoyenneté sur le marché du travail, jusqu'à exclure de l'accès à un « emploi décent » (au sens du BIT) des groupes toujours plus nombreux de population, qui deviennent ces nouveaux travailleurs informels : personnes à l'aide sociale qui ne se voient proposer que des emplois payés sous la table et au-dessous du salaire minimum ; travailleurs immigrants entrés légalement mais qui ne trouvent pas de travail déclaré ; travailleuses et travailleurs temporaires qui se retrouvent pieds et poings liés à l'agence de location de main-d'œuvre ; jeunes qui occupent des fonctions correspondant aux formations qu'ils suivent mais qui sont payés au noir ; enfin, et de plus en plus, des retraités dont la pension est insuffisante. On les retrouve à Paris, à Naples, à Florence, à Montréal, à New York… en train de travailler dans des ateliers de confection ou pour des agences privées dont on (l'État, les représentants du patronat) sait qu'elles ne les déclarent pas ou qu'en partie, mais dont on tolère les agissements (quand on ne les félicite pas d'avoir su si habilement innover en établissant des « circuits courts » de production, comme le mentionnait le rapport Jollès-Bounine rédigé en 1989 sur le secteur du textile-habillement en France ; voir Yerochewski, 1997). Le prétexte, toujours le même, est que ce serait le seul moyen de faire face à la compétitivité et aux pénuries de main-d'œuvre ; mais ces pénuries résultent en réalité des pratiques de gestion de la main-d'œuvre (Zizys, 2011).

Parallèlement, on laisse se développer l'informalisation des riches, et l'on parle bien toujours des pays industrialisés du Nord, de l'Occident rationnel. L'étude des sociétés du Sud a permis de saisir des phénomènes que les sciences sociales occidentales laissaient *de facto* dans l'ombre (Lesemann, 2010) ; leur particularité, au Nord, tient au fait que :

> [Ce sont] les États eux-mêmes qui accélèrent l'essor de l'informalité […] c'est bien par la médiation d'institutions de l'État [par la privatisation de divers services et les nouvelles gouvernances « en mode PPP » ou partenariat public-privé] que les processus sociaux sont de plus en plus directement soumis à la logique du marché, dans une foule de domaines : travail, habitat, protection sociale, éducation, environnement, territoire […] Ce processus implique le recours à une informalité « calculée », intentionnelle, recherchée, où le retrait de la régulation étatique détermine une autre stratégie d'allocation des ressources, d'accumulation et de source d'autorité. En ce sens, l'informalité comme expression d'une stratégie de dérégulation devient un mode de régulation (Lesemann, 2014, p. 101-102).

Autant on dénonce l'informalisation des pauvres – et ce, d'autant plus qu'on a trop facilement associé l'informalité à un sous-développement, en référence au modèle occidental –, autant on minimise celle des riches, qui permet pourtant de s'approprier des sommes énormes, en tout cas pas comparables aux détournements de prestations sociales, bien plus contrôlées[14].

Au Sud, cette informalisation des riches ne semble pas nouvelle si l'on se réfère au clientélisme, aux relations de patronage et à la corruption, qui se logent dans les multiples pouvoirs rivaux séparant et hiérarchisant les clans, les castes (toujours présentes en Inde, mais aussi en Chine par exemple), et qui distribuent leurs faveurs et une forme de sécurité informelle (Wood et Gough, 2006) à celles et ceux qui deviennent leurs obligés[15].

---

14. Voir, par exemple, les bilans établis sur le travail illégal en France. Les organismes chargés des prélèvements sociaux, que les entreprises doivent transmettre, font état d'une fraude de leur part comprise entre 13,5 et 15,8 milliards d'euros, liés donc au travail illégal : de 10 à 12 % des entreprises seraient en infraction et entre 5 et 7 % de salariés seraient non déclarés. Ces sommes ne comprennent pas les évasions fiscales. S'agissant des fraudes aux prestations, la Cour des comptes estime qu'elle est comprise entre 2 et 3 milliards d'euros (rapport d'information au Parlement, 2011, <http://www.assemblee-nationale.fr/13/rap-info/i3603.asp>, consulté le 10 septembre 2013). Vincent Ravoux, directeur de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales de Paris et de la région parisienne, a montré, lors de son audition pour ce rapport d'infomation, que « le travail illégal était, dans certains cas, le fait de réseaux organisés qu'il était particulièrement difficile de démanteler ». Globalement, selon le *Précis de réglementation sur le travail illégal*, édité en 2009 par la Direction générale du travail (DGT) et la Délégation nationale à la lutte contre la fraude (DNLF) et citant l'INSEE, le montant de la fraude engendrée par l'économie souterraine est estimé à 4,4 % du PIB, soit une somme de 54,88 milliards d'euros (en prenant pour base le PIB de 2000), dont un quart pour le travail illégal (<http://fr.wikipedia.org/wiki/Travail_dissimul%C3%A9_en_France>, consulté le 10 septembre 2013).
15. Voir le livre *Shantaram*, de Gregory David Roberts (2003 ; 2007 en français), pour une illustration entre autobiographie et roman. Australien ayant vécu dix ans en Inde, principalement à Bombay, il raconte, entre autres, comment un clan voulant l'utiliser lui a fait obtenir des médicaments de qualité pour soigner la population du bidonville dans lequel il vivait.

Il n'empêche qu'il y a eu des avancées, au cours du XXe siècle, au sens de dé-clientélisation ou de création de droits sociaux – un complément indispensable aux droits civils et politiques si l'on ne veut pas que la démocratie reste formelle –, qui allaient de pair avec la démocratisation des sociétés. En témoignent certains pays d'Amérique latine avant les coups d'État au Chili ou en Argentine, ou après le retour dans les années 1980 et 1990 de régimes parlementaires, sous l'effet (rarement signalé) des mouvements de travailleurs et des divers mouvements sociaux contre le chômage, le coût élevé de la vie, pour le logement (d'ailleurs, au Brésil, la population est en train de se remobiliser, trente ans après avoir mis fin à la dictature militaire, pour exiger que les deniers publics soient employés à développer des systèmes d'éducation, de santé et de transports de qualité plutôt qu'à construire des infrastructures pour le Mundial et les Jeux olympiques, qui vont surtout servir de vitrines à des investisseurs qui n'auront qu'une hâte une fois les primes empochées : se trouver un autre territoire à gruger).

Mais ces avancées ont été balayées en Afrique ou dans une partie de l'Asie avec les réformes structurelles exigées par les grands argentiers de la planète ; ce n'est plus seulement de remontée mais d'explosion du travail informel dont il faut parler dans certains de ces pays. Un travail informel qui, comme dans les pays du Nord, vit au rythme de la multiplication des sous-statuts sur le marché du travail, empruntant au besoin les oripeaux d'un travail informel que l'on croyait lié au sous-développement (Leite, 2009). Ainsi, la vente ambulante sert désormais à distribuer des cartes de crédit de banques ayant pignon sur rue, mais qui paient à la commission ces représentants commerciaux d'un nouveau type ; quant au travail à domicile, il n'a plus grand-chose à voir avec l'image d'une famille modeste complétant ses maigres revenus par des travaux de couture : il accueillle désormais dans quelques mètres carrés une petite entreprise industrielle qui doit se plier aux exigences des donneurs d'ordres.

De telles évolutions n'ont cependant rien d'inexorables. La remontée de l'informalisation correspond aux orientations prises dans le cadre de la mondialisation, dont les effets, bénéfiques ou non, dépendent des politiques suivies (BIT et OMC, 2009). Tous les gouvernements ont des marges de manœuvre et l'on peut contraster à ce sujet les politiques suivies en Inde avec celles menées au Brésil par le gouvernement Lula. Dans le premier cas, on parle de politiques de dérégulation, qui se traduisent par l'informalisation de presque tous les travailleurs (93 %)[16] – ceux-ci n'ayant guère d'autres choix que de se mettre à leur compte s'ils veulent obtenir des miettes d'activité – et par une croissance du PIB sans création

16. Soit, en chiffres, une progression de 397 millions en 2000 à 458 millions en 2005, tandis que le nombre de travailleurs formels stagne à 35 millions.

d'emplois à l'instar de ce qui se passe d'ailleurs pour la reprise mondiale (BIT, 2011). Dans le second cas, on a vu des créations massives d'emploi et des mesures prises pour augmenter fortement le salaire minimum et le travail formel (Carleial, 2014)[17]. Comme quoi l'un et l'autre peuvent aller ensemble (encadré 4.3). Lula a misé sur une politique de relance de la consommation et, dans ce cadre, les politiques gouvernementales ont consisté à opérer un resserrement des contrôles des entreprises et, pour limiter le clientélisme et la corruption, à s'appuyer sur la mobilisation de la société civile, en particulier pour mettre en œuvre le principal programme social du gouvernement Lula, connu sous le nom de *Bolsa Família*, soit une allocation familiale versée en contrepartie de la scolarisation des enfants (Yerochewski, 2014b).

Encadré 4.3. – Les mouvements pour un *living wage* et les controverses sur l'augmentation du salaire minimum

Deux des pays industrialisés qui battent les records pour les bas salaires, les États-Unis et le Canada, ont connu depuis les années 1990 des luttes de travailleurs appuyés par des organismes communautaires, des réseaux d'Église et des syndicats, en faveur d'un *living wage* ou salaire minimum décent. Le premier mouvement a éclaté à Baltimore et s'est largement étendu depuis. Dans son bilan, Aubry (2010) mentionne que 129 municipalités aux États-Unis avaient adopté en 2006 des ordonnances augmentant le niveau du salaire minimum et la plupart s'appliquaient aux employés municipaux et à ceux des entreprises ayant obtenu un contrat de la municipalité ou une subvention. Au Canada, on peut souligner deux temps forts de ces campagnes menées plutôt sur le plan fédéral ou de chaque province, avec la coalition pancanadienne animée par l'organisme Canada sans pauvreté et l'appui apporté *de facto* par le rapport Arthurs (Aubry, 2010) et l'importante mobilisation suscitée au Québec par le Front de défense des non-syndiqués, qui regroupe plus d'une trentaine d'organismes communautaires et de syndicats. Ces mouvements ont largement contribué aux augmentations des salaires minimaux provinciaux dans les années 2000.

En outre, au Canada comme aux États-Unis, ces mouvements ont mis en lumière « que les résistances à l'augmentation du salaire minimum sont davantage idéologiques et politiques qu'économiques » (Ulysse, 2006, p. 106). Nulle part, l'augmentation des salaires minimaux n'a entraîné de pertes d'emplois ou un chômage accru des non-qualifiés et d'autres effets

17. Entre 2002 et 2011, la valeur réelle du salaire minimum a augmenté de 72%, tandis que le taux de chômage baissait de 10% en 2001 à 7,3% en 2011, et que l'emploi informel redescendait substantiellement, chutant de 55,1% en 2001 à 45,4% en 2011, avec parallèlement une progression des emplois formels (de 26 à 44 millions en 2010).

pervers que brandissent les modèles théoriques des économistes néoclassiques (ou dits orthodoxes). Le premier bilan factuel contredisant les conclusions de ces modèles est venu de Baltimore. Depuis, les études empiriques se sont empilées, permettant d'observer « "ex-post" des résultats très différents de ceux que prévoyait le modèle néoclassique » (Bourque et Aubry, 2011, p. 3). Et l'on peut faire les mêmes constats au Canada, et au Québec en particulier : entre 2005 et 2010, alors que le salaire minimum y a augmenté de 23,6 %, l'emploi à ce taux augmentait de 56,6 % (malgré la crise de 2008-2009) et l'on ne constatait qu'une légère baisse des heures de travail globales, tandis que les emplois temporaires et à temps partiel payés au salaire minimum diminuaient, confirmant que l'on ne pouvait parler d'un effet négatif (Cloutier, 2011).

À présent, un organisme comme l'OCDE, que l'on ne peut guère qualifier de gauchiste, recommande de fixer le salaire minimum à un niveau approprié pour « éviter que les entreprises ne détournent une partie des prestations versées[1], en ajustant à la baisse les salaires qu'elles proposent » (OCDE, 2009b, p. 221).

Le risque de faire perdre de la compétitivité aux entreprises est d'autant plus faible que, d'une part, une grande partie de celles qui recourent aux bas salaires sont dans des secteurs d'activité préservés de la concurrence mondiale et des délocalisations (voir hébergement-restauration, commerce, etc.) et, d'autre part, il y a de la marge à rattraper : globalement, la part des salaires dans le partage de la valeur ajoutée a fortement diminué au profit du capital, de 66,1 % en valeur médiane au début des années 1990 à 61,7 % à la fin des années 2000 (et encore plus depuis les années 1970 ; voir OCDE, 2012b). Parmi les facteurs invoqués par l'OCDE, il y a l'affaiblissement du pouvoir de négociation des travailleurs.

Cela s'est traduit par la baisse du pouvoir d'achat du salaire minimum dans plusieurs pays industrialisés dont la France (Concialdi et Husson, 2013). Au Canada, selon les calculs effectués par Lapointe (2013, p. 109), la part du travail, de 56 % en 1976 (son point le plus haut sur la période 1961-2006), a chuté à environ 48 % en 2006 (ou 53 % si l'on intègre les revenus de travail des 1 % les plus riches). Les États-Unis et le Canada sont les pays où le salaire minimum avait le plus fortement chuté. Ainsi, aux États-Unis, « [d]e 1979 à 1989 la valeur du salaire minimum est passée de 104,3 % du seuil de pauvreté [pour une famille monoparentale] à 70,5 % […] En 1997, ce dernier ne représentait que 78,1 % du seuil de pauvreté » (Aubry, 2010, p. 16). Au Canada, en 2009, si l'on raisonne à partir d'un salaire minimum provincial moyen, celui-ci ne représente que « 88 % du pouvoir d'achat du salaire minimum de 1976 » (*ibid.*, p. 30).

Les controverses sur les effets des augmentations du salaire minimum sont toutefois en train de se déplacer : on argue à présent qu'une augmentation du salaire minimum « de 10 % » aggraverait la pauvreté « de 0,5 point de pourcentage » (Cousineau, 2010, p. 1). On craint aussi que réclamer un minimum qui permette de satisfaire les besoins de base d'une famille[2] soit

contradictoire avec le fait de réclamer des services de garde d'enfants à 7$ par jour ou de se prévaloir du Régime québécois d'assurance parentale, qui contribuent aussi à la lutte contre la pauvreté et expliquent les bons scores du Québec par rapport aux autres provinces, du moins en ce qui concerne les familles non monoparentales.

Ces arguments ne sont valables que si l'on prend acte des évolutions des États-providence vers l'activation des politiques sociales. L'activation ne consiste pas seulement à restreindre les conditions d'accès ou les montants des prestations d'assurance-chômage et de l'aide sociale, mais aussi à transformer les transferts sociaux en impôts négatifs, qui sont versés à condition que l'on travaille et qui deviennent fortement dégressifs avec le revenu (voir le chapitre 2). Par exemple, le plafond en 2012 de revenus du travail (pour une personne seule) pour percevoir la prime au travail (PAT, Québec) est de 16 404$, et celui pour la prestation fiscale pour le revenu du travail (PFRT, Canada) est de 17 263$, ce qui les place (largement) en dessous du SFR avant impôt – ces plafonds rejoignent ou dépassent le seuil de pauvreté dit Mesure du panier de consommation (MPC), qui est un seuil absolu, mais restent inférieurs ou équivalents au seuil relatif à 50% du revenu médian, dit Mesure de faible revenu (MFR ; voir CEPE, 2012, p. 31 et p. 7). Il est tout à fait logique dans ces conditions qu'une augmentation du salaire minimum conduise à appauvrir les personnes à bas salaire, et en particulier les personnes seules, qui n'ont pas accès à d'autres mesures, puisque cette augmentation leur fait perdre les primes au travail.

Quant à l'idée qu'il serait contradictoire de réclamer à la fois une augmentation du salaire minimum et une politique familiale « à la québécoise », il faut rappeler, comme le souligne Ulysse dans son rapport pour la Conférence régionale des élus (CRÉ) de Montréal en 2006, qui invitait à investiguer les campagnes pour un *living wage*, que revendiquer un salaire minimum décent se défend pour lutter contre « les inégalités salariales et la pauvreté en emploi [qui] ne sont pas seulement d'ordre économique [mais constituent aussi] une violation du droit du travailleur à l'égalité, à la dignité et à l'autonomie » (Ulysse, 2006, p. 106). Ce sont d'ailleurs de telles valeurs qui ont conduit l'Europe du Nord à mener des politiques pionnières et longtemps consensuelles en faveur de l'égalité, qui mariaient haut niveau des minima (en matière d'aide sociale, d'allocations chômage et de salaires minimaux dans les conventions collectives) avec l'accès universel à des services publics, tels que les garderies, ou à des congés parentaux.

Il y a un dernier argument en faveur des mouvements pour le salaire décent et les campagnes municipales : empêcher que l'externalisation d'ouvrages et de services publics ne se traduise par une dégradation des salaires et des couvertures sociales. Ce phénomène n'a rien de récent et est d'ailleurs à l'origine du conflit de travail le plus meurtrier au Canada, soit celui des constructeurs du canal de Beauharnois réclamant « trois schillings » en 1843 – un conflit qui a été faiblement documenté[3]. Des ordonnances municipales comme celle établie à Los Angeles prévoient non seulement un

salaire décent, mais le maintien d'une couverture sociale, contribuant ainsi à lutter contre la multiplication des mauvais emplois qui enferment dans la pauvreté et la précarité.

1. Comme la PAT du Québec et la PFRT du Canada.
2. Besoins difficiles à chiffrer, comme le souligne F. Aubry (2010) dans son tour d'horizon des campagnes sur le *living wages*, qui revendiquent des niveaux différents de salaire minimum d'une ville à l'autre. Ce qui montre surtout qu'un débat démocratique avec les premiers concernés s'impose (voir le chapitre 1 de cet ouvrage).
3. L'oubli est en partie réparé grâce à la publication, en 2013, de *Du pain et du sang* par R. Viau aux Presses de l'Université de Montréal, une réédition revue et augmentée d'une publication à compte d'auteur aujourd'hui épuisée et intitulée *La sueur des autres – Les fils d'Erin et le Canal Beauharnois.*

4.13. Créer de nouvelles solidarités à l'échelle internationale

À l'instar du gouvernement brésilien, d'autres gouvernements, et notamment ceux des différentes provinces du Canada, pourraient augmenter substantiellement le salaire minimum, qui représente, avec le développement de services publics de qualité, l'un des moyens simples et efficaces non seulement pour lutter contre la pauvreté en emploi, mais aussi pour encourager le développement d'emplois décents et la formalisation des relations de travail, car on donne ainsi un signal aux entreprises et on redonne effectivement un pouvoir de négociation aux travailleurs, tout en encourageant leur mobilisation collective (voir l'encadré 4.3).

Toutefois, on ne peut se contenter d'espérer renouer ainsi avec la société salariale fordiste. D'abord, parce qu'on ne peut plus fonder un projet à visée égalitariste sur le développement économique, comme l'a fait la social-démocratie, qui a vu dans la croissance des gains de productivité le moyen d'opérer des redistributions sans douleur, c'est-à-dire sans obliger à réduire les hauts revenus. C'est d'ailleurs l'esprit des politiques menées par le gouvernement Lula au Brésil, qui dispose, par la taille de la population (190 millions d'habitants dont 90 millions d'actifs) et le développement de l'industrie, d'un bassin d'offre et de demande suffisant pour mener des politiques keynésiennes de relance économique sans voir les deniers publics destinés à soutenir la demande être en fait absorbés dans les importations et creuser le déficit de la balance commerciale.

Mais « l'idéologie de la croissance illimitée qui a soutenu le New Deal Global » voulait croire que l'on pouvait « ignorer les limites du capitalisme et celles de l'environnement inhérentes à un contrat social fondé sur le développement et la consommation de masse » (Silver, 2003, p. 178). De telles politiques ne sont en réalité plus viables pour la planète ; on sait qu'elles nous mènent droit dans le mur de la crise écologique.

Ensuite, la société salariale fordiste fonctionnait, rappelons-le, grâce à l'institutionnalisation d'inégalités dans les échanges entre le Nord et le Sud global, et dans les divisions du travail entre hommes et femmes et entre Blancs et populations « racialisées ». Contrairement à l'espoir insufflé par les modèles d'Europe du Nord, qui ont cependant dû affronter les mobilisations des femmes et sont aujourd'hui aux prises avec la montée de partis racistes, la régulation fordiste ne portait pas en elle-même l'émancipation du prolétariat. Elle reposait sur l'existence du travail ménager gratuit des femmes ou sur le fait de confier les « sales boulots » aux immigrés, en exploitant par exemple les immigrés des pays du Maghreb dans les grandes chaînes de montage automobile en France, dans les années 1960 et 1970. On ne peut pas imaginer reproduire cela et, si une crise ou une baisse de rentabilité se profile dans un secteur d'activité, renvoyer les immigrés dans leur pays ou les femmes à leur fourneau, comme on l'a fait après les guerres mondiales.

Quoique les marchandises soient paradoxalement plus libres de circuler que les femmes et les hommes sur cette planète, on ne peut pas non plus imaginer qu'on va pouvoir lutter contre les bas salaires en interdisant ou en taxant les produits fabriqués au Sud ou à l'Est. D'abord, parce que les échanges entre les pays du Nord et du Sud global restent faibles, comparés aux échanges entre pays du Nord ou entre pays du Sud, et n'ont donc pas l'impact économique qu'on leur attribue au Nord sur l'évolution de l'emploi. Ensuite, parce que, de toute façon, on l'a bien vu avec la transformation des États-providence au Nord, les bas salaires et le travail informel sont présents partout, à domicile si on peut dire. La situation des travailleurs à bas salaire aux États-Unis par exemple (voir l'encadré 3.5, p. 108) montre qu'il n'est pas nécessaire de se délocaliser pour obtenir des bas coûts. Réclamer la fermeture des frontières ou vouloir sanctionner les pays du Sud global ne font que favoriser le protectionnisme du Nord. La mondialisation entraîne surtout ce que les économistes du travail appellent des chocs de réallocation de main-d'œuvre, entre secteurs d'activité et qualifications. À noter d'ailleurs que ce ne sont plus seulement les emplois d'exécutants, mais de plus en plus le travail qualifié qui s'informalise (comme on le voit au Canada avec, entre autres, la banque RBC). La fermeture des frontières n'aurait qu'un effet symbolique eu égard aux délocalisations de services qualifiés qui peuvent être rendus par téléphone (le soutien technique à la maintenance de logiciels, entre autres exemples). Les hommes et les femmes du Sud (et déjà de l'Est) sont de plus en plus qualifiés ; d'ailleurs, 40 % des chercheurs du monde viennent désormais de l'Asie, et la Chine est devenue l'un des chefs de file des innovations industrielles et technologiques (Lesemann, 2010).

Le monde a vraiment changé. Les relations entre les êtres humains se sont développées indépendamment des frontières géographiques traditionnelles, comme celles de l'État-nation. Croire que l'on peut arrêter tout cela en menant des politiques de limitation des flux de main-d'œuvre[18] ne fait que rejeter plus massivement encore dans les filets des trafiquants les femmes et les hommes qui tentent individuellement de s'en sortir et qui s'y voient poussés du fait des rapports inégaux Nord-Sud (et Est-Ouest).

18. La question est posée par des juristes de supprimer ces programmes de travailleurs étrangers temporaires qui organisent leur exploitation, voire leur servitude, en obligeant par exemple les aides familiales à résider chez leur employeur. Les associations de travailleurs immigrants et migrants préfèrent demander des réformes de fond de ces programmes, de crainte sans doute que leur suppression n'aille de pair avec la fermeture des frontières à leur égard.

CHAPITRE

5

LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS INFORMELS, À BAS SALAIRE ET PRÉCAIRES, TÉMOINS ET ACTEURS DES MUTATIONS SOCIÉTALES EN COURS

La mondialisation des activités de production et de financement, la tertiarisation de l'économie et les nouvelles logiques de gestion de la main-d'œuvre ont modifié les conditions de lutte des travailleuses et des travailleurs, du fait par exemple du déclin des bastions industriels traditionnels d'implantation syndicale au profit du développement de petites entreprises dans les services, du fait aussi de la fragmentation de la relation d'emploi et du brouillage de la responsabilité d'employeur (avec la multiplication de la sous-traitance en cascade, du travail précaire et à domicile, de l'auto-emploi).

Cette situation a alimenté ce que Castel (1995) a appelé « les métamorphoses de la question sociale », pour désigner le fait que l'exclusion durable de l'emploi et la précarisation de celles et ceux qui dépendent de leur travail nous faisaient renouer, sous des formes modernes, « postindustrielles », avec ce que la condition de salarié ou de journalier a connu de plus moyenâgeux, avant la construction d'une société salariale fordiste : la damnation d'avoir à vivre « au jour la journée », sans pouvoir faire de projets ni même s'imaginer un avenir.

Les métamorphoses de la question sociale ont contribué à déligitimer les syndicats. Leur institutionnalisation et celle de la négociation collective se sont calquées sur le modèle de la relation salariale fordiste : l'employeur propriétaire de l'usine (où travaillaient parfois des milliers de

travailleurs) est responsable des conditions de travail et de rémunération ; il est tenu à ce titre de fournir ou de contribuer à des avantages extra salariaux, d'une façon ou d'une autre, selon les formes d'institutionnalisation (en établissant un contrat collectif au sein de l'entreprise qui prévoit des fonds de garantie et des retraites, ou en cotisant à des fonds mutualisés par l'État, pour citer les deux principales formes, qui peuvent se combiner). Que la figure de l'employeur se dissolve derrière le recours à de multiples tiers, que la ou le salarié change d'entreprise, qu'elle ou il travaille sous un autre statut que celui de salarié permanent, alors les termes des conventions collectives ne s'appliquent plus ou font place à des différences de traitement (cela est vrai aussi bien en Europe qu'en Amérique du Nord ou dans d'autres sociétés salariales des pays du Sud).

Les stratégies traditionnelles des syndicats pour lutter contre les inégalités (partage des gains de productivité et développement des États-providence) n'ont ainsi plus guère de prise sur les mutations en cours. De surcroît, en continuant à poursuivre les mêmes objectifs, les syndicats ont été de plus en plus perçus non plus comme les porteurs d'un projet de justice sociale – ce qu'a incarné un temps leur projet d'extension de la société salariale fordiste –, mais comme un groupe d'intérêt comme un autre, qui défend surtout ses propres membres (Hyman, 1998).

5.1. Un renouvellement des stratégies syndicales

Les stratégies syndicales se sont toutefois renouvelées depuis les années 1990 dans les pays industrialisés comme dans les pays du Sud global, aiguillonnées le plus souvent par des mobilisations de travailleurs précaires, à bas salaire ou informels, qui cherchent à défendre leurs droits en étant soutenus le plus souvent par des organismes communautaires ou des mouvements de foi. Mobilisations pour le *living wage* (salaire décent, voir l'encadré 4.3, p. 136) aux États-Unis, au Canada, en Australie ou au Royaume-Uni, alliances de l'American Federation of Labour – Congress of Industrial Organisations (AFL-CIO) avec les mouvements altermondialistes (à Seattle en 1999), mobilisations marquantes de divers syndicats en Amérique du Nord en direction de travailleurs qui ne font pas partie du *membership* traditionnel. De même en Europe, des travaux soulignent qu'après avoir commencé par exclure les travailleurs précaires, les syndicats ont changé en faveur d'une « plus grande acceptation de la légitimité des intérêts des travailleurs dépendants » (Heery, 2009, p. 440) et qu'ils ont modifié leurs structures pour s'adapter « aux besoins des nouvelles formes de travail et aux frontières changeantes entre professions et industries », comprenant que « certains types de flexibilité pouvaient avoir un attrait pour certains travailleurs » et que l'emploi à temps plein et permanent ne

leur était pas « intrinsèquement supérieur » (Gumbrell-McCormick, 2011, p. 297-298 et p. 307). Au Québec, les artistes, les chargés de cours, les travailleurs de la SAQ, de Walmart et, plus récemment, de Couche-Tard, pour citer les plus connus (Noiseux, 2009), ont reçu des appuis syndicaux pour s'organiser collectivement, et pas nécessairement sous la forme d'un syndicat (voir les associations créées chez les camionneurs indépendants et les journalistes-pigistes). Même si les travailleurs atypiques restent les parents pauvres de la négociation collective, du fait du maintien important de disparités de traitement[1] (Bernier, 2007), il est marquant de constater au Québec la progression de la syndicalisation parmi les travailleurs à temps partiel et surtout parmi les temporaires, dont le taux de syndicalisation (38 %) est comparable à celui des travailleurs permanents[2]. Les centrales syndicales québécoises (et les syndicats canadiens) soutiennent en outre financièrement des organismes communautaires qui interviennent notamment pour soutenir les travailleurs du bas de l'échelle (non syndiqués) et les chômeurs ou les travailleurs migrants temporaires. Il y a d'ailleurs une longue tradition au Québec de travail en commun entre le syndicalisme et les organismes communautaires et les mouvements sociaux. Les principales confédérations syndicales se sont ainsi jointes à eux dans la lutte contre l'exclusion sociale et pour le développement territorial, en plus de soutenir l'économie sociale et solidaire ; elles ont aussi créé ou participé à la création de fonds d'investissement pour promouvoir le développement local et les entreprises sociales.

Dans les pays du Sud global enfin, l'appui donné aux organisations de travailleurs informels, développé le plus souvent à l'initiative des organisations de femmes, de migrants…, provient aussi à présent de syndicats nationaux et même internationaux ; les syndicats innovent en fournissant des services d'entraide, de formation et d'accès aux crédits en faveur de travailleuses et de travailleurs qui s'auto-emploient ou développent des coopératives et en mutualisant (avec ou sans l'aide des États) des formes de protection sociale à leur égard (Bonner et Spooner, 2011).

---

1. La Loi sur les normes de travail n'intègre toujours pas ce principe d'égalité de traitement entre les divers statuts (temps partiel/temps plein notamment), voir le chapitre 3 et l'encadré 5.1. On voit par ailleurs les employeurs multiplier les disparités de traitement ou clauses « orphelins » relativement aux régimes de retraite et aux assurances sociales.
2. La situation est toutefois variable selon les secteurs d'activité ; la syndicalisation reste faible dans les secteurs où se concentrent les emplois précaires : l'hébergement-restauration (8,9 % de taux de syndicalisation), la rubrique autres services (dont services aux personnes, 18 %) et le commerce (20,4 %) (ISQ, 2013d). Les syndicats ont d'autant plus de mal à percer que les employeurs peuvent profiter, là aussi, des failles du Code du travail.

Tombent ainsi les croyances, obstacles et arguments auparavant avancés par les syndicats pour expliquer leur désengagement à l'égard de ces travailleurs – notamment le fait que ces travailleurs précaires ou informels seraient trop disséminés ou trop individualistes, ou manqueraient de capacité, structurelle, à se mobiliser.

On voit en outre à présent, au Nord comme au Sud, des syndicats accepter que des organismes communautaires deviennent les représentants « officiels » (Webster *et al.*, 2008 ; Fine, 2011). C'est ce que prévoient explicitement les alliances entre l'AFL-CIO ou certains de ses grands syndicats avec des centres de travailleurs (*workers centers*). De même au Nigéria, en Inde, aux Philippines, les syndicats ont affilié des associations de travailleurs très précaires, salariés de microentreprises et de petites entreprises (Webster *et al.*, 2008). Aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, ce sont des alliances avec des groupes communautaires et religieux qui ont permis aux syndicats de mener des campagnes d'envergure sur les salaires décents (*living wages*) pour les employés des services (Gumbrell-McCormick, 2011). Au Japon, une grande centrale syndicale s'est confédérée avec l'un des plus grands groupes de « syndicalisme communautaire » ou « syndicalisme de mouvement social » rassemblant des associations organisant également des chômeurs (Stewart et Urano, 2009).

5.2. Un décalage entre la négociation collective et les aspirations

Mais plusieurs études soulignent aussi le caractère conflictuel des alliances entre syndicats et organismes communautaires (de travailleurs pauvres ou qui les représentent) ou les tensions suscitées au sein de syndicats par la syndicalisation de ces travailleurs atypiques ou informels (Chun, 2009 ; McBride et Greenwood, 2009). Les raisons en sont multiples. Entre en ligne de compte le fonctionnement très souple des syndicats ; ainsi, les entités locales, les instances régionales, sectorielles ou confédérales peuvent mener des politiques différentes, car n'analysant pas les priorités de la même façon. On peut donc retrouver au sein d'un même syndicat (ou centrale syndicale) des stratégies renouant avec la dynamique d'un mouvement social et d'autres qui reproduisent des pratiques d'exclusion envers les femmes, les jeunes, les travailleurs précaires, etc. Ces résultats contradictoires sont inhérents au syndicalisme : tout en visant à réduire les inégalités, les syndicats peuvent contribuer à les créer ou à les renforcer « au nom de la défense des acquis ou de catégories. Les deux logiques sont d'ores et déjà présentes, l'action syndicale *est* contradictoire » (Gagnon, 2003, p. 25). C'est faute de saisir le caractère contradictoire *per se* du syndicalisme (*ibid.*) qu'on a tendance à le voir tantôt animé par le seul souci de ses propres membres, tantôt se montrant d'une grande cohérence

idéologique, selon qu'on s'intéresse à telle ou telle fonction syndicale, qu'on choisit de mettre de l'avant tel ou tel facteur de crise du syndicalisme ou qu'on observe les actions menées par les syndicats locaux ou les conseillers politiques ou organisationnels du syndicat, plutôt que les discours et documents produits par les leaders à différents niveaux (Gagnon, 1991).

Ce qui paraît plus significatif des difficultés de la période actuelle, caractérisée par la remise en cause de la société salariale fordiste, est le fait que les syndicats ont tendance à vouloir ramener les façons de lutter et le contenu des revendications dans le giron de la négociation collective instituée (Dufour et Hege, 2011 ; Fine, 2011 ; Boivin, 2012a ; Yerochewski, 2014a). Cette démarche épouse la régulation juridique du travail héritée du fordisme, qui demande à être réformée (encadré 5.1). En effet, elle n'est plus adaptée à la fragmentation de la relation d'emploi, car elle amène à reprendre les revendications concernant le « noyau » de l'organisation productive, soit des salariés permanents dont l'employeur est bien identifié, en négligeant celles des travailleuses et des travailleurs précaires ou externalisés par rapport au donneur d'ouvrage principal (voir Boivin, 2012a, pour les services à domicile).

Encadré 5.1. – Des solutions légales pour protéger les travailleuses et les travailleurs vulnérables

Voici un aperçu de propositions concrètes formulées par des organismes communautaires et des juristes qui permettraient de mieux protéger les travailleuses et les travailleurs, du moins si on en a la volonté politique.

Dans un rapport remis en 2007, trois organismes communautaires[1] ont fait le tour des propositions toujours d'actualité, qui permettraient d'encadrer l'activité des agences de main-d'œuvre, notamment en limitant leur activité à des besoins de main-d'œuvre ponctuel, en interdisant les disparités de traitement et en coresponsabilisant l'agence et l'entreprise utilisatrice – outre le fait d'interdire de faire exécuter par des salariés d'agence des travaux dangereux ou nécessitant un suivi médical[2] (voir p. 53 et 54 de ce rapport).

Plus globalement, pour permettre aux travailleurs vulnérables (dont les travailleurs indépendants) d'être rejoints par les droits et avantages prévus par la loi, Vallée (2005) propose plusieurs scénarios qui envisagent tour à tour un renouvellement du droit du travail, une redéfinition des droits de la personne du travailleur, une redéfinition du travail rémunéré ainsi que l'accès des travailleurs vulnérables à la représentation collective. Pour élargir l'accès au droit du travail, l'auteure préconise notamment une définition législative élargie de la notion de salarié désignant « une personne qui travaille pour une autre moyennant rémunération » (p. 12), englobant ainsi

toutes les formes de travail atypiques. Aussi, le principe de l'égalité de traitement prévu par la Loi sur les normes du travail (LNT) devrait pouvoir s'étendre aux travailleurs sur appel, temporaires ou occasionnels. En outre, il faudrait renforcer les mécanismes d'information, d'inspection et de plainte que la Commission des normes du travail (CNT) aurait le mandat de réaliser afin de faire respecter par les employeurs les normes existantes[3].

Pareillement à nombre d'auteurs (Ulysse, 2006 ; Bernier *et al.*, 2003, etc.) et d'organismes (Centre des travailleurs immigrants, ABE, etc.), le Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CCLP) constate dans son dernier avis (2013) que « la réglementation du travail est de moins en moins adaptée à la mise en application effective du droit à la syndicalisation » (p. 54). Selon Vallée (2005), l'accès à la représentation collective nécessiterait d'intégrer les travailleuses et travailleurs temporaires, occasionnels et/ou ayant plusieurs employeurs dans les unités de négociation existantes sur les lieux de travail, notamment en interprétant plus ouvertement la notion de « communauté d'intérêt ». Une autre solution consisterait à permette aux travailleurs de déclarer des entreprises distinctes comme un employeur unique aux fins de l'accréditation syndicale. Enfin, pour ceux ayant plusieurs employeurs dans un même secteur, Vallée préconise l'instauration de régimes sectoriels de représentation et de négociation qui permettrait de reconnaître la continuité du parcours professionnel et la transférabilité des droits acquis auprès d'employeurs distincts.

Afin de sécuriser les parcours des travailleuses et des travailleurs, le CCLP (2013) souligne également l'importance du cumul des droits sociaux transférables d'un emploi à un autre. Le statut de travailleur serait ainsi fondé sur un ensemble de droits attachés non plus à l'emploi mais à l'individu. Et le comité d'inciter le gouvernement à créer une banque d'avantages sociaux pour les travailleurs vulnérables « comprenant notamment l'adhésion à un fonds de retraite complémentaire au régime public et à des assurances collectives » (p. 50).

L'exemple du Régime de retraite des groupes communautaires et de femmes comme modèle

Pour répondre à l'absence de régime complémentaire de retraite chez les professionnelles du communautaire, trois groupes communautaires et universitaires[4] montréalais ont créé en 2008 le Régime de retraite par financement salarial des groupes communautaires et de femmes (RRFS-GCF). En contribuant à sécuriser le parcours en emploi des travailleuses, ce régime permet aussi de valoriser ce secteur d'emploi en le structurant durablement et en favorisant la rétention de sa main-d'œuvre. À l'heure où le Québec choisit massivement de miser sur les régimes par capitalisation individuelle, la stabilité du RRFS-GCF se situe certainement dans la mutualisation de son

capital, lui permettant d'assurer des prestations déterminées à ses contributrices, même pendant les dernières crises économiques. En avril 2013, le régime comptait 3 457 professionnelles issues de 433 groupes.

Loïc Malhaire, GIREPS

1. Au bas de l'échelle, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, Fédération des femmes du Québec.
2. Voir *Encadrer les pratiques des agences de location de main-d'œuvre*, Au bas de l'échelle, 2013. ABE y mentionne les résultats d'entrevues auprès de salariés d'agence effectués par l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC) de l'Université Laval et témoignant de l'absence de formation, d'équipement et d'encadrement en prévention des accidents et maladies de travail. ABE propose donc que la législation fasse reposer la responsabilité en matière de santé et sécurité sur l'entreprise utilisatrice (<http://www.aubasdelechelle.ca/>).
3. La Commission du droit de l'Ontario (2012) consacre la moitié de son rapport sur les travailleurs vulnérables aux mesures légales qui pourraient être prises pour leur assurer des droits.
4. Relais-femmes, Centre de formation populaire, Service aux collectivités de l'UQAM ; voir Lacharité, 2014.

Les stratégies syndicales sont aussi en décalage par rapport aux nouvelles aspirations des travailleuses et des travailleurs, qui débordent du cadre et des contenus institutionnalisés. L'essor des organismes communautaires et des mouvements de foi dans le champ des relations de travail ne répond pas qu'à des contraintes pratiques (telle la fragmentation de la relation d'emploi), qui rendraient difficile l'organisation des travailleurs atypiques ou informels par les syndicats. Leur présence fait écho à l'émergence de mouvements sociaux et rend visibles de nouvelles aspirations. Celles-ci dessinent des visions différentes d'un avenir et d'un vivre-ensemble qui rompent avec ce qui a constitué le cœur de la société salariale, soit le fait d'échanger la maîtrise du contenu du travail et de son organisation contre le partage des gains de productivité et la sécurité d'emploi, laissant ainsi la voie libre au patronat pour instaurer des restructurations productives au nom de la seule logique du profit.

Parmi les nouvelles aspirations ressort la question du rapport au travail, aussi étonnant que cela puisse paraître eu égard au fait que chez les travailleuses et les travailleurs mobilisés sur ces sujets, il y a les travailleurs précaires, des personnes percevant un bas salaire, etc., présumés s'impliquer le moins ou n'entretenir qu'un rapport instrumental au travail, typique justement de la période fordiste. C'est notamment sur ces aspects que le décalage existe avec les stratégies syndicales : si les syndicats tiennent compte parfois de l'évolution des aspirations pour certaines professions qui sont connotées artistiques ou intellectuelles, beaucoup continuent de négliger l'enjeu de la construction d'un rapport au travail (et la remise en cause corollairement des organisations hiérarchisées du travail), du moins pour les travailleuses et les travailleurs étiquetés peu qualifiés

parce qu'ils occupent des emplois à bas salaire, informels ou atypiques. À leur égard, les syndicats vont être attentifs aux conditions de travail et de rémunération, mais leurs stratégies continuent le plus souvent de se déployer sous le schème fordiste et son rapport hétéronome au travail (Yerochewski, 2014a). Or ces travailleurs réclament aussi leur reconnaissance comme acteurs à part entière, ayant leur dignité (Noiseux, 2014). Leurs aspirations comprennent les revendications d'autonomie au travail, dont les syndicats ont toujours eu du mal à tenir compte (Hyman, 1975). Elles ressortent plus particulièrement dans les luttes menées par les acteurs de l'économie solidaire. Celle-ci trace des voies pour lutter contre l'appauvrissement de ces travailleurs, appauvrissement en fait de revenu mais aussi en fait de possibilités pour arriver à construire une vie qui (leur) semble bonne.

5.3. L'économie solidaire comme lieu d'auto-organisation…

On ne peut que constater que l'enjeu des luttes s'est déplacé lorsqu'on examine, en particulier, les mobilisations qui se développent, un peu partout dans le monde désormais, sous l'égide de l'économie solidaire. On passerait cependant à côté du caractère subversif de ces luttes, si l'on cherchait à obtenir une réponse précise et définitive sur ce qu'est l'économie solidaire. Elle est aussi diverse et ambivalente dans ses formes qu'ont pu l'être les mouvements de travailleurs et que l'est le syndicalisme depuis sa naissance (Gagnon, 2003). Sa construction en tant que projet alternatif d'un vivre-ensemble est l'enjeu même des pratiques sociales qui s'en réclament. Et ces pratiques sont très diverses.

Derrière cette bannière se rassemblent des coopératives ou associations de production de biens et services souvent autogérées (Amérique latine, Afrique), ou en tout cas des entreprises sociales sans but lucratif (Québec, Suisse, Luxembourg, France…), des coopératives d'habitation, des services collectifs de santé et de protection sociale (Amérique latine, Québec, France, Asie du Sud-Est), des organisations d'entraide de travailleuses à domicile (Philippines, Indonésie, Thaïlande, Laos, Cambodge, Vietnam et Singapour), des coopératives de crédit et de finances solidaires, des réseaux d'échange de services ou de troc.

Ces initiatives s'appuient sur des statuts divers (coopératives, mutuelles, organisations sans but lucratif, et même entreprises), mais convergent vers le fait de rechercher des alternatives aux modes de production et de consommation destructeurs de la planète en plus d'être inégalitaires et excluants : communautés traditionnelles qui réinvestissent leurs savoir-faire pour organiser et protéger des productions agricoles sans utiliser d'engrais chimiques ; production par des groupes de femmes du beurre de karité au Mali ; collecte des déchets recyclables par les

catadores (ramasseurs de déchets) du Brésil, qui commencent à s'organiser pour intégrer le recyclage industriel des matériaux ; création de réseaux de production et de commercialisation équitable, assurant non seulement un juste prix aux producteurs, mais aussi la vente des produits à un prix abordable pour des familles à faible revenu (voir *Justa Trama*, une chaîne de coopératives au Brésil allant de la production écologique du coton jusqu'à la commercialisation des vêtements, et qui est aussi le nom de la marque déposée[3]) ; alliances entre coopératives d'agriculteurs familiaux, organisations communautaires et élus locaux pour assurer une souveraineté alimentaire… Toutes ces initiatives, qui renouvellent les formes de développement local, montrent *hic et nunc* comment recréer des circuits courts de production qui soient respectueux de l'environnement, comme le défendent les économistes préoccupés par le bilan écologique des circuits de production et de consommation. En outre, ces initiatives qui sont portées par les mobilisations indiquent comment on peut intégrer les préoccupations de justice sociale, de respect des modes de vie et, en même temps, les aspirations à l'égalité entre les femmes et les hommes, entre les populations autochtones et les communautés traditionnelles.

Sur toute la planète, les groupes de femmes et d'hommes parties prenantes de ces mobilisations se reconnaissent dans des références et des définitions communes concernant les objectifs de leur action. Dans tous les cas, il s'agit d'avoir pour objectifs la satisfaction des besoins sociaux – et non de suivre la logique du profit – , le développement des personnes, des communautés et des territoires, et ce, en intervenant non plus seulement sur la façon dont la richesse est répartie, mais également en amont, sur les choix mêmes de production et les façons de produire, car cela interfère avec le type de richesses produites et leur possible répartition. Les membres de cette économie solidaire se préoccupent d'ailleurs d'être « autonomes par rapport à l'État et au secteur privé », car c'est cette autonomie qui est garante du contrôle des choix collectifs par les personnes et communautés impliquées (Lévesque et Mendell, 2005). Cette autodéfinition commune fait ressortir l'existence d'un mouvement social, qui se manifeste collectivement dans des rencontres internationales et dans le cadre des Forums sociaux mondiaux[4].

3. <http://www.justatrama.com.br/home>, consulté le 18 juillet 2013.
4. Pour plus d'informations sur les initiatives dans les divers pays et sur les plateformes de luttes et de revendications, voir notamment le site du RIPESS (réseau intercontinental de promotion de l'économie sociale et solidaire, <http://www.ripess.org>).

5.4. … OÙ LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS PAUVRES SONT ACTEURS DE TRANSFORMATIONS…

Le plus marquant cependant, du moins dans les pays d'Amérique latine, de l'Asie et de l'Afrique, tient à ce que ce sont le plus souvent les travailleuses et les travailleurs eux-mêmes qui portent ces initiatives, avec le soutien variable des syndicats existants – le soutien est plus fort quand leurs membres se sont retrouvés dans le travail informel à la suite des réformes structurelles (cas de l'Afrique notamment). En Europe et au Québec, les réalisations de l'économie solidaire proviennent plutôt de leaders communautaires (ou associatifs) soucieux du bien commun et qui choisissent de créer une entreprise sociale (luttant parallèlement contre le chômage et l'exclusion) dans laquelle les rapports classiques – entrepreneurs qui conçoivent l'activité et travailleurs qui l'exécutent – ne sont en général pas remis en cause (pour une comparaison des pratiques entre Brésil et Québec, voir Yerochewski, 2014a)[5].

5. Cela ne doit pas conduire pour autant à sous-estimer les répercussions qu'ont eues (et qu'ont encore) les mobilisations de la société civile québécoise, en particulier dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion, avec les créations, à partir des années 1980, des Centres de développement économique communautaire (CDEC) et autres instruments de concertation et mobilisation locales avec les syndicats, les employeurs (plutôt des petites et moyennes entreprises) les élus locaux et le gouvernement provincial. Même si les résultats sont inégaux, ils ont favorisé une revitalisation intégrée des territoires, où l'on se préoccupe autant de développer des filières d'activité et d'emploi que de permettre aux chômeurs de longue durée d'accéder à ces nouveaux emplois et, finalement, de construire des projets de vie intégrant les besoins sociaux de divers groupes d'habitants. Parallèlement, avec les entreprises d'insertion, les organismes d'employabilité, les Carrefours Jeunesse, etc., ces mobilisations sont à l'origine du rapatriement du service public de l'emploi et de la création d'Emploi-Québec en 1998, dans l'objectif de favoriser un accompagnement plus égalitaire à l'emploi des différentes catégories de chômeurs. Reposant sur la mise en place de mulitples tables de concertation, ces mobilisations ont aussi inspiré la création en 1997 de la politique des Centres locaux de développement – que le gouvernement Charest a cherché en 2003 à vider de sa substance en ne considérant plus comme un droit la participation des syndicats et organismes communautaires aux côtés des élus et entreprises. Enfin, ces mobilisations ont favorisé l'essor des entreprises d'économie sociale et solidaire (ressourceries, tourisme alternatif, médias communautaires, entreprises de services à domicile…) tout en s'appuyant sur celles-ci. La plupart de ces organisations se retrouvent dans le Chantier de l'économie sociale (<http://www.chantier.qc.ca>). Pour une analyse des initiatives de revitalisation intégrée, voir le site du Centre de recherche sociale appliquée (CRSA, <http://www.centrersa.qc.ca/>).

Au Brésil[6], les initiatives souvent citées en exemple sont des réalisations qui se singularisent par la réalité de leurs pratiques autogestionnaires et participatives impliquant les ex-travailleuses et les ex-travailleurs informels ou chômeuses et chômeurs : dans plusieurs coopératives, les formes de division traditionnelle du travail (entre concepteurs et exécutants, intellectuels et manuels) sont remises en cause et maintiennent ainsi une action collective qui est le support d'une réflexion et de l'implication dans la gestion de l'activité – celle-ci n'étant plus confinée à l'espace de l'entreprise, mais mise en relation avec les activités de la communauté et de la famille, ce qui permet d'effectuer des choix de production en relation avec les besoins sociaux et avec un développement local préservant l'environnement (Yerochewski, 2014b). Ces nouvelles pratiques autogestionnaires donnent à voir l'ensemble des processus qu'il s'agit de transformer pour lutter contre la pauvreté et font la démonstration à grande échelle que les travailleuses et travailleurs informels, atypiques et à bas salaire, souvent assimilés à des personnes incompétentes ou inemployables, sont des acteurs de premier plan de la transformation des rapports sociaux de domination.

5.5. … ET DONNENT UN CONTENU À LA CITOYENNETÉ AU TRAVAIL

Les femmes jouent un rôle très important dans ce type d'initiatives[7]. Le mouvement de l'économie solidaire est un point de rencontre entre luttes contre les divers rapports sociaux de domination, et notamment contre les inégalités de genre, avec l'implication d'organisations féministes, et par exemple de la Marche mondiale des femmes, dont le secrétariat international a été transféré du Québec au Brésil en 2006,

> pays où l'organisation et le dynamisme du mouvement sont particulièrement forts à l'échelle nationale, et où les liens et alliances internationales avec d'autres mouvements progressistes ont été consolidés par les multiples Forums sociaux mondiaux tenus dans ce pays [à Porto Alegre notamment] (Beaulieu Bastien, 2014, p. 224).

Leurs initiatives collectives débouchent sur une remise en cause des divisions traditionnelles entre espaces public et privé parce qu'elles permettent aux femmes parties prenantes à la fois d'agir sur la division des rôles au sein de la famille et de l'espace domestique, et de tenir de

6. Voir le site du Forum brésilien de l'économie solidaire (FBES) : <http://www.fbes.org.br>.
7. Lors du Forum international de l'économie sociale et solidaire (FIESS, octobre 2011 à Montréal), 250 personnes de 45 pays ont participé à la rencontre « Femmes au cœur de l'Économie sociale et solidaire ». Les documents préparatoire et final sont accessibles sur le site de Relais Femmes : <http://www.relais-femmes.qc.ca/index.php?option=com_k2&view=item&id=202&Itemid=629>, consulté le 18 juillet 2013.

nouveaux rôles dans l'espace public (Beaulieu Bastien, 2014). C'est ce qui contribue à transformer les liens entre travail (marchand classique) et « hors travail » (qui représente en fait le travail de reproduction sociale au sens élargi, pas seulement dans la famille, mais dans la communauté locale), et notamment à penser la production de biens et de services en relation avec les besoins sociaux. En ce sens, les femmes ont un rapport potentiellement « subversif » au travail (Galerand et Kergoat, 2008), car elles cherchent à rétablir une continuité entre des sphères d'activité habituellement séparées (privé/public). Retrouver cette continuité, et donner un sens à leur travail dans la coopérative en relation avec les besoins sociaux de la communauté dont elles se revendiquent, fait typiquement partie des raisons avancées par des femmes (au Brésil en l'occurrence) pour construire des coopératives autogérées.

En règle générale, les initiatives collectives des travailleuses et travailleurs informels, qui occupent des emplois à bas salaire et atypiques, et qui sont au cœur des multiples dominations sur le marché du travail, sont porteuses de remises en cause des rapports sociaux de domination. À une échelle réduite, mais qui a un caractère exemplaire, les initiatives collectives dans l'économie solidaire donnent un contenu concret à ce que pourrait être la citoyenneté dans le travail – soit la possibilité que les citoyennes et citoyens interviennent collectivement dans les choix de production et de vie en société, en tant que travailleuses et travailleurs qui vivent au quotidien les conséquences de ces choix.

5.6. Repenser la démocratie…

Reconstruire un vivre-ensemble et des solidarités suppose que les différents groupes de personnes en position dominée puissent s'exprimer et s'exprimer collectivement, en ayant la possibilité de construire et de développer leurs choix à travers des pratiques sociales collectives (Bowles et Gintis, 1988). Il s'agit de repenser les formes démocratiques pour y parvenir. Les limites de la démocratie représentative tiennent au fait qu'il y a toujours un écart qui se creuse entre la façon dont les aspirations des représentés évoluent et la compréhension du bien commun par un représentant. Celui-ci, une fois élu, vit au rythme des réunions parlementaires, des jeux de pouvoir au sein de son parti ou de son organisation, et des stratégies électoralistes ; la démocratie représentative est en fait adaptée pour reproduire les intérêts dominants, mais elle ne permet pas qu'émergent ou se consolident des pratiques sociales transformatrices, qui se développent le plus souvent en dehors, à travers des cadres participatifs ou délibératifs portés par des mouvements sociaux.

Appuyer des pratiques qui permettent, y compris aux travailleuses et travailleurs pauvres, d'apporter leur vision du monde et leurs aspirations est d'autant plus important que, contrairement à ce qui a longtemps bercé les mouvements de travailleurs, il n'existe pas un intérêt collectif qui serait donné d'avance, comme Marx le postulait : cet intérêt collectif reste à construire. Divers épisodes au cours du XX^e siècle ont montré que les travailleurs et syndicats d'un pays peuvent parfois préférer défendre leurs intérêts nationaux plutôt que la solidarité internationale. Il n'y a pas de raisons de croire qu'un vivre-ensemble qui se bâtisse sans exclure des travailleurs puisse émerger sans conflits ni délibérations. Un tel débat ne se mènera pas seulement au sein des partis ou des syndicats existants, parce que les aspirations dépassent les horizons des projets et intérêts déjà institués.

De toute façon, c'est ce que réclament celles et ceux qui se mobilisent avec les mouvements de femmes, pour la protection de l'environnement, dans l'économie solidaire, contre la mondialisation néolibérale, contre les 1 % les plus riches de la planète : pouvoir participer directement et pleinement à l'élaboration des choix collectifs sociaux, économiques et culturels du vivre-ensemble. Il n'y a rien d'étonnant à ce que de tels objectifs et aspirations se traduisent par des formes de démocratie dites directes, participatives et délibératives, qui ne se satisfont plus, en tout cas, de déléguer pour x années à un représentant la conduite d'un mandat, dont on sait qu'il peut être interprété très différemment selon les circonstances et les moments. Budget participatif de Porto Alegre, assemblée populaire de quartiers, au Québec, après le vote de la loi autoritaire (dite « loi 78 »), bénévolats en soutien aux actions collectives de populations rurales ou péri-urbaines en Afrique ou en Amérique latine… Le militantisme est sans doute en crise, mais l'action collective se poursuit à travers le monde, en se cherchant des formes de démocratie plus appropriées pour refléter la multiplicité des voix qui aspirent à refonder, dans le respect des diversités, les notions d'égalité et de justice sociale.

Au cœur de ces métamorphoses, il y a toutes ces travailleuses et tous ces travailleurs, qui ouvrent des pistes parce qu'ils sont au cœur des mutations, parce qu'ils ne sont ni pas qualifiés, ni ignorants, ni seulement préoccupés par leur survie, comme Maslow et sa vision stéréotypée de la pyramide des besoins en ont construit le mythe. En outre, ils sont eux aussi de plus en plus diplômés et préfèrent réinvestir dans le développement de leur village de pêcheurs ou d'agriculteurs leurs connaissances spécialisées et leurs réseaux sociaux, pour appuyer les actions collectives montrant que des solutions de rechange au désastre écologique sont viables et transposables. Ils contribuent ainsi à redonner du pouvoir d'agir, ou ce que Sen (2000) appelle des capabilités et fonctionnements à celles et ceux qui travaillent de façon informelle ou atypique et à bas salaire, qui

ne sont pas nécessairement pauvres au sens strictement financier du terme, mais qui sont tous appauvris dans leur possibilité de choisir la vie qui leur semble bonne. Et c'est l'action collective participative et délibérative qui peut restituer un pouvoir d'agir, en nous reconnaissant mutuellement comme sujet et comme habitante et habitant à part entière de notre planète.

CONCLUSION

Dans cet ouvrage, nous sommes parti d'une remise en cause des représentations habituellement associées à la notion de travailleur pauvre, dans l'objectif de montrer qu'elles ne donnaient à voir qu'une parcelle de la réalité, qui n'est pas représentative de l'ensemble des mutations qu'ont connues les marchés du travail au Québec et dans de nombreux autres pays de par le monde.

En choisissant des définitions qui ne restreignent ni la notion de travail ni celle de travailleur (à l'activité marchande et à la figure de l'emploi industriel à temps plein masculin, et blanc), en tenant compte du fait que la notion de revenu des ménages est fictive et qu'elle est même un concept fallacieux (car masquant les inégalités et les rapports de pouvoir au sein des familles et de la société), nous avons justifié de rompre avec les méthodologies traditionnelles de construction des statistiques pour adopter celle proposée par Ponthieux (2009) si l'on veut étudier le phénomène des travailleurs pauvres. Cette méthode consiste à sélectionner comme population de référence (ou échantillon) l'ensemble des personnes ayant été présentes au moins six mois sur le marché du travail et ayant travaillé au moins un mois, et de reconstituer leur revenu d'activité sur l'année – soit leur revenu au travail et les revenus de remplacement perçus, s'ils existent ou sont accessibles, en cas d'accident de travail ou de perte d'emploi. On confronte ensuite ce revenu d'activité à un seuil de pauvreté (dont le

choix, qui est toujours un enjeu social, économique et politique, a été justifié dans le premier chapitre et a consisté à prendre le seuil de faible revenu ou SFR avant impôt) ; on voit ainsi combien de personnes seraient pauvres si elles ne vivaient que du revenu d'activité.

Parce que nous ne visions pas à analyser les caractéristiques d'activité des pauvres, mais les facteurs de la pauvreté des travailleurs, cette méthodologie nous a permis de rechercher le lien entre l'activité individuelle et la pauvreté, pour remonter ensuite jusqu'aux facteurs de pauvreté des ménages, ou de correction de cette pauvreté (comme la configuration familiale, l'apport d'un deuxième salaire, les revenus du marché et les transferts sociaux) (Ponthieux, 2009, p. 29).

Nous avons ainsi mis en lumière le rôle de la faiblesse du salaire minimum, et celui de l'ampleur des bas salaires et de la précarisation de l'emploi, qui est relayée par la diffusion des formes atypiques d'emploi que sont le temps partiel, les emplois temporaires et le travail indépendant, et l'évanouissement des responsabilités des employeurs par la fragmentation productive. Nous avons aussi illustré le poids écrasant des femmes et des minorités discriminées parmi les travailleuses et travailleurs pauvres.

Nous avons pu ainsi quantifier ces phénomènes qui sont connus ou largement perçus (au Québec en l'occurrence) par les groupes de femmes ou de soutien aux luttes des travailleuses et travailleurs non syndiqués (dont notamment les partenaires du GIREPS) et par nombre d'intervenants sociaux, d'organismes communautaires intervenant en soutien des droits des travailleuses et travailleurs immigrants et migrants, ou par des syndicalistes engagés dans le développement local et la lutte contre l'exclusion, ou dans la solidarité internationale avec les travailleuses et travailleurs et organismes mobilisés contre les ateliers de misère dans le monde.

Les travailleurs pauvres ne représentent donc pas seulement des ménages où le principal pourvoyeur serait le plus souvent un homme qui ne gagne pas suffisamment pour nourrir toute sa famille. La méthodologie suivie permet en effet de mettre en lumière qu'il y a plus de ménages de travailleurs que de ménages de chômeurs ou d'inactifs parmi les pauvres, et aussi que, parmi la population en âge de travailler, les pauvres sont plus souvent des personnes qui travaillent que des chômeurs ou des inactifs. La pauvreté est de plus en plus courante parmi celles et ceux qui travaillent tout au long de l'année. Enfin, les femmes constituent la majeure partie des personnes pauvres en emploi. Si une partie s'en sortent, c'est grâce à l'apport d'un deuxième salaire qui permet dans les deux tiers des cas de ne pas vivre dans un ménage pauvre (ce qui laisse entière la question de la répartition des revenus au sein du couple), et non grâce aux transferts sociaux.

Les femmes et les hommes qui travaillent et qui restent pauvres, et qui sont de plus en plus pauvres ou de plus en plus nombreux à être pauvres, y compris dans des pays aussi riches que le Canada et les États-Unis, ont un faible pouvoir de négociation face aux entreprises, en raison de leur « localisation sociale » (Vallée, 2005 ; Chaykowski, 2005 ; Commission du droit de l'Ontario, 2012 ; Coiquaud, 2013). Ils sont particulièrement vulnérables aux stratégies d'individualisation de la gestion de la main-d'œuvre, qui consistent à mettre en concurrence les unes et les autres de façon à abaisser les normes d'emploi convenable (en particulier en matière de salaire et de couverture sociale). Car ces travailleuses et travailleurs sont au cœur des divers rapports sociaux de domination et subissent de multiples discriminations sur le marché du travail, en raison de leur sexe, de leur âge, de leurs appartenances à des groupes de populations « racialisées », de leurs qualifications et de leur situation de sous-citoyenneté construite par la loi – comme en témoignent les programmes de travailleurs étrangers temporaires ainsi que les réformes restreignant la portée de la protection sociale (notamment de l'assurance-emploi et de l'aide sociale) et conditionnant les transferts sociaux au revenu et au fait de travailler, ce qui favorise le développement de bas salaires par les entreprises. En outre, ils peuvent rester pauvres (au Québec en particulier, mais c'est un phénomène qui se généralise) même une fois pris en compte les impôts et les transferts sociaux, car ces derniers ont fortement diminué et sont orientés vers les ménages avec enfants.

En suivant la méthodologie proposée par Noack et Vosko (2011) pour situer l'ampleur de l'emploi précaire en Ontario, nous avons pu aussi établir que la proportion d'emplois précaires au Québec avoisinait le tiers des emplois et montrer qu'il y a bien un effet d'enfermement dans les mauvais emplois ; être à bas salaire signifie le plus souvent être dans un secteur d'activité peu syndiqué, où les horaires de travail sont difficilement conciliables avec une vie de famille, où la pénibilité et le stress sont répandus et où les risques d'accidents sont plus probables, bref, où il faut « abandonner ses droits civiques à la porte » (Ehrenreich, 2004).

Reprenant le constat qu'il est paradoxal que les travailleuses et travailleurs « se voient offrir des rémunérations basses accompagnées d'avantages sociaux réduits » alors que la demande est élevée (au Québec et dans l'ensemble des villes mondialisées) pour les emplois à bas salaire qui se situent dans des secteurs des services en forte croissance (Sassen, 2006, p. 71-72), nous avons pu établir qu'on assistait à cette « rupture de l'expérience historique », qui voudrait que, dans ces conditions, les travailleuses et travailleurs soient dans une position favorable vis-à-vis des employeurs. Et cette rupture est due à la flexibilisation des marchés du travail et à l'aggravation des inégalités, non seulement entre les pays du Nord et du

Sud global à la suite en particulier des programmes d'ajustement structurels imposés par le FMI et les autres grands argentiers de la planète, mais aussi désormais au sein des pays.

Avec la remarchandisation du travail, on assiste à un retour de balancier de la grande transformation prévue par Polanyi, en réponse à l'utopie d'un marché autorégulé (en réalité dévastateur des modes de vie). Et ce, sous la pression conjuguée des grandes entreprises, dont certaines sont des conglomérats mondiaux, et de la transformation des États-providence : un ensemble de réformes, des marchés financiers à l'activation de la protection sociale en passant par des mesures proprement autoritaires de mise au travail forcé, ont abouti à libérer le capital de son encastrement dans des règles sociales, politiques et culturelles, et, à l'opposé, à localiser – au sens de contraindre – les travailleuses et les travailleurs à accepter les emplois aux conditions fixées seulement par les entreprises.

Mais ces travailleuses et travailleurs à bas salaire, occupant des emplois informels ou atypiques, se mobilisent pour défendre leurs droits ; en outre, parce qu'ils sont au cœur des « métamorphoses de la question sociale » (Castel, 1995), ils dessinent par leurs pratiques sociales collectives des voies de sortie « par le haut » de la société salariale fordiste, dont on sait que le modèle est condamné non seulement parce que les élites économiques et politiques ont tracé une croix sur le compromis fordiste de l'après-guerre en reniant les accords de Bretton Woods, mais aussi parce que, en reposant sur « l'idéologie de la croissance illimitée » (Silver, 2003), ce modèle est insoutenable si l'on veut éviter la tragédie écologique qui se dessine – sans compter que cette régulation fordiste n'a jamais permis au Sud global de rattraper ce qui était analysé, sous le mode occidentalo-centriste, comme un retard de développement par rapport au Nord.

Les travailleuses et travailleurs dessinent des pistes *hic et nunc* pour transformer les rapports sociaux grâce à leurs différentes luttes, et notamment par leur réappropriation collective de la production de biens et services sous différentes formes – autant d'initiatives regroupées sous le vocable de l'économie solidaire parce que les objectifs ne sont pas le profit, mais la satisfaction de besoins sociaux, la protection de l'environnement et le respect de l'égalité entre sexes, groupes d'âges et origines diverses.

Ainsi, pour comprendre les phénomènes de pauvreté au travail ou en emploi et pour envisager des pistes alternatives, il est pertinent de combiner des démarches de recherche et d'action qui prennent en compte : 1) les mutations sur le marché du travail et celles concernant les statuts d'emploi ; 2) les rapports sociaux de domination et, en particulier, les discriminations systémiques, les enjeux de la division du travail entre femmes et hommes, et les dynamiques de restructurations familiales et conjugales ; 3) les transformations du rôle des États, qui contribuent aujourd'hui, dans les pays du Nord comme dans les pays du Sud, à l'informalisation des

pratiques d'enrichissement des entreprises et du 1 % de la planète ; 4) l'intervention sociale et militante d'une société civile qui est devenue non seulement le soutien des luttes mais aussi leur lieu et leur enjeu, à travers les mobilisations des femmes, pour les droits des minorités et pour la protection de l'environnement ; enfin, *last but not least*, 5) l'action collective des travailleuses et des travailleurs eux-mêmes.

Cette analyse ne peut avoir de valeur à nos yeux que si elle sert à nourrir des débats démocratiques – démocratie au sujet de laquelle le dernier chapitre a souligné à quel point ses formes constituent un enjeu, car de la possibilité de participer et de délibérer dépend la possibilité pour toutes les travailleuses et les travailleurs appauvris de cette planète de reconquérir un pouvoir individuel et collectif d'agir. C'est-à-dire de se constituer en sujet, de décider qui nous voulons devenir, dans quelle société nous voulons vivre, et de participer ainsi à des choix collectifs sociaux, politiques, culturels, et donc économiques, puisqu'il s'agit de replacer l'économie là où elle doit être.

Outre les mesures déjà signalées tout au long de cet ouvrage, on peut rappeler quelques propositions, pour autant qu'on ne les prenne pas comme des solutions mais comme des façons d'attirer l'attention et d'orienter les énergies vers quelques-uns des enjeux que soulèvent les mobilisations de travailleuses et des travailleurs occupant des emplois à bas salaire, informels ou atypiques.

D'abord, ils expriment le besoin de retrouver des droits sociaux qui les protègent des aléas de la vie et des nouveaux risques que les mutations du travail et de l'emploi, et les stratégies des entreprises, ont fait naître ou raviver. On a beau ne plus croire au retour de la société salariale fordiste – et ces travailleuses et ces travailleurs ont été parmi les premiers à comprendre que ses promesses ne seraient jamais tenues –, il reste qu'au cours de cette période, certes de façon localisée dans certains pays et régions, on a fait la démonstration qu'il était possible de sortir de la damnation du salariat (Castel, 1995), de cette damnation d'avoir à (sur)vivre sans savoir de quoi demain sera fait et sans pouvoir faire quelque projet. Refonder une protection sociale qui assure collectivement un socle de droits sociaux à l'ensemble des personnes, même lorsqu'elles ne sont pas propriétaires ou ne gagnent pas de revenus élevés qui leur permettent de se mettre à l'abri, est sans doute une des priorités, avec l'existence d'un salaire minimum digne de ce nom. Sans droits sociaux, les droits civils et politiques, quand ils existent, restent alors uniquement formels.

Sur ce plan, si débat public il y a, on ne peut que souhaiter qu'il permette de rapprocher les initiatives portées par les travailleuses et les travailleurs pauvres – notamment dans l'économie solidaire, dont les réalisations sont très diverses – des propositions de réforme du droit du travail et de la protection sociale soumises par certains chercheurs,

syndicalistes et responsables politiques, du moins en Europe, soit les propositions formulées notamment par le juriste Supiot (2010) ou par les économistes du travail Schmid et Gazier (2002).

Ces propositions cherchent aussi une sortie « par le haut » de la société salariale fordiste, dans laquelle les protections collectives sont rattachées au statut (emploi typique/atypique, temps plein/temps partiel, etc.), si bien que leur portée est limitée par les segmentations sur les marchés du travail que cette société salariale tend à reproduire. Supiot propose donc de mettre en œuvre une protection sociale collectivement assumée et attachée à la personne du travailleur et non plus au statut. Schmid et Gazier défendent de faire en sorte que la mobilité entre le travail et d'autres activités (comme le fait de se former, de s'occuper des enfants, de faire du bénévolat, etc.) soit gérée collectivement (par les partenaires sociaux, les élus, les syndicats et les associations) afin de favoriser des trajectoires professionnelles ascendantes au lieu de voir s'instaurer un circuit des gagnants et des perdants de la flexibilité. Dans les deux cas, l'objectif est le même : il s'agit de refonder un droit du travail et de la protection sociale qui soutienne celles et ceux qui en ont le plus besoin alors qu'aujourd'hui, ce sont les salariés bien positionnés, comme les cadres supérieurs qui ont par ailleurs accès à des placements en actions garantis, qui profitent le plus de la mutualisation des risques et qui sont finalement les mieux protégés des aléas économiques.

Ces propositions font l'objet de débats parmi des économistes et sociologues au Québec et sont mentionnées dans l'avis formulé par le Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale[1]. Elles pourraient intégrer le soutien au développement d'une économie solidaire et justifier une façon beaucoup plus pertinente d'activer les dépenses sociales que celles qui consistent à punir les chômeurs et les prestataires de l'aide sociale du manque d'emplois. Par exemple, du financement (sous forme de subventions ou de prêts à taux préférentiels) pourrait être accordé à des entreprises sociales qui appliquent des critères collectivement établis par les acteurs de l'économie solidaire. Ces critères pourraient porter sur le réinvestissement des profits dans l'activité et la création d'emplois ; sur l'existence d'un minimum d'heures de formation pour les personnes travaillant dans l'activité, quel que soit leur niveau de qualification ; sur la participation collective de ces dernières aux choix de production et à l'organisation du travail. On pourrait souhaiter à ce titre que les politiques publiques favorisent non seulement l'extension d'une couverture sociale en direction des travailleuses et des travailleurs pauvres (informels, atypiques et à bas salaire), mais encouragent aussi leur participation citoyenne et démocratique dans un cadre plus sécuritaire (et d'ailleurs, pas seulement

1. Pour une présentation plus exhaustive, voir notamment Morel, 2012.

au sein des entreprises sociales). Car il est clair que de telles transformations supposent des actions collectives d'envergure, qui s'appuient sur les premiers concernés.

Enfin, de telles pistes de propositions autorisent à penser qu'il est possible de relever le défi que constitue le fait de chercher à réinsérer le marché du travail dans des règles sociales, politiques et culturelles – en débattant parallèlement de leurs fondements –, sans pour autant briser toutes ces petites (souvent) initiatives collectives de production de biens et services, qui ne sont pas seulement des moyens pour survivre mais aussi pour travailler autrement. Comment ré-encadrer les forces du marché, et favoriser la réinternalisation des externalités (par rapport à la logique du profit) par les entreprises pour rétablir un rapport de forces par trop déséquilibré en leur faveur, sans pour autant faire peser une réglementation et des contraintes qui étouffent les petites et moyennes initiatives collectives – et même certaines initiatives individuelles dont la logique n'est pas, pour autant, de faire du profit, même si elles sont portées par l'envie d'entreprendre. Beaucoup de travailleuses et de travailleurs indépendants ont tout simplement espéré en se lançant pouvoir révéler leur créativité, leur inventivité, voire contribuer au développement social. En tout cas, savoir comment favoriser l'entrepreneuriat collectif et même individuel – sujet à la mode –, mais en le reliant à d'autres objectifs que la recherche du profit, constitue un terrain fertile de recherches-actions.

Il est urgent par ailleurs de cesser de jeter l'opprobre sur les personnes qui n'arrivent pas à trouver du travail et se retrouvent chômeurs ou prestataires de l'aide sociale. Car c'est là typiquement l'arme des dominants, de ceux qui privilégient le profit au détriment de la cohésion sociale : ils véhiculeht l'image de personnes qui abuseraient de l'aide sociale ou des prestations de chômage pour justifier ensuite de leur retirer certains droits[2]. L'une des priorités qui s'insèrent dans la refonte d'une protection sociale consiste à rehausser l'aide sociale au niveau du seuil de pauvreté et à en élargir l'accès ; il n'est pas acceptable qu'un pays ou une province qui se veut respectueux des droits humains fondamentaux puisse continuer de traiter de manière presque inhumaine des personnes qui aimeraient tant justement travailler. Un plus large accès à une aide sociale contribuerait à limiter les bas salaires.

Enfin, on ne reconstruira pas des solidarités aux diverses échelles sans renforcer le droit de s'associer collectivement et de se syndiquer, ni en faisant l'économie d'une réflexion sur la démocratie, la façon de l'organiser et de l'entretenir. Du moins, si l'on veut donner les conditions

2. Voir l'article d'un collectif d'auteurs dans *Le Devoir* sur les réformes de l'assurance-emploi et de l'aide sociale qui vont produire pauvreté et sous-citoyenneté (Yerochewski *et al.*, 2013).

minimales aux femmes et aux hommes pris dans l'enchevêtrement des dominations d'améliorer leur situation tout en poursuivant leurs propres aspirations. Sinon, ils et surtout elles continueront à saisir individuellement ce qu'ils et elles pensent être des opportunités, parce que même sous fortes contraintes, ils et elles ont aussi des rêves. Que ces opportunités les conduisent (trop souvent) dans des situations d'exploitation ou leur permettent au contraire de s'en sortir ne dépend pas que d'eux ou d'elles, mais constitue une responsabilité collective. Nous avons le choix : le choix de nous interroger, de remettre en question les représentations traditionnelles, les pouvoirs établis, les morales dominantes et de chercher à construire de nouvelles solidarités, qui reconnaissent et prennent en compte les aspirations des femmes et de toutes les personnes les plus démunies ou appauvries ; toutes ces personnes qui sont non seulement les témoins, mais aussi individuellement ou collectivement des actrices et des acteurs des mutations en cours.

ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE

TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES PAUVRES EN REVENU D'ACTIVITÉ

Francis Fortier

En raison de la nouveauté de la construction de cette catégorie statistique de travailleurs et travailleuses pauvres en revenu d'activité, l'accès à des données préalablement traitées est inexistant dans le cas du Québec. Ainsi, pour reproduire la construction de la catégorie pour le Québec, il est impératif de procéder par le traitement de microdonnées. L'ensemble des données concernant les travailleurs et travailleuses pauvres en revenu d'activité ont été calculées par le Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et les politiques sociales (GIREPS), et ce, à partir des fichiers de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) qui est produite annuellement par Statistique Canada.

Plusieurs avantages au travail statistique découlent de l'utilisation des fichiers de l'EDTR. Dans un premier temps se trouve la fiabilité de l'échantillonnage en ce qui concerne sa projection sur la population. Statistique Canada définit, pour chacun des individus sondés, son poids relatif dans la population en fonction des caractéristiques économiques et sociologiques, ce qui permet une pondération, pondération ayant été effectuée dans le présent ouvrage. En second lieu, l'EDTR est produite annuellement, ce qui permet d'effectuer des analyses comparatives sur le plan temporel avec des données qui ont été recensées grâce à une méthodologie similaire[1]. Cette possibilité d'analyse comparative est élargie par l'éventail très large de variables, ce qui permet de produire des analyses en fonction du sexe, de l'âge et du statut matrimonial.

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

La catégorie statistique de « travailleurs et travailleuses pauvres en revenu d'activité » développée par Ponthieux (2009) implique une triple construction statistique. Dans un premier temps, il faut définir et isoler la catégorie « travailleur », construire le « revenu d'activité » de ces individus et, en dernier lieu, définir leur situation économique en regard d'une situation de pauvreté, dans ce cas précis de faible revenu.

Catégorie de travailleur et travailleuse

La reconstruction de la catégorie de travailleur pour le Québec nécessite l'application de trois variables statistiques se retrouvant distinctement dans l'EDTR. Donc, pour définir les individus appartenant à cette catégorie de travail telle que définie par Ponthieux, un tri de données croisées a été effectué pour chacune des années de l'EDTR présente dans l'analyse de l'ouvrage. Les individus classés comme faisant partie de la catégorie doivent être âgés entre 16 et 64 ans, avoir travaillé au moins un mois dans l'année de référence et avoir été au moins six mois sur le marché du travail. C'est donc à partir de cette nouvelle population que sera défini le revenu d'activité.

Revenu d'activité

La détermination du montant composant le revenu d'activité d'un individu se compose de l'addition de quatre variables de l'EDTR : le revenu d'un travail salarié, le revenu provenant d'un travail autonome, les versements de l'assurance-emploi ainsi que les indemnités des accidents du travail. C'est ce revenu composite qui sera soumis à l'analyse du seuil de faible revenu.

Seuil de faible revenu

Il existe une multitude d'outils visant à déterminer le seuil de faible revenu ou encore le seuil de pauvreté. Les choix effectués dans ce livre relativement aux seuils sont en partie déterminés par des questions méthodologiques et des besoins de comparaisons. Trois seuils sont ainsi utilisés à différents moments de l'analyse.

Dans un premier temps, les analyses comparatives avec l'Europe (données issues des travaux de Ponthieux) obligent l'arrimage au seuil utilisé dans la construction des données européennes. Dans ces cas précis, le seuil utilisé est 60 % du revenu médian de la distribution de la population.

Lorsque les analyses sont effectuées sur les individus peu importe leur situation de ménage, le seuil utilisé est le seuil de faible revenu (SFR) avant impôt. Puisque le but de l'analyse est de savoir si une personne se retrouve dans une situation potentielle de pauvreté, on est tenu d'utiliser un seuil avant impôt qui ne prend pas en compte l'ajustement apporté par la situation de ménage et la redistribution fiscale. Par contre, le SFR, tel que développé par Statistique Canada, varie selon l'agglomération de résidence de la personne, et cette différence régionalisée a été considérée dans la détermination des seuils de faible revenu retenus pour chacun des individus.

Dans les analyses qui prennent en considération les ajustements apportés par les appuis gouvernementaux, le SFR après impôt a été appliqué. Le choix de passer d'un seuil avant impôt à un seuil après impôt se justifie par le fait que le revenu qui est maintenant le revenu de référence n'est plus le revenu d'activité, mais les revenus d'activité de l'ensemble du ménage, auxquels sont ajoutés

les différents crédits d'impôt non remboursables (remboursement TPS et TVQ, allocation pour les enfants à charge…), les revenus provenant des prestations d'assistance de dernier recours, les gains en revenu de placements desquels sont déduits les impôts provincial et fédéral payés. En somme, puisque l'analyse est effectuée sur le revenu net après impôt du ménage, un seuil approprié doit prendre en considération ces nouvelles variables dans la composition du revenu. De plus, le SFR appliqué prend en considération à la fois l'agglomération de résidence et la taille du ménage étudié.

BIBLIOGRAPHIE

ABADA, T., F. HOU et Y. LU (2012). *Choix ou nécessité : les immigrants et leurs enfants choisissent-ils le travail autonome pour les mêmes raisons ?*, Ottawa, Statistique Canada.

ABUGALA, W. *et al*. (2014). *Like Wonder Women, Goddesses, and Robots : How Immigrant Women Are Impacted by and Respond to Precarious Employment*, rapport, Toronto, Access Alliance Multicultural Health and Community Services.

ACCESS ALLIANCE (2014). *Like Wonder Womer, Goddesses and Robots : How Immigrant Women Are Impacted by and Respond to Precarious Employment*, Toronto, Access Alliance Multicultural Health and Community Services.

ASHBY, K.J. et C.B. BURGOYNE (2007). « Separate financial entities ? Beyond categories of money management », *The Journal of Socio-Economics*, vol. 37, n° 2, p. 458-480.

AU BAS DE L'ÉCHELLE – ABE (2013). *Encadrer les pratiques des agences de location de main-d'œuvre*, miméo.

AU BAS DE L'ÉCHELLE – ABE, CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL – CIAFT et FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC – FFQ (2007). *Rapport sur les pratiques contractuelles de l'industrie du placement temporaire*, rapport remis à monsieur David Whissell, ministre du Travail, Montréal, ABE, CIAFT et FFQ.

AUBRY, F. (2006). *Le salaire minimum, la pauvreté et l'emploi : des arguments en faveur d'une hausse substantielle du salaire minimum*, Montréal, Au bas de l'échelle.

AUBRY, F. (2010). *Le* Living Wage *aux États-Unis et au Canada, un mouvement contemporain pour un salaire minimum convenable*, Montréal, Forum régional sur le développement social, <http://credemontreal.qc.ca/wp-content/uploads/2012/02/20100901-Living-Wage.pdf>, consulté le 11 mars 2014.

BARRERA, M. et J. HEYMANN (2012). « Une formule gagnante : investissement au bas de l'échelle et enrichissement commun », *Regards sur le travail*, vol. 8, nº 1, <http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/regards_travail/vol08-01/04_Investissement_bas_echelle.pdf>, consulté le 21 mai 2014.

BATTAGLIOLA, F. (2008). *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte.

BEAULIEU BASTIEN, E. (2014). « Action collective et transformation de la division sexuelle du travail : les groupes de femmes rurales dans le Rio Grande do Norte », dans P.-J. Ulysse, F. Lesemann et F. Pires (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes. Un dialogue Québec-Brésil*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 223-246.

BEEMAN, J. (2008). *Les oubliées de la conciliations*, Montréal, Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre.

BEEMAN, J. (2011). *La mixité au travail. Un défi d'égalité. Rapport de la Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail*, Montréal, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail – CIAFT.

BEEMAN, J. (2013). *La réforme de l'assurance-emploi du projet de loi C-38*, Montréal, Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre.

BEGG, I. et F. LEFRESNE (2008). « Le marché du travail britannique. Mythes et réalités », *Chronique internationale de l'IRES*, vol. 3, nº 58, p. 111-143.

BELHASSEN, A (2002). « De l'insertion professionnelle des immigrants : le cas des maghrébins », *Vivre ensemble*, vol. 11, nº 38, p. 6

BELHASSEN, A. (2004). « Quelques défis pour l'insertion professionnelle des immigrants arabes », dans Service interculturel collégial – SIC, *Le cégep : reflet d'une société pluraliste et ouverte sur le monde*, Montréal, SIC, p. 15-20.

BELLEAU, H. (2008). « Entre le partage des dépenses et le partage des avoirs : les comptes conjugaux des ménages québécois », dans H. Belleau et C. Henchoz (dir.), *L'usage de l'argent dans le couple. Pratiques et perceptions des comptes amoureux : perspectives internationales*, Paris, L'Harmattan, p. 113-148.

BELLEAU, H. et R. PROULX (2010). « Équilibre et déséquilibre des comptes amoureux contemporains : le revenu familial remis en question. L'exemple québécois », *Recherches familiales*, vol. 1, nº 7, p. 85-101.

BELLEAU, H. et R. PROULX (2011). « Le revenu familial, un concept vague et insidieux : analyse critique et historique des relations économiques familiales », *Enfance, familles, générations*, nº 15, p. 78-109.

BERNHARDT, A. *et al.* (2008). *Broken Laws, Unprotected Workers : Violations of Employment and Labor Laws in America's Cities*, <http://www.nelp.org/page/-/brokenlaws/BrokenLawsReport2009.pdf?nocdn=1>, consulté le 25 juillet 2013.

BERNIER, J. (2007). « Les conventions collectives et les emplois atypiques », *Regards sur le travail*, vol. 4, nº 1, p. 2-17.

BERNIER, J. (2013). « Salarié d'agence de location de personnel : gage d'un emploi de qualité ? Essai de caractérisation d'un type d'emploi », dans P.-A. Lapointe (dir.), *La qualité du travail et de l'emploi au Québec. Données empiriques et cadres conceptuels*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 191-212.

BERNIER, J., J. VALLÉE et C. JOBIN (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, gouvernement du Québec.

BLYTH, M. (2002). *Great Transformations. Economic Ideas and Institutional Change in the Twentieth Century*, New York, Cambridge University Press.

BOIVIN, L. (2012a). « Fragmentation productive, précarisation différenciée et action collective des travailleuses et travailleurs. Le cas emblématique des réseaux de service d'aide à domicile québécois », présentation au LXXXe congrès de l'Association francophone pour le savoir – ACFAS, *Travailler coûte cher ! Le travail qui rend pauvre et ses impacts sur les individus, les familles et les sociétés*, Montréal, GIREPS, 7-11 mai, <http://www.gireps.org/sites/default/files/Boivin,%20Fragmentation%20productive,%20précarisation%20différenciée%20ppt.pdf>, consulté le 11 mars 2013.

BOIVIN, L. (2012b). « Le défi de l'alliance entre syndicats et associations dans la mobilisation autour de la régulation des agences d'intérim au Québec », *Chronique internationale de l'IRES*, vol. 135, p. 34-43.

BONNER, C. et D. SPOONER (2011). « Organizing labour in the informal economy : Institutional forms and relationships », *Travail, capital et société/Labour, Capital and Society*, vol. 44, no 1, <http://www.academia.edu/6395262/Organizing_Labour_in_the_Informal_Economy_Institutional_Forms_and_Relationships>, consulté le 21 mai 2014.

BOUCHER, M.-P. et Y. NOISEUX (2014). « Convergence des politiques d'emploi. Un point de vue du Québec », dans A. Samir (dir.), *Les politiques du marché du travail face à la crise économique : vers une convergence internationale*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 45-106.

BOURQUE, G.L. et F. AUBRY (2011). *Le salaire minimum au Québec : pour un revenu décent*, note d'intervention de l'IREC, no 6.

BOWLES, S. et H. GINTIS (1988). *La démocratie post-libérale : essai critique sur le libéralisme et le marxisme*, Paris, La Découverte.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL – BIT (2006). *Changements dans le monde du travail*, Genève, Organisation internationale du travail, <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc95/reports.htm>, consulté le 11 mars 2013.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL – BIT (2010). *International Labour Migration : A Rights-Based Approach*, Genève, Bureau international du travail.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL – BIT (2011). *Tendances mondiales de l'emploi 2011. Le défi d'une reprise de l'emploi*, Genève, Bureau international du travail.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL – BIT et ORGANISATION MONDIALE DU COMMERCE – OMC (2009). *Mondialisation et emploi informel dans les pays en développement*, Genève, OIT, BIT et OMC, <http://www.wto.org/french/res_f/booksp_f/jobs_devel_countries_f.pdf>, consulté le 12 février 2011.

BUZZETTI, H. (2013). « Étude du Congrès du travail du Canada – 575 milliards dorment dans les coffres des entreprises », *Le Devoir*, 30 janvier, section « Actualités économiques », <http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/369618/575-milliards-dorment-dans-les-coffres-des-entreprises>, consulté le 11 avril 2014.

CARLEIAL, L.M. (2014). « Sous-développement et marché du travail au Brésil », dans P.-J. Ulysse, F. Lesemann et J. Pires de Sousa (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes. Un dialogue Québec-Brésil*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 45-88.

CASTEL, R. (1995). *Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

CENTRE D'ÉTUDE SUR LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION – CEPE (2012). *La pauvreté, les inégalités et l'exclusion sociale au Québec : état de situation 2012*, Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, <http://www.cepe.gouv.qc.ca/publications/pdf/CEPE_Etat_situation_2012.pdf>, consulté le 18 juillet 2013.

CHALOFF, J. (2008). « Gérer les migrations de travailleurs peu qualifiés », dans *Système d'observation permanente des migrations – SOPEMI, Perspectives des migrations internationales*, SOPEMI, p. 137-180, <http://www.oecd.org/fr/els/mig/43998994.pdf.>, consulté le 21 mai 2014.

CHAYKOWSKI, R.P. (2005). *Travail atypique et vulnérabilité économique*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

CHICHA, M.-T. (2012). « Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal », *Canadian Journal of Women and the Law*, vol. 24, nº 1, p. 82-113.

CHICHA, M.-T. et É. CHAREST (2013). *Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*, Montréal, Centre d'études ethniques des universités montréalaises.

CHOUINARD, M.-A. (2013). « Avis sur les étudiants universitaires : études-boulot-biberon », *Le Devoir*, 22 juin, <http://www.ledevoir.com/societe/education/381439/etudes-boulot-biberon>, consulté le 21 mai 2014.

CHUN, J. (2009). *Organizing at the Margins. The Symbolic Politics of Labor in South Korea and the United States*, Ithaca, Cornell University Press

CLOUTIER, L. (2011). *Hausse du salaire minimum au Québec et évolution de l'emploi : que disent les données statistiques ?*, Québec, Institut de la statistique du Québec.

CLOUTIER-VILLENEUVE, L. (2013a). « Poursuite de la vie active selon le genre au Québec : l'effet de la qualité de l'emploi et de la situation personnelle », *Sociologie et Sociétés*, vol. 45, nº 1, p. 19-42.

CLOUTIER-VILLENEUVE, L. (2013b). « Durée du travail annuelle au Québec et en Ontario : quels sont les écarts ? », *Flash-info*, vol. 14, nº 2.

COIQUAUD, U. (2013). « Le droit du travail générateur de pauvreté ? Le cas du Canada », dans P. Auvergnon (dir.), *Droit social et travailleurs pauvres*, Bruxelles, Bruylant, p. 311-340.

COMITÉ CONSULTATIF DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE – CCLP (2013). *L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever*, Québec, CCLP, <http://www.cclp. gouv.qc.ca>, consulté le 11 mars 2014.

COMITÉ CONSULTATIF FEMMES – CCF (2013). *La réforme de l'assurance-emploi du Projet de loi C-38. Une réforme qui aggrave les effets discriminatoires du régime existant à l'égard des travailleuses*, avis présenté par le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre à la Commission des partenaires du marché du travail, février, <http://www.cc-femmes.qc.ca/AVIS_CCF_AE_8FEV2013_VF.pdf>, consulté le 21 mai 2014.

COMMISSION DU DROIT DE L'ONTARIO (2012). *Travailleurs vulnérables et travail précaire*, s. l., Commission du droit de l'Ontario, <http://www.lco-cdo.org>, consulté le 25 avril 2013.

CONCIALDI, P. et M. HUSSON (2013). *Quelles modalités de revalorisation du Smic ?*, document de travail IRES, nº 3, <http://www.ires-fr.org/images/files/DocumentsTravail/DT032013/DdT03.2013.pdf>, consulté le 11 mars 2014.

CONFERENCE BOARD OF CANADA (2013). *Canadian Income Inequality. Is Canada Becoming more Unequal ?*, Ottawa, The Conference Board of Canada, <http://www.conferenceboard.ca/hcp/details/society/income-inequality.aspx>, consulté le 25 juillet 2013.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2013). *Portrait des Québécoises en 8 temps*, Québec, Conseil du statut de la femme, <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-4-1717.pdf>, consulté le 11 mars 2014.

COUPPIÉ, T. et D. EPIPHANE (2008). « Hommes et femmes minoritaires dans leur profession : le bonheur à quel prix ? », dans Y. Guichard-Claudic, D. Kergoat et A. Vilbrod (dir.), *L'inversion du genre*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 41-56.

COUSINEAU, J.-M. (2010). « L'effet du salaire minimum sur les taux de pauvreté au Québec : une étude économétrique », *Regards sur le travail*, vol. 7, nº 1, p. 1-17.

CRAIG, A. et F. FONG (2012a). *Revenu et inégalité des revenus. Profil de deux pays*, étude spéciale, Services économiques TD, <http://www.td.com/francais/document/PDF/economics/special/ff1212_income_fr.pdf>, consulté le 18 juillet 2013.

CRAIG, A. et F. FONG (2012b). *Inégalité des revenus en fonction de diverses mesures du revenu*, commentaire, Services économiques TD, <http://www.td.com/francais/document/PDF/economics/special/ff1212_income_update_fr.pdf>, consulté le 18 juillet 2013.

CRANFORD, C.J. et L.F. VOSKO (2006). « Conceptualizing precarious employment : Mapping wage work across social location and occupational context », dans L.F. Vosko (dir.), *Precarious Employment. Under standing Labour Market Insecurity in Canada*, Kingston, McGill-Queen's University Press, p. 43-66.

CRESPO, S. (2008). *Pauvres par le revenu de travail ? Le rôle du marché, de l'État et de la famille*, <http://www.transpol.org>, consulté le 25 juillet 2013.

D'AMOURS, M. (2006). *Le travail indépendant : un révélateur des mutations du travail*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

D'AMOURS, M. (2009). « Travail précaire et gestion des risques : vers un nouveau modèle social ? », *Lien social et politiques*, vol. 61, p. 109-121.

DAVOINE L., C. ERHEL et M. GUERGOAT-LARIVIÈRE (2008). « Monitoring employment quality in Europe : European employment strategy indicators and beyond », *Revue internationale du travail*, vol. 147, nos 2-3, septembre, p. 163-198.

DELPHY, C. (2001 [1998]). *L'ennemi principal. Tome 1. Économie politique du patriarcat*, Paris, Syllepse.

DENAULT, A. (2014). *Paradis fiscaux : la filière canadienne. Barbade, Caïmans, Bahamas, Nouvelle-Écosse, Ontario…*, Montréal, Écosociété.

DÉOM, E. et M.P. BEAUMONT (2008). « Le Québec : toujours à l'avant-garde en matière d'équité en emploi ? », *Santé, société et solidarité*, vol. 1, p. 75-84.

DESJARDINS, F. (2013a). « La grève du hamburger », *Le Devoir*, 30 août, <http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/386293/la-greve-du-hamburger>, consulté le 22 mai 2014.

DESJARDINS, F. (2013b). « Ultime affrontement dans la cause Walmart », *Le Devoir*, 9 avril, <http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/375220/ultime-affrontement-dans-la-cause-walmart>, consulté le 18 juillet 2013.

DESJARDINS, F. (2014). « 170 milliards $CAN dans les paradis fiscaux », *Le Devoir*, 3 mai, <http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/407272/170-milliards-can-dans-les-paradis-fiscaux>, consulté le 22 mai 2014.

DESROSIERS, É. (2013). « Sécurité de la vieillesse – La réforme conservatrice risque de plonger plus d'aînés dans la pauvreté », *Le Devoir*, 9 avril, section « Actualités économiques », <http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/375219/la-reforme-conservatrice-risque-de-plonger-plus-d-aines-dans-la-pauvrete>, consulté le 11 avril 2014.

DUFOUR, C. et A. HEGE (2011). « L'évolution de la négociation collective et de ses acteurs dans six pays européens », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 66, nº 4, p. 535-561.

DUFOUR, P., G. BOISMENU et A. NOËL (2003). « La relation au marché du travail », dans *L'aide au conditionnel. La contrepartie dans les mesures envers les personnes sans emploi en Europe et en Amérique du Nord*, Québec, Les Presses de l'Université de Montréal, p. 125-138.

DUMAINE, J.-N. et M. PERREAULT (2012). « Analyse de l'incidence des formes d'emploi sur le respect de certaines disposition de la Loi sur les normes du travail chez les salariés québécois non syndiqués », *Regards sur le travail*, vol. 8, nº 1, <http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/regards_travail/vol08-01/07_Analyse_incidence_formes_emploi_normes.pdf>, consulté le 22 mai 2014.

DUPERRON, A. (2013). « L'ère des "travailleurs pauvres" : de plus en plus de familles américaines ne gagnent pas suffisamment pour joindre les deux bouts », *Express.be*, <http://www.express.be/business/fr/economy/lere-des-travailleurs-pauvres-de-plus-en-plus-de-familles-americaines-ne-gagnent-pas-suffisamment-pour-joindre-les-deux-bouts/184667.htm>, consulté le 13 septembre 2013.

DURAND, C., M. DESLAURIERS et G. DUHAIME (2012). « Quelles statistiques pour analyser les inégalités ? Le cas des Premières Nations au Québec », *Sociologies*, <http://sociologies.revues.org/3914>, consulté le 11 mars 2014.

EHRENREICH, B. (2004). *L'Amérique pauvre : comment ne pas survivre en travaillant*, Paris, Grasset.

FALQUET, J. (2009). « La règle du jeu. Repenser la co-formation des rapports sociaux de sexe, de classe et de "race" dans la mondialisation néolibérale », dans E. Dorlin (avec la collaboration d'A. Bidet), *Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination*, Paris, Presses universitaires de France, p. 71-90.

FINE, J. (2011). « New forms to settle old scores : Updating the worker center story in the United States », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 66, nº 4, p. 604-630.

FLEURY, D. et M. FORTIN (2006). *When Working Is not Enough to Escape Poverty : An Analysis of Canada's Working Poor*, document de travail pour Ressources humaines et Développement social, Ottawa, gouvernement du Canada, <http://publications.gc.ca/collections/collection_2008/hrsdc-rhdsc/HS28-53-2006E.pdf>, consulté le 6 août 2013.

FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL (2010). *Les « travailleurs pauvres » en Europe*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/251/fr/1/EF10251FR.pdf>, consulté le 25 juillet 2013.

GAGNON, M.-J. (1991). « Le syndicalisme : du mode d'appréhension à l'objet sociologique », *Sociologies et sociétés*, vol. 2, nº 23, p. 79-95.

GAGNON, M.-J. (2003). « Syndicalisme et classe ouvrière. Histoire et évolution d'un malentendu », *Lien social et politiques*, vol. 49, p. 15-33.

GALARNEAU, D. (2005). « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 6, nº 1, janvier, Statistique Canada, nº 75-001-XIF, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10105/7761-fra.pdf>, consulté le 11 mars 2014.

GALARNEAU, D. et R. MORISSETTE (2008). « Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, nº 12, décembre, Statistique Canada, nº 75-001-XIF, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008112/article/10766-fra.htm>, consulté le 11 mars 2014.

GALARNEAU, D., R. MORISSETTE et J. USALCAS (2013). *La situation des jeunes a-t-elle changé au Canada ?*, Ottawa, Statistique Canada.

GALERAND, E. et D. KERGOAT (2008). « Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail », *Nouvelles questions féministes*, vol. 27, nº 2, p. 67-82.

GAUDREAULT, A. et L. CLOUTIER (2010). « Portrait et évolution des employés rémunérés au taux du salaire minimum », *Regards sur le travail*, vol. 7, nº 1, <http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/revue_regards_sur_le_travail/volume_7_numero_1/portrait_et_evolution_des_employes_remuneres_au_taux_du_salaire_minimum.html>, consulté le 25 juillet 2013.

GAUTHIER, M.-A. et M.-P. LABRIE (2013). « Le travail rémunéré chez les étudiants québécois : portrait de trente années d'évolution », *Coup d'œil sociodémographique*, nº 23, février, <http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01661FR_TravailEtudiants2013H00F00.pdf>, consulté le 11 mars 2014.

GAZIER, B. (2013). « Les bas salaires n'expliquent pas les succès allemands », *Alternatives économiques*, nº 330, <http://www.alternatives-economiques.fr/les-bas-salaires-n-expliquent-pas-les-succes-allemands_fr_art_1264_65923.html>, consulté le 25 juillet 2013.

GAZIER, B. et M. MENDELL (2009). « Karl Polanyi et la pédagogie de l'incohérence », *Annals of Public and Cooperative Economics/Annales de l'économie publique, sociale et coopérative*, vol. 80, nº 1, p. 1-35.

GUIMARÃES, N. (2011). « As novas configurações do trabalho formal. Algumas reflexões a luz do caso de São Paulo », communication présentée à la 35e rencontre annuelle de l'Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais, Caxambu, 24-28 octobre.

GUMBRELL-McCORMICK, R. (2011). « European trade unions and "atypical" workers », *Industrial Relations Journal*, vol. 3, nº 42, p. 293-310.

HACKING, I. (2000). « Façonner les gens. Le seuil de pauvreté », dans J.-P. Beaud et J.-G. Prévost (dir.), *L'ère du chiffre. Systèmes statistiques et traditions nationales*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 17-36.

HASAN, A. et P. de BROUCKER (1985). *Chômage et dynamique du marché du travail au Canada*, Ottawa, Conseil économique.

HARVEY, P.-A. (à paraître). *L'engagement institutionnel des multinationales au Canada*, thèse de doctorat, Montréal, Université de Montréal.

HEERY, E. (2009). « The representation gap and the future of workers representation », *Industrial Relations Journal*, vol. 40, nº 4, p. 324-336.

HIRATA, H. et D. KERGOAT (2005). « Les paradigmes sociologiques à l'épreuve des catégories de sexe : quel renouvellement de l'épistémologie du travail ? », dans J.-P. Durand et D. Linhart (dir.), *Les ressorts de la mobilisation au travail*, Toulouse, Octarès, p. 288-298.

HOU, F. et S. COULOMBE (2010). « Earnings gaps for canadian-born visible minorities in the public and private sectors », *Canadian Public Policy/Analyse de politiques publiques*, vol. 36, nº 1, p. 29-43.

HOU, F. et S. WANG (2011). « Les immigrants et le travail indépendant », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, nº 3, automne, Statistique Canada, nº 75-001-XIF, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2011003/article/11500-fra.htm>, consulté le 11 mars 2014.

HUSSON, M. (2011). « Les inégalités à l'échelle mondiale », *Chronique internationale de l'IRES*, nº 130, p. 55-63.

HYMAN, R. (1975). *Industrial Relations : Marxist Introduction*, San Francisco, Macmillan.

HYMAN, R. (1998). « La représentation syndicale des intérêts dans une Europe en mutation », *Sociologie du travail*, vol. 2, nº 98, p. 129-149.

INSTITUT DE COOPÉRATION POUR L'ÉDUCATION DES ADULTES – ICEA (2009). *Pour une stratégie nationale d'accessibilité à l'éducation et à la formation des adultes*, Montréal, ICEA, <http://www.icea.qc.ca/site/sites/default/files/memoire_acces_cse_191109.pdf>, consulté le 25 juillet 2013.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC – ISQ (2011). *Participation des immigrants au marché du travail en 2009*, Québec, ISQ, <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2011/rapport_particip_immigrants09.pdf>, consulté le 25 juillet 2013.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC – ISQ (2012). *État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2011*, Québec, ISQ, <http://www.stat.gouv.qc.ca/salle-presse/communique/communique-presse-2012/mars/mars1229.htm>, consulté le 11 mars 2014.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC – ISQ (2013a). *Pouvoir d'achat et durée du travail de la population non étudiante travaillant au salaire minimum*, Québec, ISQ, <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/pdf2013/salaire_minimum2013.pdf>, consulté le 11 mars 2014.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC – ISQ (2013b). *Revenu, faible revenu et inégalité de revenu : portrait des Québécoises et des Québécois de 55 ans et plus vivant en logement privé*, Québec, ISQ, <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/revenu-faible-revenu.htm>, consulté le 25 juillet 2013.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC – ISQ (2013c). « Le travail rémunéré chez les étudiants québécois : portrait de trente années d'évolution », *Coup d'œil démographique*, Québec, ISQ, <http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf2013/coupdoeil_sociodemo_no23.pdf>, consulté le 11 mars 2014.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC – ISQ (2013d). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2002-2012*, vol. 9, Québec, ISQ, <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/annuaire-v09.pdf>, consulté le 25 juillet 2013.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC – ISQ et MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE – MESS (2005). *Conditions de vie. Inventaire des indicateurs de pauvreté et d'exclusion sociale*, Québec, gouvernement du Québec, <http://www.cepe.gouv.qc.ca/publications/pdf/CEPE_inventaire-indicateurs.pdf>, consulté le 25 juillet 2013.

JENSON, J. (2004). *Les nouveaux risques sociaux au Canada : des orientations pour une nouvelle architecture sociale*, Ottawa, Canadian Policy Research Networks, <http://cprn.org/documents/31820_fr.pdf>, consulté le 18 juillet 2013.

JENSON, J. (2006). « La citoyenneté sociale et les "nouveaux risques sociaux" au Canada : où sont passées les voix des femmes ? », *Droit et société*, vol. 1, nº 62, p. 21-43.

JESSOP, B. (1993). « Towards a schumpeterian workfare state ? Preliminary remarks on post fordist political economy », *Studies in Political Economy*, vol. 40, p. 7-40.

JORGENSEN, H. (2013). « Le récent recalibrage du marché du travail et du système de protection sociale au Danemark », *Politiques sociales et familiales*, vol. 112, p. 15-27.

KERGOAT, D. (2005). « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes », dans M. Maruani (dir.), *Femmes, genre et sociétés*, Paris, La Découverte, p. 94-101.

KERGOAT, D. (2009). « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux », dans E. Dorlin (dir.), *Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination*, Paris, Presses universitaires de France, p. 111-125.

KILOLO-MALAMBWE, J.-M. (2011). *Participation des immigrants au marché du travail en 2009*, Québec, Institut de la statistique du Québec, <http://www.stat.gouv.qc.ca//salle-presse/communiq/2011/mars/mars1128.htm>, consulté le 11 mars 2014.

KLEIN, N. (2008). *La stratégie du choc. La montée d'un capitalisme du désastre*, Montréal et Paris, Léméac/Actes Sud.

LABELLE, M., A.-M. FIELD et J.-C. ICART (2007). *Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec*, document de travail présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles – CCPARDC, Québec, CCPARDC.

LACHARITÉ, B. (2014). « Un nouveau régime de retraite à prestations déterminées », dans P.-J. Ulysse, F. Lesemann et F. Pires de Sousa (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes. Un dialogue Québec-Brésil*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 203-222.

LAMANTHE, A. (à paraître). « L'emploi peu qualifié et à bas salaire : problématiques nord-européennes », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*.

LAMOUREUX, J. (2010). « La lutte contre les inégalités : un choix politique », *Vie économique*, vol. 1, nº 4, <http://www.eve.coop/mw-contenu/revues/5/47/RVE_vol1_no4_Josee.pdf>, consulté le 6 mars 2013.

LANGELIER, J. (2001). *L'État et le chômage au Canada : une analyse des représentations du chômage dans les instances gouvernementales fédérales canadiennes*, thèse de doctorat, Québec, Université Laval.

LAPOINTE, P.-A. (2013). « La qualité de l'emploi au Québec : portrait, évolution et causes », dans P.-A. Lapointe (dir.), *La qualité du travail et de l'emploi au Québec. Données empiriques et cadres conceptuels*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 57-129.

LA PRESSE CANADIENNE (2013a). « La RBC dans l'embarras pour des embauches à l'étranger », *Le Devoir*, 8 avril, section « Actualités économiques », <http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/375113/la-rbc-dans-l-embarras-pour-des-embauches-a-l-etranger>, consulté le 11 avril 2014.

LA PRESSE CANADIENNE (2013b). « Sous-traitants à la RBC – Une enquête pour éclaircir le stratagème », *Le Devoir*, 9 avril, section « Actualités économiques », <http://www.ledevoir.com/economie/actualites-economiques/375203/une-enquete-pour-eclaircir-le-stratageme>, consulté le 11 avril 2014.

LARCHE, J.-P. (2012). « Couche-Tard. Une lutte pour le respect et la dignité », *Bulletin de la Ligue des droits et libertés,* automne, p. 39-40, <http://liguedesdroits.ca/wp-content/fichiers/revue_automne2012.pdf>, consulté le 11 mars 2014.

LAROCHELLE-CÔTÉ, S. et C. DIONNE (2009). « Différences internationales dans le travail peu rémunéré », *Perspective*, vol. 10, nº 6.

LEDENT, J., A. BÉLANGER et G. MAROIS (2014). « La surqualification des travailleurs salariés d'origine immigrée résidant sur l'île de Montréal », dans M. Vultur (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 97-128.

LEGAULT, M.-J. (2001). *Rapport d'enquête sur l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnellement féminins. Synthèse des facteurs locaux de succès et d'échec. Résultats finaux d'études de cas*, Québec, Télé-université, <http://www.archipel.uqam.ca/421/1/RappFinSNT-fran%C3%A7ais.pdf>, consulté le 25 juillet 2013.

LEITE, M. de P. (2009). « O trabalho e suas reconfiguraçoes : conceitos e realidades », dans A. Araujo et M. de P. Leite (dir.), *O travalho reconfigurado : ensaios sobre Brasil e Mexico*, São Paulo, Annablume.

LESEMANN, F. (2010). *Repenser les sciences sociales à partir de l'« informel » : l'intérêt d'une comparaison Sud/Nord*, Montréal, Groupe interdisciplinaire de recherche sur les Amériques, <http://www.gira.info/fr/qui-sommes-nous/activites/Texte_Lesemann.pdf>, consulté le 2 août 2013.

LESEMANN, F. (2013). *Notes socio-politiques du GIREPS*, <http://www.gireps.org>, consulté le 11 mars 2013.

LESEMANN, F. (2014). « L'informalité et le travail informel comme analyseurs de la transformation de l'activité de production et du rôle des États : une comparaison Nord-Sud », dans P.-J. Ulysse, F. Lesemann et F. Pires de Sousa (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes. Un dialogue Québec-Brésil*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 89-108.

LÉVESQUE, B. et M. MENDELL (2005). « L'économie sociale : diversité des définitions et des constructions théoriques », *Interventions économiques*, vol. 32, <http://interventionseconomiques.revues.org/852#text>, consulté le 22 mai 2014.

L'HORTY, Y. (2004). *Revenu minimum et retour à l'emploi : une perspective européenne ?*, document de recherche EPEE, Évry, Centre d'études des politiques économiques de l'Université d'Évry, <http://epee.univ-evry.fr/EPEE/documents/wp/04-04.pdf>, consulté le 11 mars 2014.

LIMA, J.C. (2007). « Trabalho flexível e autogestão : estudo comparativo entre cooperativas de terceirização industrial », dans J.C. Lima (dir.), *Ligações perigosas. Trabalho Flexível e Trabalho Associado*, São Paulo, Annablume, p. 127-170

LIN, J. (2008). « Tendances de l'emploi et de la rémunération de 2002 à 2007 », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, nº 9, septembre, Statistique Canada, nº 75-001-XIF, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008109/pdf/10694-fra.pdf>, consulté le 22 mai 2014.

LINDELL, I. (dir.) (2010). *Africa's Informal Workers*, Londres, Zed Books (en collaboration avec Nordic Africa Institute).

MARIE, C.-V. (1996). « Les étrangers en première ligne dans l'élasticité de l'emploi », *Plein Droit, la revue du GISTI*, nº 31, <http://www.gisti.org/doc/plein-droit/31/elasticite.html>, consulté le 25 juillet 2013.

MARUANI, M. (2003). « Les *working poor* version française : travailleurs pauvres et/ou salarié(e)s pauvres ? », *Droit social*, vol. 7, nº 8, p. 696-702.

MAZARI, Z. et I. RECOTILLET (2013). « Génération 2004 : des débuts de trajectoire durablement marqués par la crise ? », dans *Bref du Céreq*, Marseille, Centre d'études et de recherches sur les qualifications, <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Generation-2004-des-debuts-de-trajectoire-durablement-marques-par-la-crise>, consulté le 22 mai 2014.

McBRIDE J. et I. GREENWOOD (2009). *Community Unionism*, Hampshire, Palgrave Macmillan.

MÉNARD, M.-A. (2012). « Un chercheur déplore l'impact de C-38 sur les statistiques autochtones », *Radio-Canada*, dossier « C-38 : un mammouth au Parlement », 15 juin, <http://www.radio-canada.ca/nouvelles/societe/2012/06/15/003-institut-statistique-premieres-nations-goldmann.shtml>, consulté le 11 avril 2014.

MERCIER, J.-F. et M. POULIN (2010). « Les travailleurs au salaire minimum vivant sous le seuil de faible revenu au Québec », *Regards sur le travail*, vol. 7, nº 1, <http://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/regards_travail/vol07-01/Les_travailleurs_salaire_min_seuil_faible_revenu.pdf>, consulté le 18 juillet 2013.

MESSING, K., C. CHATIGNY et J. COURVILLE (1998). « "Light" and "heavy" work in the housekeeping service of a hospital », *Applied Ergonomics*, vol. 29, nº 6, p. 451-459.

MISSAOUI, L. (2010). « Alain Tarrius et Olivier Bernet, migrants internationaux et nouveaux réseaux criminels », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 26, nº 2, <http://remi.revues.org/5168>, consulté le 5 septembre 2013.

MONTPETIT, C. (2012). « Journée du travail décent – Le Canada a créé une sous-classe de travailleurs étrangers », *Le Devoir*, 6 octobre, section « Actualités en société », <http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/360873/le-canada-a-cree-une-sous-classe-de-travailleurs-etrangers>, consulté le 18 juillet 2013.

MOREL, S. (2012). « Lutter contre la pauvreté et l'exclusion par l'emploi : une perspective institutionnaliste axée sur la sécurisation des trajectoires professionnelles », *Économie autrement*, <http://www.economieautrement.org/IMG/pdf/EA_S-Morel_Lutter_contre_la_pauvrete_et_l_exclusion_4_juin_2012.pdf>, consulté le 11 mars 2014.

MOULIN, S. (2011). « Faut-il que la jeunesse se classe ? », dans M. Vultur et D. Mercure (dir.), *Perspectives internationales sur le travail des jeunes*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 147-162.

NOACK, A.M. et L.F. VOSKO (2011). *Precarious Jobs in Ontario : Mapping Dimensions of Labour Market Insecurity by Workers'Social Location and Context*, Ottawa, Commission du droit de l'Ontario, <http://www.lco-cdo.org/vulnerable-workers-commissioned-papers-vosko-noack.pdf>, consulté le 18 juillet 2013.

NOËL, A. (2011). « Une lutte inégale contre la pauvreté et l'exclusion sociale », dans M. Fahmy (dir.), *L'état du Québec 2011*, Montréal, Boréal, p. 103-111.

NOISEUX, Y. (2009). *État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*, thèse de doctorat, Montréal, Université du Québec à Montréal.

NOISEUX, Y. (2014). « La transformation du travail au Québec : flexibilité et précarité, deux faces d'une même réalité », dans P.-J. Ulysse, F. Lesemann et F. Pires de Sousa (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes. Un dialogue Québec-Brésil*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 109-138.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES – OCDE (2007). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007*, Paris, OCDE.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES – OCDE (2009a). « Pauvreté des travailleurs : quelles mesures pour les pouvoirs publics ? », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2009*, Paris, OCDE.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES – OCDE (2009b). « Le travail est-il le meilleur antidote contre la pauvreté », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2009*, Paris, OCDE.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES – OCDE (2011). « Cuisiner, s'occuper des enfants, construire ou réparer : le travail non rémunéré à travers le monde », *Panorama de la société 2011. Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, <http://www.oecd-ilibrary.org/fr/social-issues-migration-health/panorama-de-la-societe-2011/cuisiner-s-occuper-des-enfants-construire-ou-reparer_soc_glance-2011-3-fr;jsessionid=4cgjqtl51qg1n.delta>, consulté le 18 juillet 2013.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES – OCDE (2012a). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Paris, OCDE, <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/8112012e.pdf?expires=1391275904&id=id&accname=ocid43014084&checksum=FA97A8ACEEA6168FA255AC9C376ED2D1>, consulté le 11 mars 2014.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES – OCDE (2012b). « Partage de la valeur ajoutée entre travail et capital : comment expliquer la diminution de la part du travail ? », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Paris, OCDE.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES – OCDE (2013). « Combattre la pauvreté au travail », *L'Observateur de l'OCDE*, <http://www.observateurocde.org/news/archivestory.php/aid/2534/Combattre_la_pauvret_E9_au_travail.html>, consulté le 18 juillet 2013.

PECK, J. (1996). *Workplace : The Social Regulation of Labor Markets*, New York, Guilford.

PECK, J. (2001). « Neoliberalizing states : thin policies/hard outcomes », *Progress in Human Geography*, vol. 25, nº 3, p. 445-455.

PECK, J. et N. THEODORE (2010). « Labour markets from the bottom up », dans S. McGrath-Chamo, A. Herod et A. Rainnue (dir.), *Handbook of Employment and Society : Working Space*, Cheltenham, Edward Elgar, p. 87-105.

PEÑA-CASAS, R. et M. LATTA (2004). *Working Poors in the European Union*, Dublin, European Fondation for the Living and Working Conditions.

PIRES de SOUSA, F.J. (2014). « Pauvreté et travailleur pauvre : une comparaison Sud-Nord. Considérations théorico-méthodologiques », dans P.-J. Ulysse, F. Lesemann et F. Pires de Sousa (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes. Un dialogue Québec-Brésil*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 23-43.

PLIHON, D. (2003). *Le nouveau capitalisme*, Paris, La Découverte.

POLANYI, K. (1983 [1944]). *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Paris, Gallimard.

PONTHIEUX, S. (2009). *Les travailleurs pauvres comme catégorie statistique. Difficultés méthodologiques et exploration d'une notion de pauvreté en revenu d'activité, document de travail*, Paris, INSEE, <http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/docs_doc_travail/F0902_Fran%C3%A7ais.pdf>, consulté le 11 mars 2014.

PONTHIEUX, S. (2012). « La mise en commun des revenus dans les couples », *INSEE Première*, nº 1409, <http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1409>, consulté le 22 mai 2014.

RADIO-CANADA (d'après un reportage de N. Grondin) (2013). « Des agences douteuses s'enrichissent sur le dos des ouvriers et des agriculteurs », *Radio-Canada*, 8 septembre, <http://www.radio-canada.ca/nouvelles/societe/2013/09/08/002-producteurs-maraichers-agences.shtml>, consulté le 11 avril 2014.

RAÏQ, H. et C. PLANTE (2013). « Trajectoires de pauvreté et monoparentalité : le Québec dans une perspective comparative », *Sociologie et sociétés*, vol. 45, nº 1, p. 67-90.

RAMALHO, J. et M. SANTANA (2003). *Além da fabrica. Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*, São Paulo, Boitempo Editorial.

RESSOURCES HUMAINES et DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA – RHDSC (2008a). *Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers au Mexique et au Canada*, Ottawa, RHDSC.

RESSOURCES HUMAINES et DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA – RHDSC (2008b). *Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers des Antilles*, Ottawa, RHDSC.

ROBERGE, G. (2011). « Transnationalisme autochtone : le cas des travailleurs agricoles migrants cakchiquels au Québec », *Inditerra, Revue internationale sur l'Autochtonie*, nº 3, p. 105-119.

ROBERTS, G.D. (2007 [2003]). *Shantaram*, Paris, Flammarion.

ROSE, R. (2013). « Les femmes et la réforme de l'assurance-emploi », communication présentée au colloque Économie autrement, Montréal, 26 avril, <http://www.economieautrement.org/IMG/pdf/Ruth_Rose_Femmes_AE_avril_2013_-R.pdf>, consulté le 25 juillet 2013.

ROSE, R. et J. BEEMAN (2011). « Portrait statistique de la ségrégation selon le sexe, en formation et sur le marché du travail », dans J. Beeman, *La mixité au travail. Un défi d'égalité. Rapport de la Stratégie nationale concertée : pour en finir avce la division sexuelle du travail*, Montréal, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail – CIAFT.

ROUILLARD, J. (2009). *L'expérience syndicale au Québec : ses rapports avec l'État, la nation et l'opinion publique*, Montréal, VLB Éditeur.

SAINT-GERMAIN, L. (2009). « Insertion et maintien en emploi, un terrain propice aux inégalités », *Vie économique*, vol.1, nº 4, <http://www.eve.coop/?r=5>, consulté le 25 juillet 2013.

SAINT-GERMAIN, L. (2014). « L'insertion et le maintien en emploi des personnes éloignées du marché du travail. L'expérience des emplois de solidarité à Trois-Rivières (Québec) », dans P.-J. Ulysse, F. Lesemann et F. Pires de Sousa (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes. Un dialogue Québec-Brésil*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 179-201.

SANSFAÇON, J.-R. (2011). « Pacte pour l'emploi – Trêve de démagogie ! », *Le Devoir*, 1er mars, section « Emploi », <http://www.ledevoir.com/economie/emploi/317796/pacte-pour-l-emploi-treve-de-demagogie>, consulté le 8 mars 2011.

SASSEN, S. (2006). « Vers une analyse alternative de la mondialisation : les circuits de survie et leurs acteurs », *Cahiers du Genre*, vol. 1, nº 40, p. 67-89.

SASSEN, S. (2010). « Mondialisation et géographie globale du travail », dans J. Falquet *et al.* (dir.), *Le sexe de la mondialisation. Genre, classe, race et nouvelle division du travail*, Paris, Presses de Sciences Po, p. 27-42.

SCHELLENBERG, G. et Y. OSTROVSKY (2008). *Rapport de l'Enquête sociale générale de 2007, Planification de retraite et attente des travailleurs plus âgés*, Ottawa, Statistique Canada, 9 septembre, nº 11-008-X.

SCHMID, G. et B. GAZIER (2002). *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar.

SCHWERDTFEGER, M. (2013). *Évaluation du coût à long terme du chômage chez les jeunes*, étude spéciale, Services économiques TD, <http://www.td.com/francais/document/PDF/economics/special/ms0113_YouthUnemp_fr.pdf>, consulté le 25 juillet 2013.

SEN, A. (2000 [1992]). *Repenser l'inégalité*, Paris, Seuil.

SILVER, B. (2003). *Forces of Labour. Workers' Movements and Globalization since 1870*, New York, Cambridge University Press.

SOUSSI, S.A. (2014). « Les flux de travailleurs migrants temporaires et le rôle ambivalent de l'État : impacts sur la précarisation du travail et la syndicalisation », dans P.-J. Ulysse, F. Lesemann et F. Pires de Sousa (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes. Un dialogue Québec-Brésil*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 141-156.

STANDING, G. (2011). *Precariat : The New Dangerous Class*, Huntington, Bloomsbury.

STAPLETON, J., B. MURPHY et Y. XING (2012). *The « Working Poor » in the Toronto Region. Who they are, where they live, and how trends are changing*, Toronto, Metcalf Foundation report, <http://metcalffoundation.com/wp-content/uploads/2012/02/Working-Poor-in-Toronto-Region.pdf>, consulté le 25 juillet 2013.

STATISTIQUE CANADA (2007). *Enquête sociale générale de 2006*, <http://search2.odesi.ca/documentation/esg-enquete_sociale_generale/cycle20-famille-2006/esgc20que.pdf>, consulté le 22 mai 2014.

STATISTIQUE CANADA (2008). *Portrait de la scolarité au Canada, Recensement de 2006*, <http://www4.rhdcc.gc.ca/.3ndic.1t.4r@-fra.jsp?iid=29>, consulté le 15 septembre 2013.

STATISTIQUE CANADA (2010). *Population selon le statut d'immigrant et la période d'immigration, chiffres de 2006, pour le Canada, les provinces et les territoires – Données-échantillon (20%)*, <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/hlt/97-557/T403-fra.cfm?Lang=F&T=403&GH=4&SC=1&S=99&O=A>, consulté le 12 septembre 2013.

STATISTIQUE CANADA (2012). *Les lignes de faible revenu, 2010 à 2011*, Ottawa, ministère de l'Industrie.

STATISTIQUE CANADA (2013a). *Portrait de la population active. Enquête nationale auprès des ménages, 2011*, Ottawa, ministère de l'Industrie.

STATISTIQUE CANADA (2013b). *Scolarité au Canada : niveau de scolarité, domaine d'études et lieu des études. Enquête nationale auprès des ménages, 2011*, Ottawa, ministère de l'Industrie.

STEWART, P. et E.I. URANO (2009). « Beyond organized labour in Japan : The case study of the Japan community union federation », dans J. McBride et I. Greenwood (dir.), *Community Unionism*, Hampshire, Palgrave Macmillan.

STROOBANTS, M. (1993). *Savoir-faire et compétences au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles.

SUPIOT, A. (2010). *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil.

SWYNGEDOUW, E. (1997). « Globalisation or "glocalisation" ? Networks, territories and rescaling », *Cambridge Review of International Affairs*, vol. 17, nº 1, p. 25-48.

TADLAOUI, J.-M. (2002). *Pistes d'action pour contrer les manifestations de la discrimination raciale et de l'intolérance dans le champ de l'intégration en emploi des personnes immigrées au Canada au cours des dix dernières années*, Montréal, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes

TARRIUS, A. et O. BERNET (2010). *Migrants internationaux et nouveaux réseaux criminels*, Canet, Trabucaire.

TASCHEREAU, S. (1993). « L'arme favorite de l'épicier indépendant : éléments d'une histoire sociale du crédit (Montréal, 1920-1940) », *Journal of the Canadian Historical Association/Revue de la Société historique du Canada*, vol. 4, nº 1, p. 265-292.

TONNANCOUR, V. de et G. VALLÉE (2009). « Les relations de travail tripartites et l'application des normes du travail au Québec », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 64, nº 3, p. 399-441.

TRAXLER, F. (1996). « Collective bargaining and industrial change : A case of disorganization ? A comparative analysis of heighteen OECD countries », *European Sociological Review*, vol. 12, nº 3, p. 271-287.

TUCHSZIRER, C. (2002). « Activités réduites et trajectoires d'insertion des demandeurs d'emploi », dans Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, *Les travaux de l'Observatoire 2001-2002*, Paris, La Documentation française, p. 433-456.

ULYSSE, P.-J. (2006). *Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre!,* rapport de recherche présenté au Forum de développement social de l'île de Montréal, Montréal, Conférence régionale des élus de Montréal.

ULYSSE, P.-J. (2009). « Les travailleurs pauvres : de la précarité à la pauvreté en emploi. Un état des lieux au Canada/Québec, aux États-Unis et en France », *Lien social et politiques*, nº 61, p. 81-95.

ULYSSE, P.-J. *et al*. (2009). « Les "travailleurs pauvres", témoins et acteurs des mutations sociétales en cours », *Lien social et politiques*, nº 61, p. 123-136.

VALLÉE, G. (2005). *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politiques publiques*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

VOSKO, L. (2006). *Precarious Employment. Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press.

VOSKO, L.F. et L.F. CLARK (2009). « Canada : Gendered precariousness and social reproduction », dans L.F. Vosko, M. MacDonald et I. Campbell (dir.), *Gender and the Contours of Precarious Employment*, Abingdon, Routledge, p. 26-42.

WEBSTER, E. *et al*. (2008). « Closing the representation gap in micro and small enterprises », *Global Labour*, nº 3, <www.global-labour-university.org>, consulté le 2 mars 2012.

WINANCE, M. (2004). « Handicap et normalisation. Analyse des transformations du rapport à la norme dans les institutions et les interactions », *Politix*, vol. 17, nº 66, p. 201-227.

WOOD, G. et I. GOUGH (2006). « A comparative welfare regime approach to global social policy », *World Development*, vol. 34, nº 10, p. 1696-1712.

YEROCHEWSKI, C. (1997). « Le travail illégal dans le collimateur », *Alternatives économiques*, nº 145.

YEROCHEWSKI, C. (2001). *La formation des bas niveaux de qualification et les organisations du travail, une comparaison Danemark, Italie et France*, mémoire de maîtrise en politiques sociales et société, Paris, Sorbonne I, Institut des sciences sociales du travail.

YEROCHEWSKI, C. (2002). « Formation continue : élever les compétences ou changer les organisations ? », *Alternatives économiques*, nº 201, mars, <http://www.alternatives-economiques.fr/formation-continue—elever-les-comp_fr_art_156_16611.html>, consulté le 11 avril 2014.

YEROCHEWSKI, C. (2014a). « Économie solidaire au Brésil et au Québec : la place et le rôle des travailleurs informels, à bas salaires ou atypiques, et le positionnement des syndicats », dans P.-J. Ulysse, F. Lesemann et F. Pires de Sousa (dir.), *Les travailleurs pauvres. Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes. Un dialogue Québec-Brésil*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 157-178.

YEROCHEWSKI, C. (2014b). *La crise du syndicalisme comme crise de la représentation des travailleurs. Une étude de cas de l'évolution des identités collectives dans l'économie solidaire*, thèse de doctorat, Université de Montréal.

YEROCHEWSKI, C. *et al*. (2013). « Réformes de l'assurance-emploi et de l'aide sociale – Des machines à produire pauvreté et sous-citoyenneté », *Le Devoir*, 8 avril, <http://www.ledevoir.com/politique/canada/375937/des-machines-a-produire-pauvrete-et-sous-citoyennete>, consulté le 18 juillet 2013.

ZIZYS, T. (2011). *Working Better. Creating a High-Performance Labour Market in Ontario*, Ottawa, Metcalf Foundation.

NOTICES BIOGRAPHIQUES

Carole Yerochewski est titulaire d'un doctorat en sociologie de l'Université de Montréal. Ses travaux portent sur le syndicalisme, sur les mobilisations des travailleuses et travailleurs pauvres et informels, sur les enjeux en termes de représentation collective et sur le rôle des idées dans l'action collective. Elle a été journaliste à *Alternatives Economiques*, en France, où elle a créé une lettre mensuelle d'information et d'analyse sur les sujets relatifs à l'emploi, aux politiques publiques et aux initiatives des syndicats et des organismes communautaires dans la lutte contre le chômage et l'exclusion du marché du travail. Elle enseigne actuellement les politiques d'emploi dans le monde à l'Université de Montréal. Elle est chercheure associée au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail, et membre du Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS).

Francis Fortier est chercheur à l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques. Il complète, à l'Université du Québec à Montréal, une maîtrise en sociologie portant sur les crises économiques étatsuniennes des années 1960 et 1970. Il étudie plus particulièrement la place de l'organisation du travail comme vecteur explicatif dans les principales théories des crises. Ses récentes recherches portent sur le Québec et les conséquences socio-économiques des décisions gouvernementales. Il

étudie, entre autres, les effets des différentes réformes fiscales entamées au Québec depuis le début des années 2000 ainsi que les conséquences potentielles des réformes envisagées sur les inégalités systémiques engendrées par le marché du travail. Il est également membre du GIREPS.

COLLECTION

PROBLÈMES SOCIAUX ET INTERVENTIONS SOCIALES

Henri Dorvil – directeur
Guylaine Racine – codirectrice

Désinstitutionnalisation psychiatrique en Acadie, en Ontario francophone et au Québec – 1930-2013
Sous la direction de Marie-Claude Thifault et Henri Dorvil
2014, ISBN 978-2-7605-4063-7, 236 pages

Dans les tripes de la drogue et de la violence
Mieux comprendre ces jeunes
Marlène Falardeau
2014, ISBN 978-2-7605-4014-9, 258 pages

Responsabilités et violences envers les femmes
Sous la direction de Katja Smedslund et David Risse
2014, ISBN 978-2-7605-3984-6, 400 pages

Pratiques innovantes de gestion dans les offices d'habitation
De la poignée de porte à la poignée de main
Paul Morin, Jeannette LeBlanc et Jean-François Vachon
2014, ISBN 978-2-7605-3975-4, 170 pages

Les travailleurs pauvres
Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes
Sous la direction de Pierre-Joseph Ulysse, Frédéric Lesemann et Fernando J. Pires de Sousa
2014, ISBN 978-2-7605-3937-2, 298 pages

Violence envers les femmes
Réalités complexes et nouveaux enjeux dans un monde en transformation
Sous la direction de Maryse Rinfret-Raynor, Élisabeth Lesieux, Marie-Marthe Cousineau, Sonia Gauthier et Elizabeth Harper
2014, ISBN 978-2-7605-3914-3, 358 pages

Le travail social et la nouvelle gestion publique
Sous la direction de Céline Bellot, Maryse Bresson et Christian Jetté
2013, ISBN 978-2-7605-3902-0, 264 pages

Le soutien aux familles d'enfants gravement malades
Regards sur des pratiques novatrices
Sous la direction de Manon Champagne, Suzanne Mongeau et Lyse Lussier
2013, ISBN 978-2-7605-3784-2, 238 pages

Le travail social
Théories, méthodologies et pratiques
Sous la direction d'Elizabeth Harper et Henri Dorvil
2013, ISBN 978-2-7605-3103-1, 464 pages

La souffrance à l'épreuve de la pensée
Sous la direction de Nicolas Moreau et Katharine Larose-Hébert
2013, ISBN 978-2-7605-3771-2, 238 pages

La gestion des risques en protection de l'enfance
Logiques d'action et quête de sens
Annie Lambert
2013, ISBN 978-2-7605-3742-2, 272 pages

Qu'est-ce qu'un problème social aujourd'hui
Repenser la non-conformité
Sous la direction de Marcelo Otero et Shirley Roy
2013, ISBN 978-2-7605-3652-4, 412 pages

Expériences d'intervention psychosociale en contexte de violence conjugale
Sous la direction de Sonia Gauthier et Lyse Montminy
2012, ISBN 978-2-7605-3631-9, 314 pages

Entre itinérance et fin de vie
Sociologie de la vie moindre
Dahlia Namian
2012, ISBN 978-2-7605-3515-2, 236 pages

Innover pour mobiliser
L'actualité de l'expérience de Michel Blondin
Michel Blondin, Yvan Comeau et Ysabel Provencher
2012, ISBN 978-2-7605-3498-7, 192 pages

Regards critiques sur la maternité dans divers contextes sociaux
Sous la direction de Simon Lapierre et Dominique Damant
2012, ISBN 978-2-7605-3495-7, 268 pages

Contrer le décrochage scolaire par l'accompagnement éducatif
Une étude sur la contribution des organismes communautaires
Danielle Desmarais
2012, ISBN 978-2-7605-3416-2, 216 pages

Les transitions à la vie adulte des jeunes en difficulté
Concepts, figures et pratiques
Martin Goyette, Annie Pontbriand et Céline Bellot
2011, ISBN 978-2-7605-3203-8, 344 pages

Minorités de langue officielle du Canada
Égales devant la santé ?
Louise Bouchard et Martin Desmeules
2011, ISBN 978-2-7605-3197-0, 118 pages

Le mouvement de l'être
Paramètres pour une approche alternative du traitement en santé mentale
Ellen Corin, Marie-Laurence Poirel et Lourdes Rodriguez
2011, ISBN 978-2-7605-3072-0, 218 pages

Arts martiaux, sports de combat et interventions psychosociales
Sous la direction de Jacques Hébert
2011, ISBN 978-2-7605-2980-9, 376 pages

Vieillir au pluriel
Perspectives sociales
Sous la direction de Michèle Charpentier, Nancy Guberman, Véronique Billette, Jean-Pierre Lavoie, Amanda Grenier et Ignace Olazabal
2010, ISBN 978-2-7605-2625-9, 532 pages

Mais oui c'est un travail!
Penser le travail du sexe au-delà de la victimisation
Colette Parent, Chris Bruckert, Patrice Corriveau, Maria Nengeh Mensah et Louise Toupin
2010, ISBN 978-2-7605-2549-8, 158 pages

Adolescence et affiliation
Les risques de devenir soi
Sous la direction de Robert Letendre et Denise Marchand
2010, ISBN 978-2-7605-2512-2, 246 pages

Le monde des AA
Alcooliques, *gamblers*, narcomanes
Amnon Jacob Suissa
2009, ISBN 978-2-7605-2464-4, 134 pages

Vivre en famille d'accueil jusqu'à mes 18 ans
Voir ou ne pas voir mes parents?
Louise Carignan, Jacques Moreau et Claire Malo
2009, ISBN 978-2-7605-2426-2, 222 pages

Hébergement, logement et rétablissement en santé mentale
Pourquoi et comment faire évoluer les pratiques?
Sous la direction de Jean-François Pelletier, Myra Piat, Sonia Côté et Henri Dorvil
2009, ISBN 978-2-7605-2432-3, 168 pages

Mobilité, réseaux et résilience
Le cas des familles immigrantes et réfugiées au Québec
Michèle Vatz Laaroussi
2009, ISBN 978-2-7605-2400-2, 268 pages

Proximités
Lien, accompagnement et soin
Sous la direction de Michèle Clément, Lucie Gélineau et Anaïs-Monica McKay
2009, ISBN 978-2-7605-1605-2, 386 pages

Visages multiples de la parentalité
Claudine Parent, Sylvie Drapeau, Michèle Brousseau et Eve Pouliot
2008, ISBN 978-2-7605-1591-8, 486 pages

Penser la vulnérabilité
Sous la direction de Vivianne Châtel et Shirley Roy
2008, ISBN 978-2-7605-1563-5, 264 pages

Violences faites aux femmes
Sous la direction de Suzanne Arcand, Domminique Damant, Sylvie Gravel et Elizabeth Harper
2008, ISBN 978-2-7605-1561-1, 624 pages

L'habitation comme vecteur de lien social
Sous la direction de Paul Morin et Evelyne Baillergeau
2008, ISBN 978-2-7605-1540-6, 324 pages

Vivre son enfance au sein d'une secte religieuse
Comprendre pour mieux intervenir
Lorraine Derocher
2007, ISBN 978-2-7605-1527-7, 204 pages

L'itinérance en questions
Sous la direction de Shirley Roy et Roch Hurtubise
2007, ISBN 978-2-7605-1524-6, 408 pages

Solitude et sociétés contemporaines
Une sociologie clinique de l'individu et du rapport à l'autre
Marie-Chantal Doucet
2007, ISBN 978-2-7605-1519-2, 198 pages

Problèmes sociaux – Tome IV
Théories et méthodologies de l'intervention sociale
Sous la direction de Henri Dorvil
2007, ISBN 978-2-7605-1502-4, 504 pages

Amour et sexualité chez l'adolescent – Fondements, Guide d'animation, Carnet de route
Programme qualitatif d'éducation sexuelle pour jeunes hommes
Hélène Manseau
2007, ISBN 978-2-7605-1513-0, 194 pages

Les transformations de l'intervention sociale
Entre innovation et gestion des nouvelles vulnérabilités?
Sous la direction de Evelyne Baillergeau et Céline Bellot
2007, ISBN 978-2-7605-1504-8, 258 pages

Problèmes sociaux – Tome III
Théories et méthodologies de la recherche
Sous la direction de Henri Dorvil
2007, ISBN 978-2-7605-1501-7, 550 pages

Lutte contre la pauvreté, territorialité et développement social intégré
Le cas de Trois-Rivières
Pierre-Joseph Ulysse et Frédéric Lesemann
2007, ISBN 978-2-7605-1490-4, 168 pages

Pas de retraite pour l'engagement citoyen
Sous la direction de Michèle Charpentier et Anne Quéniart
2007, ISBN 978-2-7605-1478-2, 210 pages

Enfants à protéger – Parents à aider
Des univers à rapprocher
Sous la direction de Claire Chamberland, Sophie Léveillé et Nico Trocmé
2007, ISBN 978-2-7605-1467-6, 480 pages

Le médicament au cœur de la socialité contemporaine
Regards croisés sur un objet complexe
Sous la direction de Johanne Collin, Marcelo Otero et Laurence Monnais
2006, ISBN 2-7605-1441-2, 300 pages

Le projet Solidarité Jeunesse
Dynamiques partenariales et insertion des jeunes en difficulté
Martin Goyette, Céline Bellot et Jean Panet-Raymond
2006, ISBN 2-7605-1443-9, 212 pages

La pratique de l'intervention de groupe
Perceptions, stratégies et enjeux
Ginette Berteau
2006, ISBN 2-7605-1442-0, 252 pages

Repenser la qualité des services en santé mentale dans la communauté
Changer de perspective
Lourdes Rodriguez, Linda Bourgeois, Yves Landry et al.
2006, ISBN 2-7605-1348-3, 336 pages

L'intervention sociale en cas de catastrophe
Sous la direction de Danielle Maltais et Marie-Andrée Rheault
2005, ISBN 2-7605-1387-4, 420 pages

Trajectoires de déviance juvénile
Natacha Brunelle et Marie-Marthe Cousineau
2005, ISBN 2-7605-1372-6, 232 pages

Revenu minimum garanti
Lionel-Henri Groulx
2005, ISBN 2-7605-1365-3, 380 pages

Amour, violence et adolescence
Mylène Fernet
2005, ISBN 2-7605-1347-5, 268 pages

Réclusion et Internet
Jean-François Pelletier
2005, ISBN 2-7605-1259-2, 172 pages

Au-delà du système pénal
L'intégration sociale et professionnelle des groupes judiciarisés et marginalisés
Sous la direction de Jean Poupart
2004, ISBN 2-7605-1307-6, 294 pages

L'imaginaire urbain et les jeunes
La ville comme espace d'expériences identitaires et créatrices
Sous la direction de Pierre-W. Boudreault et Michel Parazelli
2004, ISBN 2-7605-1293-2, 388 pages

Parents d'ailleurs, enfants d'ici
Dynamique d'adaptation du rôle parental chez les immigrants
Louise Bérubé
2004, ISBN 2-7605-1263-0, 276 pages

Citoyenneté et pauvreté
Politiques, pratiques et stratégies d'insertion en emploi et de lutte contre la pauvreté
Pierre-Joseph Ulysse et Frédéric Lesemann
2004, ISBN 2-7605-1261-4, 330 pages

Éthique, travail social et action communautaire
Henri Lamoureux
2003, ISBN 2-7605-1245-2, 266 pages

Travailler dans le communautaire
Jean-Pierre Deslauriers, avec la collaboration de Renaud Paquet
2003, ISBN 2-7605-1230-4, 158 pages

Violence parentale et violence conjugale
Des réalités plurielles, multidimensionnelles et interreliées
Claire Chamberland
2003, ISBN 2-7605-1216-9, 410 pages

Le virage ambulatoire : défis et enjeux
Sous la direction de Guilhème Pérodeau et Denyse Côté
2002, ISBN 2-7605-1195-2, 216 pages

Priver ou privatiser la vieillesse ?
Entre le domicile à tout prix et le placement à aucun prix
Michèle Charpentier
2002, ISBN 2-7605-1171-5, 226 pages

Huit clés pour la prévention du suicide chez les jeunes
Marlène Falardeau
2002, ISBN 2-7605-1177-4, 202 pages

La rue attractive
Parcours et pratiques identitaires des jeunes de la rue
Michel Parazelli
2002, ISBN 2-7605-1158-8, 378 pages

Le jardin d'ombres
La poétique et la politique
de la rééducation sociale
Michel Desjardins
2002, ISBN 2-7605-1157-X, 260 pages

Problèmes sociaux – Tome II
Études de cas et interventions sociales
Sous la direction de Henri Dorvil et Robert Mayer
2001, ISBN 2-7605-1127-8, 700 pages

Problèmes sociaux – Tome I
Théories et méthodologies
Sous la direction de Henri Dorvil et Robert Mayer
2001, ISBN 2-7605-1126-X, 622 pages

COLLECTION

PROBLÈMES SOCIAUX ET INTERVENTIONS SOCIALES

Henri Dorvil – directeur
Guylaine Racine – codirectrice

TRAVAILLER NE MET PLUS À L'ABRI DE LA PAUVRETÉ et peut enfermer dans la précarité. Car la société salariale est affaiblie par les transformations des interventions entrepreneuriales et étatiques. De plus en plus de travailleurs et, surtout, de travailleuses n'ont plus accès aux protections collectives et sociales qui leur donnaient un appui pour mener des projets professionnels et de vie. L'heure est à la remarchandisation du travail.

Pour étayer le phénomène de la pauvreté en emploi et en mesurer l'ampleur au Québec, l'ouvrage propose de nouvelles constructions statistiques qui reposent sur une définition extensive de la notion de travailleur. Le choix de cette définition – définition qui s'accorde avec le caractère multidimensionnel de la pauvreté en emploi – se trouve justifié par les travaux de recherche menés par les membres du Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS).

L'ouvrage met en lumière les différents facteurs de développement des formes d'emploi qui enferment dans la pauvreté et la précarité des travailleuses et travailleurs canadiens, résidents ou immigrants temporaires rendus vulnérables par leur position sociale. Il porte un regard à la fois sur les mutations du travail et de l'emploi, sur les transformations des États-providence et sur leur rôle dans l'informalisation du travail et de l'économie, sur les modalités de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises ainsi que sur la réactualisation des rapports sociaux de classe, de genre et de race. Il montre que la forte remontée des inégalités socioéconomiques ne résulte d'aucun déterminisme, mais de l'absence ou de la remise en cause des protections légales ou collectives. Il expose comment le retour de la pauvreté en emploi s'inscrit dans la mise en concurrence des travailleurs à l'échelle planétaire. Il se conclut, enfin, sur les formes d'action collective qui interpellent les formes institutionnalisées et nourrissent de nouvelles aspirations et revendications possiblement communes.

Carole Yerochewski, titulaire d'un doctorat en sociologie de l'Université de Montréal, y enseigne aujourd'hui les politiques d'emploi dans le monde. Elle a précédemment été journaliste pour *Alternatives Economiques* (France). Ses travaux portent sur le syndicalisme, la représentation des travailleuses et travailleurs pauvres et informels, et le rôle des idées dans l'action collective.

PUQ.CA

9 782760 540491
ISBN 978-2-7605-4049-1