



www.sommetsurlesemploisdequalite.ca

Pour entamer la conversation...

Aujourd'hui, trop de gens au Canada croient qu'obtenir un emploi de qualité est un rêve inaccessible. Pour de plus en plus de Canadiennes et Canadiens, les emplois qui étaient considérés jadis comme « stables » avec un salaire, des avantages sociaux et des conditions de travail décentes sont menacés. Les emplois de qualité semblent disparaître du paysage économique.

Aujourd'hui, le marché canadien de l'emploi crée plus d'emplois à temps partiel (plutôt que des emplois à temps plein) que jamais auparavantⁱ et les emplois temporaires sont créés plus rapidement que les emplois permanentsⁱⁱ. Les chercheurs d'emplois sont plus susceptibles de trouver du travail qui n'offre pas un régime de retraiteⁱⁱⁱ offert par l'employeur ni les protections d'une convention collective^{iv}. Cette réalité est très différente de ce qu'elle était il y a une génération.

Il n'est pas surprenant que les pressions à la baisse sur les conditions de travail coïncident avec l'inégalité croissante des revenus^v. La plupart des pays de l'OCDE ont connu une hausse des inégalités depuis les dernières décennies et le Canada ne fait pas exception. En fait, la tranche d'un pour cent des mieux nantis du pays gagne en moyenne un revenu 13,6 fois supérieur à la tranche de 90 pour cent des moins nantis, une situation qui préoccupe de plus en plus la population canadienne^{vi}.

Les emplois de qualité sont un facteur très dynamique qui contribue à bâtir une économie encore plus vigoureuse. En fait, les emplois de qualité peuvent contribuer à renforcer les collectivités, à insuffler plus de vitalité dans les ménages et peuvent également ouvrir la voie à la croissance et à l'épanouissement personnel.

Malgré ces avantages tangibles, jetons un coup d'œil sur les données suivantes :

- près d'un million de travailleuses et travailleurs du Canada aujourd'hui détiennent plus d'un emploi^{vii};
- plus de 2 millions de travailleuses et travailleurs au Canada occupent des emplois temporaires, un sommet dans l'histoire du Canada^{viii};
- officiellement, le Canada compte 1,3 million de travailleuses et travailleurs à la recherche d'un emploi sans succès^{ix};
- le chômage semble encore plus sombre lorsqu'on inclut les chercheurs d'emploi qui se sont découragés, ceux entre deux emplois et qui travaillent à temps partiel involontairement; selon cette mesure^x, le véritable taux de chômage gonfle à 10 pour cent de la main-d'œuvre (ou 2 millions de personnes);
- il y a 376 700 Canadiennes et Canadiens (entre 15 et 24 ans) qui cherchent un emploi rémunéré, mais sans succès^{xi};
- depuis la dernière décennie, plus de 550 000 travailleuses et travailleurs du secteur manufacturier ont été mis à pied - des emplois qui payaient typiquement un salaire suffisant assorti d'avantages sociaux; aujourd'hui, le secteur du détail (réputé pour ses salaires inférieurs à la moyenne et peu d'avantages sociaux) est le principal secteur des emplois dans l'économie^{xii};
- dans l'ensemble, la croissance du salaire réel (ajusté en fonction de l'inflation) pour les travailleuses et travailleurs a stagné depuis 2008^{xiii}, malgré des niveaux de productivité et de profits plus élevés.

Le fait que ces emplois tendent à devenir rapidement la nouvelle norme partout au pays est encore plus décourageant. Une étude inédite de 2013 sur les emplois de la région du Grand Toronto et de Hamilton^{xiv} effectuée par Centraide et l'Université McMaster a démontré que la moitié se sont avérés des emplois précaires sous une forme ou une autre (notamment avec des salaires

Nous sommes tous des travailleurs et travailleuses

« La plupart des métiers et carrières entrent maintenant dans la catégorie du travail salarié, qu'ils soient exercés dans le secteur privé ou le secteur public, par des travailleurs manuels ou des employés de bureau. Le stéréotype de l'ouvrier accomplissant une tâche répétitive sur une chaîne de montage est complètement dépassé : les salariés d'aujourd'hui occupent des fonctions très variées, dont bon nombre exigent une main-d'œuvre spécialisée. Ils demeurent néanmoins des travailleurs, dans la mesure où ils œuvrent pour autrui en échange d'un salaire. Le chercheur dans un laboratoire, la chirurgienne dans un grand hôpital et l'ingénieur au service d'une entreprise de construction sont tous des travailleurs... »

Extrait de **Petit cours d'autodéfense. L'abc du capitalisme, de Jim Stanford**

inférieurs, des perspectives de carrière limitées, des heures de travail instables, un manque de formation et autres) et que cette situation s'est aggravée depuis les dernières décennies.

Les emplois précaires peuvent avoir des conséquences graves sur l'économie du Canada, sans mentionner notre bien-être collectif^{xv}. Des salaires inférieurs couplés aux emplois précaires signifient souvent que les ménages dépensent moins et s'endettent davantage. L'insécurité d'emploi chronique et le mécontentement peuvent être démoralisants et sources de stress. Les espoirs professionnels et les ambitions personnelles cèdent la place au désespoir. Ces sentiments sont ressentis de façon disproportionnée par des groupes qui ont été historiquement marginalisés sur le marché du travail, notamment les travailleuses et travailleurs racialisés, les nouveaux venus, les travailleuses et travailleurs autochtones et les femmes.

L'inquiétude liée au déséquilibre entre la vie privée et le travail parmi les travailleuses et travailleurs du Canada aggrave ces défis.^{xvi} Les progrès en matière d'informatique et de technologies des communication signifient que les gens sont beaucoup plus susceptibles d'apporter du travail à la maison - des heures de travail supplémentaires qui, trop souvent, ne sont pas rémunérées ou insuffisamment compensées par des périodes de congé équivalentes.

Toute cette situation témoigne de la désillusion des travailleuses et travailleurs à l'égard du marché du travail.

Les étudiantes et étudiants s'endettent tout en envisageant leurs perspectives de carrière avec pessimisme et frustration. Les travailleuses et travailleurs mis à pied ou déplacés sont aux prises avec la tâche intimidante de réintégrer le marché du travail avec peu de formation pertinente, de soutien transitoire et ils manquent de confiance (particulièrement difficile pour les immigrants et les communautés de nouveaux venus). Les travailleuses et travailleurs plus âgés retardent leur retraite afin de suppléer aux épargnes et aux revenus de retraite insuffisants.

La frustration, l'instabilité, le découragement et l'épuisement professionnel parmi les travailleuses et travailleurs sont susceptibles de produire des résultats au travail plutôt mitigés pour les employeurs aussi. Une productivité inférieure, un taux d'absentéisme plus élevé et un roulement rapide de main-d'œuvre peuvent sérieusement plomber la capacité d'une entreprise à concurrencer sur le marché.

Il y a un écart...

Ce qui frappe le plus est que, malgré ces résultats insatisfaisants, l'économie canadienne est plus productive que jamais auparavant, alimentée par les progrès rapides de la technologie (bien que le taux de croissance traîne derrière des économies comparables)^{xvii}. Notre main-d'œuvre est compétente. Notre prochaine génération possède toute l'éducation et les références nécessaires. Les profits des entreprises atteignent des plafonds sans précédent.

Mais notre marché du travail est en train de s'étouffer. On compte près de sept candidats pour chaque emploi disponible au Canada^{xviii}. Certaines estimations indiquent qu'un diplômé universitaire sur quatre au Canada est sous-employé^{xix}.

Les travailleuses et travailleurs sont désillusionnés.

Un sondage de Workopolis de 2014 a établi que les Canadiennes et Canadiens changent leur cheminement de carrière trois fois ou plus durant leur vie professionnelle. La moitié a travaillé moins de deux ans dans le même emploi^{xx}. Pour certains, ces changements fréquents d'emploi semblent intéressants. Mais pour plusieurs autres, il s'agit plutôt d'une situation constante d'instabilité et d'insécurité.

Certains prétendent qu'une main-d'œuvre plus « flexible » permet aux employeurs de rajuster leurs opérations, de demeurer attentifs face à la concurrence mondiale et permet aux travailleuses et travailleurs de développer leur talent d'entrepreneur.

Le vocabulaire ne manque pas de mots à la mode pour tenter de souligner les côtés positifs de ces transformations de l'emploi. Pour certains travailleurs et employeurs, ces transformations ont donné des résultats positifs. Mais trop souvent, ces situations cachent des objectifs plus préoccupants et sous-jacents de réduction des coûts, de discipline et de transfert des risques aux travailleuses et travailleurs qui agissent parfois comme des solutions à court terme face aux défis structureaux que doivent relever les employeurs. Un personnel bien formé et bien rémunéré peut en fait servir l'intérêt de l'entreprise^{xxi}. Les emplois de qualité peuvent devenir la pierre angulaire sur laquelle l'entreprise peut fonder une stratégie d'affaires viable à long terme.

La qualité du débat sur les emplois est, au mieux, médiocre

Nous savons que notre économie est en pleine mutation structurelle; posons donc les questions :

- Quels sont les véritables impacts de ces changements dans le marché du travail sur les travailleuses et travailleurs et les ménages?
- Qui en bénéficie?
- Quelles sont les conséquences économiques de l'augmentation d'un bassin de main-d'œuvre temporaire et d'emplois à salaire inférieur?
- Quels sont les impacts psychologiques sur les gens aux prises avec un plan de carrière instable?
- Quelles sont les conséquences sociales pour les jeunes travailleuses et travailleurs qui sont confrontés à peu d'emplois enrichissants?
- Comment répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs en matière d'éducation, de revenu et de mobilité si on leur demande de s'adapter à ces nouvelles conditions « flexibles » du marché du travail?
- Quel est le rôle du gouvernement, des entreprises, des syndicats et autres intervenants pour veiller à ce que les travailleuses et travailleurs possèdent les compétences requises de nos jours?
- Dans quelle mesure la croissance des emplois de piètre qualité a-t-elle des conséquences sur notre capacité collective à réaliser d'autres objectifs sociaux : l'élimination de la pauvreté ou la protection de notre environnement naturel?

Un engagement à l'égard des emplois de qualité

« Depuis des années, nous demandons la tenue d'un Sommet sur les emplois de qualité. Pourquoi le gouvernement, les employeurs, les syndicats, les collèges, les universités ne peuvent-ils pas se réunir pour discuter d'emploi? Nos chômeuses et chômeurs et les jeunes gens méritent rien de moins de notre part.

Permettez-moi de vous dire... parce que tenter d'obtenir du gouvernement qu'il prenne le leadership dans la création d'emplois c'est comme si on lui arrachait une dent. Alors, aujourd'hui, permettez-moi de vous proposer ce qui suit : je propose qu'Unifor organise un Sommet sur les emplois de qualité de concert avec toutes les parties intéressées qui croient que nous avons un problème d'emploi.

Faisons-le nous-mêmes. Faisons-le durant notre première année d'existence. »

Jerry Dias, président national d'Unifor s'adressant au Congrès de fondation en 2013

Ces questions et plusieurs autres n'ont pas encore réussi à pénétrer le débat principal sur le marché du travail. En fait, il n'y a même pas de consensus parmi les économistes, commentateurs, politiciens, dirigeants syndicaux, universitaires, militants communautaires et autres intervenants de la société civile qui ne semblent pas se préoccuper de la situation.

En mai 2012, l'ancien ministre fédéral des Finances, Jim Flaherty, a fait une annonce audacieuse : « Il n'existe pas de mauvais emploi. Le seul mauvais emploi est de ne pas en avoir. » Malheureusement, ce genre de commentaire polarisant ne contribue qu'à alimenter les divisions et à nous empêcher d'aller au fond des choses.

Nous devons hausser le niveau de ce débat. Il est trop important pour les travailleuses et travailleurs de ce pays.

En fait, le marché canadien de l'emploi n'a pas vraiment récupéré depuis la Grande récession de 2008-2009. Le taux de chômage officiel (qui ne compte que les gens qui cherchent un emploi sans tenir compte des travailleuses et travailleurs qui sont découragés ou sous-employés) poursuit son repli, mais il demeure supérieur aux niveaux d'avant la crise financière. Encore plus préoccupant est le ratio travailleur/population (ou le taux d'emploi) qui demeure à près de 2 pour cent inférieur par rapport à son niveau avant la crise financière. En utilisant cette mesure, plus de 560 000 emplois manquent toujours pour ramener notre économie sur la bonne voie^{xxii}.

La reprise économique du Canada à la suite de la crise financière s'est avérée hautement déséquilibrée. Le développement des ressources (particulièrement dans les Prairies) a alimenté la croissance économique et celle des emplois dans différents secteurs régionaux. Des réductions massives d'effectifs dans le secteur manufacturier du pays ont fortement touché les communautés industrielles principalement au centre du Canada et dans l'Est (avec d'importantes pertes en Ontario et au Québec).

Pour le Canada, la mobilité de la main-d'œuvre (c'est-à-dire le déplacement des travailleurs sans emploi vers des emplois disponibles) a été une pièce centrale de la stratégie d'emploi après la

récession. Que ce soit des chômeuses ou chômeurs à Terre-Neuve-et-Labrador déplacés en Alberta pour travailler dans les champs de sables bitumineux ou des travailleuses et travailleurs étrangers qui acceptent des emplois temporaires sur les fermes, dans les usines de traitement des aliments, dans les restaurants et les hôtels, le seul choix pour ces personnes, semble-t-il, est de se déplacer vers les endroits où se trouvent les emplois.

La politique de laisser-faire dans la création d'emplois montre bien jusqu'à quel point le gouvernement ne met pas suffisamment l'accent sur la création d'emplois de haute qualité dans le développement de compétences stratégiques, l'accès à l'éducation et la revitalisation industrielle, parmi tant d'autres éléments clés d'un plan national de l'emploi axé sur l'avenir. Cette attitude n'aborde pas plus les fissures sous-jacentes dans la base de notre marché du travail, avec la croissance des emplois à salaire inférieur et toutes les formes d'emplois instables et « précaires » qui ne font l'objet d'aucune surveillance.

Vers l'élaboration d'un programme d'emplois de qualité et d'un plan d'action « sans excuses »

Le Canada est sorti de la Grande récession de 2008-2009 depuis près de cinq ans. Des investissements déterminants du secteur public et les dépenses des gouvernements à l'échelle fédérale et provinciale ont contribué à amortir les fluctuations de la demande et à éviter un effondrement économique total. Toutefois, ces investissements se sont taris. En fait, les années qui ont suivi la crise témoignent presque d'un renversement de rôle dans la stratégie du gouvernement, allant des dépenses soutenues dans les infrastructures (essentielles) à des mesures d'austérité sévères, y compris des compressions dans les services publics provoquant des pertes d'emplois.

Durant cette période, le gouvernement s'est préoccupé des bilans, de la réduction du déficit et des cotes de crédit qui ont guidé ses actions malgré une croissance stagnante des emplois et une économie toujours malmenée.

Les questions concernant les ratés dans la reprise économique du Canada reçoivent des réponses pour le moins simplistes. Les difficultés financières qu'a connues l'Union européenne ont été blâmées pour une bonne partie de nos problèmes. Les différends politiques et les impasses aux États-Unis en sont d'autres prétendues causes.

L'ancien gouverneur de la Banque du Canada, Mark Carney, a souligné que les entreprises du Canada gardent d'énormes réserves d'argent, des ressources qui pourraient être dépensées pour accélérer la création d'emplois et l'économie. Certains politiciens ont préféré pointer du doigt les syndicats, blâmant les coûts prétendument exorbitants des conventions collectives et les pratiques de travail rigides qui retardent le progrès économique. Cette situation a incité certains gouvernements et partis politiques à adopter des politiques prescrites et des législations afin de miner la négociation collective et le rôle des syndicats.

Les commentateurs économiques n'ont pas tardé à caractériser les jeunes travailleuses et travailleurs comme des êtres méprisables autoproclamés, sans intérêt pour le travail assidu.

Cinq ans après la Grande récession, il semble y avoir plus d'excuses pour la piètre performance du marché du travail du Canada que de solutions novatrices.

Il est grand temps d'engager une conversation et un dialogue sophistiqués sur les emplois de qualité. Mettons de côté les manœuvres politiques, baissions le ton de nos propos démagogiques et évitons de jeter le blâme. Entamons une discussion nationale multipartite attendue depuis longtemps au sujet du travail. Ouvrons cette discussion à toutes les travailleuses et tous les travailleurs (employés ou non), aux représentants des gouvernements, aux dirigeants d'entreprises, aux délégués syndicaux, aux bénévoles des communautés et d'autres qui ont intérêt à enrichir le débat sur les emplois de qualité dans notre économie.

Déterminons aussi un programme et un plan d'action sans chercher d'excuses sur la façon de convertir tous nos emplois en emplois de qualité, enrichissants, intéressants, qui permettent de subvenir aux besoins des familles, sécuritaires, basés sur les compétences et viables.

Un Sommet sur les emplois de qualité

Une équipe de partenaires nationaux, y compris Unifor, le Centre des relations patronales-syndicales de l'Université Ryerson/titulaire de la Chaire Sam Gindin-TCA en justice sociale et démocratie, le Centre canadien de politiques alternatives (bureau de l'Ontario) et la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants organisent un débat national sur les emplois de qualité au cours de l'année 2014 qui aboutira à un Sommet national sur les emplois de qualité à Toronto, les 4 et 5 octobre, de concert avec les organisations de la société civile désireuses d'y participer.

Notre but est de sensibiliser les organisations, notamment les collèges et universités, les gouvernements provinciaux et locaux, les employeurs, les syndicats, les groupes d'étudiants, les organisations non gouvernementales, les organisations communautaires et les personnes intéressées à donner vie à cette discussion lors de différents événements tenus dans les villes, les municipalités et les régions du pays.

Il s'agira d'une discussion élargie (couvrant toute une gamme de sujets), empreinte de respect et ouverte le plus possible à une grande variété de parties intéressées.

Des événements seront organisés partout au pays durant l'été de 2014 jusqu'à l'automne. Nous encourageons toutes les personnes désireuses d'y participer à animer des événements locaux et régionaux (appuyés par les organisations partenaires nationales) afin de faciliter le début des discussions. Ces événements peuvent être de toute nature, que ce soit des assemblées publiques ou des échanges sur Twitter, de grands festivals extérieurs ou des séances de clavardage en petits groupes dans un pub ou un café local.

Joignez-vous aux discussions

Vous voulez vous joindre à la révolution des emplois de qualité? Visitez le site [pour obtenir des mises à jour, des informations sur les événements et des façons originales de participer au Sommet sur les emplois de qualité.](#)

Références

- ⁱ Statistique Canada, Service de recherche d'Unifor (tableau CANSIM 282-0008). Le travail à temps partiel représentait 19 % des emplois du pays pendant cinq années consécutives commençant en 2008. À titre de comparaison, le taux d'emploi à temps partiel était de 12,5 % en 1976.
- ⁱⁱ Statistique Canada, Service de recherche d'Unifor (tableau CANSIM 282-0080) – Entre 1997 et 2013, on a constaté une augmentation de 29 % dans le nombre d'emplois classifiés comme « permanents » et une augmentation de 57 % des emplois classifiés comme « temporaires », y compris le travail contractuel, saisonnier et occasionnel.
- ⁱⁱⁱ Le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada, régime de retraite enregistré et couverture des régimes d'épargne-retraite (Canada) rapporte qu'environ les deux tiers (62 %) des employés au Canada ne sont pas assujettis à un régime enregistré de retraite (données de 2011).
- ^{iv} Galarneau, Diane et Sohn, Thao. *Les tendances à long terme de la syndicalisation*, publié par Statistique Canada dans Regards sur la société canadienne, novembre 2013. Le rapport note que le taux global de syndicalisation (proportion de travailleuses et travailleurs détenant un emploi membres d'un syndicat) au Canada a baissé de 38 % à 30 % entre 1981 et 2012.
- ^v “How Canada Performs: A Report Card on Canada”, publié par le Conference Board of Canada : <http://www.conferenceboard.ca/hcp>. Le rapport note que l'inégalité des revenus a augmenté au Canada depuis les 20 dernières années. De même, le Canada se situait au 12^e rang parmi 17 pays qui ont mesuré l'égalité des revenus.
- ^{vi} Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages
- ^{vii} Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0031 – rapporte que 932 500 personnes occupaient plusieurs emplois en 2013.
- ^{viii} Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0080.
- ^{ix} Statistique Canada, Enquête sur la population active.
- ^x Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0086.
- ^{xi} Statistique Canada, Enquête sur la population active – en avril 2014.
- ^{xii} Statistique Canada, Enquête sur la population active.
- ^{xiii} Évaluation de la situation du marché du travail 2014, Bureau du directeur parlementaire du budget (25 mars 2014).
- ^{xiv} “It's More Than Poverty: Employment Precarity and Household Well Being”, publié en février 2013 dans le cadre du projet de l'Université McMaster et de Centraide sur la pauvreté et la précarité des emplois dans le sud de l'Ontario : <http://pepso.ca/>
- ^{xv} Voir le document d'information de la Commission du droit de l'Ontario (2010), particulièrement la section VI portant sur l'impact du travail précaire sur la vie des travailleurs : <http://www.lco-cdo.org/en/vulnerable-workers-background-paper>.
- ^{xvi} “Revisiting Work-Life Issues in Canada: The 2012 National Study on Balancing Work and Caregiving in Canada,” étude de Linda Duxbury et Christopher Higgins (octobre, 2012) : <http://newsroom.carleton.ca/2012/10/25/carleton-releases-2012-national-study-on-balancing-work-and-caregiving-in-canada-linda-duxbury-to-talk-about-findings-at-building-healthier-workplaces-conference/>
- ^{xvii} Voir Labour Productivity Growth du Conference Board of Canada sur le site : <http://www.conferenceboard.ca/hcp/details/economy/measuring-productivity-canada.aspx>.
- ^{xviii} Statistique Canada, Le Quotidien sur le site : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/140415/dq140415c-fra.htm>
- ^{xix} Le chômage des jeunes au Canada : bousculer les idées reçues. Association des comptables généraux accrédités du Canada (octobre 2012). L'étude souligne la « sous-utilisation » des jeunes travailleuses et travailleurs qui occupent des postes à temps plein en 2005 (page 11). (Voir http://www.cga-canada.org/fr-ca/ResearchAndAdvocacy/AreasofInterest/Employment/Pages/ca_employment.aspx)
- ^{xx} http://www.thestar.com/business/personal_finance/2014/04/17/job_hopping_the_new_normal.html
- ^{xxi} Pour plus d'information, voir Zeynep Ton's The Good Jobs Strategy: How the Smartest Companies Invest in Employees to Lower Costs and Boost Profits, New Harvest: 2014.
- ^{xxii} Service de recherche d'Unifor, basé sur les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.