

Université du Québec en Outaouais

Sécurisation des parcours de vie au sein de l'approche des marchés transitionnels du travail : vers une conciliation travail et vie privée pour le travailleur vulnérable

Par : Catherine Letendre

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade
Maitrise ès science – relations industrielles et en ressources humaines
Janvier 2015

Présenté à un jury composé des personnes suivantes :

Professeur Ali Béjaoui, Ph. D.
Directeur de recherche

Professeur Samir Amine, Ph. D.
Membre du jury

Professeure Diane-Gabrielle Tremblay, Ph. D.
Membre du jury

© Catherine Letendre, 2015

RÉSUMÉ ET MOTS CLÉS

Le marché du travail a été transformé de façon importante par l'avènement du post-fordisme, entraînant de nouvelles réalités et une diversification du parcours de vie des travailleurs. La sécurisation des parcours de vie et des transitions pour permettre la conciliation travail et vie privée est un enjeu d'importance, devenu complexe pour certains travailleurs vu leur vulnérabilité à certains risques sociaux. Les transitions dans et hors de l'emploi deviennent source d'insécurité. La flexibilité des marchés du travail doit être conjuguée à la sécurité. Nous cadrans donc notre étude dans l'approche théorique des marchés transitionnels du travail (MTT). Plusieurs politiques et mesures sont en place en Europe depuis un bon nombre d'années pour permettre l'articulation entre flexibilité et sécurité. En explorant les approches européennes et canadiennes en matière de conciliation travail et vie privée, particulièrement en ce qui concerne la flexibilisation du temps de travail et le développement du capital humain, nous proposons des recommandations et des pistes possibles de réformes des politiques et mesures de protection sociales afin de favoriser la conciliation travail et vie privée du travailleur vulnérable en sécurisant leurs parcours de vie.

Mots clés : *sécurisation des parcours, conciliation travail et vie privée, travailleurs vulnérables, marchés transitionnels du travail, risques sociaux*

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ ET MOTS CLÉS.....	I
LISTE DES TABLEAUX.....	V
LISTE DES FIGURES.....	VI
DÉDICACE ET REMERCIEMENTS.....	VII
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1. PROBLÈME GÉNÉRAL.....	4
1.1 Définition générale de la vulnérabilité	6
1.2 Contexte de la vulnérabilité.....	8
1.2.1 Contexte historique.....	8
1.2.2 Contexte économique	11
1.2.3 Changements sociaux et démographiques	14
1.2.4 Contexte juridique.....	18
1.2.5 Contexte technologique	19
1.3 Conséquences et coût sociaux	20
CHAPITRE 2. PROBLÈME SPÉCIFIQUE.....	24
2.1 Définition de la conciliation du travail et de la vie privée.....	25
2.2 Facteurs influençant la difficulté de concilier travail et vie privée ...	27
2.3 La sécurisation des parcours pour permettre la conciliation du travail et de la vie privée des travailleurs vulnérables	29
2.4 Conséquences et coûts sociaux.....	30
CHAPITRE 3. QUESTIONS DE RECHERCHE.....	32
3.1 Questions de recherche.....	32
3.2 Pertinence	33
3.3 Contribution.....	36
CHAPITRE 4. MÉTHODOLOGIE.....	38
4.1 Type de recherche.....	38
4.2 Sources documentaires	38
4.3 Démarche.....	38
CHAPITRE 5. CADRE D'ANALYSE	40

5.1	Définitions, objectifs et principes	40
5.2	Les transitions au sein de l'approche des MTT	45
5.3	Définitions du concept de risque social	48
5.4	Typologie des risques sociaux	51
5.5	Risques associés à chacune des transitions.....	56
CHAPITRE 6. ÉTAT DES CONNAISSANCES		60
6.1	La vulnérabilité : un état des lieux au Canada.....	60
6.1.1	Le concept de la diversité	61
6.1.2	Le concept de la vulnérabilité	63
6.1.3	Les dimensions de la vulnérabilité.....	66
6.1.4	La vulnérabilité et le risque social	70
6.1.5	Gestion de la vulnérabilité par la gestion du risque social.....	87
6.2	Conciliation du travail et de la vie privée en contexte de vulnérabilité	105
6.2.1	Dimensions de la conciliation travail et vie privée	105
6.2.2	Risque social et conciliation travail et vie privée	106
6.2.3	Risques sociaux influençant la capacité de concilier le travail et la vie privée.....	108
6.2.4	Liberté de choix : flexibiliser pour concilier travail et vie privée. 114	
6.2.5	Droits sociaux et politiques d'activation.....	116
CHAPITRE 7. ANALYSE		126
7.1	Rôle des acteurs sociaux : remarques générales	126
7.2	Modèles sociaux et d'articulation emploi et vie privée	128
7.2.1	Modèles sociaux et conciliation travail-famille	131
7.3	Sécurisation des parcours de vie : deux approches.....	133
7.3.1	La flexibilisation du temps de travail.....	134
7.3.2	Le développement du capital humain	136
7.4	Modèles européens	137
7.4.1	Modèle social-démocrate (scandinave).....	138
7.4.2	Modèle corporatiste-conservateur.....	143
7.4.3	Modèle libéral	148
7.5	Modèles canadien et québécois	150
7.5.1	Le cas du Canada	150
7.5.2	Le cas plus particulier du Québec	154
7.6	Les critiques et constatations des chercheurs	155
CHAPITRE 8. DISCUSSION.....		159
8.1	Constatations	159

8.2	Sécurisation des parcours et des transitions	161
8.3	Recommandations	162
CONCLUSION.....		167
BIBLIOGRAPHIE.....		170

LISTE DES TABLEAUX

<i>Tableau 1 : Facteurs ayant un impact sur la capacité de concilier travail et vie privée</i>	28
<i>Tableau 2 : Typologie des risques sociaux</i>	53
<i>Tableau 3 : Types de transitions de l'approche des MTT et mesures d'aménagement du temps de travail permettant la conciliation travail et vie privée.....</i>	121
<i>Tableau 4 : Modèles sociaux</i>	130
<i>Tableau 5 : Modèle d'articulation de la relation emploi-famille</i>	131
<i>Tableau 6 : Modèles sociaux et mesures de flexibilisation du temps de travail fréquemment utilisées</i>	134

LISTE DES FIGURES

<i>Figure 1 :</i>	<i>Représentation de l'approche des MTT.....</i>	<i>46</i>
<i>Figure 2 :</i>	<i>Types de politiques pour gérer les risques associés aux transitions selon le modèle des MTT.....</i>	<i>92</i>
<i>Figure 3 :</i>	<i>Types d'aménagement du temps de travail.....</i>	<i>119</i>

DÉDICACE ET REMERCIEMENTS

Je souhaite sincèrement remercier le professeur Ali Béjaoui, Ph.D., directeur de recherche, pour son infinie patience et ses judicieux commentaires et conseils qui m'ont permis de compléter ce mémoire.

Par-dessous tout, merci à mon conjoint Alex, car c'est avec son soutien inébranlable et ses constants encouragements que ce projet a pu voir le jour.

*Ce mémoire est dédié à mes enfants, Léa et Xavier,
qui m'ont permis de saisir à quel point
il est important de pouvoir concilier travail et vie privée.*

INTRODUCTION

Le monde du travail a beaucoup évolué depuis l'époque du fordisme. Le vieillissement de la population, la participation accrue des femmes sur le marché du travail, l'entrée des jeunes et les transformations du marché du travail à l'ère du post-fordisme sont des phénomènes qui ont entraîné des changements importants sur le marché du travail. De nouvelles problématiques ont émergé. Les changements qui ont eu lieu sur le marché du travail ont entraîné l'émergence de catégories de travailleurs plus vulnérables. De plus, ces changements ont entraîné un accroissement de l'insécurité quant à la gestion de ses besoins et ses responsabilités personnelles et professionnelles. Cette insécurité peut se vivre tout au long du parcours de vie, dans les trajectoires et les transitions adoptées. La conciliation travail et vie privée est une problématique clé au sein du parcours de vie d'un individu. Les transitions entre les statuts d'emploi et entre le marché du travail et activités domestiques, le chômage et autres activités de formation, composantes prenantes de la conciliation travail et vie privée, mènent souvent à un affaiblissement de la qualité de vie et à de l'exclusion, ce qui a pour effet d'accroître la vulnérabilité.

Pour l'État, le débat sur la conciliation travail et vie privée entraîne des réflexions importantes sur le dilemme qui existe entre flexibilité (autant pour l'État, l'employeur que le travailleur) et le besoin de sécurité au sein du marché du travail. Des pressions importantes sont exercées sur les employeurs qui doivent compter sur la flexibilisation de la main-d'œuvre pour demeurer compétitif ainsi que sur l'État pour s'assurer que cette flexibilité est atteignable sans imposer un fardeau fiscal et social accru. Si une certaine flexibilité est désirable pour permettre la conciliation travail et vie privée, elle se fait souvent au détriment de travailleurs plus vulnérables qui n'ont pas accès aux protections de l'État pour réduire, prévenir et gérer les risques sociaux

auxquels ils font face. La question de la sécurisation des transitions devient alors un enjeu d'importance.

Depuis plusieurs années, au Canada comme en Europe, un accent particulier a été mis sur la flexibilité au sein des politiques sociales afin de permettre aux employeurs de combler leurs besoins de main-d'œuvre, et aux employés d'augmenter leur employabilité afin de concilier leurs obligations personnelles et professionnelles. Cette flexibilisation s'est cependant souvent faite au détriment de la sécurité, entraînant un accroissement de la vulnérabilité. En Europe, dans certains modèles sociaux, les politiques sociales se sont progressivement axées sur des stratégies pour réconcilier le besoin de flexibilité avec le besoin d'assurer une sécurité sur le marché du travail, de façon à ne pas exacerber la vulnérabilité des travailleurs (la Flexicurité). Au Canada, la sécurisation des trajectoires au sein des parcours de vie ne profite pas de la même attention, et donc la flexibilisation est atteinte au détriment de la sécurité.

L'objet de notre recherche est de comprendre où le modèle social canadien se situe par rapport aux modèles sociaux européens en matière de sécurisation des parcours de vie, particulièrement en ce qui concerne la conciliation travail et vie privée. L'examen des modèles sociaux, du rôle des acteurs sociaux ainsi que des politiques et mesures portant sur la sécurisation des parcours de vie pour concilier travail et vie privée en Europe permet non seulement d'évaluer où le Canada et le Québec se situent, mais également d'en tirer quelques voies possibles à explorer en contexte canadien. Notre étude est guidée par l'approche des marchés transitionnels du travail (MTT), qui est une approche théorique qui mise sur une gestion des risques sociaux afin de réduire la vulnérabilité au sein des transitions vécues par les individus alors qu'ils tentent de concilier travail et vie privée.

Dans un premier temps, au chapitre 1, nous présenterons le problème général de la vulnérabilité et son contexte. Nous aborderons ensuite le problème spécifique de la conciliation travail et vie privée au chapitre 2. Nous définirons ensuite nos questions

de recherche ainsi que notre méthodologie aux chapitres 3 et 4 respectivement. Nous présenterons ensuite notre cadre d'analyse théorique qui est l'approche des MTT au chapitre 5. Notre revue de littérature (chapitre 6) jettera un regard plus approfondi sur la problématique de la vulnérabilité en proposant un examen de l'état des lieux au Canada. La vulnérabilité sera examinée dans le cadre de l'approche des MTT, c'est-à-dire en fonction de risques sociaux qui peuvent augmenter l'insécurité lors de transitions. Puis nous ferons une revue de littérature du concept de la conciliation travail et vie privée, toujours dans le contexte de l'approche des MTT, soit en fonction de risques sociaux, de liberté de choix, de droits sociaux et de politiques d'activations. Au chapitre 7, nous présenterons notre recensement des données relatives aux modèles sociaux européens et canadiens en présentant les informations recueillies quant aux rôles des acteurs sociaux et aux pratiques, politiques et mesures adoptées par certains pays pour favoriser la conciliation travail et vie privée. Au chapitre 8, nous présenterons nos constatations en réponse à notre question de recherche spécifique et formulerons quelques recommandations, pour conclure sur quelques pistes de réflexion.

CHAPITRE 1. PROBLÈME GÉNÉRAL

Nous amorçons notre recherche en définissant notre problème général, c'est-à-dire la vulnérabilité chez le travailleur. Nous explorerons d'abord les définitions de la vulnérabilité ainsi que le contexte dans lequel se manifeste la vulnérabilité et enfin, définirons les conséquences et les coûts sociaux de la vulnérabilité chez le travailleur.

Le marché du travail a beaucoup changé depuis les dernières décennies. Une grande partie de la main-d'œuvre canadienne a de la difficulté à obtenir un emploi offrant un revenu adéquat ainsi des conditions de travail qui sont conformes aux normes sociales et qui lui permet d'avoir une bonne qualité de vie (Saunders, 2003). Des changements sociaux et économiques importants ont changé le portrait type du travailleur qui était auparavant un homme, chef de famille et unique salarié, mais également le portrait de l'emploi en général. Les écarts de revenus, la montée de l'emploi atypique, le chômage, l'économie du savoir, la disparition des emplois dans le domaine manufacturier ont contribué à rendre plusieurs travailleurs canadiens vulnérables sur le marché du travail. Le nombre de transitions effectuées dans et hors de l'emploi dans une vie a augmenté. Le parcours de vie traditionnel et linéaire (étude-travail-retraite) est de plus en plus rare.

Les phénomènes de la conciliation du travail et de la vie privée, du vieillissement de la main-d'œuvre, de la présence croissante des femmes sur le marché du travail, et du besoin d'augmenter les compétences pour maintenir son employabilité sont des réalités qui ont contribué à diversifier les parcours de vie des travailleurs. Ces changements importants amènent une réflexion sur le rôle de l'État, des employeurs et des syndicats, dans le soutien de tous les travailleurs, mais particulièrement celui accordé aux travailleurs vulnérables qui sont particulièrement à risque de voir leur qualité de vie diminuer. Les risques réels ou perçus auxquels les travailleurs vulnérables font face tout au long de leur parcours de vie ont des impacts importants

sur les décisions par rapport à l'emploi et à leur vie privée. Chez les travailleurs plus vulnérables, la conciliation des sphères personnelles et professionnelles est particulièrement difficile et se fait souvent au détriment de leur qualité de vie en général. Les transitions dans et hors de l'emploi doivent souvent se faire sans le soutien de l'État ou de l'employeur. Les travailleurs vulnérables disposent donc de peu de protections sociales pour mitiger, prévenir ou gérer les risques associés aux transitions, ce qui entraîne généralement un affaiblissement de leur qualité de vie. L'État, tout comme les employeurs et les syndicats, peut jouer un rôle important de soutien envers ces travailleurs, à travers des politiques axées sur la flexibilisation et la sécurisation des trajectoires tout au long du parcours de vie.

De façon générale, la qualité de vie peut être améliorée par l'entremise de programmes et des politiques favorisant des niveaux de revenus socialement acceptables, une augmentation des compétences envers un accroissement de l'employabilité, ainsi que par les mesures destinées à favoriser la conciliation du travail et de la vie privée. Conjuguer la sécurité au niveau du marché de l'emploi avec la flexibilité nécessaire pour pouvoir adéquatement gérer son temps de travail et développer son capital humain est un principe important qui peut permettre de concilier travail et vie privée. Les politiques d'aménagement du temps de travail et de développement du capital humain peuvent contribuer d'une part à obtenir la flexibilité nécessaire pour concilier travail et vie privée. Cependant, ces mesures ne sont pas toujours accessibles pour les travailleurs vulnérables puisqu'ils occupent souvent des emplois de faible qualité (incluant les emplois atypiques) au sein desquels ces mécanismes, politiques et programmes de conciliation du travail et de la vie privée ne sont pas disponibles. Par exemple, les travailleurs qui occupent des emplois à temps partiel n'ont pas accès à toute l'étendue de la protection offerte par l'assurance-emploi, car ils ne satisfont pas aux critères d'admissibilité en ce qui concerne le nombre d'heures minimales travaillées pour une période donnée.

1.1 Définition générale de la vulnérabilité

Les travailleurs vulnérables sont ceux dont :

[...] la participation au marché du travail met leur qualité de vie en péril, car ils ont de la difficulté à accéder à du travail qui est payé décemment et/ou qui offre des conditions de travail qui satisfont aux normes sociales minimales. Les travailleurs sont vulnérables due à des circonstances qui les entourent (telles que le faible accès aux avantages, aux standards minimaux, soutien social, la représentation syndicale, les opportunités de développement) non pas parce qu'ils n'ont pas la capacité ou le désir d'améliorer leurs circonstances. (Saunders & Dutil, 2006, p. 5)
[traduction libre]

La *Japan International Corporation Agency* définit la vulnérabilité comme une situation qui entraîne un affaiblissement important de la qualité de vie des travailleurs, ou qui menace sévèrement leur vie quotidienne à cause de leur incapacité à gérer les risques lorsque ceux-ci font face à une menace (Kruger, Duch, & Alvarez, 2012). La vulnérabilité des travailleurs est liée au degré auquel ceux-ci verront leur qualité de vie menacée malgré leur désir de participer au marché du travail. Les travailleurs vulnérables sont plus sujets à occuper des emplois de faible qualité, avoir un faible niveau de revenu, ne pas avoir accès à des avantages sociaux ou autres protections sociales, ne pas bénéficier de protection collective, et vivre des périodes de chômage prolongé.

Chaykowski (2005) définit les déterminants de la vulnérabilité selon trois catégories : la situation d'emploi des travailleurs (p. ex. les salaires, les niveaux de rémunération et les avantages, le chômage et le roulement), le régime de travail, particulièrement les régimes atypiques (p. ex. les régimes de travail à temps plein et partiel, autonome, à durée déterminée, et saisonnier), et l'étendue des protections sociales disponibles (p. ex. système institutionnel, couverture syndicale, lois et standards). Saunders & Dutil (2006) énumèrent les déterminants suivants :

- Les travailleurs adultes qui ont un très faible niveau de rémunération sur une période de temps prolongé, à cause de faibles salaires persistants, ou par absence d'emploi stable et à temps plein. Ces situations sont associées au manque d'occasions d'améliorer les compétences, et donc d'améliorer l'employabilité. Selon Saunders (2003), la vulnérabilité est fortement associée, mais non synonyme d'emploi atypique. Si les travailleurs vulnérables sont plus susceptibles d'occuper des emplois temporaires, à temps partiel, ou d'être travailleurs autonomes que d'autres types de travailleurs, tous ceux qui occupent ce type d'emploi ne sont pas automatiquement considérés comme vulnérables.
- Les travailleurs autonomes qui ne peuvent profiter de toute l'étendue de la protection accordée par la loi à des travailleurs employés, et qui ne sont donc pas admissibles au salaire minimum, à la rémunération pour les heures supplémentaires, aux vacances payées, aux jours fériés et à la protection d'emploi pendant un congé de maternité ou parental.
- Les travailleurs qui sont légalement admissibles à la protection d'emploi légale, mais qui ont de la difficulté à accéder à ces droits, car ils ne connaissent pas leurs droits, ne sont pas en position de se plaindre et où les violations de la loi ne sont pas détectées ou pénalisées.
- Les travailleurs qui ne se qualifient pas pour des programmes tels que l'assurance-emploi ou qui ne peuvent pleinement profiter des régimes publics de retraite.
- Les travailleurs qui n'ont pas accès à des avantages sociaux supplémentaires offerts par les employeurs, tels que l'assurance médicale étendue, les plans dentaires, l'assurance invalidité, et les régimes de retraite privés.
- Les travailleurs qui ont de la difficulté à accéder à du logement ou à un service de garde d'enfant abordable.

- Certains travailleurs qui n'ont pas accès à la représentation collective. L'absence de représentation collective est corrélée à des indicateurs de vulnérabilité tels que les faibles salaires et le manque d'accès aux avantages en emploi.

1.2 Contexte de la vulnérabilité

1.2.1 *Contexte historique*

La vulnérabilité sur le marché du travail n'est pas une problématique récente au Canada ni dans le reste des pays de l'OCDE. La vulnérabilité existe depuis les débuts de l'existence du travail, que ce soit avant et aux débuts de l'industrialisation ou pendant le fordisme. Cependant, les sources et facteurs de risques de vulnérabilité se sont complexifiés sous le post-fordisme, à l'ère de la post-industrialisation.

Sous le fordisme, le domaine manufacturier employait une large part de la main-d'œuvre, formée principalement d'hommes à la tête de cellules familiales traditionnelles et principaux salariés de la famille (*breadwinner*) (Gautié, 2003).

[L'État social sous le fordisme] était bien adapté à la société dans laquelle il avait été conçu et développé : une société industrielle avec une structure familiale stable et une division claire des tâches entre les hommes et les femmes. Il garantissait une existence à l'abri de la pauvreté pour presque tous et assurait un haut niveau de cohésion sociale. (Bonoli, 2007, p. 496)
[traduction libre]

Le système de protection sociale était conçu afin de permettre au *breadwinner* de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille lors de périodes d'inactivité, ce que Gautié (2003) nomme « la répartition sociale ». La relation d'emploi était particulièrement stable, à long terme et au sein du même employeur, ce qui a amené une décommodification du travail. Par décommodification du travail, nous entendons

« tous les processus institutionnels qui empêchent le travail d'être une simple "marchandise" » (Gautié, 2003, p. 6). Les règles de protection de l'emploi (p. ex. les principes d'ancienneté, les règles de rappels et de licenciement) étaient particulièrement fortes. Les salaires augmentaient en fonction des règles fixées par les conventions collectives, et non en fonction de l'offre et de la demande du marché (Gautié, 2003).

La fin de l'ère de l'industrialisation a mené à la naissance du post-fordisme. Le post-fordisme a entraîné la remarkandisation du marché du travail. Le travail devint une marchandise au même titre que n'importe quel autre bien physique. Ceci a eu deux conséquences importantes : la précarisation de la relation d'emploi pour une partie des salariés et un avènement de la logique marchande au sein même de la relation de travail (Gautié, 2003).

Depuis la fin du fordisme, les travailleurs œuvrent maintenant plus dans le secteur des services que dans le secteur manufacturier (Bonoli, 2006). Les travailleurs peu qualifiés sont plus sujets à vivre de la vulnérabilité qu'à l'époque du fordisme.

Ceux-ci pouvaient profiter de l'augmentation de la productivité entraînée par les avancées technologiques, ce qui faisait en sorte que leurs salaires augmentaient au même rythme que ceux du reste de la population. [...] Aujourd'hui, les personnes peu qualifiées sont plus employées par le secteur des services qui offre peu de plus-value, ou bien celles-ci ont de la difficulté à intégrer le marché de l'emploi. (Bonoli, 2006, p. 2)
[traduction libre]

L'emploi sous l'ère du post-fordisme invoque également une féminisation de la main-d'œuvre. Les femmes mariées et celles ayant des enfants sont maintenant largement présentes sur le marché du travail. Cependant, celles-ci sont plus sujettes que les hommes à subir des interruptions de carrière pour vivre des périodes d'inactivités reliées à la naissance de leurs enfants (Bonoli, 2006). En s'éloignant du modèle typique de l'homme qui subvient au besoin de sa famille en conjonction avec une présence féminine accrue sur le marché du travail, la problématique de la conciliation

du travail et de la vie privée est devenue un enjeu de taille. À moins de profiter de protections sociales ou de l'employeur adéquates, les femmes doivent souvent se résoudre à occuper des emplois atypiques ou de faible qualité afin de concilier vie privée et travail. Au-delà des femmes cependant, ce sont plusieurs types de travailleurs vulnérables qui ont de la difficulté à concilier travail et vie privée. Leur vulnérabilité dans ce contexte tient au fait que les choix (volontaires ou involontaires) qu'ils feront pour concilier travail et vie privée auront un impact important sur le revenu familial et sur leur qualité de vie en général.

Le chômage à long terme est également une caractéristique du post-fordisme. Si le chômage sous l'ère du fordisme était plus cyclique ou frictionnel, le chômage aujourd'hui est plus structurel. Ceci est particulièrement vrai pour les travailleurs peu qualifiés étant donné que leurs compétences sont difficilement transférables ou bien parce que les emplois disponibles requièrent un plus haut niveau de compétence.

Sous le post-fordisme, une part de plus en plus importante a été accordée à l'emploi atypique sur le marché du travail, et ce, en réponse d'une part à la complexification des parcours de vie qui fait en sorte que certaines formes d'emplois atypiques permettent de concilier travail et vie privée, et d'autre part au besoin des employeurs de flexibiliser leur main-d'œuvre pour répondre à divers besoins d'ordre financier ou compétitif.

Le parcours de vie d'un travailleur s'est également complexifié, ce qui a remis en cause l'efficacité du système de protection sociale qui prévalait sous le fordisme.

Durant la période fordiste, les trajectoires s'articulaient de façon très structurée dans le cadre d'un cycle de vie professionnel standardisé et fortement différencié selon le genre : entrée rapide dans la vie active, transitions en nombre limité sur le marché du travail, avec éventuels passages par le chômage de courte durée, sortie vers l'inactivité avec la retraite. (Gautié, 2003, p. 12)

Tel qu'indiqué précédemment, la féminisation de la main-d'œuvre, les changements à la structure familiale, la précarisation de l'emploi, le vieillissement de la population, sont des facteurs qui ont eu des effets importants sur les parcours de vie, particulièrement en ce qui concerne les travailleurs vulnérables, qui sont plus exposés à un niveau élevé de risque lors de leurs transitions entre les sphères de l'éducation, des activités domestiques, de la retraite, du chômage et du marché du travail.

L'historique de travail des travailleurs est caractérisé par non seulement des transitions d'une situation d'emploi à une autre, mais également de l'emploi au chômage à l'emploi encore, et d'un statut d'emploi à un autre (employé, employeur, travailleur autonome) [...]. (Kruger & Duch, 2012, p. 40) [traduction libre]

Le système de protection sous le fordisme n'était pas conçu pour composer avec ces nouvelles réalités.

Les recompositions des équilibres familiaux, l'apparition de trajectoires chaotiques, la survenance pour une partie croissante de la population des risques d'existence, ont non seulement mis les systèmes de protection sociale en péril financier, mais ont aussi, et surtout, révélé leur inadaptation aux nouvelles réalités. (Gautié, 2003, p. 14)

1.2.2 *Contexte économique*

Le contexte économique actuel a une grande influence sur la vulnérabilité des travailleurs sur le marché du travail. La crise économique de 2008 a eu un effet particulièrement important dans plusieurs pays, dont le Canada. La croissance de l'emploi a chuté de façon importante dans tous les pays de l'OCDE. Le taux de chômage s'est accentué de façon importante, particulièrement dans les pays européens. La demande pour les biens et les services a également chuté, entraînant des conséquences négatives sur les balances commerciales. Le taux d'inflation a augmenté, augmentant le coût de la vie. Ceci a eu un impact particulièrement important sur les ménages à faible revenu. Le taux d'endettement des ménages a

augmenté au Canada exposant les travailleurs plus vulnérables à des risques plus élevés de pauvreté puisque ceux-ci doivent s'endetter afin de rencontrer les minima sociaux.

La globalisation est souvent citée comme facteur important de l'accroissement de la vulnérabilité des travailleurs. Ce facteur peut avoir eu un effet sur la qualité de vie des travailleurs vulnérables, conjointement avec l'absence de politiques publiques et de politiques d'entreprise assurant la sécurité d'emploi. D'une part, la mondialisation influence la mobilité des emplois, déplaçant les emplois peu qualifiés vers d'autres pays, généralement où la main-d'œuvre est moins chère et de réduire de façon importante la taille du secteur manufacturier, où bon nombre d'emplois requérant de faibles niveaux de qualifications étaient auparavant disponibles. De cette façon, le Canada a donc vu la nature de son économie changer vers une économie du savoir, axée sur les compétences et demandant un niveau élevé de scolarité et formation.

Le nouveau marché du travail, jusqu'à un certain point, est caractérisé par des travailleurs du savoir hautement éduqués, dont les compétences sont recherchées. Cependant, tous les travailleurs ne sont pas en mesure de profiter des avantages d'une forte économie. Une large part de la main-d'œuvre travaille pour de faibles salaires, sans représentation, et avec peu d'occasions d'améliorer leurs conditions d'emploi. Ces travailleurs sont vulnérables, c'est-à-dire que leur participation sur le marché du travail met leur qualité de vie à risque. Plus spécifiquement, les travailleurs vulnérables trouvent qu'il est difficile d'accéder à du travail qui offre un niveau décent de salaire et des conditions de travail qui sont conformes aux normes sociales. (Saunders, 2003, p. 7) [traduction libre]

La globalisation a également eu une influence sur l'échange des biens et des services entre pays, la mobilité des personnes hautement qualifiées et de certains emplois hautement qualifiés puisque certains pays traditionnellement considérés en développement tentent d'accaparer le marché du travail pour certains types d'emploi (p. ex., la programmation informatique). Les employeurs canadiens et européens peuvent donc exporter les emplois vers les endroits où la main-d'œuvre est moins

chère. Cette globalisation du marché de l'emploi a eu un certain degré d'influence sur l'avènement de politiques sociales et des employeurs axées sur la flexibilité de la main-d'œuvre sans en contrepartie nécessairement porter un regard adéquat sur la sécurité des travailleurs au sein du marché du travail. Certains pays ont mis de l'avant des politiques publiques axées sur la réconciliation entre sécurité et flexibilité, comme ce fût le cas dans les pays scandinaves, qui ont choisi d'axer leurs politiques publiques sur la Flexicurité. La Flexicurité est « un ensemble de mesures qui renforcent le bien-être et la mobilité des travailleurs donnant plus de souplesse aux employeurs pour redéployer les ressources afin de répondre aux conditions changeantes des marchés » (Boivin, 2012, p. 9). Certains États ont plutôt choisi de déréglementer les conditions de travail (p. ex., moins de restrictions quant aux heures de travail ou sur les heures supplémentaires) dans le but d'augmenter la flexibilité de la main d'œuvre à la faveur des employeurs, et en ne tenant pas nécessairement compte de l'effet négatif sur la qualité de vie de la main-d'œuvre en général. Les employeurs ont également mis l'accent sur la flexibilité pour répondre aux défis de la compétitivité :

La flexibilité permet aux dirigeants d'entreprises de transférer l'incertitude ou le « risque » des marchés vers leurs employés. On peut d'ailleurs observer un sentiment croissant d'insécurité chez la plupart des salariés, en raison des fluctuations continues du marché du travail et de la prolifération d'emplois atypiques souvent précaires. En fait, sous couvert de pratiques innovantes dans l'organisation du travail, les stratégies managériales de flexibilisation mises en œuvre au cours des dernières décennies peuvent se résumer en trois concepts : individualisation, intensification et précarisation. (Boivin, 2012, p. 2)

Ceci a eu des effets particulièrement négatifs chez les travailleurs vulnérables, qui doivent composer avec cette flexibilisation accrue sans filet de sécurité. De plus, les facteurs de risques auxquels ils sont confrontés (p. ex, leur faible niveau de qualification) accentuent leur manque de flexibilité, ce qui les rend donc peu attrayants pour les employeurs lorsque vient le temps d'embaucher ou de former.

La structure du travail s'est également transformée. Comme indiqué, avec l'avènement du post-fordisme, il y a eu montée du travail atypique.

Un rapport récent du Gouvernement du Québec sur le travail non standard donne les raisons suivantes pour sa croissance : les nouvelles technologies, la compétition mondiale, le besoin perçu par les entreprises d'être plus flexible, les nouvelles formes d'organisation du travail, le besoin qu'ont certains travailleurs qui souhaitent concilier travail et responsabilités familiales et le souhait d'avoir plus d'indépendance. (Saunders, 2003, p. 4- 5) [traduction libre]

Enfin, la pauvreté en emploi est très présente chez les travailleurs vulnérables. Ceux-ci occupent souvent des emplois faiblement rémunérés et de faible qualité, ce qui fait en sorte que même ceux qui occupent un ou des emplois ne peuvent atteindre un revenu familial adéquat pour subvenir à leurs besoins.

1.2.3 *Changements sociaux et démographiques*

Un survol du contexte social et démographique permet non seulement de constater l'étendue des changements qu'a subis le marché du travail, mais également de cerner les facteurs de risque auxquels les travailleurs font face sur le marché du travail. Les caractéristiques sociales et démographiques sont susceptibles d'influencer le degré de vulnérabilité, car elles influencent le niveau de risque social. Celles-ci sont : le sexe (particulièrement d'être une femme), l'âge (vieillesse de la main-d'œuvre, être jeune), l'immigration (compétences non reconnues, manque d'expérience canadienne, discrimination), l'état de santé (invalidité), niveau de qualification et de compétence, et la complexité des trajectoires (parcours de vie) due aux changements à la structure familiale entre autres.

Comme mentionné, l'ère du post-fordisme a amené une entrée massive des femmes sur le marché du travail. Le modèle du *breadwinner* masculin est moins prévalent dans plusieurs pays qu'il ne l'a déjà été. Les femmes sont de plus en plus sujettes à

être la salariée principale de la famille. Depuis les années 70, on remarque que la participation des femmes sur le marché du travail qui ont un conjoint au chômage s'est accrue :

Entre 1976 et 2009, les épouses des hommes en chômage étaient de plus en plus actives sur le marché du travail. [...] Ainsi, sur 10 époux en chômage, près de 7 d'entre eux avaient une épouse qui travaillait lors du dernier ralentissement, comparativement à 1 sur 2 au début des années 1980. (Lu & Morissette, 2010, p. 2)

Au Canada, la participation des femmes au marché du travail est presque au même niveau que celle des hommes. Cependant, celles-ci n'œuvrent pas dans les mêmes secteurs économiques et sont souvent plus sujettes à œuvrer dans des secteurs moins bien rémunérés et moins stables.

La concentration des femmes dans un nombre limité de professions et de secteurs d'emploi, souvent très différents de ceux investis par les hommes, permet le maintien d'écarts dans les conditions de travail et de rémunération. Et cela, en dépit du fait que les femmes sont maintenant plus nombreuses que les hommes à détenir un diplôme universitaire. (Boivin, 2012, p. 6)

Avec l'arrivée des femmes au travail, le défi de la conciliation du travail et de la vie privée a également émergé. Les emplois que celles-ci occupent sont souvent précaires, de nature temporaire ou occasionnelle. Elles doivent également effectuer des transitions plus longues hors de l'emploi pour avoir des enfants. Leur réintégration au marché du travail peut être difficile, particulièrement si elles n'ont pas accès à des services de garde d'enfants abordables. Les écarts de rémunérations, la précarité, et les conditions de travail moins avantageuses rendent certaines femmes plus vulnérables sur le marché du travail. Les changements à la structure familiale ont également eu des effets importants sur la vulnérabilité chez les femmes. Celles-ci sont souvent chef de famille monoparentale, particulièrement étant donné la montée des taux de divorces ou doivent assumer une plus grande part des responsabilités domestiques tout en conjuguant responsabilités sur le marché de l'emploi.

La population canadienne vieillit. Le vieillissement de la population a eu des effets importants pour les générations plus jeunes qui doivent maintenant concilier les responsabilités de soin auprès des enfants et celles de soin auprès des parents vieillissants. Au sein du marché du travail, le vieillissement de la population a :

[...] une incidence sur l'offre canadienne de gens de talent et de travailleurs qualifiés nécessaire à l'édification d'une économie du savoir de plus en plus novatrice et productive. En outre, ce vieillissement aura diverses répercussions sur le marché du travail, outre celles qui touchent la main-d'œuvre qualifiée. (Gouvernement du Canada, 2008, p. 1)

Le prolongement de la vie active est devenu un enjeu d'importance pour le Canada. Le recours à la flexibilité dans les pratiques des employeurs est donc un élément important pour retenir travailleurs âgés. Les travailleurs âgés font face à plusieurs obstacles quant à leur participation au marché du travail. Ils font face à des perceptions négatives quant à leur performance et à leur capacité de s'adapter aux changements (technologiques ou organisationnels). Les travailleurs âgés ont souvent des salaires plus élevés étant donné leur niveau d'expérience et leur ancienneté, ce qui porte les employeurs à croire que ceux-ci sont trop coûteux relativement à leur productivité. Les travailleurs âgés ont également plus de difficultés à réintégrer le marché du travail suite à une période d'inactivité (chômage, retraite, invalidité). Si le taux d'activité des travailleurs de 50 à 64 ans est passé de 54.6 % en 1997 à 67 % en 2012 (Cloutier, 2012), cette augmentation est causée par la proportion accrue d'emplois atypiques, particulièrement le temps partiel. L'État fait parfois également obstacle malgré lui à la participation des travailleurs âgés au marché du travail. Les programmes et les politiques sociales en place peuvent agir comme désincitatif au travail pour plusieurs travailleurs âgés, ce qui peut limiter leur participation au marché du travail à certains égards (Gouvernement du Canada, 2008). Les suppléments de revenu garantis, l'âge obligatoire de la retraite, les régimes de pensions publics font en sorte que les travailleurs âgés pourraient choisir de se retireront du marché du travail, même si plusieurs choisissent de rester ou de revenir

sur le marché du travail pour des considérations financières ou personnelles (par exemple, par intérêt personnel, pour rompre l'isolement ou l'ennui). Les défis de la conciliation du travail et de la vie privée ne sont pas limités à la question de la garde des enfants. Avec le vieillissement de la population, les parents doivent non seulement s'occuper de leurs enfants, mais également de leurs parents, ce qui ajoute une pression considérable sur la cellule familiale et au temps qui peut être accordé au travail. L'utilisation du travail à temps partiel permet dans une certaine mesure de concilier ces réalités, mais cela se fait parfois aux dépens du bien-être économique de la famille.

Les jeunes vivent également des défis importants quant à leur intégration au marché du travail.

[T]rouver un emploi stable correspondant à leurs qualifications et leur permettant de faire la transition vers la période productive de l'âge adulte. Le problème est particulièrement sérieux pour les nouveaux entrants sur le marché du travail, puisque le chômage en début de carrière peut avoir des effets durables sur les résultats sur le marché du travail. (LaRochelle-Côté, 2013, p. 3)

Leur manque d'expérience fait souvent obstacle à l'obtention d'un emploi. Ceux-ci doivent également concilier les études avec l'emploi. Ceux qui ne peuvent bénéficier du soutien financier de leur famille sont particulièrement à risque de pauvreté, car ils occupent souvent des emplois précaires et faiblement rémunérés, sans protection syndicale. La réalité économique d'aujourd'hui fait en sorte que les jeunes pourraient avoir des difficultés importantes avec leur intégration au marché du travail.

Le Canada a une population très diversifiée et compte sur l'immigration pour combler plusieurs de ses besoins en matière de main d'œuvre et de croissance de la population. Des vagues successives d'immigration ont enrichi le Canada, mais ont également apporté plusieurs défis au niveau de l'emploi pour ces personnes. Les manques d'expérience canadienne et de reconnaissance des diplômés sont des

obstacles importants à l'intégration au marché du travail. De plus, les nouveaux arrivants occupent souvent des emplois qui ne correspondent pas à leur niveau réel de compétence ou sont plus précaires. Même lorsque ceux-ci occupent des emplois qui sont protégés par des conventions collectives ou des normes de travail, ils sont soit hésitants à porter plainte en cas de non-respect de leurs droits par crainte de représailles ou ne sont tout simplement pas informés de leurs droits (Saunders, 2003). Ils sont également sujets à de la discrimination et aux stéréotypes, ce qui rend leur intégration au marché du travail difficile.

La montée de l'économie du savoir a également vu une augmentation de la scolarisation des personnes. Le marché a besoin d'une main-d'œuvre hautement qualifiée afin qu'assurer la compétitivité. Cependant, les travailleurs peu qualifiés occupent des emplois caractérisés par :

[...] la simplicité de la tâche et la brève durée d'adaptation au travail, la répétitivité, l'importance de la prescription et de la contrainte, le contexte de travail plutôt stable et peu enrichissant, l'absence de spécialisation et le moindre usage de compétences transversales. (Rose, 2009, p. 45)

Ces emplois sont faiblement rémunérés, souvent plus précaires, et offrant peu d'accès à des avantages sociaux ainsi qu'à de la protection légale. Les femmes, les jeunes, les immigrants et les personnes âgées sont les plus susceptibles d'occuper ces emplois peu qualifiés. Le développement des compétences est particulièrement important pour aider ces travailleurs peu qualifiés à augmenter leurs compétences de façon à améliorer leur qualité de vie sur le marché du travail, en leur permettant d'accepter à de meilleurs emplois et en facilitant leur intégration au marché du travail.

1.2.4 *Contexte juridique*

L'accès à de la protection légale ou à travers les conventions collectives est important afin d'assurer un traitement équitable à tous les travailleurs. Les travailleurs

vulnérables ont généralement moins accès à ces protections que les autres types de travailleurs. Parfois, ceux-ci occupent des emplois qui sont précaires ou atypiques et qui ne profitent donc pas de représentation syndicale et qui sont exclus de certaines provisions légales. Les jeunes, les femmes, les nouveaux arrivants occupent souvent des emplois temporaires ou à temps partiel et ils ne sont donc pas toujours protégés par des conventions collectives. De plus, il existe souvent la crainte de rapporter des violations des droits, ou ces travailleurs vulnérables ignorent tout simplement qu'ils ont certains droits.

Certains travailleurs ont des droits statutaires et en sont conscients, mais peuvent être réticents à porter plainte si ces droits ne sont pas respectés par l'employeur ou par crainte de perdre leur emploi. (Dans le cas de personnes employées par des agences temporaires, elles peuvent être inquiètes de perdre de futurs contrats.) Les travailleurs qui croient avoir peu de pouvoir sur le marché du travail, tel que ceux qui sont faiblement rémunérés et qui ne sont pas représentés, pourraient être vulnérables à cet égard. Ceci peut être lié non seulement aux standards minimums d'emploi tels que le salaire minimum et les heures de travail, mais également aux protections en santé et sécurité. (Saunders, 2003, p. 21) [traduction libre]

1.2.5 *Contexte technologique*

Les avancées technologiques ont apporté plusieurs changements à l'organisation du travail. De plus, les changements technologiques ont entraîné la désuétude des compétences. Ceci est d'autant plus prévalent chez les travailleurs plus vulnérables qui ne peuvent pas profiter pleinement de formation pour améliorer leurs compétences. Les poussées technologiques ont également entraîné une demande accrue pour les travailleurs hautement qualifiés, enlevant des opportunités d'emplois pour les peu qualifiés.

Les systèmes de production de masse (à grande échelle, méthodes standard, travail bien défini et tâches fragmentées) se sont transformés dans des systèmes de production caractérisés par de plus petites échelles, une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail et un plus grand

accent sur les compétences, ainsi qu'une hiérarchie plus horizontale. (Saunders, 2003, p. 3) [traduction libre]

1.3 Conséquences et coût sociaux

Les travailleurs vulnérables augmentent :

[...] leur risque d'exclusion sociale relié à l'échec de l'éducation et de la formation, augmentent leur risque de précarité relié aux emplois temporaires et aux carrières comprimées, augmentent leur risque de chômage à long terme ou d'inactivité forcée reliée à l'érosion des marchés internes du travail. (Schmid, 2006, p. 9) [traduction libre]

La vulnérabilité peut faire en sorte que des travailleurs n'ont pas les qualifications nécessaires pour répondre aux besoins des employeurs, ce qui entraîne des crises de main-d'œuvre dans certains secteurs de l'économie ou dans certaines régions. Les conséquences sur la compétitivité de l'État sont donc importantes.

Les travailleurs vulnérables sont également plus sujets à vivre des périodes prolongées de chômage. S'ils y sont admissibles, ils sont donc susceptibles de dépendre des programmes de soutien au revenu de l'État, ce qui est coûteux. De plus, puisque ceux-ci n'ont pas accès à des pensions privées reliées à l'employeur, ils sont susceptibles de devoir compter sur le soutien de l'État à l'âge de la retraite.

Le vieillissement de la population fait également en sorte que l'on voit l'émergence de secondes carrières ou de prolongement de la vie active. Ceci est difficile pour les travailleurs plus vulnérables qui sont souvent peu qualifiés, et qui ne peuvent pas accéder à des programmes de développement des compétences leur permettant de prolonger leur vie active, de retrouver rapidement un emploi en cas de chômage ou de démarrer une seconde carrière. Les travailleurs peu qualifiés sont souvent peu flexibles quant à leur mobilité entre emplois et l'intérieur de l'emploi. Le

vieillesse de la population fait également en sorte que les travailleurs vulnérables doivent concilier le travail avec le soin à apporter à des parents plus âgés, ce qui demande parfois requiert des congés et une proportion accrue de temps réservé à la vie privée. Cette conciliation est particulièrement difficile si les travailleurs vulnérables occupent plusieurs emplois, de faible qualité et peu rémunérés. Ils risquent alors de ne pas bénéficier de l'étendue d'une protection sociale qui leur permet de gérer leur temps de travail sans impact négatif sur leur qualité de vie.

Les travailleurs plus vulnérables, comme l'indiquent clairement les déterminants de la vulnérabilité, sont plus susceptibles d'avoir des emplois faiblement rémunérés. Occuper un emploi n'est donc pas synonyme d'avoir un niveau de revenu suffisant pour maintenir leur qualité de vie. Les effets de la pauvreté en emploi se font alors ressentir.

Ils ont également peu d'occasions de développer leurs compétences en emploi puisque les employeurs sont réticents à développer cette main-d'œuvre qu'ils veulent peu dispendieuse, facile à remplacer et qui occupe des emplois qui n'exigent pas de grandes compétences. Ces employeurs ne voient donc pas de retour sur leur investissement en formation sur ces travailleurs. L'État n'offre pas de soutien à la formation pour les travailleurs vulnérables qui ont un emploi, même si celui-ci est précaire. Les travailleurs vulnérables œuvrant pour ces employeurs ne peuvent donc pas améliorer leurs compétences, ce qui est un obstacle important à la réintégration rapide au marché du travail lors de cessation d'emploi ou à l'obtention d'un emploi de meilleure qualité. Bien que certaines provinces, dont le Québec¹, obligent certains employeurs à investir un pourcentage de leur masse salariale dans la formation des employés, ces mesures sont souvent limitées à de gros employeurs. De plus, certains

¹ Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (Loi sur les compétences), <http://emploi.quebec.net/entreprises/formation/loi-competences/>

se questionnent à savoir si les personnes faiblement scolarisées sont à même de réellement bénéficier des programmes de développement des compétences, étant donné que celles-ci n'ont pas les compétences de base (lecture, écriture, compréhension) pour profiter pleinement de ces opportunités :

[...] au-delà d'un certain âge et surtout en deçà d'un certain niveau de formation initiale, toute formation postsecondaire risque d'avoir peu d'impacts, du fait notamment de la complémentarité dynamique de la formation. (Gautié, 2003, p. 22)

Les obstacles auxquels font face les travailleurs vulnérables pour assurer le maintien de leur qualité de vie sont nombreux. Cet affaiblissement de la qualité de vie peut avoir des impacts importants sur la capacité de ces personnes à concilier travail et famille. Les politiques publiques en matière d'aménagement du temps de travail sont conçues pour pallier ces difficultés et permettre à un travailleur vulnérable de prévenir, mitiger ou gérer les risques qu'il peut subir, et donc de concilier travail et famille. Pourvu que ceux-ci puissent y accéder.

L'État prend des moyens plus ou moins coûteux pour venir en aide à ses travailleurs, mais l'efficacité et le rendement sur l'investissement de ces politiques et programmes sont à réévaluer. Beaucoup de travailleurs vulnérables sont simplement exclus des politiques et des programmes d'activation de l'emploi. Les critères d'admissibilité aux programmes de soutien sont souvent assez restrictifs et excluent un bon nombre de travailleurs vulnérables. Ceci rend les transitions entre statuts (emploi, chômage, formation, retraite) difficiles et les parcours de vie deviennent alors exclusionnaires. Les travailleurs vulnérables ne possèdent pas la latitude nécessaire dans leur prise de décisions par rapport à leurs transitions tout au long de leur parcours de vie, car ceux-ci ont des risques sociaux plus importants. Ne pouvant compter sur toute l'étendue de la protection sociale pour prévenir, mitiger ou gérer adéquatement leurs risques sociaux, les transitions sont plus susceptibles de mener à un affaiblissement de leur qualité de vie. Parce qu'ils sont exclus de politiques et de programmes sociaux ainsi

que d'autres protections sociales, les travailleurs vulnérables ne peuvent profiter des politiques axées sur l'aménagement du temps de travail, au détriment de leur capacité de concilier travail et vie privée.

La description de notre problème générale de la vulnérabilité a permis d'identifier quelques définitions proposées par la littérature recensée, d'en définir le contexte et de mieux saisir l'importance de la problématique générale en examinant les conséquences et les coûts sociaux de la vulnérabilité. Dans le prochain chapitre, nous proposons de définir notre problème spécifique, c'est-à-dire la conciliation travail et vie privée dans un contexte de sécurisation de parcours des travailleurs vulnérables. Cette étude plus précise de la vulnérabilité nous permettra de définir nos questions de recherche.

CHAPITRE 2. PROBLÈME SPÉCIFIQUE

Au sein de ce chapitre, nous explorerons le problème spécifique de la vulnérabilité dans le cadre de la conciliation travail et vie privée. Nous explorerons les facteurs qui influencent la capacité de concilier travail et vie privée et aborderons le concept de sécurisation des parcours chez le travailleur vulnérable. Cette sécurisation des parcours est au cœur de plusieurs orientations politiques pour tenter de permettre une meilleure conciliation travail et vie privée. Nous exposerons les conséquences et les coûts sociaux entraînés par les difficultés de concilier travail et vie privée.

Le travailleur vulnérable rencontre des obstacles à son employabilité et à sa qualité de vie tout au long de son parcours de vie. Il dispose de moins d'occasions d'améliorer ses revenus et la qualité de son emploi. Il doit composer avec des situations d'emploi souvent précaires puisqu'il est plus sujet à occuper des emplois à temps partiel, instables, faiblement rémunérés, ayant peu de débouchés vers de meilleurs emplois, et bénéficiant de peu, sinon d'aucun avantage social. Cette vulnérabilité se traduit par, entre autres, une capacité affaiblie de réconcilier les sphères personnelles et professionnelles de sa vie. Les travailleurs considérés moins vulnérables profitent de protections sociales et légales au sein de leur employeur ou de leur syndicat ou offertes par l'État pour sécuriser leurs trajectoires. Ils ont donc accès à diverses façons de prévenir, réduire ou mitiger les risques qu'ils encourent lorsqu'ils doivent exercer des choix afin de parvenir à concilier leurs obligations personnelles et professionnelles. Ce n'est souvent pas le cas pour les travailleurs vulnérables. La conciliation du travail et de la vie privée peut parfois se faire aux dépens de la sécurité de revenu et d'emploi (par exemple, lorsque l'aménagement de travail qui est offert favorise le travail à temps partiel, ou par quarts de travail [soir, nuit, fins de semaine]). Pour les travailleurs vulnérables, l'accès à ses mesures est soit restreint ou les options offertes contribuent à précariser l'emploi, ce qui peut mener à des trajectoires exclusionnaires, c'est-à-dire hors du marché de l'emploi.

Aux fins de notre recherche, nous estimons que l'examen de la notion de la vie privée dans son ensemble au sein de la problématique de la conciliation est plus approprié. Nous cherchons donc à dépasser le cadre de l'examen des obligations familiales, fortement associées aux transitions entre le marché du travail et les activités domestiques, pour examiner la vie privée dans son ensemble, qui a alors un impact sur l'ensemble des types de transitions qui peuvent être effectuées tout au long du parcours de vie, tel qu'illustré au sein de l'approche des MTT. À l'instar de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), nous estimons que le concept de la conciliation du travail et de la vie privée engage une réflexion plus complète sur l'étendue de toutes les responsabilités et de tous les engagements des individus tout au long de leur parcours de vie (Fagan, Lyonette, Smith, & Saldaña-Tejeda, 2012). Le concept plus large qui englobe tous les aspects de la vie (Eurofound, 2012) est plus représentatif de la diversité et la complexité des problèmes que peuvent vivre les travailleurs vulnérables. Si le sexe est certes souvent présenté comme un facteur explicatif de la vulnérabilité, il reste que de nombreux autres facteurs doivent être considérés pour présenter la problématique de la vulnérabilité dans son ensemble. La documentation sur la conciliation travail et famille est cependant utile à consulter, puisque les principes qui sous-tendent les politiques et les mesures pour concilier les responsabilités familiales et professionnelles peuvent être source d'inspiration pour concilier les multiples autres responsabilités, choix et préférences des individus quant à leur vie privée.

2.1 Définition de la conciliation du travail et de la vie privée

Comme décrit précédemment, le marché du travail au Canada a considérablement évolué depuis quelques décennies. La féminisation du marché du travail, les évolutions technologiques, les changements dans la composition des ménages, la

diversification et la complexification des parcours de vie, l'économie du savoir, pour ne nommer que ces transformations, ont créé des pressions sur la capacité d'un travailleur de concilier le temps passé sur ses occupations professionnelles (le travail) et sur sa vie privée (famille, soin à des parents vieillissants, scolarité et formation, activités sociales, loisirs).

Il est largement accepté, cependant, que l'équilibre travail et vie privée a acquis de l'importance à travers au moins quatre changements importants : l'intensification du travail, l'entrée des femmes sur le marché du travail, les changements d'habitudes et de croyances des employés, et la frontière de plus en plus floue entre le temps de travail et de non-travail. (Eurofound, 2012, p. 45) [traduction libre]

La conciliation du travail et de la vie privée sous-entend la capacité d'un individu de trouver un équilibre entre ses activités professionnelles rémunérées et ses activités non rémunérées de façon à ne pas nuire à sa qualité de vie actuelle et de ne pas lui poser obstacles à long terme au maintien ou à l'amélioration de cette qualité de vie. Les activités non rémunérées incluent les activités domestiques (soin des enfants, à des parents âgés) et activités sociales (travail non rémunéré, loisirs, etc.) et la formation. Certains auteurs regroupent en trois catégories les facteurs qui influencent la capacité de concilier travail et vie privée, soit le travail, les employés et la famille :

En ce qui concerne le facteur travail, on tient compte de l'environnement de travail et des caractéristiques de l'emploi, dont l'existence de pratiques de conciliation « emploi-famille ». Parmi les autres caractéristiques de l'emploi, on retrouve le type d'emploi, la nature des tâches et des rôles, le nombre d'heures travaillées par semaine et l'horaire de travail; ces deux derniers éléments se sont révélés déterminants dans plusieurs études. (Tremblay, Najem, & Paquet, 2006, p. 55)

Dans le cas de la catégorie employé, ceci comprend l'ensemble des caractéristiques du travailleur même. Plusieurs recherches se sont penchées particulièrement sur les différences entre les sexes, ou sur l'organisation de l'emploi. L'analyse de la problématique de la conciliation du travail et de la vie privée est souvent limitée à la conciliation des sphères professionnelles et familiales (conciliation travail-famille), ce

qui implique l'analyse de la problématique pour un groupe d'employés particulier, soit les femmes. La catégorie familiale est centrée sur une analyse de la problématique en fonction des types de familles (composition, nombre d'enfants, âges, etc.) ainsi que sur « les mesures d'aide à l'employé et à sa famille » (Tremblay et coll., 2006, p. 55).

2.2 Facteurs influençant la difficulté de concilier travail et vie privée

Certains chercheurs ont identifié trois sources aux conflits travail et vie privée, soit les exigences trop élevés des rôles où le temps et les compétences demandées sont plus importants que le temps et les ressources disponibles, les interférences entre travail et famille où les demandes reliées à l'emploi entrent en conflit avec les exigences et les responsabilités familiales, et les interférences entre famille et travail, où à l'inverse, les responsabilités familiales interfèrent avec le travail (Chaykowski, 2006). Les préférences individuelles (p. ex. combien d'heures allouer au travail, et selon quel horaire), le temps qui est alloué à chacune de ces activités, les contraintes exercées sur le choix de ces travailleurs, les normes sociétales ou le contexte social ont des impacts importants sur la capacité des travailleurs de définir un équilibre approprié entre vie professionnelle et vie privée (Chaykowski, 2006).

La capacité de trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle inclut des facteurs reliés à l'emploi et des facteurs sociaux. Le tableau suivant illustre ces différents facteurs.

Tableau 1 : *Facteurs ayant un impact sur la capacité de concilier travail et vie privée*²

Facteurs reliés à l'emploi	Facteurs sociaux
Facteurs situationnels	La disponibilité de services de soins aux enfants, aux personnes âgées et autres services communautaires abordables et de bonne qualité
Qualité de l'emploi (autre que le temps passé au travail)	L'efficacité des systèmes de transport
Demande en termes de travail (charge de travail élevée, cadence élevée, exigences psychologiques, complexité des problèmes à résoudre, pas assez de ressources disponibles)	Les distances à parcourir entre la maison et le travail
Manque d'autonomie dans la prise de décision	Les infrastructures domestiques adéquates (eau, énergie)
Précarité d'emploi	Les mesures qui favorisent un partage équitable des tâches non rémunérées domestiques et de soin entre les femmes et les hommes
Contenu de l'emploi	Les réseaux de soutien social
L'environnement de travail	Les politiques sociales qui appuient l'emploi des femmes
Préférences individuelles en matière d'emploi	Les politiques sociales qui appuient l'équilibre travail et vie privée des familles à travers le parcours de vie
	Les mesures de soutien à la famille (congés de maternité, paternité et parental)
	Les lois ou les politiques qui permettent une flexibilisation le temps de travail

² Traduit [traduction libre] et adapté de Fagan et coll. (2012)

2.3 La sécurisation des parcours pour permettre la conciliation du travail et de la vie privée des travailleurs vulnérables

La sécurisation des parcours des travailleurs vulnérables pour leur permettre de concilier travail et vie privée est un enjeu d'importance pour les travailleurs vulnérables. Au niveau de la société, la conciliation du travail et de la vie privée a un impact sur la qualité du travail et la vie domestique et soulève des enjeux importants au sujet de l'égalité homme femme (Chaykowski, 2006), mais également de l'équité entre tous les types de travailleurs. Les travailleurs vulnérables sont plus susceptibles d'occuper des emplois de faibles qualités qui n'offrent pas de flexibilité au niveau des aménagements du temps de travail de la part de l'employeur et qui n'offrent que peu d'occasions de développer leur capital humain (et donc d'améliorer leur employabilité). Flexibiliser le travail pour concilier travail et famille implique donc des risques de précarité accrue, de diminution de la qualité de vie, et d'exclusion sociale. De là l'importance de sécuriser les transitions.

Tout comme les autres types de travailleurs, les travailleurs vulnérables doivent réconcilier les aspects professionnels et personnels de leur vie. Puisqu'ils occupent des emplois précaires ou ont de la difficulté à intégrer des emplois de qualité offrant des mesures de flexibilisation de l'emploi, la conciliation du travail et de la vie privée est plus difficile et plus risquée. Les travailleurs vulnérables qui ne peuvent concilier travail et vie de façon à trouver un équilibre adéquat ont de la difficulté à consacrer le temps nécessaire à leurs familles ou inversement à consacrer le temps nécessaire à l'emploi ou aux occasions d'améliorer la qualité de leur emploi. Par exemple, un travailleur vulnérable qui ne peut prendre le temps nécessaire pour profiter de formation susceptible d'améliorer son employabilité se voit limiter ses chances d'obtenir un emploi de meilleure qualité, susceptible d'améliorer son revenu familial. Les travailleurs vulnérables qui sont des parents auront également plus de difficultés à intégrer les activités domestiques dans leur quotidien, à cause d'horaires de travail

irréguliers, les soirs et les fins de semaine, de longues heures de travail ou de devoir occuper plusieurs emplois de faible qualité pour pouvoir garantir à la famille un niveau de revenu acceptable.

2.4 Conséquences et coûts sociaux

L'équilibre travail et vie privée fait appel à la capacité de concilier les milieux de vie principaux, soit la vie privée (incluant la famille), la communauté et le milieu de travail sans conséquence négative (Gouvernement du Canada, 2006). Les conséquences négatives, au-delà de devoir négliger certains aspects de ses obligations, incluent :

[...] trois fois plus de risques d'être victimes de problèmes cardio-vasculaires, d'infections, de blessures, de troubles de santé mentale et de maux de dos et cinq fois plus de risques de développer certains cancers [...] Ceux qui vivent une grande ingérence du travail dans leur vie familiale courent également six fois plus de risques de souffrir d'épuisement professionnel et sont deux fois plus susceptibles de souffrir de dépression. (Gouvernement du Canada, 2006, p. 4)

La problématique de la conciliation du travail et de la vie privée dans ce monde du travail en évolution et de plus en plus complexe est devenue un enjeu d'importance autant pour les employés, que pour les employeurs et l'État.

On note également que le conflit travail et vie privée fait en sorte d'augmenter les taux d'absentéisme, de roulement du personnel, et de diminuer la satisfaction au travail (Eurofound, 2012). L'incapacité de concilier travail et vie privée entraîne donc des coûts importants autant pour les individus que pour les employeurs et l'État (Chaykowski, 2006). Ceci explique aussi pourquoi cet enjeu a autant été exploré et continu de l'être par les chercheurs. De plus, les obstacles à la conciliation travail et vie privée amènent une réduction de certaines catégories de travailleurs du marché du

travail, particulièrement les femmes. Ceci a un impact négatif sur l'atteinte de l'égalité entre les sexes et prive le marché du travail d'une main-d'œuvre instruite et qualifiée.

Ce chapitre nous a permis de recenser les informations pertinentes sur les concepts de la conciliation travail et vie privée, et d'établir comment la vulnérabilité entraîne des difficultés en matière de conciliation. Nous avons également exploré brièvement le rôle de la sécurisation des parcours de vie dans la conciliation travail et vie privée. L'exploration de notre problème plus spécifique nous permet de définir, au prochain chapitre, nos questions de recherche, lesquelles seront explorées aux chapitres subséquents.

CHAPITRE 3. QUESTIONS DE RECHERCHE

3.1 Questions de recherche

Les travailleurs vulnérables sont plus susceptibles que d'autres types de travailleurs de subir un affaiblissement de leur qualité de vie puisqu'ils peuvent avoir de la difficulté à concilier travail et vie privée. Certaines décisions, comme celles de quitter le marché du travail ou de travailler à temps partiel, sont prises non par choix, mais par nécessité, au détriment de leur qualité de vie. La question de la vulnérabilité au sein de la problématique de la conciliation travail et vie privée est habituellement examinée en fonction d'une sphère particulière de la vie privée, soit celle de la famille, ce qui fait en sorte que l'examen de la vulnérabilité porte un regard plus particulier sur les femmes plutôt que sur la vulnérabilité en son ensemble. Notre question générale de recherche porte donc sur le portrait de la vulnérabilité dans le cadre de risques sociaux. Il s'agit donc de dresser un portrait de la vulnérabilité dans son ensemble, et non pas en fonction d'une caractéristique particulière. Si la vulnérabilité est abordée dans son ensemble, il est possible d'envisager des approches pour concilier travail et vie privée qui sont plus ouvertes et accessibles à tout type de travailleur vulnérable, plutôt que ciblées envers des groupes particuliers. Ceci permet donc d'envisager des approches plus inclusives et qui sont plus personnalisées aux préférences et aux besoins des travailleurs. Notre question générale est donc :

Quel est l'état des connaissances sur la vulnérabilité?

Poursuivant notre réflexion sur la vulnérabilité et en axant notre étude sur la sécurisation des parcours de vie pour permettre la conciliation travail et vie privée nous nous pencherons sur les politiques et les mesures existantes de conciliation travail et vie privée qui existent en Europe et au Canada. Les politiques et les mesures

d'aménagement du temps de travail et de développement des compétences font partie intégrante de solutions proposées pour sécuriser les transitions afin de concilier travail et vie privée. Cependant, les approches varient selon les modèles sociaux en vigueur dans chaque pays. Certains États européens, en collaboration avec les deux autres acteurs sociaux (employeurs et employés), réussissent mieux que d'autres à conjuguer sécurité et flexibilité sur le marché du travail, et donc de sécuriser les transitions. Il est envisageable que le Canada puisse trouver des sources d'inspiration en Europe pour réformer son approche en matière de sécurisation des transitions qui pourraient avoir un impact favorable envers l'intégration des travailleurs vulnérables au marché du travail tout en leur permettant de concilier besoins personnels et professionnels. Dans ce contexte, notre question spécifique est :

Où le modèle social canadien se situe-t-il par rapport aux modèles sociaux européens en matière de sécurisation des parcours de vie, particulièrement en ce qui concerne la conciliation travail et vie privée?

3.2 Pertinence

La pertinence de notre étude repose sur l'importance pour les États de compter sur l'ensemble de leur capital humain afin de demeurer globalement compétitifs. Le vieillissement de la population, la féminisation de la main d'œuvre, l'immigration, les jeunes sur le marché du travail, le contexte économique et social en évolution ont entraîné une complexification des parcours de vie. Les travailleurs doivent concilier plusieurs aspects de leur vie, autant professionnelle que privée. Ceux qui profitent de soutien de leur syndicat, de leur employeur ou de leur gouvernement sont moins vulnérables aux transitions menant vers l'exclusion que leurs pairs qui sont plus vulnérables en fonction d'une multitude de caractéristiques et de raisons. Le défi du Canada, comme pour d'autres pays, est de concilier la flexibilité et la sécurité au sein

du marché du travail pour les travailleurs afin que ceux-ci ne deviennent pas un fardeau fiscal additionnel pour l'État ou se retrouvent exclus du marché du travail. Au Canada, à l'instar d'autres pays qui s'inspirent du modèle libéral, il arrive que la flexibilisation se fasse au détriment de la sécurité sur le marché du travail.

Certains modèles sociaux qui existent en Europe proposent des approches qui pourraient être intéressantes pour le Canada. Ces approches incluent des politiques et des mesures d'aménagement du temps de travail et de développement du capital humain qui parviennent à concilier flexibilité et sécurité pour les travailleurs, incluant les plus vulnérables, de façon à permettre de concilier travail et vie privée et d'augmenter la qualité de vie.

Un examen de la situation canadienne par rapport à la situation européenne jette un regard sur la possibilité de flexibiliser le travail pour mieux répondre aux besoins de la vie privée tout en maintenant une sécurité au sein du marché de l'emploi, de façon à réduire les risques sociaux associés à la vulnérabilité. En effet, la conciliation du travail et de la vie privée implique non seulement la disponibilité des mesures par l'employeur, mais également la disponibilité de politiques sociales qui préviennent, mitigent ou aide à gérer les risques exacerbée par la vulnérabilité. Les individus vulnérables qui ont accès à ces mesures et politiques sociales peuvent alors plus librement choisir de gérer leur temps de travail et leur employabilité de façon à mieux concilier leur vie privée et professionnelle. La protection sociale offerte par l'État peut venir appuyer les options de conciliation du travail et de la vie privée offerts par les employeurs, particulièrement celles qui parviennent à conjuguer sécurité et flexibilité.

Quoiqu'il existe plusieurs politiques sociales qui peuvent soutenir les travailleurs vulnérables pour leur permettre de concilier travail et vie privée, le problème réside également dans l'accès à ces mesures au Canada. Ceux-ci ne profitent pas toujours de l'étendue des protections sociales offertes par l'État à cause du type d'emploi qu'ils

occupent, ont parfois des revenus précaires et faibles qui limitent leur capacité de profiter de différentes options qui pourraient leur permettre de mieux concilier travail et vie privée. De plus, le système de soutien social en place actuellement au Canada entraîne souvent des iniquités entre travailleurs vulnérables et non vulnérables. Par exemple, une femme occupant un emploi de qualité permanent qui peut profiter d'avantages relatifs à un congé de maternité (par exemple, d'obtenir la couverture de l'assurance emploi pendant la durée de son congé) et qui bénéficie de la protection de son poste lors de son retour sera plus à même de choisir d'avoir des enfants et pourra ensuite plus facilement faire la transition vers le marché du travail et donc de ne pas voir le revenu familial affecté. Une travailleuse plus vulnérable, occupant un emploi précaire pourrait choisir de ne pas ou de retarder d'avoir des enfants puisqu'elle n'est soit pas en mesure de prendre avantage du programme de congé de maternité de son employeur ou son emploi lui-même ne sera peut-être pas disponible après son congé. Le choix de faire une transition hors du marché du travail vers une activité domestique peut alors s'avérer beaucoup plus risqué pour la travailleuse vulnérable que pour une autre travailleuse non ou moins vulnérable puisque l'accès aux protections sociales (par exemple, l'accès aux prestations de congé de maternité) de l'État et au sein de l'employeur peut être plus limité. De plus, un bon nombre de ces mesures ne sont pas accessibles en emploi, mais seulement une fois que le travailleur vulnérable se retrouve au chômage. Les politiques sociales actuelles au Canada sont plus axées sur la mitigation et la gestion des conséquences de l'incapacité de concilier adéquatement travail et vie privée que sur les mesures préventives pour réduire les risques de précarité, de chômage et d'exclusion sociale. Un examen des pratiques européennes peut donc apporter un regard nouveau sur la façon de soutenir les travailleurs vulnérables pour leur permettre de concilier travail et vie privée.

3.3 Contribution

Notre contribution principale est d'offrir un regard sur la conciliation travail et vie privée en considérant la vulnérabilité dans son ensemble par le biais de risques sociaux, plutôt qu'en fonction des besoins d'un groupe en particulier.

La notion de vulnérabilité dans la littérature canadienne est habituellement analysée en fonction de caractéristiques démographiques particulières (p.ex. un nouvel immigrant est susceptible d'avoir des emplois de faible qualité, d'avoir un faible revenu et donc une plus grande vulnérabilité, les femmes sont plus susceptibles de sortir du marché du travail pour s'occuper de leur famille). Nous optons plutôt pour l'examen de la vulnérabilité en fonction des risques sociaux. Il n'existe plus de travailleur vulnérable « typique » comme au temps de l'industrialisation. Aujourd'hui, la réalité est beaucoup plus complexe et les relations de causes à effets entre les déterminants et les risques sociaux de la vulnérabilité sont plus difficiles à établir. Tout un chacun est exposé à des risques sociaux tout au long de leur vie, mais la portée de leur influence variera selon les moments de notre vie.

Cette approche à l'étude de la vulnérabilité s'inscrit dans une perspective plus large de la reconnaissance de la diversité. Si la diversité peut certes être abordée de façon limitée (par exemple dans le cadre de la Loi canadienne sur l'Équité en matière d'emploi qui ne reconnaît que quatre groupes [femmes, minorités visibles, personnes handicapées et Autochtones]), la réalité est beaucoup plus diversifiée. Les politiques sociales qui sont axées sur les caractéristiques ou les besoins spécifiques d'un groupe et ignorent les besoins peut-être similaires d'un autre groupe ayant des caractéristiques différentes risquent davantage d'entraîner des situations de discrimination ou de stigmatiser un groupe par rapport à un autre. L'accès restreint en fonction de certaines caractéristiques précises de la vulnérabilité risque de nuire à leur pleine efficacité puisque certains groupes non ciblés pourraient tout autant en profiter.

De même façon, comprendre la complexité de la vulnérabilité dans son ensemble permet de mieux comprendre les lacunes des politiques sociales en place actuellement.

La problématique de la conciliation du travail et de la vie privée est souvent abordée sous l'angle de la conciliation du travail et de la vie de famille. Notre contribution est donc d'élargir le débat à toutes les sphères de la vie privée. Parce que les recherches portant sur la conciliation du travail et de la vie privée sont concentrées sur l'aspect vie familiale (soin des enfants particulièrement), celles-ci sont plus axées sur le risque associé au sexe féminin. Cependant, avec le vieillissement de la population ainsi que la diversification des obligations personnelles et des parcours, il s'agit pour le travailleur de réussir à concilier tous les aspects de sa vie privée (comme le soin à apporter à des parents vieillissants, à un proche en situation d'incapacité, aux enfants, à sa formation et développement professionnels et à ses loisirs).

Notre recherche contribue donc à une compréhension plus englobante de la conciliation du travail et de la vie privée où il ne s'agit pas nécessairement de faire une analyse en fonction d'une caractéristique démographique particulièrement ou d'un besoin particulier axé sur une sphère de la vie privée.

Le prochain chapitre définit la méthodologie que nous avons adoptée afin de répondre à nos questions de recherche.

CHAPITRE 4. MÉTHODOLOGIE

4.1 Type de recherche

Notre recherche est de type qualitatif descriptif. Dans ce contexte, nous ne proposons pas d'hypothèses de recherche, mais décrivons un phénomène (la vulnérabilité au sein de la problématique de la conciliation travail et vie privée) et effectuons une recension des politiques existantes dans deux contextes (européen et canadien) pour des fins comparatives.

Notre cadre d'analyse théorique repose sur l'approche des marchés transitionnels du travail (MTT). Cette approche nous permettra de poser un regard différent sur la vulnérabilité et offre un modèle sur lequel baser une réflexion sur les façons de concilier travail et vie privée tout en conjuguant flexibilité et sécurité.

4.2 Sources documentaires

Notre recherche puise ses sources dans la littérature multidisciplinaire. Les articles recensés proviennent des domaines des relations industrielles, de la sociologie, des sciences politiques et de l'économie.

4.3 Démarche

Notre mémoire est axé sur une recension des écrits. Il ne s'agit donc pas d'une étude sur le terrain, mais bien un examen de publications scientifiques qui présentent,

recensent et analysent les politiques et les mesures de conciliation travail et vie privée existantes en Europe et au Canada. La littérature retenue est associée à l'approche des MTT, car cette littérature permet l'exploration de politiques sociales abordées sous l'angle des risques sociaux, que nous croyons appropriées pour explorer le dilemme qui existe entre flexibilité et sécurisation des trajectoires tout au long du parcours de vie. Les données recensées portent un regard particulier sur les arrangements du temps de travail ainsi que sur les politiques et les mesures relatives au développement du capital humain.

La démarche adoptée pour répondre à notre question générale de recherche portant sur la vulnérabilité, particulièrement en ce qui concerne la conciliation travail et vie privée, est d'effectuer une revue de littérature en utilisant des sources documentaires canadiennes, ainsi que des sources associées à l'approche des MTT.

La démarche adoptée pour répondre à notre question spécifique consiste à effectuer dans un premier temps une recension des politiques et mesures associées à la flexibilisation du temps de travail et à l'apprentissage tout au long de la vie en Europe et au Canada. Ces deux types de mesures sont parmi les plus fréquemment citées comme solution à la conciliation travail et vie privée, de façon générale. Celles-ci sont également d'intérêt pour concilier travail et vie privée dans un contexte de vulnérabilité étant donné que ces politiques et ces mesures peuvent venir sécuriser les parcours des travailleurs plus vulnérables. Suite à ce recensement, notre discussion sera axée sur une comparaison de la situation canadienne par rapport à l'offre de politiques sociales et de mesures offertes en Europe. Cette comparaison sera utilisée pour déterminer où le Canada se situe par rapport à l'Europe en matière de conciliation travail et vie privée, particulièrement en ce qui concerne les réalités des travailleurs vulnérables. Notre conclusion proposera des pistes de réflexion quant au rôle qui peut être joué par les trois acteurs du système des relations industrielles.

CHAPITRE 5. CADRE D'ANALYSE

Dans ce chapitre, nous définissons le cadre d'analyse qui permettra de répondre à nos questions de recherche. L'approche des marchés transitionnels du travail (MTT) nous offre une façon de comprendre la problématique de la vulnérabilité, car elle permet aux chercheurs de l'aborder en termes de facteurs de risques à la vulnérabilité, plutôt qu'en fonction de caractéristiques sociales, démographiques ou contextuelles prises indépendamment, comme c'est souvent le cas dans la littérature disponible au Canada sur la vulnérabilité. Aussi, dans ce chapitre, nous présentons l'approche des MTT comme cadre d'analyse théorique sur laquelle reposera notre analyse pour répondre à nos questions de recherche.

5.1 Définitions, objectifs et principes

L'approche des MTT a été définie par le chercheur allemand Günther Schmid en 1995. Ce chercheur allait se pencher alors sur le besoin de redéfinir le « plein emploi ». Cette notion qui paraissait autrefois claire dans un contexte de carrières linéaires l'est beaucoup moins maintenant avec la complexification des parcours de vie. Il envisageait alors une façon de modifier cette notion pour flexibiliser le temps de travail afin de permettre une meilleure intégration sociale au sein du marché du travail, une meilleure qualité de vie puisque les sphères travail et vie privée serait plus adéquatement conjuguées, et un partage de revenus domestiques entre les femmes et les hommes (Schmid, 1998).

L'objectif de départ de Gunther Schmid était de « créer un cadre compréhensif pour l'analyse du marché du travail, basé sur des fondations normatives et des recherches empiriques afin de promouvoir des efforts coordonnés de réforme du marché du

travail » (Brzinsky-Fay, 2010, p. 3) [traduction libre]. Cette approche émerge de l'échec perçu des politiques sociales de luttés contre l'exclusion sociale (Morel, 2012) et de la constatation que les individus ont désormais des parcours de carrière non standard et non linéaire et de l'étude des parcours de vie (Muffels, Wilthagen, & van den Heuvel, 2002). Plusieurs des changements historiques, économiques, technologiques, démographiques et sociaux, ainsi que juridiques qui sont survenus depuis quelques décennies ont contribué à forcer les décideurs à repenser les politiques sociales.

Les définitions des MTT portent généralement sur une réflexion quant aux transitions effectuées entre les statuts dans et hors de l'emploi. Les MTT sont :

[...] des marchés du travail qui permettent et promeuvent la mobilité tout au long des parcours de vie entre les divers statuts sur le marché du travail, par exemple entre l'emploi, les occupations, les employeurs, les différents types de contrats d'emploi (temps partiel, temps plein, le contrat de travail à durée indéterminée et le travail temporaire), le chômage et l'emploi, les congés temporaires, la formation et l'emploi, ainsi que l'emploi et la retraite partielle. (de Gier & van den Berg, 2005) [traduction libre]

L'aménagement systématique et négocié des transitions [...] permet d'aborder les statuts d'emploi dans une perspective globale et intégrée, les positions en emploi des individus étant interprétées en termes de « trajectoires » et replacées ainsi dans la dynamique d'ensemble des « transitions » se produisant en emploi, autour de l'emploi et hors emploi. (Morel, 2012, p. 3)

L'approche des MTT fournit un cadre d'analyse pour comprendre ce qui motive et guide les transitions tout au long du parcours de vie des individus appartenant à divers groupes sociaux (Schömann & Siarov, 2006). Les MTT peuvent être définis comme « des arrangements institutionnels novateurs qui sont utilisés afin d'accroître les chances d'intégration ou de réintégration sur le marché du travail et d'éviter l'exclusion sociale » (Schömann et O'Connell, 2002 dans Schömann & Siarov [2006, p. 1- 2]) [traduction libre].

Comme concept normatif, l'approche des TLM cherche à prévenir les transitions exclusionnaires, c'est-à-dire, les transitions qui mènent au chômage ou à la pauvreté, sans avenue à court ou à moyen terme de revenir à l'emploi ou à sortir de la pauvreté. Il s'agit donc d'examiner les politiques et les arrangements possibles afin que les transitions ne deviennent pas des portes d'entrée vers l'exclusion sociale (van den Heuvel, 2005). Certaines de ses transitions sont considérées être plus importantes, car elles peuvent mener à de la précarité d'emploi, à la pauvreté en emploi et vers l'exclusion (Morel, 2012). L'approche des MTT tente d'établir une stabilité entre le travail rémunéré et les autres activités sociales dites productives (Muffels et coll., 2002). L'approche des MTT propose de revoir les politiques et programmes sociaux pour stimuler l'employabilité et la flexibilité autant pour les individus en emplois qu'au chômage.

Le principe principal de l'approche des MTT est « que le plein emploi demeure l'objectif clé de notre modèle social; ceci devrait motiver d'importants changements politiques. Deuxièmement, le concept de plein emploi change pour devenir le plein emploi "durable" » (Gazier & Gautié, 2011, p. 6). L'approche des MTT propose un modèle qui permet de comprendre et de transformer les politiques publiques gouvernant le marché du travail et améliorer son fonctionnement grâce à l'augmentation de sa capacité d'intégration et d'adaptation (Gazier & Gautié, 2011). L'apport innovant de l'approche des MTT se situe dans sa proposition de tenir compte de la mobilité des personnes au sein du marché du travail, particulièrement en ce qui concerne leurs transitions entre divers statuts d'emploi, qui peuvent inclure des périodes d'activités et d'inactivités.

D'autres avancées associées aux marchés transitionnels ont trait à la caractérisation des processus structurant les événements des « trajectoires de vie ». Enfin, les marchés transitionnels s'articulent à d'autres enjeux clés contemporains : l'égalité entre les hommes et les femmes, le temps de travail ou encore la Flexicurité. (Morel, 2012, p. 3- 4.)

Il existe certes une corrélation entre l'approche de la Flexicurité, et certains auteurs n'en font pas une distinction claire. L'approche des MTT incorpore des éléments de l'approche de la Flexicurité. Cependant, l'approche des MTT se concentre davantage sur la sécurité au sein du marché du travail afin de favoriser un maximum de bons et décents emplois, se concentrant sur les transitions dans et hors de l'emploi, tandis que la Flexicurité se concentre davantage sur la flexibilité et la sécurité au sein des marchés de l'emploi (Auer & ILO, 2010).

Selon Schmid (2009), les huit principes principaux de l'approche des MTT sont :

- bon (ou décent) travail à travers de nouvelles formes de flexibilité et de sécurité,
- combinaison délibérée des quatre composantes de la Flexicurité,
- approche sur mesure qui répond aux circonstances spécifiques des États membres,
- surmonter la segmentation à travers des tremplins et à travers la gestion des transitions dans l'emploi et entre emplois,
- Flexicurité interne et externe,
- égalité des sexes au sens de la réconciliation travail, famille et vie privée,
- importance cruciale du dialogue social pour implanter la Flexicurité, ce qui veut dire – en terme MTT – de négocier la flexibilité et la sécurité, et
- distribution des coûts et des bénéfices, ce qui veut dire – dans les mots de la gestion des risques sociaux – un partage juste des risques au sein des transitions critiques tout au long du parcours de vie.

Schmid (1998) définit les « bons » MTT en fonction de facteurs tels que la qualité des transitions, l'appui face aux risques sociaux et la nature des protections sociales. Ces MTT permettent aux individus de faire face aux incidents critiques de la vie; le défi

est d'augmenter la capacité des individus de faire face à ces (nouveaux) risques sociaux.

[Ils permettent] d'accroître la liberté individuelle (ou l'autonomie), en donnant aux personnes plus de pouvoir, non seulement en termes financiers via des transferts, mais aussi en termes de participation aux décisions d'emploi qui les concernent. En échange de quoi les participants au marché du travail pourront accepter d'assumer plus de risques, plus de devoirs et d'obligations. (Gazier, 2005, p. 3)

De plus, ils facilitent le retour vers le marché du travail « régulier » en offrant des mesures incitatives qui font en sorte que les transitions soient payantes, ce qui veut non seulement dire que le travail sera bien rémunéré, mais que l'employabilité sera maintenue ou améliorée. Ils établissent aussi un équilibre entre la régulation centralisée et l'auto-organisation en déléguant des pouvoirs aux individus et agences locales afin de plus facilement appuyer les besoins individuels. Ils appuient et stimulent les réseaux locaux et les partenariats public et privé pour implanter ces solutions. La coopération entre acteurs est donc importante.

[Ceci fait appel à l'efficacité des mesures] à travers un processus de spécialisation, coordination et coopération. Celui-ci prend le plus souvent la forme d'un mélange de contributions publiques et privées dans la formulation et la mise en œuvre des politiques correspondantes, et suppose des modalités négociées de prise de décision. (Gazier, 2005, p. 3)

L'approche des MTT contribue de façon théorique et empirique à l'analyse des transitions entre les différents statuts d'emploi (leur diversité, les flux et les durées au sein des différents statuts), le temps de travail (p.ex. les combinaisons travail et vie sociale [éducation, travail domestique, loisirs et retraite]), et finalement, l'analyse des différents arrangements institutionnels et politiques et leur efficacité (p.ex. la capacité de réduire l'exclusion sociale et les risques afin d'aider les individus à participer au marché du travail) (van den Heuvel, 2005).

Les critiques de l'approche des MTT indiquent que l'approche des MTT semble « faire la promotion d'un type de travailleur mobile et l'éloge de la mobilité pour elle-même » (Gazier, 2005, p. 5). Cependant, cette crainte est basée sur une compréhension plus fordiste du marché du travail. L'approche des MTT propose de flexibiliser le travail tout en y associant la sécurité à travers des mesures de protections sociales concrètes. Les critiques soulèvent également que la majorité des transitions exprimées au sein du modèle de l'approche des MTT touchent de façon plus importante les femmes. La question formulée par les critiques est donc : « mieux organiser ou simplement faciliter les transitions, au lieu de simplement développer l'accès à l'emploi "normal" et de sécuriser celui-ci ne serait-ce pas renforcer l'inégalité de "genre"? » (Gazier, 2005, p. 6). L'approche des MTT, au contraire, selon Gazier (2005) cherche à faire ressortir ces inégalités dans les transitions de façon à trouver des solutions afin de rétablir l'équité entre les sexes.

5.2 Les transitions au sein de l'approche des MTT

Les transitions forment un élément central à l'approche des MTT. Les transitions impliquent :

[...] tout départ d'un point de référence d'un emploi à temps plein et à long terme. Le départ pour exister au sein de l'emploi, par exemple des périodes courtes ou longues d'emplois à temps partiel, ou peut inclure diverses périodes d'activités ou d'inactivités, telles que le chômage ou les congés parentaux ou de formation. (Gazier & Gautié, 2011, p. 2) [traduction libre]

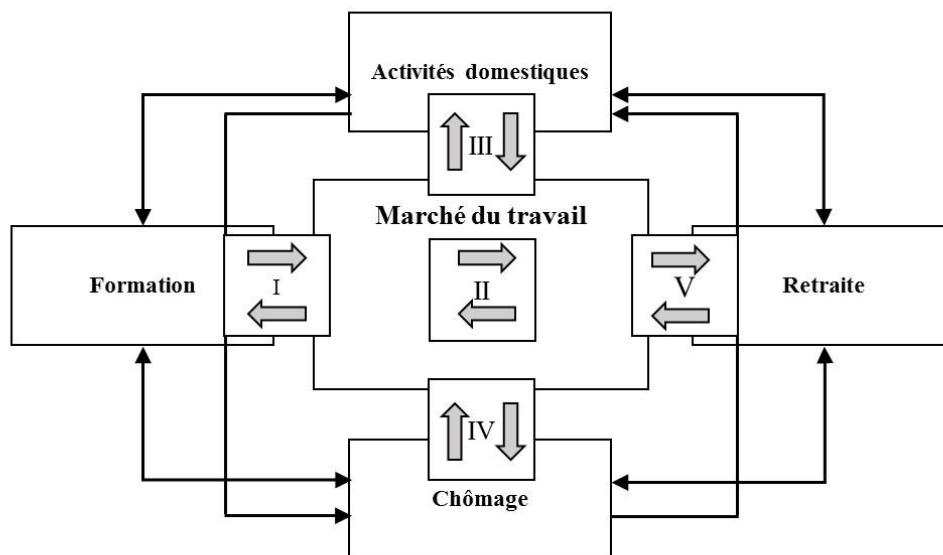
Les transitions peuvent également être conçues comme :

[...] toute séquence dans une carrière qui mène à un changement d'une position moyenne stable à une autre. [...] ce pourrait être donc même conçu comme toutes séquences d'une carrière personnelle et occupationnelle [...]. (Gazier & Gautié, 2011, p. 2) [traduction libre]

L'importance accordée aux transitions s'explique par une reconceptualisation de la vie d'une personne. Si à l'ère du fordisme, la carrière était typiquement assez linéaire (c.-à-d. formation, travail, retraite), l'avènement du post-fordisme a entraîné avec lui une complexité accrue et nombre de facteurs viennent maintenant influencer la carrière d'un individu. Les transitions au sein de l'approche des MTT ne sont donc plus vécues de façon prévisible et linéaire. Les individus auront, volontairement ou involontairement, à vivre de multiples transitions dans et hors de l'emploi tout au long de leur parcours de vie. Au sein de l'approche de MTT, la conception de la carrière est désormais plus dynamique et individualisée (Gazier & Gautié, 2011).

L'approche des MTT est modélisée de la façon suivante :

Figure 1 : Représentation de l'approche des MTT³



Les transitions identifiées par Schmid (1998) sont les suivantes : (I) les transitions de

³ Schmid (1998)

l'école à l'emploi ou entre l'éducation et l'emploi tout au long du parcours de vie, et vice-versa (II) les transitions entre différents types d'emplois et de statuts d'emplois (p.ex. entre travail à temps plein et à temps partiel, entre emploi dépendant et autonome, et entre emploi formel et informel) (III) les transitions entre les activités domestiques non rémunérées et le marché du travail (IV) les transitions entre l'emploi et le chômage, et (V) les transitions entre l'emploi et la retraite.

[Les transitions] peuvent être laissées à chaque individu ou organisées de façon forcée ou habileté à travers des décisions ou des arrangements collectifs. Les transitions peuvent assurer de la progression de carrière vers de meilleurs emplois (en ce qui concerne la rémunération, les garanties, les conditions de travail, les promotions) ou mener à de la régression, par exemple, les emplois sans débouchés, précaires et peu rémunérés et à court terme, menant éventuellement à l'exclusion du marché du travail. (Gazier & Gautié, 2011, p. 2) [traduction libre]

Muffels et coll. (2002) regroupent les transitions en trois types : les transitions intégratives, les transitions de maintenance et les transitions exclusionnaires. Les transitions intégratives sont celles qui permettent l'intégration de personnes au chômage vers l'emploi rémunéré. Les transitions de maintenance concernent les personnes qui participent au marché de l'emploi et qui parviennent à maintenir une continuité d'emploi et leur employabilité. Les transitions exclusionnaires concernent les interruptions d'emploi et qui ne permettent pas un retour vers l'emploi.

Si l'objectif de l'approche des MTT est de proposer des pistes de solutions pour maintenir le plein emploi, il demeure que les individus naviguant les transitions peuvent vivre des situations où un retour à l'emploi suite à une transition hors de l'emploi est long et difficile. Les individus, en fonction de leurs caractéristiques sociales peuvent faire face à des transitions exclusionnaires qui auront pour effet d'empêcher à moyen ou à long terme leur retour sur le marché du travail ou de les piéger dans des emplois peu qualifiés, peu rémunérés ou dans des relations d'emploi non standards et précaires (Schmid, 2009). Ces individus sont donc plus vulnérables.

L'approche des MTT reconnaît les défis que vivent ces personnes et centre son analyse sur des principes de justices. Ces principes sont :

- La justice comme équité : l'approche des MTT met l'emphase sur le principe selon lequel les inégalités de sont justifiées que si elles améliorent le lot de ceux qui sont désavantagés. (John Rawls).
- La justice comme solidarité : (Ronald Dworkin) qui complète celle de Rawls en comblant les lacunes de sa théorie. La stratégie de maximisation du bien-être des plus désavantagés est éthiquement insensible. Les personnes sont et doivent se soucier des responsabilités qu'ils ont envers leurs choix. Les droits et les obligations doivent être balancés. Ceci demande une solidarité ex ante au sens de périodiquement redistribuer les ressources tout au long du parcours de vie à la faveur d'opportunité égale puisque les forces du marché distordent régulièrement la justice distributive.
- La justice comme agence (Amartya Sen), l'approche des MTT assume une grande différence entre la capacité individuelle d'utiliser les ressources afin d'avoir un parcours de vie personnel satisfaisant. Les politiques du marché du travail doivent donc se concentrer sur les capacités, ce qui inclus non seulement l'allocation individualisée des ressources, mais également des infrastructures économiques, sociales et politiques qui apportent le soutien nécessaire.
- La justice comme inclusion : L'approche des MTT suppose une augmentation de l'interdépendance entre les individus, les acteurs régionaux et nationaux. (Schmid, 2009, p. 7- 8) [traduction libre]

5.3 Définitions du concept de risque social

La prévention de l'exclusion sociale, comme le chômage prolongé, est au cœur des préoccupations de l'approche des MTT (van den Heuvel, 2005). L'approche des MTT préconise des transitions fluides entre le travail et les autres sphères de la vie. Afin que ceci soit possible, des politiques et des institutions favorisant la sécurité et la flexibilité peuvent offrir un soutien pour éviter que ces transitions mènent vers l'exclusion et la pauvreté (Debacker, 2005). Ceci inclut d'offrir un soutien pour faire

face aux risques sociaux. Les concepts de « risque » et de « risque social » sont définis des façons suivantes :

Un « risque » est généralement défini comme un évènement qui dévie substantiellement en dessous ou au-dessus de ce qui est attendu d'être un résultat normal moyen (ce qui pourrait être également normatif). Un risque devient « social » s'il est considéré non seulement en termes de l'individu, mais en termes de collectivité, particulièrement celle de la famille, de l'entreprise ou de l'État. (Schmid & Schömann, 2004, p. 2) [traduction libre]

[...] une situation socialement construite qui a un impact négatif probable sur la qualité de vie d'un individu ou d'un groupe d'individus. Le risque social se distingue du risque individuel par la faible capacité ou l'incapacité d'un individu d'éviter la situation risquée. (Kruger & Duch, 2012, p. 39) [traduction libre]

Les risques sociaux émergent des nouvelles réalités sociales et démographiques, juridiques, technologiques, historiques dont nous avons discuté au premier chapitre. Les risques sociaux sont « des situations où les individus vivent des pertes de bien-être qui résultent des transformations socio-économiques qui ont eu lieu depuis les dernières décennies » (Bonoli, 2007, p. 498) [traduction libre]. Bonoli (2007) identifie les transformations les plus majeures comme étant : la désindustrialisation et la tertiarisation de l'emploi, l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, l'augmentation de l'instabilité de la structure familiale et la déstandardisation de l'emploi. Jenson (2004) cite également l'augmentation des inégalités de revenus. Ces transformations ont à la fois contribué et ont été causées par une diversification des parcours de vie, où l'approche omnivalente de l'État providence n'est plus aussi efficace. Au sein de l'approche des MTT, ces changements et ces nouvelles réalités auxquels les travailleurs doivent faire face sont qualifiés de risques sociaux.

Au sein de la littérature sur les risques sociaux, certains auteurs apporteront une distinction entre les risques sociaux « traditionnels » et les « nouveaux » risques sociaux. Cette distinction provient du besoin de distinguer entre les risques qui étaient

présents lors de la période du fordisme, où les parcours de vie étaient standardisés, assez linéaire et où les caractéristiques sociales et démographiques des travailleurs étaient plutôt homogènes (par exemple, le modèle du *breadwinner* masculin). Ces changements sociaux ont provoqué des changements importants au niveau des risques sociaux. « L'individualisation du parcours de vie a érodé la carrière traditionnellement stable ainsi que la progression typique éducation, travail (promotion et ancienneté) et retraite » (Schömann & Siarov, 2006, p. 1) [traduction libre].

Les risques sociaux « traditionnels » incluent le vieillissement de la population, les inégalités entre classes sociales, l'austérité économique, et la rigidité des systèmes sociaux (Taylor-Gooby, 2004). Cependant, avec le post-fordisme et la complexification des parcours de vie et la désormais hétérogénéité des travailleurs sur le marché du travail, des risques sociaux supplémentaires, ou nouveau se sont ajoutés. Par exemple, dans le contexte des risques sociaux « traditionnels », les femmes ne faisaient pas vraiment partie de l'analyse puisqu'il était entendu que l'homme subvenait aux besoins de sa famille. Cependant, les femmes prennent une grande place au sein de l'analyse des « nouveaux » risques sociaux. Dans le contexte de notre recherche, ce sont ces nouveaux risques sociaux qui nous interpellent. Ce sont ceux-ci qui expliquent en quoi les transitions de l'approche des MTT sont complexes.

On parle de « nouveaux risques sociaux » pour définir les risques sociaux de la période du post-fordisme. Plusieurs facteurs de risques sociaux existaient déjà sous le fordisme (comme l'âge, l'état de santé). Cependant, certains risques ont émergé sous le post-fordisme ou ont été exacerbés par les importants changements sociaux, économiques, technologiques, juridiques et démographiques de l'avènement de la post-industrialisation. Bonoli (2007) définit les nouveaux risques sociaux comme :

[...] des situations dans lesquelles les individus vivent un affaiblissement de leur qualité de vie et qui surviennent suite à des transformations socio-

économiques et ont eu lieu dans les trois ou quatre dernières décennies et qui sont généralement incluses sous l'entête de la post-industrialisation. Les plus importants de ceux-ci sont la désindustrialisation et la tertiarisation de l'emploi, l'entrée massive des femmes dans le marché du travail, l'augmentation de l'instabilité des structures familiales et la déstandardisation de l'emploi. (Bonoli, 2007, p. 498) [traduction libre]

5.4 Typologie des risques sociaux

Plusieurs auteurs ont défini des typologies des risques sociaux. Dans un contexte d'approche des MTT, les risques sociaux sont ceux qui expliqueront les comportements des travailleurs au sein de marché du travail et au cœur des transitions qu'ils vivront. L'analyse des risques sociaux présume que les individus sont à la base réticents à prendre des risques (Esping-Andersen, 2000). Ces risques sociaux font en sorte d'exacerber les difficultés que peuvent vivre les travailleurs sur le marché du travail et influenceront leur capacité de prendre des risques, c'est-à-dire de profiter ou non d'occasions pour améliorer leur qualité de vie sur le marché du travail.

Les risques sociaux nous intéressent particulièrement dans le cadre de notre recherche, car ceux-ci ont un impact sur la capacité des travailleurs, particulièrement ceux qui sont plus vulnérables, de prendre des décisions quant aux opportunités et aux transitions. Ces décisions peuvent inclure entre autres celles d'opter pour différentes façons de concilier avantageusement le temps de travail et la vie privée. Les risques sociaux auront pour effet de réduire la liberté de choix des travailleurs, particulièrement les plus vulnérables, à moins de pouvoir compter sur un soutien de l'État ou de l'employeur.

Les risques sociaux sont bien documentés dans la littérature sur le marché du travail. Plusieurs chercheurs proposent de les regrouper selon diverses catégories. Certains chercheurs citeront les risques sociaux suivants : la conciliation travail et famille, la

monoparentalité, avoir un membre de la famille affaibli, avoir de faibles ou obsolètes compétences, et une protection sociale insuffisante (Kruger et coll., 2012).

Tel qu'indiqué dans notre discussion sur les risques sociaux dans le cadre de la problématique, nous estimons que la typologie des risques sociaux élaborée par (Kruger et coll., 2012) et basée sur les travaux d'Esping-Andersen (2000) englobe de façon complète les différents risques et nous permettra d'en discuter de façon plus complète. Cette façon de regrouper les risques sociaux s'inscrit également bien dans le cadre de l'étude de la vulnérabilité qui se veut une reconnaissance de l'étendue et de la diversité des caractéristiques des personnes vulnérables. Aborder la vulnérabilité en fonction de risques sociaux se veut une façon de rendre justice à toute la complexité de la problématique et est moins susceptible d'étiqueter certaines personnes en fonction de certaines caractéristiques définies. Il ne s'agit donc plus d'affirmer que le fait d'être une femme rend vulnérable, mais bien de constater que d'être une femme expose un individu à un risque plus ou moins élevé en fonction de ces autres facteurs de risques.

Esping-Andersen (2000) regroupe les risques sous quatre catégories : les risques universels, de groupe, de parcours de vie et intergénérationnels. Les risques universels sont ceux auxquels tous les individus doivent faire face, peu importe leurs circonstances, tels que la mort ou l'augmentation de l'incapacité avec l'âge.

Les risques de groupe (aussi nommé risques de classe sociale) sont soit regroupés ou plus fréquents selon les caractéristiques particulières d'un groupe. Il s'agit des risques associés au niveau de rémunération (par exemple, est-ce que les deux parents travaillent, le revenu familial), à la scolarité (par exemple, le niveau atteint, l'accessibilité à la formation continue), et à la profession (par exemple, risques occupationnels, régime de travail).

Les risques reliés au parcours de vie sont associés aux moments particuliers du parcours de vie. Ceux-ci sont typiques de certaines étapes de la vie et des décisions qui y sont associées comme la décision de devenir parent ou de retourner aux études. La situation familiale (statut, taille de la famille), le soin à des personnes à charge (par exemple, le niveau de soin requis). Ces risques sont également fortement associés aux transitions au sein des marchés du travail. Les transitions entre statuts d'emploi, le retour aux études, les transitions entre activités domestiques et de travail, et entre la retraite et l'emploi sont également associés aux risques reliés au parcours de vie.

Les risques intergénérationnels sont ceux qui sont transmis entre les générations, comme les maladies génétiques ou le niveau scolarité atteint qui est fortement influencé par celui atteint par les parents.

Kruger et coll. (2012) proposent la typologie des risques sociaux suivante, basée sur les travaux d'Esping-Andersen (2000) :

Tableau 2 : Typologie des risques sociaux⁴

Général
<u>Risques universels</u> : « tous y font face de façon similaire, les plus banals étant la mort ou une augmentation de l'invalidité avec l'âge » (Esping-Andersen, 2000, p. 3)
Dimension sociale
<u>Risques associés à la classe sociale</u> qui sont ceux associés au niveau de rémunération, d'éducation et la profession
<u>Risques associés au sexe</u> qui sont typiques de certains groupes (femmes/hommes) ou en fonction de l'orientation ou de l'identité sexuelle
<u>Risques associés à l'origine ethnique</u> qui sont typiques de groupes ethniques au sein d'une société ou à l'immigration

⁴ Adapté de Kruger et coll. (2012, p. 19)

<u>Risques associés à la religion</u> qui sont regroupés en fonction de groupes sociaux qui ont des croyances communes
<u>Risques associés à l'âge</u> qui réfère à des groupes d'âge, comme les personnes âgées ou les jeunes qui sont plus susceptibles d'avoir des difficultés à intégrer le marché du travail ou qui occupent des emplois précaires
Dimension temporaire
<u>Risques reliés au parcours de vie</u> qui sont typiques de certaines étapes de la vie et des décisions qui y sont associées comme la décision de devenir parent ou de retourner aux études
<u>Risques intergénérationnels</u> qui sont transmis des parents aux enfants, comme les maladies génétiques ou le niveau d'éducation puisque le niveau d'éducation atteint est fortement influencé par le niveau d'éducation atteint par les parents.

La typologie proposée par Kruger et coll. (2012) est intéressante dans le cadre de notre recherche, car la notion de risques reliés au parcours de vie faisant référence aux trajectoires s'inscrit dans une approche des MTT. D'ailleurs, l'examen des transitions au cœur du parcours de vie est important au niveau de l'étude des risques sociaux de l'approche des MTT. Elle reconnaît aussi les risques associés aux transitions elles-mêmes, soit :

Le risque d'avoir une faible capacité à générer des revenus à cause d'un manque d'éducation, de compétences et une érosion de son capital humain tout au long du parcours de vie; le risque de volatilité des revenus causée par une fluctuation de la demande et les transitions entre emplois, ou le risque de pauvreté en emploi à cause de faibles revenus; le risque associé à la faible capacité à générer des revenus à cause d'obligations sociales, telles que le soin aux enfants ou aux personnes âgées; le risque de perte de revenu causée par le chômage involontaire; le risque de réduction ou de disparition de la capacité de générer un revenu à cause de handicap, de maladie chronique ou de vieillesse. (Schmid, 2009, p. 11)
[traduction libre]

La contribution de Kruger et coll. (2012) dans sa typologie des risques sociaux est de décortiquer les risques sociaux en y incluant des risques démographiques et sociaux :

- Risques associés au sexe sont ceux qui sont typiques de certains groupes (femmes/hommes) ou en fonction de l'orientation ou de l'identité sexuelle (par exemple, les femmes ont souvent des niveaux de rémunération moins élevés que les hommes pour un type de travail comparable, ou les femmes monoparentales sont plus sujettes à vivre des situations de pauvreté que les hommes monoparentaux).
- Risques associés à l'origine ethnique sont ceux qui sont typiques de groupes ethniques au sein d'une société ou à l'immigration (par exemple, un immigrant nouvellement arrivé peut avoir de la difficulté à trouver un emploi qui correspond à ses qualifications ou peut souffrir de discrimination lors de l'obtention d'un emploi ou en emploi).
- Risques associés à la religion qui sont regroupés en fonction de groupes sociaux qui ont des croyances communes.
- Risques associés à l'âge qui réfère à des groupes d'âge, comme les personnes âgées ou les jeunes qui sont plus susceptibles d'avoir des difficultés à intégrer le marché du travail ou qui occupent des emplois précaires.

Taylor-Gooby (2004) présente en plus les risques sociaux associés au marché du travail, qui sont fortement associés aux transitions détaillées au sein de l'approche des MTT. Taylor-Gooby définit les nouveaux risques sociaux en se référant aux :

[...] phénomènes du vieillissement de la société, à l'augmentation de la contribution des femmes sur le marché du travail et à l'augmentation des incertitudes liées aux marchés du travail, qui distinguent les sociétés industrielles des sociétés post-industrielles. (Kruger et coll., 2012, p. 17)
[traduction libre]

Nommément, il présente les problèmes d'insertion dans le marché du travail, les difficultés à conserver un emploi stable, sécuritaire raisonnablement bien rémunéré et qui offre des avantages sociaux intéressants et les défis associés à l'accès à de la

formation adéquate pour favoriser un marché du travail plus flexible. Schmid et Schömann (2004) citent également les risques liés à l'emploi occasionnel, les risques associés à l'introduction de nouvelles technologies requérant de nouvelles compétences et les risques liés à la réduction de l'employabilité.

La littérature sur les risques sociaux est majoritairement européenne. Cependant, ce concept a été abordé en contexte canadien. La vaste majorité des risques sociaux sont similaires. Cependant, selon que l'on contextualise ces risques au Canada ou en Europe, les risques auront une influence plus ou moins grande. En contexte canadien, Jenson (2004) aborde, en plus des autres risques sociaux présentés, par exemple, les risques associés à la faible qualité de l'emploi, au vieillissement de la population, aux changements à la structure familiale, les risques qui sont associés à l'origine autochtone et à l'immigration et aux minorités visibles en contexte canadien. En ce qui concerne les Autochtones, ceux-ci sont fortement sujets à être sans emploi ou à occuper des emplois de faible qualité. De plus, certains vivent dans des milieux pauvres et inadéquats. Leurs conditions de vie ont également un impact sur leur santé. Les Autochtones vivent donc une multitude de problématiques susceptibles d'aggraver leur sensibilité aux risques sociaux. Selon la classification proposée par Kruger et coll. (2002), ces risques seraient toutefois associés aux risques associés à l'origine ethnique et religieuse. Cependant, lorsque vient le temps de réfléchir aux politiques sociales en contexte canadien, il nous paraît important de considérer ces risques dans un contexte canadien afin de trouver des solutions taillées sur mesure.

5.5 Risques associés à chacune des transitions

L'approche des MTT se concentre sur certains types précis de transitions qui peuvent avoir lieu tout au long du parcours de vie : les transitions entre l'éducation et l'emploi, d'un emploi à un autre, du chômage à l'emploi, des activités domestiques

non rémunérées à l'emploi rémunéré et de l'emploi à la retraite. Au sein de chacune de ces transitions existent des risques particuliers associés surtout au niveau de salaire. De façon générale, Schmid (2007) énumère les risques associés à chaque transition de façon suivante :

- Le risque de développer un faible ou d'éroder le capital humain tout au long du parcours de vie,
- Le risque de volatilité du revenu lié à une demande fluctuante ou causée par des transitions entre divers statuts d'emplois,
- Le risque de voir sa capacité d'obtenir du revenu à cause d'obligations sociales,
- Le risque d'insécurité du revenu causé par le chômage,
- Le risque d'avoir un niveau de revenu affaibli ou éliminé causé par l'incapacité, la maladie chronique ou la vieillesse,
- L'augmentation du risque d'exclusion sociale associée aux échecs de l'éducation et de la formation,
- L'augmentation de la précarité à cause des emplois temporaires et des carrières comprimées, et
- L'augmentation des risques de chômage à long terme ou d'inactivité forcée à cause de l'érosion des marchés internes du travail.

Schmid et Schömann (2004) présentent ces risques sociaux en les insérant dans le modèle de l'approche des MTT qui permet de constater le lien direct avec les transitions. Leur réflexion porte particulièrement sur les risques associés au revenu.

Le risque associé aux transitions entre la formation et le marché du travail porte particulièrement à savoir si la personne aura une employabilité accrue suite à la formation ou non. Il existe un risque que la formation (soit la scolarité initiale ou la formation continue) n'ait pas contribué suffisamment pour permettre à une personne

d'obtenir un emploi mieux rémunéré ou à ses compétences. Il s'agit donc du risque d'obtenir, de maintenir ou d'améliorer sa capacité de revenu.

Le risque associé aux transitions entre les statuts d'emplois sur le marché du travail est associé à la sécurité du revenu. Alors que l'individu navigue les transitions au sein du marché du travail, il est à risque que son revenu soit affecté, soit parce qu'il occupe des emplois précaires ou de faibles qualités ou qu'il change de type d'emploi (par exemple de changer du statut de travailleur employé à travailleur autonome). Le risque associé à ces transitions est qu'il perde sa sécurité de revenu et donc subisse un affaiblissement de sa qualité de vie même si celui-ci ne quitte jamais le marché de l'emploi comme tel.

Le risque associé aux transitions entre le marché du travail et les activités domestiques est de ne plus avoir accès à une source de revenus ou de ne pas avoir accès à un revenu du soutien, ce qui pourrait décourager les personnes à fonder une famille ou nuire aux personnes qui doivent se retirer du marché du travail pour s'occuper de proches.

Le risque associé aux transitions entre le marché du travail et l'incapacité ou la retraite. Pour ces personnes, puisqu'elles ne peuvent réintégrer le marché du travail à cause d'une maladie ou de l'âge, et donc ne peuvent plus compter sur leur capacité d'occuper un emploi leur assurant un revenu, le maintien du revenu prend une place importante. Ceci implique de s'assurer qu'une personne aura un revenu minimal pour assurer un maintien d'une qualité de vie acceptable alors qu'elle effectue des transitions entre l'emploi et les situations de chômage.

L'approche des MTT offre donc un cadre intéressant pour répondre à nos questions de recherche puisque que celui se prête à l'exploration de la vulnérabilité sous l'angle des risques sociaux et des risques entraînés par les trajectoires empruntées par les travailleurs vulnérables pour concilier travail et vie privée. Au prochain chapitre,

nous proposons de faire l'état des connaissances sur la vulnérabilité (réponse à la question générale de recherche) et de plonger dans le problème spécifique de la conciliation travail et vie privée. Nous positionnons notre revue de l'état des connaissances dans notre cadre d'analyse en explorant particulièrement la littérature qui porte sur la question de la gestion des risques sociaux et de la liberté de choix.

CHAPITRE 6. ÉTAT DES CONNAISSANCES

Dans ce chapitre, nous explorons le concept de la vulnérabilité en examinant particulièrement les données qui portent sur la situation canadienne. Nous explorons également la conciliation travail et vie privée en fonction de la problématique générale de la vulnérabilité. Nous portons une attention particulière aux concepts de risque social, de liberté de choix et de droits sociaux, qui sont au cœur de notre cadre d'analyse afin de guider notre revue de la littérature sur ces sujets.

6.1 La vulnérabilité : un état des lieux au Canada

Notre question principale de recherche porte sur la question de la vulnérabilité dans un contexte canadien. Plusieurs études ont été réalisées sur différents groupes de personnes dites vulnérables (par exemple, les femmes, les jeunes ou les immigrants). Cependant, peu d'études ont été réalisées dans un contexte canadien portant sur la vulnérabilité dans son ensemble, c'est-à-dire prenant en considération qu'une personne dite vulnérable ne l'est pas seulement en fonction d'un attribut particulier, mais en fonction d'un ensemble de considérations (comme l'ensemble de ces caractéristiques sociales et démographiques et du contexte dans lequel celle-ci vit). La diversité du concept de la vulnérabilité est au cœur de notre analyse, car cette perspective se traduit bien dans une approche des MTT et particulièrement celle de la gestion des risques. Nous nous intéressons plus aux facteurs de risques qui influencent les décisions d'une personne tout au long de son parcours de vie que sur une caractéristique particulière de cette personne. C'est parce qu'il existe une diversité très large au sein des travailleurs vulnérables qu'il existe un défi pour l'État dans la formulation de politiques sociales qui pourront appuyer ces travailleurs.

Dans cette section, nous proposerons une définition de la diversité. Il peut sembler surprenant de choisir de présenter le concept de la diversité. Cependant, nous reconnaissons la mosaïque que représente un travailleur vulnérable. Celui-ci ne peut être facilement défini en fonction d'une caractéristique particulière. Aussi, la diversité ajoute donc un élément de complexité à l'étude de la vulnérabilité. Nous nous attarderons au concept de la vulnérabilité. Nous examinerons ensuite les risques sociaux influençant la vulnérabilité en reprenant la typologie des risques sociaux proposée par Kruger et coll. (2012) et basée sur les travaux d'Esping-Andersen (2000). Nous présenterons les déterminants de la vulnérabilité qui ont été identifiés dans la littérature sur l'approche des MTT. L'examen de ces risques sociaux et des déterminants de la vulnérabilité sera contextualisé en terrain canadien afin de présenter un état des lieux de la vulnérabilité. Enfin, nous aborderons la question de la gestion des risques sociaux pour par la suite présenter des exemples de politiques sociales qui permettent dans une certaine mesure de gérer les risques associés aux transitions identifiées par Schmid et Schömann (2004).

6.1.1 *Le concept de la diversité*

Dans le cadre de notre recherche, l'étude de la question de la vulnérabilité renvoie au concept de la diversité. L'approche des MTT et plus particulièrement la gestion des risques sociaux cherche à permettre à un individu de naviguer les trajectoires de son parcours de vie en effectuant des transitions qui sont susceptibles d'améliorer sa qualité de vie et lui éviter l'exclusion sociale. Cet individu est formé d'un nombre de caractéristiques sociales et démographiques et influencé par un nombre de contextes que l'approche des MTT considère être des risques sociaux. Le concept des risques sociaux fait en sorte que de détailler la vulnérabilité d'un individu en fonction d'une seule caractéristique semble limitatif et peu représentatif de la réelle mosaïque de caractéristiques qui composent une personne. Le concept de la diversité fait donc appel à la reconnaissance de cette mosaïque de caractéristiques dont chacun est

composé. Comme indiqué dans notre problématique, comprendre la vulnérabilité en terme de diversité permet aussi d'aborder la vulnérabilité sans stigmatiser un groupe selon une caractéristique particulière, ce qui pourrait avoir pour effet de générer de la discrimination. Il s'agit aussi de reconnaître que des protections sociales qui sont ciblées vers un groupe particulier pourraient tout autant venir en aide à d'autres groupes qui partagent non pas les mêmes caractéristiques, mais certes les mêmes besoins.

Dans la littérature, le concept de diversité est abordé de deux façons, soit selon la perspective restreinte ou la perspective élargie. La perspective restreinte renvoie aux débuts des concepts législatifs d'équité tandis que la perspective élargie, plus récente, inclut « un ensemble de critères incluant l'âge, les handicaps, l'origine nationale, la religion, l'orientation sexuelle, les valeurs, la culture ethnique, l'éducation, le style de vie, les croyances, l'apparence physique, la classe sociale et le statut économique » (Morrison, Lumby, & Sood, 2006, p. 279) [traduction libre]. Nous proposons de considérer la notion de diversité selon la perspective élargie qui est plus appropriée dans le contexte de l'approche des MTT. Dans cette perspective, certains auteurs définissent la diversité comme un « ensemble de différences individuelles, de groupe et culturelle que les personnes apportent à une organisation » (Konrad, 2006, p. 164) [traduction libre]. À cette définition, dans un contexte d'approche des MTT, nous proposons de définir la diversité comme étant un ensemble d'attributs et de caractéristiques physiques ou psychologiques influencées par les contextes, par exemple historique, politiques, sociaux, juridiques et technologiques, et qui confèrent à un individu ou à un groupe d'individus des comportements, des croyances ou des idéologies particulières.

6.1.2 *Le concept de la vulnérabilité*

La vulnérabilité est un concept multidimensionnel et complexe. La vulnérabilité d'un individu peut être, dans la sphère sociale, une conséquence de la discrimination, dans la sphère, une marginalisation par rapport au processus démocratique et relié à la sphère économique, qui concerne les faibles salaires, la précarité et l'emploi non standard (Chaykowski & Slotsve, 2007). Les définitions de la vulnérabilité qui nous concernent particulièrement touchent la vulnérabilité économique. C'est celle-ci qui est le plus fortement associée au marché du travail. La vulnérabilité économique reflète également les risques associés aux transitions entre statuts sur le marché du travail. Les définitions de vulnérabilité que nous avons donc recensées sont concentrées dans celles portant sur la pauvreté et pointent vers quatre définitions de la vulnérabilité :

- La vulnérabilité est le risque *ex ante* qu'une famille tombera, si non pauvre, sous la ligne de la pauvreté, ou si présentement pauvre, demeurera pauvre ou tombera plus en profondeur dans la pauvreté. Donc, la vulnérabilité est synonyme d'une forte probabilité de devenir pauvre ou plus pauvre.
- La vulnérabilité est la capacité de la famille d'adoucir sa consommation lorsqu'elle doit faire face la de la volatilité dans ses revenus tout en préservant un certain nombre de biens.
- La vulnérabilité est la perte de l'utilité à cause de risques et est donc la différence entre la consommation attendue de la famille et la consommation réelle.
- La quatrième définition de la vulnérabilité a été définie par la Banque Mondiale porte sur la protection aux groupes pauvres ou vulnérables avec des outils de gestion des risques à travers le parcours de vie. (Holzmann, Sherburne-Benz, & Tesliuc, 2003)

La Commission du droit de l'Ontario définit le travailleur vulnérable non pas en fonction des travailleurs eux-mêmes (c'est-à-dire de leurs caractéristiques), mais en fonction de la situation dans laquelle ils se retrouvent.

On dit que le secteur dans lequel les travailleurs sont employés, la taille de l'entreprise où ils travaillent, la nature non conventionnelle de leur contrat d'emploi et leurs caractéristiques démographiques sont des balises qui permettent de les qualifier de « vulnérables ». [...] les travailleurs vulnérables sont ceux dont le travail peut être qualifié de « précaire » et dont la vulnérabilité est soulignée par leur « situation sociale » (c'est-à-dire leur origine ethnique, leur sexe, leurs compétences et leur statut d'immigré). (Commission du droit de l'Ontario, 2012, p. 12)

La situation sociale inclut également leur santé, leurs obligations familiales et personnelles. D'autres auteurs canadiens « parlent davantage de travailleurs vulnérables, qu'ils associent étroitement aux mutations du marché du travail, aux transformations du système de la protection sociale, à l'explosion des emplois atypiques et à la faible rémunération » (Ulysse, 2009, p. 85).

La vulnérabilité peut être également définie en fonction de la façon dont elle se manifeste :

La vulnérabilité d'un individu peut surgir, par exemple, dans la sphère sociale, comme une conséquence de la discrimination, dans le contexte politique, où un individu peut être marginalisé du processus démocratique, ou dans la sphère économique, où un individu peut vivre une combinaison de faible salaire, de précarité et d'emploi non standard. La vulnérabilité qui se produit dans ces sphères peut se matérialiser en combinaison et être interreliée. (Chaykowski & Slotsve, 2007, p. 76)
[traduction libre]

Le portrait type du travailleur vulnérable n'existe pas. Le fait de posséder une caractéristique particulière ne rend pas nécessairement un travailleur vulnérable. Par exemple, un travailleur qui est indépendant et vit de contrats de travail à durée déterminée, mais qui bénéficie de contrats bien rémunérés et successifs ne se retrouvera pas en situation de vulnérabilité, tandis qu'un autre travailleur qui doit

accepter des contrats de travail à durée déterminée peut se retrouver dans une situation plus vulnérable (Commission du droit de l'Ontario, 2012). La vulnérabilité chez le travailleur est définie donc en fonction de caractéristiques ou de contexte qui sont susceptibles de rendre un travailleur vulnérable. Cette constatation est importante afin d'éviter de porter un jugement sur la situation d'une personne basée seulement sur une ou l'autre de ses caractéristiques. Il va s'en dire donc que n'importe quel travailleur puisse être à un moment donné ou à un autre considéré vulnérable. Cependant, certaines caractéristiques peuvent augmenter le risque de vulnérabilité sur le marché du travail.

La littérature canadienne sur la vulnérabilité aborde ces caractéristiques en les regroupant de diverses façons ou en les abordant indépendamment. Par exemple, la Commission du droit de l'Ontario identifie les personnes vulnérables en fonctions de caractéristiques sociales spécifiques, c'est-à-dire être une femme, être chef de famille monoparentale, les groupes racialisés, les nouveaux immigrants, les travailleurs étrangers temporaires, les Autochtones, les personnes handicapées, les adultes âgés et les jeunes (Commission du droit de l'Ontario, 2012). Chaykowski et Slotsve (2007), Chaykowsi (2005) et Saunders (2003) concentrent leur analyse de la vulnérabilité sur le marché du travail en se concentrant sur les caractéristiques de l'emploi, où les caractéristiques démographiques viennent expliquer le type de travailleur qui y est plus apparenté. Certains auteurs canadiens comme Jenson (2004) et D'Amours (2009) abordent la problématique de la vulnérabilité selon un angle de gestion des risques sociaux. D'autres encore comme Groulx (2011) et Fortin et coll. (2012) abordent la vulnérabilité en fonction des dimensions de la vulnérabilité, comme l'inégalité, la précarité et l'exclusion sociale.

Devant la complexité de définir et de décrire la vulnérabilité, l'approche des MTT et particulièrement sa conception de la vulnérabilité en fonction de risques sociaux présentent une avenue intéressante dans le cadre de notre recherche. La typologie de

Kruger et coll. (2012) décrite précédemment nous permet d'aborder les facteurs sociaux et démographiques qui peuvent influencer le degré de vulnérabilité. Les caractéristiques de l'emploi sont également des risques qui peuvent également influencer le degré de vulnérabilité. Les conséquences de la vulnérabilité recensées dans la littérature incluent les inégalités, la précarité, la diminution de la qualité de vie, et l'exclusion sociale. Ces conséquences peuvent devenir à leur tour des facteurs explicatifs de la vulnérabilité. Certains auteurs comme Chaykowski & Slotsve (2007) discutent donc de ces conséquences en termes de « dimensions de la vulnérabilité » ce qui nous semble approprié. L'analyse des risques et des déterminants de la vulnérabilité mis en perspective en utilisant des données disponibles peut permettre de contextualiser l'étude de la vulnérabilité au Canada et au Québec.

6.1.3 *Les dimensions de la vulnérabilité*

Les dimensions de la vulnérabilité portent sur les façons dont la vulnérabilité se manifeste au sein du marché du travail. Quoique dans cette section, nous abordons chaque dimension de façon indépendante, toutes ces dimensions sont interreliées et peuvent se manifester en même temps dans la vie du travailleur vulnérable. Les dimensions peuvent être des conséquences de la vulnérabilité sur le marché du travail. Par exemple, les facteurs de risques identifiés dans le chapitre expliquant notre cadre d'analyse peuvent mener à de l'exclusion sociale, qui est une dimension de la vulnérabilité. De même façon, la précarité, qui est une dimension de la vulnérabilité, peut augmenter le risque de pauvreté en emploi. Les dimensions peuvent donc également être des sources de risques, particulièrement si l'on considère que l'emploi précaire peut être un risque. Parce que la précarité, la pauvreté en emploi et l'exclusion sociale sont autant des conséquences que des risques, la façon de les traiter dans la littérature sur la vulnérabilité varie d'un auteur à un autre selon le sujet d'étude.

6.1.3.1 *Précarité*

Le concept de la précarité est en opposition au terme de « travail typique » qui est :

[...] habituellement de longue durée, qui est effectué pour un seul employeur, dans un seul site et avec de bons avantages sociaux pendant et après la période d'emploi, qui jouit d'une protection juridique minimale, enrichie de conditions plus favorables obtenues par des négociations privées et collectives. Cette norme prend pour acquis que le travailleur visé est un homme blanc hétérosexuel et en bonne santé, soutien de famille, mariée à une femme qui l'appui, sans travailler contre rémunération ou en gagnant un salaire moindre. (Commission du droit de l'Ontario, 2010, p. vii)

Le travail typique est donc fortement associé à une vision fordiste du travail. Les multiples changements démographiques et sociaux, juridiques, technologiques ont fait en sorte de changer la nature du travail, ce qui fait en sorte que le travail dit typique a fait place pour plusieurs travailleurs au travail précaire. La précarité en emploi peut être définie comme :

[...] un concept postfordiste renvoyant à ce qui est incertain et instable, fugace et fugitif. Le travail précaire se caractérise par une série de déficits : mauvaise rétribution de l'effort de travail, basse rémunération, peu de protection sociale, processus de production dévalorisé, peu de reconnaissance dans l'entreprise. Il faut y ajouter le manque de sécurité du revenu et de certitude – entendue ici comme une dérogation vis-à-vis les normes statutaires – qui provoque le fait d'être dans un emploi non sécurisé et incertain, avec des bénéfices sociaux limités et un risque élevé de conduire à des maladies professionnelles. (Ulysse, 2009, p. 82- 83)

Plus spécifiquement, le travail précaire est caractérisé par :

[...] un manque de continuité, un bas salaire, une absence d'avantages sociaux et, possiblement, une plus grande vulnérabilité aux accidents et à la maladie [...] Les mesures de la précarité 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 [...] Les principaux types de travail précaire sont :

l'emploi dit indépendant, l'emploi à temps partiel (stable et occasionnel) et l'emploi temporaire. (Commission du droit de l'Ontario, 2012, p. 11)

Les risques sociaux et ceux reliés aux caractéristiques de l'emploi sont les éléments qui augmentent le risque de précarité et qui augmentent donc le risque de vulnérabilité. De plus, la présence de précarité qui rend les trajectoires tout au long du parcours de vie moins sécurisées pose donc en soi un risque de vulnérabilité.

6.1.3.2 *Pauvreté en emploi*

La pauvreté en emploi se définit comme étant :

[...] un salarié avec un statut d'emploi sur le marché du travail qui ne lui permet pas d'échapper à la pauvreté et de satisfaire à ses besoins fondamentaux. Les « activités salariées » dans lesquelles il se trouve sont en déficit par rapport aux conditions salariales décentes, dérogatoires par rapport aux garanties du droit du travail et du système de protection du citoyen contre les risques sociaux. (Ulysse, 2009, p. 60)

Le gouvernement du Québec définit le travailleur pauvre comme :

[...] un individu démontrant 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. (Ulysse, 2009, p. 87)

Cette définition est intéressante, car elle reflète bien le dilemme de définir la vulnérabilité en fonctions de caractéristiques particulières. Elle reconnaît qu'il faut évaluer la situation d'une personne dans son entièreté pour identifier la vulnérabilité. Celui-ci a à la fois un travail précaire et une vie privée précaire. La pauvreté en emploi touche particulièrement au Canada les personnes peu scolarisées, les femmes monoparentales, les jeunes, les nouveaux immigrants et les autochtones (Ulysse, 2009). Statistiques Canada mesure la pauvreté en emploi selon la « mesure de faible revenu » (MFR) qui considère qu'un travailleur est pauvre si « son revenu familial est

inférieur à un pourcentage fixe de 50 % de la médiane du revenu familial ajusté selon la taille des familles » (Ulysse, 2009, p. 85). D'autres mesures de la pauvreté en emploi incluent le seuil de pauvreté, et le revenu médian.

6.1.3.3 *Exclusion sociale*

L'approche des MTT qui reconnaît la vulnérabilité des individus tout au long de leur parcours de vie cherche à faire en sorte que non seulement le travail soit rémunérateur de façon à assurer le maintien d'un niveau acceptable de qualité de vie, mais également de s'assurer que les transitions volontaires ou involontaires visent à améliorer la qualité de vie. L'élimination des transitions exclusionnaires est donc clé dans l'approche des MTT. Les transitions liées à la formation, par exemple, peuvent être positives pour un individu si une meilleure formation permet d'obtenir un emploi plus stable et mieux rémunéré. Cependant, cette transition entre l'emploi et la période de formation comporte certains risques liés aux coûts liés à la formation et à la capacité affaiblie de l'individu d'obtenir un salaire pendant cette période. Les délais relatifs à la réintégration au marché du travail suite à la formation sont également des risques que doivent assumer les individus. L'approche des MTT propose de soutenir les individus pendant leur formation et de faciliter leur retour au travail vers un emploi meilleur. L'individu doit donc assumer un risque moindre face à cette transition. Il sera donc plus porté à assumer le risque d'effectuer cette transition. Comme Schmid (2009) l'indique, il s'agit de rendre les transitions « payantes ». Rendre les transitions payantes est particulièrement important en matière de politique publique alors que les emplois dits traditionnels disparaissent et que la réorientation professionnelle et l'augmentation des compétences s'imposent. La flexibilisation de la main d'œuvre permet de mieux satisfaire les besoins évoluant du marché du travail. Cette flexibilisation ne peut se faire aux dépens de la sécurité, puisque les individus plus vulnérables sont particulièrement à risque de voir leur qualité de vie affectée.

Puisqu'il existe une demande accrue pour de la flexibilité et qu'il existe un besoin de préserver la sécurité sociale dans les temps où le plein emploi traditionnel n'est plus possible, ce concept encourage les décideurs à se pencher sur les transitions au sein du marché du travail à travers des règles institutionnelles et des politiques qui protègent et encouragent les employeurs et les employés. Ces institutions sont les MTT et se situent aux points critiques du parcours de vie, comme les transitions entre l'éducation et l'emploi, le travail domestique et l'emploi, ou entre le travail à temps partiel et à temps plein. (Brzinsky-Fay, 2010, p. 1) [traduction libre]

L'exclusion sociale prend une place importante dans l'étude des MTT. L'exclusion sociale tient au fait de prendre des décisions ou d'être forcé à vivre des transitions qui sont susceptibles de rendre difficile pour une personne un retour sur le marché du travail.

Selon Ulrich Beck, les risques accrus d'être exclus socialement sont les traits d'une société de risque moderne, ce qui veut dire que tous peuvent en être victimes. Les individus diffèrent dans leur capacité d'assumer ces transitions, de la même façon que ceux-ci ont, par exemple des caractéristiques différentes au niveau de leur capital humain. Tous n'ont pas les mêmes habiletés cognitives et sociales requises pour avoir une planification organisée et réfléchie de leur vie. (Veenman & Bijwaard, 2011, p. 2) [traduction libre]

Il ne s'agit cependant pas seulement d'être victime des circonstances, mais également de « choisir » de se retirer du marché du travail par découragement (Schmid, 1998). L'approche des MTT cherche donc à comprendre si les travailleurs ont la capacité de maintenir et d'améliorer leur sort sur le marché du travail ou bien s'ils tendront à être involontairement exclus du marché du travail vers le chômage à long terme.

6.1.4 *La vulnérabilité et le risque social*

Le degré de vulnérabilité des travailleurs en lien avec la notion de risque porte sur le niveau de connaissance des risques et sur la capacité de prendre des décisions sur le marché du travail en tenant compte des risques. Les travailleurs vulnérables ne sont

pas nécessairement conscients de l'ensemble de leurs facteurs de risques ou de la nature de certains facteurs (p. ex., ils n'ont pas nécessairement accès aux données et projections économiques). La vulnérabilité sera donc plus ou moins importante selon le niveau de connaissance des risques sociaux et le degré selon lequel les travailleurs considèrent ces risques dans leur prise de décisions par rapport à leur parcours de vie. Selon Kruger et coll. (2012), la vulnérabilité est définie par la capacité ou l'incapacité qu'a une personne de prendre une décision (ou prendre une action) en fonction des risques auxquels elle est sujette. La vulnérabilité des travailleurs serait mesurée non pas par la seule présence de risques, mais bien par le degré de liberté qu'ont les travailleurs pour prendre des décisions sur le marché du travail qui influenceront positivement ou négativement leur qualité de vie et à leur parcours de vie (par exemple, prendre un congé parental, quitter un emploi instable, suivre de la formation, se plaindre de situations injustes, etc.). Les décisions que peuvent prendre des travailleurs réfèrent aux choix entrepris par les travailleurs pour gérer leurs transitions dans et hors de l'emploi, soit entre les périodes d'emploi et d'inactivité, de chômage et d'emploi, d'emploi et de retraite ou d'invalidité et d'emploi et de formation. L'approche des MTT propose de créer des politiques sociales qui « réduisent le risque inhérent des transitions sur le marché du travail à travers des mesures de soutien institutionnel qui engage les employés et les employeurs » (Kruger et coll., 2012, p. 28) [traduction libre]. Les risques sociaux doivent être gérés de trois façons par l'État afin que les travailleurs vulnérables puissent prendre des décisions susceptibles d'améliorer leur qualité de vie. Les stratégies de l'État doivent être à la fois réparatrices, de mitigation et préventives du risque social, afin de répondre à toutes les possibles situations dans lesquelles les travailleurs vulnérables pourraient se trouver, et du même coup sécuriser leurs parcours et améliorer leur qualité de vie.

Dans la littérature portant sur les risques sociaux, il semble parfois y avoir un certain entre-coupage entre les notions de risques sociaux et les déterminants de la

vulnérabilité. Par exemple, selon Schmid (2006) les trois risques sociaux les plus importants sont : les risques associés au niveau d'éducation et à l'accès à la formation, les risques reliés à la précarité d'emploi, et les risques reliés à la capacité affaiblie de rémunération tout au long du parcours de vie, par l'affaiblissement des niveaux d'emplois pour certains travailleurs plus vulnérables comme les travailleurs âgés ou les jeunes. On constate que par exemple que la précarité d'emploi est autant un déterminant de la vulnérabilité qu'un risque social.

La littérature portant sur la vulnérabilité définit habituellement les travailleurs vulnérables en les catégorisant selon certaines caractéristiques sociales et démographiques. L'approche des MTT conçoit la vulnérabilité en terme de risques, qui comprend non seulement les caractéristiques sociales et démographiques, mais également en termes de facteurs économiques, juridiques, technologiques, aux caractéristiques du marché du travail, et aux trajectoires du parcours de vie (p. ex., la maladie, le retour aux études, le soin à une personne dépendante, la mobilité au sein d'un employeur, les changements d'emploi, les congés sabbatiques, les emplois atypiques, etc.) (Kruger et coll., 2012). L'analyse de l'ensemble de tous ces éléments est au cœur de la notion de risque social.

L'approche des MTT permet d'aborder la vulnérabilité de façon à reconnaître que ce n'est pas la seule présence de certaines caractéristiques qui rendent un individu vulnérable sur le marché du travail, mais bien que la vulnérabilité est définie par l'interrelation entre plusieurs facteurs de risques qui influenceront les décisions, les opportunités et les comportements des individus sur le marché du travail. La littérature canadienne sur la vulnérabilité se concentre généralement sur la description de la situation d'individus plus vulnérables en fonction d'une caractéristique sociale ou démographique particulière. Malgré que nous abordons les risques un à la fois, nous reconnaissons que chacun de ces risques peut être présent en même temps et qu'un risque peut être d'une plus grande influence sur la vulnérabilité à un moment

donné de son parcours de vie. Voilà pourquoi notre recherche ne tente pas de déterminer quel groupe social vit une plus grande vulnérabilité sur le marché du travail, mais que notre discussion sur la vulnérabilité prend une perspective plus large, en concordance avec notre cadre d'analyse.

6.1.4.1 *Risques sociaux universels*

Selon la définition d'Esping-Andersen (2000), les risques sociaux universels sont ceux auxquels tous les individus pourraient devoir affronter, peu importe leur statut, classe économique ou autres considérations sociales et démographiques. La mort est par exemple citée comme un exemple de ces risques universels. Malgré que l'incapacité (maladie et handicap) soit susceptible d'affecter tous les individus à un moment donné ou un autre de leur parcours de vie, certains devront y faire face tout au long de leur vie, incluant pendant leur période de vie active, et d'autres, dans leur période post-retraite. Ce sont les individus qui sont à risque d'incapacité pendant leur période de vie active qui sont plus intéressants dans le contexte de notre recherche, car l'incapacité peut mener à des difficultés d'insertions sur le marché du travail, une augmentation de la précarité en emploi et à l'exclusion sociale. Selon Statistiques Canada, le taux d'emploi des personnes présentant une forme d'incapacité âgés entre 25 et 64 ans était de 49 % en 2011 au Canada (Turcotte, 2014). De plus, les femmes handicapées sont trois fois plus susceptibles que les hommes d'être chef de famille monoparentale et elles occupent des emplois plus précaires, ont un revenu plus faible et des emplois moins stables que les hommes avec incapacités (Collin, Lafontaine-Émond, & Pang, 2013). Les personnes avec incapacités vivent des obstacles particuliers qui expliquent leur faible taux d'emploi au Canada :

- Beaucoup de personnes handicapées n'ont pas un accès suffisant à l'éducation et à la formation, et elles ne sont pas prêtes à occuper un emploi.

- En raison de leur isolement social, beaucoup de personnes handicapées ne rencontrent pas les personnes clés et ne sont pas au courant des occasions d'emploi ou des possibilités de formation.
- Certains employeurs ont des attitudes négatives et des idées fausses au sujet des personnes handicapées, ce qui peut mener à des pratiques discriminatoires.
- Nombre de ces employeurs ne connaissent pas les capacités et les aptitudes des personnes handicapées qui font partie de la population active.
- Les lieux de travail peuvent être inaccessibles, non seulement en raison de leur emplacement, mais aussi, entre autres, à cause du manque d'outils de travail tels que le matériel informatique et les logiciels d'adaptation, les sites Web, etc.
- Les employeurs connaissent mal les questions liées à l'incapacité, y compris l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, comment procéder et le coût de ces mesures.
- Les stratégies de recrutement et de diffusion externe restent inadéquates et ne permettent pas de prendre contact avec des personnes handicapées.
- Trop souvent, les personnes handicapées n'obtiennent pas le genre de soutien dont elles ont besoin pour trouver et pour conserver un poste, et pour rester compétitives sur le marché de l'emploi. En outre, pour celles qui bénéficient d'une aide sociale, l'entrée sur le marché du travail peut entraîner la perte de divers types d'aide, comme le paiement des médicaments, des appareils d'aide à la mobilité et autres, des services de garderie, des soins à domicile, ainsi que l'adaptation du logement ou du lieu de travail. (Collin et coll., 2013, p. 3)

6.1.4.2 *Risques sociaux associés à la classe sociale*

Les risques sociaux associés à la classe sociale portent sur le secteur d'emploi et le niveau de compétences et de scolarité qui ont des impacts sur la qualité de l'emploi ainsi que sur le type d'emploi occupé (atypique ou régulier, par exemple).

Certains secteurs d'emploi au Québec performant mieux au niveau de l'emploi que d'autres. De plus, certains secteurs comportent une proportion plus élevée d'emplois atypiques que dans d'autres secteurs. Au Québec, les travailleurs œuvrant dans le

secteur des biens vivent un recul au niveau du nombre d'emplois. Plusieurs secteurs, dont celui des services, des soins de santé, de l'assistance sociale, de l'hébergement et de la restauration ont connu en 2013 une augmentation de l'emploi disponible. Cependant, ces secteurs sont également ceux où les emplois atypiques sont les plus présents et où la proportion de femmes est la plus élevée (54.7 % pour le secteur des services en général, 65,1 % dans le secteur de l'enseignement, 81,6 dans le secteur de la santé et de l'assistance sociale, et 53.5 % dans le secteur de l'hébergement et de la restauration au Québec en 2012) (Demers, Kilolo-Malambwe, & Boulet, 2014).

Les personnes qui ont un manque de compétences ou qui ont un niveau de scolarité faible augmentent leur risque de vulnérabilité sur le marché du travail. L'économie canadienne s'est beaucoup transformée et devient de plus en plus une « économie du savoir » au sein de laquelle :

[...] les avantages financiers pour les personnes très qualifiées et ayant un haut niveau d'éducation sont supérieurs, les travailleurs les plus compétents seront plus à même de négocier des conditions d'emploi avantageuses. Cette évolution vers l'économie du savoir risque de donner aux travailleurs moins qualifiés un désavantage relatif plus grand. (Chaykowski, 2005, p. 20)

Reflétant cette tendance vers l'économie du savoir, le taux de diplômés universitaires augmentent au sein de la population active au Québec (augmentation de 4.9 % pour la période 2003-2013) tandis que la présence de ceux qui n'ont pas ou qui n'ont qu'un diplôme d'études secondaires diminue (baisse de 5.6 % et de 0.6 % respectivement au Québec pour la période 2003-2013) (Demers et al., 2014). Le taux d'emploi pour les personnes ayant un diplôme universitaire est largement supérieur (73,1 %) à celui de ceux qui n'ont qu'un diplôme d'études secondaires (31,7 %), reflétant donc l'importance de l'éducation pour l'emploi, et également de la vulnérabilité à l'exclusion de ceux possédant de faibles qualifications. (Demers et al., 2014). Il est également à noter que « les femmes de 25 à 39 ans sont aujourd'hui plus susceptibles

que les hommes du même groupe d'âge de détenir un diplôme universitaire » (Turcotte, 2011, p. 45).

6.1.4.3 *Risques sociaux associés au sexe*

Au Canada, la proportion des femmes et des hommes en emploi est assez rapprochée (Boivin, 2012). Au Canada, entre 2008 et 2014, le taux d'activité des femmes était de 61,5 % contre 70,5 % chez les hommes, ceux-ci ayant subi de façon plus importante les effets de la crise économique de 2008 (A. Bernard & Usalcas, 2014). Selon l'Annuaire québécois des statistiques du travail publié en 2014, au Québec en 2013, les hommes représentent 52,7 % de la population active en Québec. Cependant, le niveau d'études des femmes de la population active est plus élevé que celui des hommes, 26,2 % d'entre elles ayant un diplôme universitaire contre 22,4 % des hommes (Demers et al., 2014). Il faut également noter que malgré que le taux d'emploi masculin est plus élevé que le taux d'emploi féminin, le taux d'emploi des femmes a augmenté plus rapidement que celui des hommes pour la période 2003-2013. Cependant, tel que décrit précédemment, l'emploi des femmes se situe à majorité dans des secteurs qui sont susceptibles d'offrir des emplois de faible qualité.

En dépit d'une participation au marché du travail se rapprochant de plus en plus de celle des hommes (au Québec et au Canada), ainsi que d'une scolarité en hausse, les femmes demeurent concentrées dans quelques secteurs (soins et autres professions du domaine de la santé; travail de bureau et d'administration; éducation; restauration et hôtellerie). Quarante pour cent des femmes y sont concentrées alors que les hommes sont davantage répartis dans les divers secteurs d'emploi. (Boivin, 2012, p. 6)

Le taux d'emploi chez les femmes est également plus faible chez celles qui ont un enfant de moins de 6 ans par rapport à celles qui ont des enfants âgés de 6 et 17 ans (77,4 % contre 82 % en 2013 au Québec), mais le taux d'emploi est tout de même en progression par rapport à 2012 (Demers et al., 2014). L'accessibilité à la garde des enfants en bas âge a une incidence importante sur la présence des femmes sur le

marché du travail. Le régime des garderies à 7 \$ est fréquemment cité comme un soutien qui a permis aux femmes de participer plus activement au marché du travail. C'est d'ailleurs pourquoi malgré tout, les femmes sont plus actives sur le marché de l'emploi au Québec que dans le reste du Canada. Selon l'OCDE :

[...] en comparaison avec le reste du Canada, la politique de garde des enfants dans la province de Québec est beaucoup plus développée : 40 % de la capacité des structures de garde canadienne se trouve dans cette province (alors que les très jeunes enfants de Québec représentent 22 % de l'ensemble des Canadiens). (Gagnon, 2009, p. 14)

Il restera à évaluer dans les années à venir si les changements apportés à l'automne 2014 par le gouvernement québécois quant aux frais de garde d'enfants, désormais modulés selon le salaire familial, entraîneront un décroissement du taux d'emploi des femmes ayant un enfant de moins de 6 ans.

Cependant, statistiquement, au Canada, les femmes sont plus susceptibles à la vulnérabilité que les hommes. Les femmes occupent souvent des emplois de nature atypiques et se retrouvent plus que les hommes dans la situation d'être chefs de famille monoparentale (76 % des chefs de famille monoparentale étaient des femmes au Québec 2011)⁵. Au Québec, 76,3 % des personnes occupent volontairement un emploi à temps partiel (les raisons invoquées sont liées à la conciliation travail-étude et choix personnel). Cependant, les femmes occupent encore majoritairement en 2013 les emplois à temps partiel 64,9 % (Demers et al., 2014). Il est particulièrement frappant de constater que 60,9 % des femmes sont rémunérées au niveau du salaire minimum en 2013 (Demers et al., 2014).

⁵ Site du Ministère de la famille du Québec : <http://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/chiffres-famille-quebec/chiffres-famille/Pages/demographie-population-familles.aspx> (consulté le 13 décembre 2014).

Les familles monoparentales, largement menées par les femmes, sont particulièrement à risques de vulnérabilité puisque :

[...] leur revenu représente généralement entre la moitié et les deux tiers du revenu moyen de la population en âge de travailler. Le taux de pauvreté de ces familles est nettement plus élevé que ceux de l'ensemble de la population. Au Canada, 42.3 % des familles monoparentales étaient pauvres en 2004 alors que la pauvreté biparentale se situait autour de 9.7 %. (Raïq & Plante, 2013, p. 67)

De plus, les familles monoparentales ont des parcours de vie moins linéaires que les familles biparentales. Elles sont plus sujettes à vivre des transitions menant à de la pauvreté.

Près de la moitié des familles monoparentales canadiennes ont tendance à vivre des va-et-vient entre la pauvreté et la non-pauvreté durant leur parcours. Même si les transitions ne renvoient pas nécessairement à des situations de pauvreté permanente, elles pèsent lourdement sur les trajectoires des familles étant donné les effets cumulatifs de la pauvreté [...] Ces familles auront certainement besoin de filet de sécurité aux moments les plus vulnérables de leur parcours de vie afin de se propulser dans des trajectoires plus sécurisées. (Raïq & Plante, 2013, p. 83)

6.1.4.4 *Risques sociaux associés à l'origine ethnique et culturelle*

Le Canada est un pays qui a une population très diversifiée, particulièrement dans les grands centres urbains où l'on retrouve une grande partie de l'emploi disponible. De plus, le Canada a une population autochtone importante qui fait toujours l'objet d'études et de débats quant à ses difficultés d'insertion sur le marché du travail, de faibles niveaux de scolarité, de faible qualité de vie de façon plus générale. La question des risques sociaux associés à l'origine ethnique et culturelle est donc importante en contexte canadien. Ceci est d'autant plus vrai que le Canada a misé sur une stratégie de multiculturalisme plutôt que d'assimilation comme c'est le cas dans certains pays européens.

Les risques sociaux associés à l'origine ethnique et culturelle sont associés aux pratiques discriminatoires en emplois ainsi qu'au manque de reconnaissance des acquis et des compétences, particulièrement chez les nouveaux immigrants. En 2013, le taux d'emplois au Québec des immigrants se situait sous celui des personnes natives du Québec (57,2 % contre 60,9 %) (Demers et al., 2014). Cependant, il faut noter que chez les immigrants qui sont arrivés au Québec depuis 5 à 10 ans, le taux d'emploi est supérieur à celui des natifs (66,8 % en 2013) (Demers et al., 2014). Si la présence des nouveaux immigrants sur le marché du travail n'est peut-être pas tant problématique au Québec, c'est que l'appariement entre les compétences des nouveaux immigrants avec l'emploi qu'ils occupent qui est souvent problématique et que ceux-ci occupent souvent des emplois de faible qualité (emplois atypiques, faiblement rémunérés). Au Québec, les immigrants en 2013 gagnaient en moyenne 6,9 % de moins que les natifs (Demers et al., 2014). Cependant, le fait d'être un immigrant n'est pas en soi un indicateur de vulnérabilité puisqu'il faut regarder le pays ou la région de provenance pour constater à quel point le risque associé à l'immigration peut avoir un impact. Par exemple, selon Renaud et Cayn (2006), au Québec, être un nouvel immigrant en provenance de l'Europe ou des États-Unis a peu d'impact sur l'intégration au marché du travail, tandis qu'il y a plusieurs obstacles pour ceux provenant du Maghreb, de l'Europe de l'Est et de l'ex-URSS. Certains obstacles à l'intégration dans un emploi qui correspond au niveau de qualification sont de nature temporaire et se résoudront quelques années après l'arrivée tandis que pour d'autres, l'emploi demeurera de faible qualité.

Les Autochtones sont également sujets à un faible taux de participation sur le marché de l'emploi. Selon Statistiques Canada, l'emploi chez les Autochtones s'est replié de 7.1 % entre 2009 et 2010 et a eu pour effet de creuser l'écart entre les populations autochtones et non autochtones en matière d'emploi. Ceci est particulièrement notable étant donné que la population autochtone au Canada croît à un rythme plus élevé que la population en générale (taux de croissance de 20,1 % pour les

Autochtones contre une croissance de 5,2 % pour les non autochtones) (Gouvernement du Canada, 2014). Selon les données du recensement de 2006 de Statistiques Canada, les Autochtones étaient largement moins susceptibles d'avoir un diplôme d'études secondaires que les personnes non autochtones (entre 28 % et 53 % pour les Autochtones contre 16 % chez les non autochtones de sexe masculin).

[...] en 2005, le revenu annuel moyen des Indiens de l'Amérique du Nord âgés de 15 ans ou plus qui ont travaillé à plein temps toute l'année était plus faible que celui de la population non autochtone. Il s'établissait à 37 356 \$, ce qui représente 73 % des 51 505 \$ que gagnaient en moyenne les personnes non autochtones. Fait notable, l'écart de revenu s'est creusé au cours des dix dernières années : il est passé de 8 600 \$ (23 %) en 1996 à environ 11 000 \$ (26 %) en 2001, puis à 14 000 \$ (27 %) en 2006. (Gouvernement du Canada, 2014)

L'origine ethnique et culturelle a donc un réel impact sur la vulnérabilité au sein du marché du travail, malgré que cette remarque soit nuancée par le besoin de faire une analyse plus spécifique à l'individu afin d'évaluer le risque et éviter les généralisations basées sur l'origine ethnique et culturelle.

6.1.4.5 *Risques sociaux associés à l'âge*

L'âge peut avoir un impact important sur l'emploi. Dans la littérature canadienne, on ne cite que les jeunes ainsi que les personnes adultes plus âgées sont plus susceptibles de vivre des situations de vulnérabilité accrues sur le marché du travail.

Les travailleurs âgés d'aujourd'hui sont issus de la génération des baby-boomers. Les premiers baby-boomers ont atteint l'âge de 65 ans en 2011. Parmi les travailleurs âgés, comme dans le reste de la population en âge de travailler, des différences importantes existent au niveau des qualifications ainsi qu'au niveau du revenu. Cependant, la problématique du vieillissement de la main-d'œuvre traite généralement les travailleurs âgés comme un groupe assez homogène. Il existe également des différences au niveau des types d'emploi entre générations de

travailleurs. Le travail atypique est plus fréquent chez le travailleur âgé que chez le travailleur plus jeune. Cependant, il est à noter que l'emploi atypique est plus fréquemment adopté par choix par le travailleur âgé. Les formes de travail atypiques plus fréquentes sont l'emploi autonome et le travail à temps partiel. Les travailleurs âgés (55 ans et plus) ont des durées de travail hebdomadaires plus courtes que chez leurs homologues plus jeunes (34,1 heures pour les travailleurs âgés par rapport à une semaine de 36,2 pour les 25-44 ans et 36,3 heures pour les 45-54 ans au Québec en 2013) (Demers et al., 2014). Cependant, cette différence est particulièrement attribuable au travail à temps partiel qui est plus présent chez les travailleurs âgés, particulièrement chez les femmes plus âgées que dans les autres catégories d'âge (à l'exception des 15-24 ans, attribuable à l'emploi à temps partiel pour concilier travail et études). De plus, les travailleurs âgés sont susceptibles de s'absenter plus souvent pour cause de maladie ou d'invalidité que leurs homologues plus jeunes.

L'insertion sur le marché du travail des jeunes demeure un enjeu de taille, menant plusieurs à vivre des situations de pauvreté. Le contexte économique des dernières années, incluant la crise économique de 2008, a contribué à rendre la situation difficile. La crise économique de 2008 a eu l'effet le plus important sur les jeunes, entraînant un repli du taux d'emploi de 5 % entre 2008 et 2014 contre seulement 2 % pour les personnes de 25 à 64 ans (A. Bernard & Usalcas, 2014). Leurs difficultés sont entre autres liées à leur manque d'expérience et à leur âge.

L'âge et l'expérience étaient associés à l'instabilité dans une certaine mesure, les personnes de 21 ans ou moins étant susceptibles à se trouver en situation d'instabilité, et celles ayant au moins six ans d'expérience sur le marché du travail étant moins nombreuses à vivre une période d'instabilité. (LaRochelle-Côté, 2013, p. 13)

Ceux-ci occupent souvent des emplois précaires, faiblement rémunérés et ne disposent pas d'accès aux avantages sociaux et à l'étendue des protections sociales. Ils ont également de la difficulté à trouver des emplois qui correspondent à leurs

compétences. Les jeunes occupent souvent des emplois au sein de secteurs de l'économie où la précarité est plus présente, comme le secteur des ventes et des services (LaRochelle-Côté, 2013).

La vulnérabilité des jeunes sur le marché du travail est appelée à augmenter puisque pendant qu'aujourd'hui leur taux de chômage est élevé, ils n'acquièrent ni expérience ni compétences vers des emplois futurs. Des études ont démontré que le chômage des jeunes dans la vingtaine a un effet négatif sur l'emploi et les perspectives de revenus futurs, mais également sur la santé et la satisfaction au travail jusqu'à deux décennies plus tard (International Labour Organization, 2013, p. 16). De plus, les employeurs ont souvent une impression négative des jeunes qui ont passé de longues périodes sans emploi, ce qui les rend plus hésitants à les embaucher.

Les jeunes occupent souvent des emplois plus précaires, incluant les emplois temporaires et le travail à temps partiel (Ulysse, 2009). Dans l'OCDE, l'incidence du travail à temps partiel chez les jeunes a augmenté de 20.8 % à 29.3 % entre 2000 et 2011. En Amérique du Nord plus particulièrement, le travail à temps partiel chez les jeunes est passé de 28.4 % en 2000 à 34.3 % en 2009 pour redescendre à 32 % en 2011 (International Labour Organization, 2013).

6.1.4.6 *Risques sociaux reliés au parcours de vie*

Les risques sociaux associés au parcours de vie sont associés à certaines étapes de la vie et des décisions qui sont prises par rapport à la famille, au soin accordé à des personnes à charge et aux études. Ces risques sont particulièrement intéressants dans le cadre de notre recherche, car ils sont fortement reliés aux transitions expliquées dans l'approche des MTT et dont nous avons discuté au Chapitre 3. Ces risques sont également fortement reliés à la question de la conciliation du travail et de la vie du travailleur vulnérable, qui est d'intérêt pour notre recherche. Certains risques sont associés aux transitions effectuées entre les statuts sur le marché du travail. Ces

risques sont associés à des situations reliées à la conciliation du travail et de la vie privée, telles que de devoir quitter le marché du travail pour s'occuper de personnes à charge ou d'enfants, de devoir modifier son régime de travail pour accommoder ses obligations personnelles. Les risques sociaux reliés au parcours de vie qui nous intéressent particulièrement dans le cadre de notre recherche sont ceux associés à la problématique de la conciliation du travail et de la vie privée.

6.1.4.7 *Risques sociaux intergénérationnels*

Les risques sociaux intergénérationnels font référence aux risques qui sont transmis entre les générations. Les études démontrent par exemple que le niveau de scolarité des parents influence le niveau de scolarité des enfants.

En effet, les jeunes adultes dont un ou deux parents ont terminé leurs études universitaires sont beaucoup plus susceptibles de terminer les leurs aussi. Les études ont même démontré que le niveau de scolarité des parents avait une incidence encore plus grande que leur niveau de revenu sur la probabilité des jeunes de poursuivre et de terminer des études universitaires. Cette association existe aussi, quoiqu'elle soit moins prononcée, en ce qui a trait aux études collégiales ou à celles faites dans une école de métiers : les enfants dont les parents ont poursuivi de telles études sont plus susceptibles de suivre le même parcours scolaire que leurs parents. (Turcotte, 2011, p. 40)

Un faible taux de scolarité, tel qu'expliqué en 4.1.3.2, peut avoir une incidence sur la vulnérabilité d'une personne sur le marché du travail. Il peut également s'agir de risques associés à l'incapacité si une maladie génétique incapacitante est transmise d'une génération à une autre.

6.1.4.8 *Risques associés aux caractéristiques de l'emploi*

Sous la période fordiste, l'emploi était stable, à temps plein et donnait accès à des protections sociales, du moins pour le travailleur typique de l'époque, soit l'homme hétérosexuel et chef de famille. Avec l'avènement du post-fordisme, l'emploi s'est

complexifié, et certaines de ces nouvelles formes d'emploi ont augmenté les risques de vulnérabilité sur le marché du travail. Les caractéristiques de l'emploi identifiées dans la littérature canadienne recensée sont les niveaux de salaire et de revenus, l'accès aux avantages sociaux, la représentation des employés, l'accès aux protections sociales (dont les normes du travail), et le régime de travail.

Le type de régime de travail a une incidence importante sur le risque de vulnérabilité. L'emploi régulier, stable et permanent réduit le risque de vulnérabilité, tandis que l'emploi atypique, particulièrement s'il est involontaire et de faible qualité risque de l'augmenter. L'emploi atypique prend plusieurs formes, dont le travail à temps partiel, le travail à contrat de durée limitée, le travail temporaire ainsi que le travail autonome.

Ce type d'emploi peut, à première vue, offrir une plus grande flexibilité quant à la conciliation famille-travail, mais peut également soumettre les personnes à une rémunération moins élevée, à un accès restreint aux avantages sociaux et à la formation sans oublier les moindres possibilités d'avancement professionnel. (Gagnon, 2009, p. 6)

Il faut cependant noter que l'emploi atypique ne mène pas nécessairement à une augmentation de la vulnérabilité. Par exemple, les travailleurs autonomes ne se retrouvent pas tous en situation de vulnérabilité. Comme tout ce qui caractérise la littérature sur la vulnérabilité, la présence d'une caractéristique particulière ne mène pas nécessairement à la vulnérabilité.

En évaluant le degré de vulnérabilité, l'examen du choix de ce type de travail par le travailleur peut être un indicateur. Un travailleur ayant choisi volontairement d'être travailleur autonome peut être moins sujet à être vulnérable. Cependant, encore une fois, la nature du choix (volontaire ou involontaire) n'est pas garante du degré de vulnérabilité.

Selon les personnes et les contextes, le travail à temps partiel peut représenter une voie d'accès à l'emploi ou un moyen de dégager du temps

afin de concilier la vie professionnelle et les responsabilités familiales (ou les deux à la fois). (Boivin, 2012, p. 7)

Le travail à temps partiel est :

[...] identifié comme volontaire lorsque la raison le justifiant est liée directement à l'employé, au regard de ses choix ou de ses contraintes, tandis qu'il est qualifié d'involontaire lorsqu'il est dû à la conjoncture économique ou au fait que l'employé n'a pu trouver de travail à temps plein. (Gagnon, 2009, p. 21)

Un exemple cité par Saunders (2003) est le parent qui a de la difficulté à trouver un service de garde abordable et qui « choisit » volontairement d'occuper un emploi à temps partiel. Malgré que son choix soit considéré volontaire, il demeure que ce choix peut avoir un impact important sur les circonstances financières de la famille. Le travailleur peut donc se retrouver en situation de vulnérabilité malgré la nature volontaire de son choix.

Selon Chaykowski (2005), au Canada, le travail à temps partiel est plus fréquent chez les jeunes de sexe masculin et chez les femmes d'âge moyen, partiellement expliqué par la présence d'enfants. Les travailleurs occupant des emplois à temps partiel ont également peu d'ancienneté, peu d'accès à de la formation ou aux avantages sociaux. Les femmes sont plus touchées par le travail à temps partiel involontaire et malgré qu'une majorité des travailleurs à temps partiel préfèrerait un travail à temps plein, peu parviennent à l'obtenir (Chaykowski, 2005). Le travail à temps partiel peut accroître la vulnérabilité, car :

[En plus] d'une semaine de travail plus courte, qui va bien entendu de pair avec une plus faible rémunération hebdomadaire, les travailleurs à temps partiel ont un salaire horaire plus faible et bénéficient moins souvent d'avantages sociaux que les employés à temps plein. (Gagnon, 2009, p. 19)

Le choix volontaire du travail à temps partiel chez les femmes est motivé par le soin à accorder aux enfants (54.2 % en 2008) tandis que le soin aux enfants ne figure pas

dans les motivations exprimées par les hommes pour ce type de travail (Gagnon, 2009).

Le travail autonome (ou indépendant) peut être synonyme de vulnérabilité sur le marché de l'emploi, car ils ne bénéficient pas des mêmes protections sociales offertes par les lois du travail.

Plusieurs travailleurs indépendants ont des revenus faibles et peuvent dépendre de un ou de seuls quelques clients pour une part importante de leur revenue, et ils n'ont aucun droit à des standards minimaux d'emploi comme le salaire minimum, le revenu d'heures supplémentaires ou les jours fériés payés. (Saunders, 2003, p. 7) [traduction libre]

Il est estimé qu'au Canada, 42 % des travailleurs autonomes sont faiblement rémunérés, contre 11 % des salariés et que la pauvreté y est donc plus présente (D'Amours, 2009).

Au Canada, le travail faiblement rémunéré est particulièrement présent chez les femmes, les jeunes, les personnes ayant une faible scolarité, les nouveaux immigrants (particulièrement ceux des minorités visibles), les mères monoparentales, les individus célibataires et les personnes avec incapacités (Chaykowski & Slotsve, 2007).

Les risques par rapport à l'emploi touchent aussi l'accès limité aux avantages sociaux et aux protections sociales. Les travailleurs occupant des emplois atypiques ont souvent un accès limité à ce type de protection. Ceux-ci ne bénéficient pas ou de peu d'avantages sociaux offerts par l'employeur, qui peuvent inclure les régimes d'assurances médicale et dentaire, les congés de maladie payés, l'assurance invalidité à long terme, les assurances vie et les régimes de pensions.

Ceux qui n'ont pas accès à des avantages non statutaires comme les couvertures médicales, dentaires, d'incapacité ou les régimes de pensions privés. Des travailleurs comme les travailleurs à temps partiel, qui sont

couverts par des standards d'emplois statutaires n'ont pas accès à ces avantages. (Saunders, 2003, p. 7) [traduction libre]

De plus, certains travailleurs ne connaissent pas toute l'étendue des protections sociales auxquelles ils ont droit. Malgré que ceux-ci puissent donc en profiter de manière à diminuer leur vulnérabilité, l'ignorance de leur droit les place dans une position plus vulnérable. Ils « ont légalement droits aux protections légales standards, mais en pratique ont de la difficulté à accéder à ces droits, car ils ne les connaissent pas ou sont hésitants à y faire appel de peur de perdre leur emploi » (Saunders, 2003, p. 7) [traduction libre].

6.1.5 *Gestion de la vulnérabilité par la gestion du risque social*

L'approche des MTT porte un regard sur les comportements des gens par rapport aux risques sociaux. Selon (Schmid, 2007), l'objectif de l'approche des MTT est d'offrir des avenues permettant de compenser pour des risques plus élevés inhérents aux emplois non standards.

L'approche des MTT cherche à aider les personnes à naviguer avec succès à travers les transitions critiques entre les différents statuts d'emploi ou entre périodes d'activités et d'inactivités tout au long du parcours de vie. Les buts sont de protéger les individus des risques qui pourraient avoir un impact sur leur revenu et les encourager à prendre des risques quant à leurs transitions [...]. (Schmid, 2007, p. 9) [traduction libre]

La gestion du risque social porte sur les stratégies, les programmes et les politiques mises -en-œuvre pour prévenir, mitiger et répondre aux risques sociaux (Schmid, 2007).

L'approche des MTT met de l'emphase sur la façon dont les individus et les groupes sociaux répondent aux risques et aux incertitudes. [...] Le concept de gestion des risques sociaux met l'accent sur le cadre qui conditionne les choix individuels. Un résultat typique est que les petits risques qui ont une forte probabilité tendent à être surestimés tandis que

les grands risques qui ont des probabilités subjectives faibles (tel qu'une période prolongée de chômage) tendent à être sous-estimés par les acteurs. (Gazier & Gautié, 2011, p. 9)

Elle postule donc que la peur de vivre des pertes tend à primer sur la portée des risques qu'un individu veut assumer pour faire des gains. Traduite en terme du marché du travail, ceci veut dire que les gens auront plus tendance à s'assurer contre des pertes associées à l'annulation d'un voyage, par exemple, qu'envers la perte à long terme d'emploi en épargnant envers des projets d'éducation ou de formation (Schmid, 2007, p. 12).

Lorsque le sujet de la gestion des risques sociaux est étudié, la question de la perception des risques est importante. La perception des risques implique que les individus prendront des décisions, plus ou moins rationnelles en fonction de la façon dont ils analyseront l'impact de ces risques sur eux. Les individus sont influencés dans leur perception du risque par Schmid (2006) :

- Leur degré d'aversion au risque, en fonction de faire des choix entre des pertes connues ou inconnues,
- La qualité de l'information qu'ils possèdent quant aux risques auxquels ils font face,
- Leurs expériences antérieures face à ces risques, et
- Leur surestimation de l'impact de risques mineurs, mais qui peuvent se manifester à court terme (tomber malade avant un voyage) par rapport aux risques qui se manifesteront à plus long terme (l'incapacité en cours de carrière).

L'idée principale de la gestion des risques sociaux est de parer à cette perception des risques en facilitant l'accès aux transitions tout au long du parcours de vie. Schmid (2006) cite en exemple :

- Offrir des occasions d'essayer plusieurs emplois sans souffrir de conséquences par rapport au salaire ou aux avantages sociaux,
- Offrir la possibilité de maintenir les protections sociales si un individu prend le risque de devenir travailleur autonome,
- Offrir une assurance salaire si une personne accepte les risques associés à un emploi faiblement rémunéré, et
- Accorder des crédits d'impôt si une personne accepte un nouveau travail plus précaire.

Selon Schmid (2007), l'approche des MTT veut que plus les risques sont élevés, plus les systèmes de protection sociale doivent être variés. Dans l'approche des MTT, la prévention du risque doit être priorisée, car elle a un impact direct sur les causes des risques. Cependant, « [...] la prévention peut être fort coûteuse et restreindre la flexibilité; voilà pourquoi les stratégies de mitigation et de réponse aux risques sociaux sont complémentaires » (Schmid, 2007, p. 12) [traduction libre].

La gestion du risque social dans une perspective des MTT implique que les transitions dans et hors de l'emploi seront payantes. Si les transitions sont payantes, ceci aura pour effet de permettre aux individus de composer avec les risques auxquels ils font face et de prendre des décisions quant à leur parcours de vie qu'ils ne prendraient peut-être pas sans l'assurance que ces transitions ne contribueront pas à une diminution de leur qualité de vie ou ne les mèneront pas vers des parcours exclusionnaires. Rendre les transitions payantes implique les principes suivants :

- Les organisations du travail qui permettent aux personnes de combiner salaire et revenus avec d'autres sources, tels que les transferts, les parts ou l'épargne,
- Les droits sociaux qui permettent de faire des choix entre différents statuts d'emploi selon des préférences et des circonstances qui peuvent varier à travers le parcours de vie,
- Les politiques qui appuient l'utilisation de fonds d'assureur, particulièrement l'utilisation (préventive) des revenus d'assurance

(emplois) pour financer des mesures qui augmentent l'employabilité, et

- Les services publics ou privés en emploi qui se concentrent non seulement sur les personnes sans emploi, mais également sur ceux qui sont en emploi, mais qui ont un risque élevé de chômage ou qui doivent ou ont le désir d'effectuer des transitions plus risquées pendant leur parcours de vie. (Schmid & Schömann, 2004, p. 20) [traduction libre]

La gestion des risques sociaux au sein de l'approche des MTT implique trois différents types de mesures. Les mesures dites préventives, de mitigation et réparatrices. Les mesures préventives sont en place avant que le risque se manifeste. Parmi les mesures préventives, on peut compter les mesures qui portent sur l'amélioration de l'employabilité (par exemple, la formation continue). Les mesures de mitigation sont mises en place aussi avant qu'un risque ne se manifeste, mais est plus associé à la gestion de la situation qui exacerbe un risque. Les mesures de mitigation porteront plus sur les façons d'influencer ces événements. Parmi celles-ci, on compte les mesures permettant d'augmenter la flexibilité, comme les politiques généreuses de remplacement du revenu à court terme (Schmid, 2006). Les mesures réparatrices quant à elles viennent offrir un soutien une fois que l'évènement malheureux a eu lieu et se concentre sur la réduction de l'impact de l'évènement sur le bien-être de l'individu (par exemple, l'assurance chômage) (Kruger et coll., 2012). La combinaison de ces trois types de mesures forme l'ensemble des types de stratégies en matière de politiques publiques qui permettent de gérer les risques, et par le fait même de sécuriser les transitions.

6.1.5.1 *Exemples de politiques publiques de gestion du risque social*

L'État joue un rôle important dans la gestion des risques sociaux. Cependant, le rôle joué varie selon le type d'État. L'État social libéral assume que « [...] chaque génération est responsable de sa propre sécurité sociale et de sa vie » (Schmid &

Schömann, 2004, p. 14) [traduction libre]. L'État social libéral est donc un assureur de dernier recours, lorsque l'individu est déjà dans une situation difficile. Le Canada a en partie adopté ce modèle, ce qui explique pourquoi un bon nombre de ses politiques sociales sont axées sur le soutien après le fait plutôt que préventif. Comme l'indique Schmid et Schömann (2004), ce type d'État se caractérise aussi par :

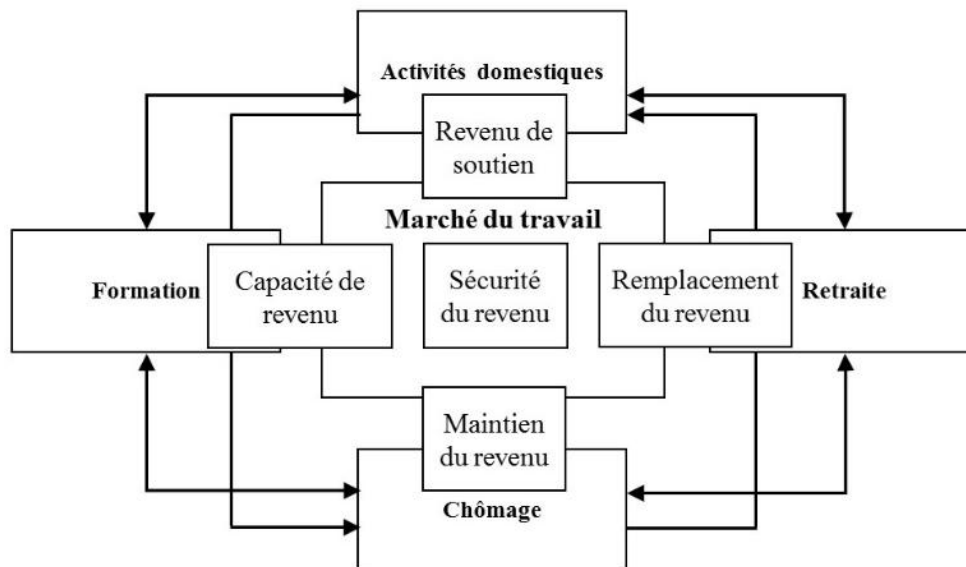
- Le traitement des sexes, où le traitement égalitaire prévaut et que les politiques sociales ne devraient pas traiter les sexes de façon différente,
- Il existe des lois anti-discrimination très fortes qui préservent les droits des sexes autant que les droits des minorités ethniques,
- La négociation collective est décentralisée,
- Il existe peu de mesures de protection de l'emploi. Les seules qui existent sont associées à l'impôt négatif et les crédits d'impôt associés à la famille, et
- Les droits individuels de propriété sont vivement protégés et les droits civils sont basés sur les principes du droit commun.

Dans des pays très représentatifs de l'État social libéral, comme aux États-Unis ou au Royaume-Uni, l'État joue un rôle encore plus mineur puisque les protections sociales sont payées à travers les contributions des travailleurs. Les sexes ont des rôles déterminés et différents. La négociation collective est faite de façon occupationnelle, sectorielle ou régionale. Les politiques de protection sociale sont associées au *breadwinner* masculin et à son salaire. Les droits civils sont codifiés de façon exhaustive par des lois (Schmid & Schömann, 2004). Schmid et Schömann (2004) présentent également l'État social-démocratique (particulièrement présent dans les pays scandinaves) qui se caractérise des politiques qui favorisent l'équité des opportunités, qui contrebalancer les iniquités de la vie. Les différences entre les sexes sont reconnues, mais les politiques sociales viennent contrebalancer ces différences pour favoriser l'équité entre les sexes. La sécurité sociale est assurée par le prélèvement d'impôts généraux plutôt qu'à travers les impôts sur le revenu. Le

contrat d'emploi est assuré par la négociation collective centralisée, des systèmes de remplacement du revenu généreux pour les personnes ayant un revenu moyen ou faible et des politiques exhaustives régissant le marché du travail. L'État est également le plus grand assureur, particulièrement en ce qui a trait à la santé, l'éducation et les soins.

L'approche des MTT permet de concevoir les types de politiques sociales qui peuvent être conçues particulièrement pour adresser les risques posés par les transitions effectuées entre statuts sur le marché de l'emploi

Figure 2 : *Types de politiques pour gérer les risques associés aux transitions selon le modèle des MTT⁶*



Il existe plusieurs exemples de politiques sociales qui ont un lien avec la gestion des risques sociaux. Les exemples les plus fréquemment cités dans la littérature sur les MTT sont les allocations chômage, qui offre un soutien au travailleur lors de ces transitions entre le marché du travail et le chômage ou les transitions entre le marché

⁶ Tiré de Schmid et Schömann (2004, p. 21) [traduction libre]

du travail et les activités domestiques, particulièrement reliées aux congés parentaux, l'impôt négatif et le salaire minimum qui offrent un soutien au sein du marché du travail, les diverses formules pour favoriser le développement des compétences pour favoriser les transitions entre la formation et le marché du travail et diminuer le risque d'affaiblissement de la capacité d'obtenir du revenu et finalement les mesures pour appuyer les personnes qui effectuent des transitions entre le marché de l'emploi et la retraite pour leur maintenir leur revenu (les régimes de retraite). Nous présentons dans ce chapitre un aperçu des mesures associées à l'assurance chômage, à l'impôt négatif, au salaire minimum et aux régimes de retraite. Les politiques et les mesures relatives aux aménagements du temps de travail et au développement des compétences sont fréquemment citées dans la littérature sur la conciliation travail et vie privée, et feront donc l'objet d'une revue plus particulière au sein de la section 6.2.

6.1.5.2 *Allocations chômage*

Dans les pays de l'OCDE, le soutien au revenu des chômeurs prend différentes formes.

Le système de soutien des revenus à la faveur des demandeurs d'emploi comporte en principe deux grands piliers. Le premier pilier, ou pilier supérieur, est essentiellement constitué d'indemnités de chômage, qui ont vocation à fournir une aide au revenu temporaire aux travailleurs entre deux emplois. Le second pilier, ou pilier inférieur, consiste en prestations d'aide sociale, dite de « dernier recours », destinées à garantir un revenu minimum à la fraction la plus précaire de la population, qui peuvent comprendre des personnes au chômage ayant épuisé leurs droits aux indemnités de chômage ou n'y ayant pas droit. Une bonne coordination de ces deux piliers est indispensable pour atténuer l'impact du chômage sur le bien-être des travailleurs et de leur famille pendant une récession profonde. (OCDE, 2011, p. 16- 17)

Les allocations chômage font partie du premier pilier et comportent deux objectifs selon l'OCDE. Tout d'abord, les allocations chômage ont pour rôle de remplacer

temporairement la perte de revenu associée à une perte d'emploi. Pour être éligibles, les travailleurs doivent remplir un certain nombre de conditions, donc avoir un montant de revenu antérieur accumulé approprié et avoir travaillé le nombre d'heures prescrites au cours d'une période donnée.

Les allocations chômage ont également un objectif qui est de nature macroéconomique.

Les régimes d'indemnisation du chômage contribuent à soutenir la demande totale en période de ralentissement de la conjoncture parce qu'ils remplissent une fonction de stabilisateur budgétaire automatique. Ces régimes sont, par nature, très sensibles à l'évolution de la situation de l'emploi et représentent en général la première ligne de défense pour atténuer l'impact d'un tassement du marché du travail sur le niveau de vie des travailleurs qui perdent leur emploi et de leur famille. (OCDE, 2011, p. 38)

Les allocations chômage permettent donc au chômeur de continuer à participer au marché en lui assurant la possibilité de se procurer des biens et des services.

L'accès aux allocations chômage demeure sujet à différentes conditions d'éligibilité qui varient selon les pays :

[...] la majorité des pays de l'OCDE ont adopté des mesures de crise pour renforcer le filet de protection à la faveur des chômeurs, améliorant par exemple la générosité des régimes d'indemnisation du chômage ou élargissant leur couverture à des publics qui ne pouvaient jusqu'alors pas y accéder, comme les jeunes ou les travailleurs temporaires licenciés. (OCDE, 2011, p. 17)

Les jeunes en particulier subissent des taux de chômage plus élevés que les autres catégories de travailleurs, entre autres parce qu'ils sont souvent peu qualifiés. Ils sont également plus sujets à avoir des emplois peu rémunérateurs. Ils sont donc plus à risques d'être considérés être des travailleurs pauvres. L'accès à l'allocation chômage est donc important pour s'assurer que ceux-ci puissent subvenir à leur besoin en

attendant en retour en emploi. Il n'en demeure pas moins que l'accès limité pour plusieurs catégories de travailleurs demeure problématique.

[Les allocations chômage] sont généralement réservés aux demandeurs d'emploi (excluant les non-salariés) qui ont suffisamment cotisé à l'assurance chômage ou qui justifiaient d'une certaine ancienneté à la date de leur licenciement, si bien que les nouveaux arrivants sur le marché du travail, les travailleurs peu rémunérés ou temporaires et les non-salariés sont susceptibles d'être moins bien protégés. (OCDE, 2011, p. 38)

Les allocations chômage constituent une façon d'en quelque sorte rémunérer la recherche d'emploi afin d'encourager un travailleur sans emploi à réintégrer rapidement le marché du travail. Certains pays de l'OCDE rendent conditionnelle le versement des allocations chômage à l'effort que fait le chômeur pour obtenir un nouvel emploi.

L'assurance chômage peut donc accroître l'intensité de la recherche d'emploi de certains chômeurs. L'assurance chômage est essentielle pour financer la recherche d'emplois d'individus qui tomberaient dans des trappes à pauvreté ou d'inactivité en son absence. (Algan, Cahuc, Decreuse, Fontaine, & Tanguy, 2006, p. 6)

De plus, « [...] l'indemnisation du chômage peut inciter les chômeurs à choisir des méthodes de recherche appropriées et améliorer ainsi l'efficacité en présence de défauts de coordination » (Algan et coll., 2006, p. 7). Pour l'économie d'un pays, les allocations chômage encouragent donc un accroissement de la productivité en assurant que les emplois disponibles sont comblés. « Les allocations chômage influencent l'efficacité du fonctionnement du marché du travail à travers leur impact sur le financement de la recherche d'emploi, sur la distribution des salaires et la qualité des emplois créés par les entreprises » (Algan et coll., 2006, p. 2).

Les allocations chômage ont aussi pour but d'éviter qu'un chômeur vive une situation de pauvreté en compensant ses pertes de revenu. Plusieurs catégories de travailleurs, dont les jeunes et les travailleurs peu qualifiés sont considérés comme vulnérables à

bien des égards, notamment en raison des difficultés d'accès au marché du travail et de leur situation de travail souvent atypique. Ils sont plus susceptibles de subir une perte d'emploi et donc de vivre des inégalités sur le marché du travail. Cependant, ceux-ci sont souvent exclus des programmes d'allocations chômage.

La hausse des inégalités apparaît redevable d'une part de la distribution déséquilibrée des gains d'emploi entre les familles les plus favorisées et les familles pauvres. Beaucoup de personnes qui travaillent à temps partiel ne parviennent pas à accumuler le nombre d'heures nécessaires pour avoir accès à l'assurance-emploi même après y avoir cotisé. (Ulysse, 2009, p. 87)

L'efficacité des allocations chômage pour remédier à la pauvreté sur le marché du travail est donc remise en cause.

Le niveau des allocations chômage est idéalement fixé selon un barème qui permet à un individu de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille sans toutefois le décourager de chercher un autre emploi pour réintégrer le milieu du travail. Les niveaux d'allocations chômage varient selon les pays de l'OCDE. Certaines critiques ont été formulées contre les allocations chômage, particulièrement en ce qui a trait à leur générosité.

De nombreuses critiques reprochent aux systèmes d'indemnisation du chômage de réduire les incitations à rechercher un emploi, d'accroître le salaire de réservation et d'exercer une pression à la hausse sur les rémunérations. Ces effets se conjuguent pour accentuer la durée du chômage. Dans l'ensemble, on doit donc s'attendre à ce qu'un système d'indemnisation du chômage généreux ait un impact positif sur le taux de chômage et conduise à réduire la production globale. (Amine, 2011, p. 13)

Un niveau d'allocation chômage trop élevé pourrait inciter un travailleur sans emploi à demeurer inactif plus longtemps. Aussi, un niveau d'allocation trop élevé pourrait faire en sorte d'augmenter le salaire de réservation d'un chômeur. Celui-ci exigerait donc un salaire beaucoup plus élevé qu'en absence d'allocation pour réintégrer le

marché du travail, ignorant donc des opportunités d'emploi moins rémunératrices que d'autres, ce qui pousserait à la hausse les salaires dans l'ensemble du marché et du même fait, les coûts pour les entreprises et aggraverait donc la situation de chômage dans un pays donné.

La présence d'une assurance chômage pousse les individus à prendre davantage de risques, au sens où ils valorisent davantage les rémunérations élevées, quand bien même elles seraient associées à des risques de chômeages importants. Cela entraîne une mutation du nombre et du type d'emplois proposés, caractérisés par une intensité capitalistique plus élevée, des rémunérations plus importantes, mais des risques chômeages plus prononcés. (Algan et coll., 2006, p. 21)

De plus, selon certains :

[...] l'intensité de la recherche diminue avec la générosité de l'indemnisation, alors que le salaire de réservation s'accroît. En effet, l'effort de recherche d'un individu est supposé résulter de l'égalité entre le coût (marginal) de la recherche et son gain (marginal) relatif. Plus l'utilité d'un chômeur est proche de l'espérance d'utilité d'un employé, plus son effort de recherche sera faible et son salaire de réservation élevé. (Algan et coll., 2006, p. 4)

Un niveau d'allocation trop élevé voudrait ainsi dire que chômeur serait plus susceptible de demeurer au chômage sur une période plus longue que lorsque les allocations chômage sont fixés à un niveau plus bas.

Certains sont plus positifs par rapport à un niveau d'allocations chômage plus généreux.

Il existe aujourd'hui des arguments solides à la mise en place d'indemnisations chômeages généreuses. Ceux-ci renvoient à deux vertus des systèmes d'assurance chômage, chacune transitant par deux aspects bien distincts du comportement de recherche d'emploi. D'une part, l'assurance chômage fournit les ressources essentielles à la conduite d'une recherche d'emploi efficace. Réduire la générosité de l'indemnisation pourrait bien conduire à une diminution de l'effort de recherche d'emploi, consécutif à un appauvrissement des chômeurs.

D'autre part, elle permet aux chômeurs de rejeter les propositions d'emploi de piètre qualité. Cet effet est bénéfique lorsque le salaire de réservation véhicule des externalités sur la composition des emplois ou la distribution des salaires offerts. Réduire la générosité de l'indemnisation pourrait donc se traduire par une diminution de la masse salariale. Subventionner la recherche d'emploi par le biais du système d'indemnisation du chômage, c'est donc accroître l'intensité de la prospection d'emploi, tout en appréciant la sélectivité des chômeurs. (Algan et coll., 2006, p. 22)

Les gouvernements doivent réfléchir au niveau des allocations chômage idéal afin de permettre au chômeur de subvenir à ses besoins et ceux de sa famille tout en l'incitant à retourner sur le marché du travail le plus rapidement possible. On devrait donc plutôt parler d'un niveau équilibré d'allocations chômage plutôt que de générosité.

6.1.5.3 *Impôt négatif*

L'impôt négatif est conçu comme un impôt inversé. Les conditions d'obtentions d'un impôt négatif sont reliées à l'obtention d'un emploi et d'un niveau maximal de salaire associé à cet emploi.

[L'impôt négatif] permet de lier l'obtention d'un emploi et d'un salaire au droit à une allocation proportionnelle à celui-ci. En théorie, une telle réforme offre l'avantage d'améliorer la situation des salariés les plus pauvres tout en incitant ceux qui ne travaillent pas, d'une part, à participer au marché du travail et d'autre part, à rechercher activement un emploi. (Amine, 2011, p. 15)

L'impôt négatif « permet de cumuler temporairement une partie de l'allocation (ou prime) avec un revenu de travail. Il a également pour objectif d'aider les personnes à faire face aux frais immédiats liés à la reprise d'un emploi » (Blais, 2010, p. 2). Au Québec, de telles primes existent sous forme de la prime au travail, de la prime au travail adaptée et du supplément de la prime au travail. En France, on pense à la prime pour l'emploi et au revenu de solidarité active (RSA).

Cahuc et coll. (2008) croient que l'impôt négatif n'a pas pour effet de diminuer la pauvreté chez les personnes qui n'ont pas d'emploi. Ceci paraît assez évident puisque les mesures d'impôt négatif sont applicables pour ceux qui ont un emploi. Cahuc et coll. (2008) croient cependant que l'impôt négatif peut en fait diminuer la pauvreté des travailleurs puisque ceux-ci pourront augmenter leur revenu en profitant d'un crédit d'impôt. Puisque les travailleurs perçoivent que l'impôt négatif augmente leur revenu et récompense en quelque sorte leur intégration au marché du travail, il est probable que cela augmentera le niveau d'offre du travail. Les travailleurs percevront qu'il sera plus avantageux pour eux d'occuper un emploi que de demeurer inactif, du point de vue du niveau de revenu. Cahuc et coll. (2008) croient cependant que l'impôt négatif se révèle être une dépense publique supplémentaire. Cependant, puisque l'État perçoit des impôts à ceux qui ont des revenus élevés pour les redistribuer aux travailleurs plus pauvres, du moins au Canada, l'impôt négatif n'est donc pas en soi une dépense pour l'État.

L'impôt négatif a également des effets sur les travailleurs peu qualifiés, qui ont généralement des salaires plus faibles. Puisque ceux-ci peuvent compter sur le crédit d'impôt pour compléter leurs revenus, ils auront tendance à avoir un salaire de réserve plus bas qu'en absence d'impôts négatifs. Ils n'auront également pas d'incitation à négocier de plus hauts salaires. Puisque les salaires restent bas, car il n'y a pas de pression de la part des travailleurs faiblement rémunérés à obtenir de meilleures conditions salariales, les entreprises n'ont pas d'incitation à revoir les échelles salariales à la hausse, ce qui continue d'assurer pour les travailleurs faiblement rémunérés une certaine dépendance sur l'impôt négatif. Les entreprises qui sont plus aptes à embaucher des travailleurs qui ne coûtent pas cher et qui sont probablement aussi peu qualifiés auront tendance à utiliser des technologies de production plus simple.

Cependant, bien que la mise en place d'une telle politique permette de favoriser la reprise d'activité en augmentant la participation au marché du

travail, l'utilisation d'une technologie moins complexe se traduit par une détérioration de la qualité des appariements réalisés. En effet, l'augmentation du crédit d'impôt réduit la productivité moyenne et par conséquent le salaire moyen. (Amine, 2011, p. 15)

6.1.5.4 *Le salaire minimum*

Le salaire minimum, en théorie, est conçu afin d'éviter que la rémunération d'un travailleur ne tombe au-dessous d'un minimum accepté par la société dans lequel il vit. Un des objectifs du salaire minimum est d'éviter la pauvreté chez les travailleurs. De plus, le salaire minimum « peut jouer un rôle en matière d'incitation au travail en maintenant un certain écart entre l'aide de dernier recours et le revenu des travailleurs au salaire minimum » (Godbout & Arseneau, 2005, p. 6). Les politiques du salaire minimum varient d'un pays de l'OCDE à l'autre. Le salaire minimum peut être fixé par l'État (au niveau national), ce qui est le cas de la France, au point de vue régional (ou provincial dans le cas du Canada), ainsi que selon divers autres critères (branches, qualifications professionnelles, l'âge). Sa revalorisation peut être effectuée par un calcul basé sur l'inflation, sur l'évolution du salaire moyen ou sur un seuil de pauvreté. Généralement, le calcul est contrôlé par les pouvoirs publics, mais peut être également négocié par des partenaires sociaux.

Le salaire minimum, dans tous les pays de l'OCDE, affecte particulièrement les travailleurs peu qualifiés, les jeunes et les femmes. Le salaire minimum est également plus présent dans les domaines de la vente et des services et dans les emplois à temps partiel. On ne remarque pas de différences importantes d'un pays à un autre de l'OCDE sur les types de travailleurs qui sont les plus susceptibles d'être rémunérés au salaire minimum. Les recherches démontrent habituellement des effets positifs au salaire minimum lorsque celui-ci est appliqué à des travailleurs qui occupent des emplois à temps plein.

On peut cependant remettre en question l'impact du salaire minimum sur la pauvreté. Théoriquement, le salaire minimum permet, si un emploi est occupé à temps plein, à un travailleur de se situer au-dessus du seuil de la pauvreté (dans le cas de salaires minimums bas) ou bien de conserver son pouvoir d'achat (dans le cas de salaires minimums généreux). Cependant, la réalité du salaire minimum est que celui-ci est très présent dans les emplois à temps partiel. Un travailleur payé au salaire minimum et qui ne travaille qu'un nombre limité d'heures par rapport à un emploi à temps plein ne peut donc pas arriver à se tenir au-dessus du seuil de la pauvreté, car il ne disposera pas d'un revenu suffisant. De plus, le salaire minimum ne rejoint pas réellement les individus qui pourraient plus en profiter.

Un grand nombre de personnes pauvres n'ont pas d'emploi ou travaillent peu d'heures dans une année. Ensuite, c'est au total moins de 2 % des revenus salariaux de l'ensemble de l'économie qui sont versés aux travailleurs au salaire minimum. Enfin, le risque d'effet négatif du salaire minimum sur l'emploi est toujours présent. (P. Fortin, 2010, p. 7)

Le salaire minimum ne serait donc pas l'outil idéal pour rejoindre une majeure partie des pauvres d'une société et ne serait pas particulièrement efficace pour les personnes vulnérables qui occupent un emploi étant donné leur faible participation au marché du travail. La composition de l'unité familiale a aussi un impact sur son effectivité. Les femmes monoparentales sont particulièrement vulnérables et le salaire minimum ne peut à lui seul assurer une sortie d'une situation de pauvreté. Le salaire minimum a également des impacts sur les travailleurs peu qualifiés.

Dans un cadre d'analyse économique néoclassique, l'existence d'un salaire minimum sur le marché du travail empêche les entreprises de recruter des travailleurs dont la productivité marginale est inférieure au SMIC. Ces derniers sont donc involontairement au chômage, et sont les premiers concernés par le risque de pauvreté. Chaque hausse du salaire minimum aurait pour effet éminemment pervers de rendre davantage de salariés peu qualifiés « inemployables » par les entreprises qui, à l'équilibre concurrentiel, rémunèrent leurs salariés à leur productivité marginale. (Zucman, 2008, p. 115)

Le salaire minimum n'est donc pas nécessairement un instrument efficace pour lutter contre la vulnérabilité de tous les travailleurs.

L'impact du salaire minimum sur l'incitation au travail est également remis en question. La logique théorique indique que le salaire minimum est fixé à un niveau où il est plus avantageux financièrement d'occuper un emploi plutôt que de se retirer du marché de l'emploi pour bénéficier de programmes sociaux de dernier recours.

La critique principale à l'égard du salaire minimum porte sur le fait que, fixé au-dessus de l'équilibre, il évince des travailleurs du marché du travail. Ainsi, bien qu'une hausse du salaire minimum puisse inciter certains chômeurs volontaires à vouloir reprendre un emploi, la diminution de la demande de travail qu'elle peut provoquer réduirait les chances d'en obtenir. Cela transforme donc les chômeurs volontaires en chômeurs involontaires et n'est donc pas une solution pour accroître le taux d'activité des bas salariés. (Godbout & Arseneau, 2005, p. 6)

Un facteur important quant à l'efficacité du salaire minimum est donc son niveau fixé. Le salaire minimum peut être plus ou moins élevé selon les pays. Certains pays de l'OCDE, dont le Canada, maintiennent un taux de salaire minimum relativement bas par rapport à ceux des pays d'Europe, comme la France. Le niveau de salaire minimum a une incidence sur les travailleurs ainsi que les employeurs particulièrement en ce qui concerne l'accès au marché du travail, au niveau d'emploi et sur la pauvreté. Les recherches pointent vers le fait que le niveau de salaire minimum peut avoir un impact sur les perspectives d'emploi des travailleurs peu qualifiés. Lorsque le salaire minimum est élevé, les employeurs préféreront l'embauche de travailleurs plus qualifiés ou expérimentés, au détriment des jeunes et des travailleurs qualifiés. Ils jugeront qu'ils ont un meilleur retour sur leur investissement en embauchant ce type de travailleur, plutôt que d'embaucher un travailleur plus vulnérable. Il y a donc un effet négatif du salaire minimum sur l'emploi des travailleurs peu qualifiés :

[...] face à une tendance concurrentielle à la baisse du salaire relatif des travailleurs les moins qualifiés, la rigidité imposée par le salaire minimum aurait conduit à exclure de l'emploi cette catégorie des travailleurs, entraînant ainsi une augmentation du chômage. (Amine, 2011, p. 14)

La demande de travail pour ces derniers est donc réduite ce qui nuit au niveau d'emploi.

Quoique les politiques du salaire minimum sont basées sur de bonnes intentions quant à la diminution de la pauvreté et l'incitation au travail, les recherches théoriques démontrent que les impacts positifs se révèlent dans des conditions assez particulières, soit qu'un travailleur est rémunéré au salaire minimum dans un emploi à temps plein. Plusieurs autres facteurs comme le niveau du salaire minimum viendront également jouer sur son efficacité.

6.1.5.5 *Régimes de retraite*

Les régimes de retraite sont très présents dans problématique du vieillissement de la main-d'œuvre. Tous les pays de l'OCDE ont de tels régimes, mais ceux-ci varient quant à leur structure, leur âge d'éligibilité et leur générosité. Au cours des dernières années, plusieurs de ces pays se sont penchés sur des réformes en profondeur de ces régimes.

Ces réformes ont un certain nombre d'éléments en commun, tel que la réduction du taux de remplacement assuré par la pension; le relèvement de l'âge officiel de la retraite et de l'âge officiel de la retraite et de l'âge le plus bas d'accès à la retraite; ainsi que l'introduction ou la révision de mécanismes d'ajustement actuariel des pensions de retraite en cas de retraite anticipée ou, à l'inverse, de retraite différée. (OCDE, 2006, p. 11)

De façon générale, les régimes de retraite offerts par les pays de l'OCDE peuvent être regroupés selon cinq types (Whiteford & Whitehouse, 2006). Le premier type regroupe les programmes d'assistance sociale, les programmes de revenu de retraite séparés et ciblés, les pensions de base, et les pensions minimales en lien avec le

revenu. Ces programmes sont obligatoires et financés par l'État. Le second type regroupe les programmes d'assurance et épargne. Ceux-ci sont financés par le secteur privé ainsi que par l'État. Ils sont souvent obligatoires. Le troisième type est les régimes à prestations définies, ce qui veut dire que le montant que le retraité recevra dépendra du nombre d'années qu'il aura contribué dans sa vie active et dans une certaine mesure, de son revenu. Un quatrième type est les régimes à contributions définies où le travailleur fait une contribution dans un compte individuel et ses contributions sont investies. C'est le cas au Canada des Régimes enregistrés d'épargne retraite (REÉR). Certains pays comme la France, l'Allemagne et la Norvège ont un cinquième type, soit le système de point, où le travailleur reçoit des points basés sur ses revenus pour chaque année de contribution. Au moment de la retraite, les points sont multipliés par un système de pointage de pension pour les convertir en paiement (Whiteford & Whitehouse, 2006). Les pays offrent diverses combinaisons de ces différents types de programmes de pensions de retraite. Au Canada, le système de retraite est de type « universel à taux uniforme » couplé à un supplément de revenu garanti et assorti à des régimes publics assis sur les salaires. Ce système étant universel, tous y sont éligibles. Il est cependant à noter que le Canada est parmi les pays de l'OCDE qui ont les programmes de pensions publiques les moins généreux (Moulaert, Fusulier, & Tremblay, 2009). Le gouvernement du Québec vient tout juste d'introduire le Régime volontaire d'épargne retraite (RVER) et le gouvernement du Canada, le Régime de pension agréé collectif (RPAC). Le RVER et le RPAC sont des programmes destinés à encourager les travailleurs qui n'ont pas accès à un régime de pension privé (de l'employeur) ou qui sont travailleurs autonomes à épargner pour la retraite en assurant un revenu de retraite.

6.2 Conciliation du travail et de la vie privée en contexte de vulnérabilité

La conciliation du travail et de la vie privée abordée sous l'angle de l'approche théorique des MTT permet d'examiner la problématique en tenant compte de toute la complexité de la problématique de la vulnérabilité sur le marché du travail. Plus spécifiquement, l'approche des MTT permet de considérer les difficultés et les obstacles à la conciliation travail et vie privée en fonction de risques sociaux, plutôt qu'en fonction de caractéristiques sociales ou démographiques spécifiques, et également de considérer les contextes économiques, sociaux, historiques, juridiques et technologiques. Elle permet également d'explorer des pistes de solutions en matière de politiques sociales qui permettent non seulement de mitiger et d'offrir une certaine mesure de réparation *ex post*, mais également, et surtout de considérer les mesures axées sur la prévention.

6.2.1 *Dimensions de la conciliation travail et vie privée*

Plusieurs facteurs ont contribué à l'émergence d'un conflit entre vie professionnelle et vie personnelle. Ceux-ci incluent le prolongement des heures de travail, les contraintes reliées aux horaires de travail, une diversification de la structure familiale, et l'émergence de nouvelles responsabilités familiales (telles que le soin à apporter à des parents âgés). La littérature portant sur la conciliation travail et vie privée recense trois sources à ce conflit : les situations où les exigences envers un individu en terme de son temps et de ses capacités excèdent le temps et les ressources disponibles, les situations où les exigences du travail interfèrent avec les exigences et les responsabilités familiales, et à l'inverse, les situations où les exigences et les responsabilités familiales interfèrent avec le travail. De plus, on recense également les situations reliées aux pressions exercées sur les personnes aidantes qui se manifestent par des pressions financières, physiques, émotionnels ou par des tensions familiales.

Pour concilier travail et vie privée adéquatement, le temps de travail doit être décent, c'est-à-dire que le temps de travail doit correspondre à cinq dimensions identifiées par Anxo, Boulin et Fagan (Boulin, Lallemand, Messenger, & Michon, 2006).

- Le temps de travail doit promouvoir la santé, c'est-à-dire de sécuriser la santé des travailleurs tout au long du parcours de vie pour leur permettre de faire face aux demandes de temps parfois contradictoires auxquels ils font face et de prolonger leur vie active.
- Une seconde dimension est de permettre la conciliation entre le travail et la vie familiale.
- Une troisième dimension est que les aménagements de travail qui sont favorables à la conciliation travail et famille favorisent la création d'opportunités équitables entre les sexes.
- Une autre dimension est que les arrangements du temps de travail (comptes de temps de travail, les sabbatiques et les offres de formation tout au long de la vie) contribuent à l'augmentation de la productivité et la compétitivité des firmes.
- La cinquième et dernière dimension porte sur les options d'aménagements du temps de travail comme étant représentatives d'un éventail plus large de choix pour les travailleurs qui pourront alors prendre les décisions nécessaires pour former leur parcours de vie.

6.2.2 *Risque social et conciliation travail et vie privée*

Les risques sociaux ont un impact important sur la capacité de concilier travail et vie pour les travailleurs qui y sont plus vulnérables. Les travailleurs vulnérables ont une capacité réduite de faire face aux risques par rapport à d'autres travailleurs. L'approche des MTT est intéressante à explorer dans le but d'examiner les politiques sociales de l'État qui appuie la conciliation du travail et de la vie privée. Cette

approche propose de cadrer la vulnérabilité en fonction de risques sociaux qui peuvent varier tout au long du parcours de vie, et particulièrement l'étendue de la flexibilité qui doit être accordée afin de pouvoir faciliter les transitions dans et hors de l'emploi. Ces transitions sont partie intégrante de la conciliation du travail et de la vie privée. Car au-delà de la capacité d'ajuster son horaire de travail, le travailleur vulnérable doit explorer des avenues lui permettant également d'améliorer la qualité de son emploi.

Tout au long de leur parcours de vie, ceux-ci seront appelés à prendre des décisions, à exercer des choix quant à leurs futurs (par exemple, la décision de faire une transition entre l'emploi et la formation afin d'améliorer la qualité de son emploi). Il est souvent difficile pour eux de prendre des décisions qui correspondent entièrement à leurs préférences puisqu'ils ont des contraintes importantes, définies comme des risques sociaux dans la littérature sur l'approche des MTT. Prendre des décisions implique d'avoir la liberté d'exprimer ses préférences, dont celles en matière de conciliation du travail et de la vie privée. Ils ont des choix limités quant aux options qui pourraient leur permettre de mieux concilier leur vie professionnelle et privée. Il est difficile pour un travailleur vulnérable d'exprimer ses préférences pour guider ses décisions en l'absence de mesures de soutien adéquates, car leur accès à des mesures de soutien au sein des employeurs et de l'État est restreint.

L'approche des MTT suggère de formuler des politiques sociales qui adresseront directement les risques sociaux de manière non seulement de façon à mitiger ou à compenser pour les risques *ex post*, mais surtout de les prévenir. Ceci peut permettre aux travailleurs de faire des choix et de prendre des décisions quant à leur parcours de vie, basées sur des préférences qu'ils seront plus libres d'exprimer. Ce sont ces choix et ces décisions plus sécurisées qui permettront au travailleur vulnérable de concilier travail et vie privée.

6.2.3 *Risques sociaux influençant la capacité de concilier le travail et la vie privée*

Les transformations sociales et démographiques qui ont eu lieu depuis l'époque du fordisme ont eu des effets importants sur le travail et plus particulièrement sur la capacité des travailleurs de concilier travail et vie privée.

La mondialisation et la révolution des technologies de l'information et de la communication ont changé radicalement la nature même du travail. La libéralisation du marché, les systèmes d'approvisionnement globalisés et les percées technologies modifient le contexte dans lequel évoluent les entreprises canadiennes. (Gouvernement du Canada, 2006, p. 4)

Les recherches que nous avons recensées indiquent que les risques qui sont les plus susceptibles d'influencer la capacité de concilier le travail et la vie privée sont ceux associés au sexe, à la classe sociale, à l'âge, au parcours de vie, et aux caractéristiques de l'emploi. L'interrelation entre ces facteurs de risques font en sorte d'augmenter la vulnérabilité de certaines personnes et rendent la conciliation travail et vie professionnelle difficile.

Au sein de la littérature sur la conciliation travail et vie privée, le sexe semble avoir l'impact le plus significatif sur la capacité de concilier travail et vie privée. Une attention très particulière est accordée à la situation des femmes, particulièrement parce qu'une grande majorité de la littérature sur la conciliation travail et vie privée se concentre sur le soin à apporter aux enfants, qui est statistiquement encore une obligation largement assumée de façon plus importante par les femmes. Les analyses effectuées dans la littérature sur la conciliation travail et famille indiquent que les femmes doivent encore assumer une plus grande part des responsabilités familiales que les hommes (Schmid, 2012) et ressentent une pression plus importante que les hommes sur leur capacité de concilier travail et responsabilités familiales (Duxbury & Higgins, 2005). Il va de soi que toutes les femmes ne sont pas assujetties au même niveau de risque. Le niveau de risque auquel une femme fait face est également

fonction de son exposition à d'autres facteurs de risques (p.ex. niveau de scolarité, niveau de revenu, structure familiale, âge, niveau d'exposition aux risques universels comme l'incapacité, etc.).

La féminisation de la main-d'œuvre a fait en sorte de transformer, dans une certaine mesure, la cellule familiale : d'un *breadwinner* masculin à deux membres qui gagnent un revenu, et la diversification de la structure familiale (Anxo, Cebrián, & Moreno, 2005). Selon les données recueillies par les chercheurs, les femmes doivent assumer une plus grande part des responsabilités familiales par rapport aux hommes. Ce sont donc elles qui vivent une part importante des conflits entre travail et vie familiale. Il est à noter cependant que la féminisation de la main-d'œuvre n'a pas pour autant éliminé le modèle du *breadwinner* qui est encore très présent.

Chez les femmes, les pressions relatives à la conciliation travail et vie personnelle sont associés au nombre important de rôles que celles-ci doivent jouer au sein de la famille. Plus particulièrement, les études révèlent que la surcharge des rôles joue un rôle important au niveau de la difficulté de conciliation travail et vie personnelle :

Les femmes des familles biactives qui s'occupent d'enfants et d'ainés font état de niveaux beaucoup plus élevés de surcharge de rôles que les fournisseurs de soins uniques, les mères de famille biactives et les fournisseurs de soins aux aînés de familles biactives – qui à leur tour font état de niveaux beaucoup plus élevés de surcharge de rôles que les mères des familles non traditionnelles – qui, à leur tour, font état de niveaux beaucoup plus élevés de surcharge de rôles que les femmes de familles biactives sans enfant – qui à leur tour, font état de niveaux beaucoup plus élevés de surcharge de rôles que les femmes célibataires sans personne à charge. (Duxbury & Higgins, 2005, p. 19)

Cependant, il faut noter que la problématique n'affecte pas uniquement les femmes. Les hommes ont également des difficultés autant que les femmes à concilier travail et vie personnelle lorsque les responsabilités familiales portent sur le soin aux aînés :

Les hommes et les femmes qui assument la responsabilité de soins aux aînés signalent des niveaux beaucoup plus élevés de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle que leurs homologues des autres types de famille. En fait, seuls deux autres types de famille sont associés à cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle : les familles à fournisseur de soins unique et le groupe de la génération sandwich. (Duxbury & Higgins, 2005, p. 20)

Cependant, étant donné la susceptibilité des femmes d'être davantage responsable des activités domestiques, incluant le soin des enfants et leur exposition à d'autres facteurs de risques plus élevés (tel que le travail atypique), les femmes sont donc, selon la littérature, une catégorie démographique fortement étudiée.

Le statut socio-économique a un impact important sur la capacité de concilier travail et vie personnelle, particulièrement chez les femmes (Duxbury & Higgins, 2005). Les femmes qui sont peu qualifiées sont particulièrement exposées aux risques qui réduisent leur capacité d'effectuer des choix pour concilier travail et vie privée. Puisque plusieurs femmes sont chefs de famille, la question du manque de qualification fait en sorte que les femmes sont soit exclues du travail ou occupent des emplois de faibles qualités, ce qui a des impacts importants sur la qualité de vie de la famille en son ensemble (Debacker, 2005). Les obligations familiales poussent souvent les femmes à faire des choix involontaires les poussant vers des emplois atypiques, qui sont perçus comme les seules options disponibles afin de concilier travail et famille, mais qui ont des impacts importants sur la qualité de vie.

Le type de famille est également une variable importante à considérer quant à la capacité de concilier travail et famille. Duxbury et Higgins (2005) se sont concentrés sur l'étude de sept types de famille (célibataires, célibataires avec personnes à charge, couples biactifs sans personne à charge, parents de couples biactifs, groupe de la génération sandwich [qui doivent prodiguer des soins aux enfants ainsi qu'aux aînés, et les fournisseurs de soins aux aînés seulement]). Leurs constatations sont les suivantes :

- La relation entre le type de famille et le conflit entre le travail et la vie personnelle est en fonction de la forme de conflit et du sexe de l'employé.
- Le type de famille explique une partie importante de la variation de la pression sur le fournisseur de soins pour les hommes et les femmes qui ont un emploi.
- Le type de famille explique une partie importante de la variation de l'interférence entre les rôles signalés par les femmes qui ont un emploi (p. ex. l'interférence du travail dans la famille et l'interférence de la famille dans le travail).
- Même si la relation entre le type de famille et la surcharge de rôles est significative sur le plan statistique, la connaissance de la situation familiale d'une personne est peu révélatrice des niveaux de surcharge de rôles. (Duxbury & Higgins, 2005, p. 16- 17)

Le vieillissement de la population ainsi que le prolongement de la vie ont fait en sorte que les obligations relatives à prendre soin d'un proche âgé en plus de devoir concilier les autres aspects de sa vie prennent une place de plus en plus importante. Les personnes souhaitent également concilier les autres aspects de leur vie, incluant les loisirs et autres activités personnelles (travail non rémunéré) avec le travail rémunéré. Ceci est particulièrement vrai chez les générations plus jeunes (génération X et Y) pour qui le travail est perçu comme complémentaire à leur vie et non son centre.

Anxo et coll. (2005) font remarquer que des changements importants quant aux transitions (nombre, types et séquences) ont eu lieu au cours des dernières décennies.

Globalement, les pays industrialisés ont vécu un délai quant à l'entrée sur le marché du travail causé par une sortie tardive du système d'éducation en plus de sortie hâtive du marché du travail causée par les programmes de retraites hâtives et un abaissement de l'âge de la retraite. De plus, avec la tendance vers l'individualisation, de nouveaux styles de vie ont émergé et les normes et les valeurs ont changés, ce qui a largement modifié le cycle traditionnel familial, soit celui du mariage, de devenir parent, suivi de la retraite au sein de mariage stable. [...] les économies plus avancées ont donc subi un changement d'horaire quant aux événements critiques traditionnels, une augmentation de l'instabilité et des risques

(séparation/divorce, chômage) et donc une hétérogénéité croissante dans les trajectoires de vie. (Anxo et coll., 2005, p. 3) [traduction libre]

La diversification des parcours de vie implique également que les individus feront de multiples transitions entre statuts d'emploi ainsi qu'au sein de l'emploi. Ceux-ci devront concilier par exemple le besoin d'augmenter leur employabilité en renouvelant leurs compétences avec l'emploi.

Duxbury et Higgins (2005) concluent que les étapes du parcours de vie ont un impact significatif sur la capacité de concilier travail et vie privée. L'étude du parcours de vie a pris une importance accrue dans la problématique de la conciliation travail et vie privée depuis que l'espérance de vie des travailleurs a augmenté entraînant un accroissement du nombre de travailleurs qui doivent non seulement concilier le soin des enfants avec le travail, mais également le soin aux aînés. La littérature sur la problématique de la conciliation travail et vie privée est cependant surtout concentrée sur l'examen des difficultés associées au soin des enfants plutôt qu'au soin des aînés (Duxbury & Higgins, 2005). Cependant, une étude menée par Duxbury et Higgins (2005) en contexte canadien pour le compte de l'Agence de santé publique du Canada démontre que les pressions reliées aux soins des aînés sur la capacité de concilier travail et famille est beaucoup plus forte que pour celles associées au soin des enfants. Il est possible selon les auteurs que l'accroissement de cette pression soit corrélé au fait que les hommes rapportent subir davantage de pression quant aux soins aux aînés, qu'aux soins accordés pour les enfants, pressions davantage ressenties chez les femmes seulement.

Duxbury et Higgins (2005) ont déterminé que les valeurs les plus prédictives associées à la difficulté de concilier travail et vie professionnelle, plus spécifiquement les caractéristiques menant à la surcharge des rôles autant chez les hommes que chez les femmes étaient associées aux caractéristiques de l'emploi. La culture

organisationnelle et les exigences professionnelles sont, selon les auteurs, des caractéristiques déterminantes :

- Culture organisationnelle : les variables prédictives les plus importantes de la surcharge de rôles chez les hommes et les femmes sont les suivantes : travailler dans un organisme qui promeut une culture favorable à l'équilibre (association négative), la perception que le refus de travailler de longues heures limiterait l'avancement, la perception qu'il est inacceptable de refuser du travail additionnel et la perception que les responsabilités familiales limitent l'avancement (association positive).
- Exigences professionnelles : Même si les exigences professionnelles sont étroitement associées à la surcharge de rôles chez les hommes et les femmes, les types d'exigences associées à une augmentation de la surcharge de rôles varient en fonction du sexe. Ainsi, pour les hommes de l'échantillon, on retrouvait parmi les variables prédictives les plus importantes le nombre d'heures supplémentaires non payées par mois, le nombre d'heures consacrées au travail par semaine, la supervision du travail d'autrui et le nombre d'heures par semaine à faire du travail additionnel à domicile (TAD). Pour les femmes, les variables prédictives les plus importantes étaient les suivantes : le nombre d'heures par semaine consacrées au trajet travail-domicile, le nombre de soirs de fin de semaine d'absence du domicile en raison de déplacements associés au travail, le nombre de soirs de semaine d'absence du domicile en raison de déplacements associés au travail, le nombre d'heures supplémentaires non payées par mois et le nombre d'heures par semaine consacrées au travail. Tous ces facteurs étaient associés, de façon positive, à la surcharge de rôles. (Duxbury & Higgins, 2005, p. 55)

L'augmentation de la présence des femmes sur le marché du travail coïncide également une augmentation de types d'emplois plus précaires (p.ex. le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée, le travail autonome, le travail marginal ou faiblement rémunéré offrant peu d'occasions de progression de carrière) (Schmid, 2011).

Des auteurs concluent que :

[...] ces changements, qui se manifestent notamment par une intensification du travail, par la diversification des formes d'emplois (emploi temporaire, autonome, sur appel, occasionnel) et d'horaires (temps partiel, horaires brisés, etc.) viennent accroître d'autant les difficultés qu'ont les parents à articuler emploi et famille. (Tremblay et coll., 2006, p. 53)

Le nombre d'heures de travail a une incidence importante sur la capacité de concilier travail et famille; plus les heures sont longues au travail, plus il est difficile de concilier ses obligations professionnelles et personnelles (Brisbois, 2003). Selon l'OCDE, basée sur des données de 2001, le Canada se classait quatrième en terme du nombre d'heures travaillées par année et seulement 44.6 % des travailleurs percevaient que le nombre d'heures travaillées était compatible avec leurs responsabilités familiales ou personnelles (Brisbois, 2003). « Au Canada, 48 % des femmes contre 42 % des hommes estiment que leurs heures de travail sont très compatibles avec leurs responsabilités familiales ou sociales » (Brisbois, 2003, p. 32) [traduction libre].

6.2.4 *Liberté de choix : flexibiliser pour concilier travail et vie privée*

L'apport de l'approche des MTT à la question de la conciliation travail et vie privée est de reconsidérer la question en fonction de liberté de choix ou de prise de décisions selon les risques sociaux auxquels les travailleurs doivent faire face. Les travailleurs vulnérables disposent d'une liberté de choix (liberté de prise de décision) réduite quant à l'éventail d'avenues possibles pour gérer le temps de travail de façon à concilier adéquatement travail et vie privée. Puisqu'ils ne disposent pas de la flexibilité nécessaire pour faire des choix ou prendre des décisions au même titre que les personnes moins vulnérables, ils sont plus à risque d'être incapable de concilier leur vie personnelle et professionnelle, ce qui peut les mener vers des trajectoires de vie exclusionnaires ou vers un affaiblissement de leur qualité de vie.

La théorie de l'économiste et philosophe Amartya Sen, soit l'approche par les capacités, permet de comprendre la notion de choix dans un contexte de vulnérabilité puisque cette théorie fait appel à la capacité d'une personne d'exercer un choix en fonction de ses caractéristiques et capacités.

Un aspect principal de l'approche des capacités est que la capacité d'une personne est déterminée par des « facteurs de conversion », qui incluent non seulement les caractéristiques personnelles, comme les conditions mentales et physiques, mais également les caractéristiques sociales, qui incluent les normes sociales et institutionnelles. [...] L'approche des capacités a le potentiel d'être applicable aux champs du temps de travail, particulièrement en ce qui concerne la capacité d'exercer des choix quant à la durée et l'arrangement de leur temps de travail. L'approche des capacités appliquée au temps de travail porte donc sur les occasions accordées aux travailleurs de choisir et de changer leur temps de travail de façon à améliorer leur qualité de vie. (Boulin et coll., 2006, p. 68)
[traduction libre]

L'approche par les capacités de Sen cherche donc à expliquer à quel degré un travailleur peut exercer une liberté de choix quant à ses aménagements de temps de travail et au développement de son capital humain et sa capacité de concilier le travail et la vie privée. De plus, l'approche par les capacités reconnaît l'importance d'examiner la diversité et la vulnérabilité en fonction d'une mosaïque de facteurs qui s'influencent mutuellement à divers degrés au sein des individus et qui peut changer au cours de leur vie. Cette approche englobe non seulement les préférences des individus pour certains choix qui leur permettront de concilier travail et vie privée, mais reconnaît également que ces choix peuvent évoluer avec le temps (Boulin et coll., 2006). Les obstacles à la liberté de choix sont donc les risques sociaux identifiés dans la littérature sur l'approche des MTT.

Venant appuyer la notion de liberté de choix, s'ajoute la réflexion sur l'importance que doivent accorder les décideurs au type de politique sociale qui viendront appuyer les choix des travailleurs. Au sein du débat sur la Flexicurité, certains auteurs favorisent une approche collective, c'est-à-dire que les politiques sociales sont axées

sur les besoins des collectivités, tandis que d'autres auteurs prônent une approche individualisée, où les choix et les préférences uniques et spécifiques de chaque travailleur peuvent être accommodé à travers des programmes et politiques sociales personnalisés.

Les décideurs devraient tenir compte des besoins et désirs particuliers des travailleurs dans la création de politiques intégratives d'emploi. La régulation individuelle est effectivement souhaitable pour protéger les valeurs, les besoins et les contextes sociaux uniques et particuliers. [traduction libre] (Lurie, 2012, p. 21)

D'un côté, il est probable qu'une approche individualisée soit plus efficace pour appuyer les travailleurs vulnérables dans leur intégration et maintien en emploi, réduisant leurs degrés d'exposition aux risques sociaux auxquels ils font face.

6.2.5 *Droits sociaux et politiques d'activation*

La conciliation travail et vie privée des travailleurs vulnérables passe par la sécurisation de leurs parcours. Cette sécurisation du parcours de vie permet de s'assurer que les travailleurs plus vulnérables ne deviennent pas victimes de leurs transitions, telles que défini par l'approche des MTT. C'est lors de ces transitions volontaires et involontaires tout au long de leur parcours de vie que les travailleurs plus vulnérables sont plus susceptibles d'être exclus du marché du travail et socialement. Ceci est particulièrement vrai pour les transitions qui sont affectées la problématique de la conciliation travail et vie privée

Cette sécurisation des parcours, selon l'approche des MTT, doit se faire à travers l'application de politiques qui permettront d'éviter ou de réduire les risques sur le marché du travail (Auer & ILO, 2010). Les approches proposées conjuguent les droits sociaux collectifs et individuels.

L'approche des MTT propose des pistes de réflexion sur les politiques sociales en axant les efforts sur l'organisation du temps de travail et l'apprentissage tout au long de la vie pour augmenter l'emploi et améliorer l'intégration sociale. Ces deux types de politiques permettent théoriquement d'offrir une liberté de choix accrue aux employés pour gérer leurs obligations personnelles et professionnelles et des façons d'augmenter leur employabilité afin de sécuriser leurs parcours. L'approche des MTT propose donc de :

Premièrement, regarder les conditions requises pour une plus grande « flexibilité du temps de travail », qui permettrait aux personnes de combiner le travail avec d'autres activités utiles comme les soins, les activités domestiques, l'éducation, et autres activités culturelles, or en examinant les conditions pour une plus grande flexibilité générale. Ceci pourrait inclure de permettre aux personnes de combiner les activités payantes avec le travail autonome ou de faciliter les transitions dans les deux directions entre le statut d'employé et de travailleur autonome. Deuxièmement, [...] chercher des arrangements institutionnels qui appuient une plus grande mobilité ou « transitions » entre l'éducation ou la formation et l'emploi, ou une combinaison temporaire des deux. Effectivement, l'institutionnalisation de l'apprentissage tout au long de la vie (*lifelong learning*) est essentielle autant pour les hommes que pour les femmes. [traduction libre] (Naegele, Barkholdt, Goul Andersen, Krämer, & de Vroom, 2003, p. 27)

Selon Naegele et coll. (2003), la protection sociale au sein de l'approche des MTT n'est pas seulement accordée au sein de l'emploi, mais également à travers diverses formes d'emplois transitionnels, qui incluent diverses formes d'organisation du temps de travail qui sont compatibles avec la conciliation travail et vie personnelle.

6.2.5.1 *Flexibilisation du temps de travail*

Les options d'aménagement du temps de travail se sont multipliées avec la féminisation du marché du travail. Ces options permettent une flexibilisation du travail, mais également de la vie privée (Fagan et coll., 2012). Anxo et coll. (2005) rapportent que ces options d'aménagement du temps de travail doivent avoir les

caractéristiques suivantes afin de permettre une réelle conciliation entre les obligations personnelles et professionnelles, et de faciliter les transitions entre les différentes phases du parcours de vie. Elles doivent :

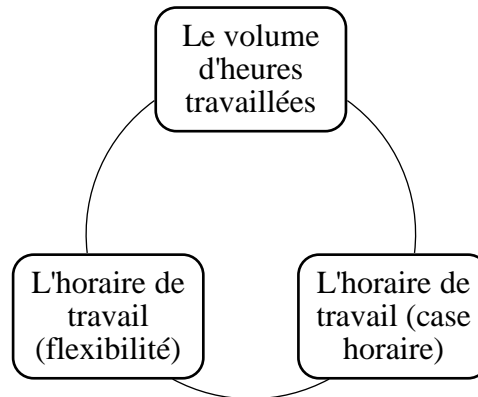
- Être prévisibles et fiables,
- Permettre la flexibilité pour gérer des situations familiales inattendues,
- Offrir des options quant aux variances de la durée du temps de travail,
- Permettre les temps d'arrêt, et
- Minimiser le travail de fin de semaine et de soir.

Dans la littérature sur la conciliation travail et vie privée, les arrangements de travail (*working time options*) sont fréquemment cités comme des solutions de flexibilisation du temps de travail. L'idée est de favoriser le maintien en emploi malgré les obligations personnelles de façon à flexibiliser le travail :

Le besoin de flexibiliser le temps de travail tout au long du parcours de vie, afin de permettre un meilleur équilibre et d'adapter le temps de travail à divers événements ou risques de la vie, requiert davantage d'options de temps de travail. Le manque d'opportunités d'adapter son temps de travail pourrait non seulement nuire à l'équilibre entre les sexes, mais aussi nuire à une allocation optimale des ressources. À long terme, ceci pourrait aussi influencer la durée de la participation sur le marché du travail et contribuer au niveau de participation au marché du travail des travailleurs plus âgés. (van den Heuvel, 2005, p. 15) [traduction libre]

La figure suivante présente trois formes que peuvent prendre ces aménagements :

Figure 3 : Types d'aménagement du temps de travail⁷



Les aménagements du temps de travail souvent cités sont les congés de maternité, de paternité et parentaux, la retraite hâtive et flexible, le droit de réduire ou d'augmenter temporairement les heures de travail, les congés liés aux soins aux personnes à charge, les congés sabbatiques et de carrière, les congés d'éducation, et les comptes épargne-temps.

[Ces options] permettent aux individus d'influencer leur propre biographie. Ces options incluent la possibilité d'augmenter temporairement ou de diminuer les heures de travail, les congés de maternité, de paternité ou de soin, les congés sabbatiques et de carrière, les congés pour fins d'éducation, les comptes de temps de travail et la retraite flexible. (Klammer & Keuzenkamp, 2005, p. 21) [traduction libre]

Les comptes épargne-temps sont une façon pour un travailleur d'accumuler des heures de travail au-delà des heures minimales mandatées par l'employeur afin de prendre des congés. Ces mesures contribuent à promouvoir la conciliation travail et vie privée en théorie. Cependant, la disponibilité et l'accès à ces mesures varient beaucoup selon les pays et le type de travailleur. Plusieurs de ces mesures comportent également un risque plus élevé de mener à l'exclusion du marché du travail,

⁷ Traduit [traduction libre] et adapté de Fagan et coll. (2012)

particulièrement dans le cas des femmes. Les congés parentaux et pour le soin à des parents âgés sont deux mesures d'interruptions de l'emploi qui sont susceptibles de mener vers l'inactivité à long terme (Klammer & Keuzenkamp, 2005). Les risques d'inactivités sont particulièrement plus grands chez les travailleurs vulnérables, dont ceux qui n'ont pas accès à des mesures de soutien au revenu comme l'assurance-emploi.

Le volume d'heures travaillées inclut les horaires de travail à temps plein et à temps partiel. L'horaire de travail décrit en terme de case de travail implique de savoir si le travail s'effectue le jour ou les fins de semaine, ainsi que le rythme des quarts de travail (rotatifs, de soirs, variables). L'horaire de travail décrit en terme de flexibilité porte sur les horaires fixes, les horaires définis par l'employeur où l'employé peut faire différentes heures (changements aux quarts de travail, heures supplémentaires) et les horaires définis par les employés (horaires flexibles, capacité discrétionnaire de fixer le début et/ou la fin de son temps de travail, le télétravail, etc.). Ces options sont souvent dépendantes des employeurs et peuvent être consignées dans une convention collective.

Pour qu'un travailleur profite de ces options, sans souffrir de conséquences négatives implique que celui-ci est libre d'exprimer et d'agir sur ses préférences en matière de conciliation. Cela sous-entend également que celui-ci peut profiter de protections sociales et légales qui lui permettront d'exercer ces préférences en choisissant une option d'aménagement de temps de travail sans être victime de conséquences négatives sur le plan de sa sécurité en emploi et sur son niveau de revenu et sans avoir à payer un coût trop élevé par rapport à sa qualité de vie. Les politiques sociales de l'État peuvent donc jouer un rôle très important dans un contexte de réconciliation entre la flexibilité requise pour concilier travail et vie et la sécurité nécessaire pour maintenir une qualité de vie adéquate.

Parmi les politiques sociales et les mesures de conciliation travail et vie privée recensées dans la littérature, les plus fréquemment citées sont les politiques relatives aux aménagements du temps de travail (flexibilisation du temps de travail, congés parentaux, sabbatiques et d'éducation, programmes de retraite progressive). Celles-ci sont reliées avec les transitions au sein du marché du travail et alignées sur les types de soutien requis pour naviguer les transitions, telles que décrite à la Figure 3.

Tableau 3 : Types de transitions de l'approche des MTT et mesures d'aménagement du temps de travail permettant la conciliation travail et vie privée

Types de transitions	Mesures d'aménagements du temps de travail
Marché du travail et les activités domestiques	congés parentaux, sabbatiques
Marché du travail et formation	congés aux fins d'éducation
Marché du travail et retraite	retraite progressive
Au sein du marché du travail	flexibilisation du temps de travail

Ces types de politiques et de mesures font en sorte de faciliter les transitions entre l'emploi et les autres sphères de la vie privée.

6.2.5.2 *Développement du capital humain*

Au sein de l'approche des MTT, l'apprentissage tout au long de la vie (*Life Long Learning*) est une composante très importante des stratégies et des mesures qui peuvent être adoptées par les États afin d'assurer le développement du capital humain, et donc de flexibiliser la main-d'œuvre tout en assurant une sécurité au sein du marché du travail. Dans le contexte de l'approche des MTT, le développement du capital humain tout au long du parcours de vie répond à des besoins particuliers de mitigation de risques :

[...] les erreurs dans le choix de carrière, les compétences périmées, les changements de préférences durant le parcours de vie, le phénomène des « carrières comprimées », particulièrement chez les jeunes femmes qui doivent conjuguer plusieurs rôles, manques de connaissances théoriques et symboliques qui sont de plus en plus requises pour les travailleurs plus âgés et les employés moins scolarisés; et le déclin des marchés internes de travail qui jouaient le rôle d'assurance emploi. (Lassnigg, 2005, p. 25)
[traduction libre]

En Europe, ces mesures et ces politiques sont destinées à maintenir et améliorer l'employabilité des travailleurs, non seulement au sein de leur employeur actuel, mais bien au sein du marché du travail en général.

Conséquemment, la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie est devenue prioritaire pour les considérations économiques et sociales des pays de l'OCDE. Ceci est considéré être une pierre angulaire de « l'État social investisseur » (ou « État providence actif », tel que décrit par Giddens), qui repose sur des politiques sociales préventives et productives, en contraste avec l'État providence traditionnel, qui se concentre sur des politiques de réparation et qui peuvent avoir des impacts négatifs sur l'efficacité économique. [...] La priorité est maintenant d'aider les personnes à s'adapter au marché du travail compétitif, à devenir plus commercialisables, en particulier en investissant dans le capital humain. (Gautié & Perez, 2012, p. 2)
[traduction libre]

L'apprentissage tout au long de la vie regroupe diverses mesures qui sont alignées avec l'approche des MTT et qui sollicitent la participation des trois acteurs du système des relations industrielles afin de permettre aux individus, particulièrement les plus vulnérables, de profiter de la flexibilité nécessaire pour augmenter leur employabilité et réduire leur exposition aux risques sociaux.

Les mesures adoptées pour favoriser l'apprentissage tout au long de la vie sont essentielles à la gestion des risques sociaux, car elles permettent de prévenir et de mitiger les risques auxquels les personnes font face en leur permettant de prendre en charge le développement de leurs compétences et l'amélioration de leur employabilité. Les mesures et les politiques de soutien à la formation sont

particulièrement intéressantes dans une perspective non seulement de mitigation et de gestion *ex post* des risques sociaux, mais également dans une perspective préventive.

L'État joue un rôle très important, notamment à travers les politiques du marché du travail, mais aussi à travers les règles de protection de l'emploi ainsi que les pratiques et les règles qui gouvernent la certification et la transférabilité des compétences et des qualifications. (Gazier & Gautié, 2011, p. 4)

Les stratégies favorisant l'apprentissage tout au long de la vie sont donc représentatives de l'approche responsabilisante et proactive au cœur de l'approche des MTT. Les politiques et les mesures typiques qui concernent le développement du capital humain et qui font partie intégrante de l'approche des MTT sont :

- Les systèmes de stage d'apprentis, qui en principe peuvent être offerts aux travailleurs adultes également;
- Les comptes d'apprentissage subventionnés par des fonds publics, qui devraient être complétés par des garanties appropriées et des services-conseils pour les moins scolarisés;
- Des systèmes efficaces de prévision concernant la demande de compétences afin de gérer les risques relatifs aux décisions de développement des compétences des divers acteurs ainsi que la distribution appropriée et la communication des résultats. (Lassnigg, 2005, p. 27)

Le dernier point est particulièrement important dans une perspective de gestion des risques sociaux. La liberté de choix des acteurs est une composante particulièrement importante en ce qui concerne la réduction de l'exposition aux risques sociaux, qui ne peut se faire qu'en présence de choix informés. Pour le travailleur vulnérable, il est donc important de posséder, ou du moins d'avoir accès à des services d'orientation pour l'aider à faire des choix éclairés quant à sa formation afin que ces choix se marient bien aux besoins du marché du travail, plutôt que de contribuer davantage à des trajectoires exclusionnaires.

Dans une approche plus traditionnelle, la formation professionnelle est fortement associée à un employeur particulier et à l'investissement que celui choisit de faire envers un employé. Cette façon de faire est limitante pour quelques raisons :

- Les individus sont soumis à de la formation approuvée par l'employeur, ce qui implique que la formation est soit directement reliée au poste ou aux besoins de l'employeur, plutôt qu'aux besoins individuels des employés qui ne sont peut-être pas alignés avec ceux des employeurs.
- Plusieurs groupes de travailleurs plus vulnérables n'ont pas accès à de la formation au sein de leur employeur et ont de la difficulté à accéder à des opportunités de formation hors de l'emploi sans nuire de façon significative à leur capacité de concilier travail et vie privée (par exemple, les travailleurs autonomes, ceux occupant des emplois de faible qualité, les personnes qui subissent de l'exclusion sociale)

Au sein de l'approche des MTT, l'apprentissage tout au long de la vie est mis en place fréquemment sous la forme de « comptes d'apprentissage individuels », qui permettent aux individus de gérer des fonds à sa guise pour financer de la formation (Gautié & Perez, 2012). Ces protections sociales également comprennent les mesures de soutien au revenu alors que le travailleur est en emploi et souhaite prendre du temps pour développer ces compétences, les mesures de formation pour les travailleurs au chômage ou les personnes inactives afin de pouvoir réintégrer le marché de du travail, ainsi que toute autre mesure permettant de soutenir un niveau de revenu acceptable afin de combiner travail et formation.

Les politiques et les mesures associées à l'apprentissage tout au long de la vie sont non seulement centraux à la réduction de la vulnérabilité (Kruger, 2012), mais également à la capacité d'un individu à concilier les sphères professionnelles et privées de sa vie. À travers des politiques et des mesures qui répondent bien au besoin de développement des compétences et qui offrent la flexibilité nécessaire pour

naviguer les transitions dans et hors de l'emploi nécessaire au maintien et à l'accroissement de son employabilité, le travailleur peut profiter d'une capacité accrue de concilier travail et vie privée.

Le prochain chapitre nous permet de bâtir sur les données recensées au sein de ce chapitre et d'aborder la question spécifique de recherche.

CHAPITRE 7. ANALYSE

Nous avons présenté les données sur la vulnérabilité lors de la présentation des risques sociaux en contexte canadien. Bâtissant sur les données de la vulnérabilité ainsi qu'en fonction de notre cadre d'analyse, soit l'approche des MTT, nous nous penchons donc sur notre question de recherche spécifique : *Où le modèle social canadien se situe-t-il par rapport aux modèles sociaux européens en matière de sécurisation des parcours de vie, plus particulièrement en ce qui concerne la conciliation travail et vie privée?*

Aux fins de notre étude, nous recensons donc les politiques et les mesures européennes et canadiennes portant sur la sécurisation des parcours de vie dans l'optique de la conciliation travail et vie privée, c'est-à-dire, les politiques et les mesures réduisant ou prévenant les risques associés aux transitions entre les sphères du travail et de la vie privée. Dans le cadre de l'approche des MTT, notre étude s'est concentrée sur les politiques et les mesures qui sont axées sur la flexibilisation : les aménagements du temps de travail et sur l'apprentissage tout au long de la vie. La collaboration des trois acteurs du marché du travail, soit l'État, les entreprises et les syndicats/employés, est au cœur d'une approche intégrative en matière de politiques et de mesures de l'emploi. Notre étude tente donc de décrire comment ses trois acteurs interviennent dans leurs modèles sociaux respectifs afin de faciliter les transitions pour les travailleurs en général, incluant les plus vulnérables.

7.1 Rôle des acteurs sociaux : remarques générales

Les trois acteurs sociaux du système des relations industrielles sont l'État, les employeurs et les syndicats/employés. Chacun joue un rôle d'importance quant à la protection des travailleurs. Dans la littérature théorique sur l'approche des marchés

transitionnels du travail ainsi que celle sur la Flexicurité, les trois acteurs ont des responsabilités et des zones d'intervention uniques leur permettant de flexibiliser le marché du travail tout en conjuguant la sécurité. Plusieurs mesures et politiques qui sont en place ou envisagées dans le contexte de la sécurisation des parcours pour faciliter la conciliation travail et vie privée exigent la collaboration étroite entre les trois acteurs.

De façon générale, les trois acteurs sociaux peuvent jouer un rôle plus ou moins étendu dans la flexibilisation du temps de travail ainsi que dans le développement du capital humain sous forme d'apprentissage tout au long de la vie. Par exemple, si l'État est responsable de la mise en place de certains types de congés subventionnés, les entreprises peuvent développer diverses mesures de partage du temps de travail, ou de sécurisation de poste. Les syndicats et les employés sont quant à eux responsables de négocier avec l'employeur des protections sociales supplémentaires. De plus, les travailleurs sont eux-mêmes responsables dans une large part des décisions qu'ils prendront quant à leur parcours et des décisions relatives à leur développement professionnel.

Le rôle de l'État est cependant non négligeable pour apporter un soutien supplémentaire aux politiques et mesures des employeurs et celles négociées par les syndicats. Dans le contexte de l'approche des MTT, son rôle est d'une particulière importance dans le cadre de la sécurisation des parcours puisque celle-ci se fait dans et hors de l'emploi, et donc, dans un contexte où les entreprises et les syndicats ne peuvent à eux seuls assurer un soutien. Ces interventions incluent les mesures et les politiques portant sur l'augmentation et la réduction des heures de travail, les congés de maternité et parentaux, les congés pour soins, les congés sabbatiques ou pour bris de carrière, les congés pour fins d'éducation, les comptes de temps de travail et la retraite flexible (Klammer & Keuzenkamp, 2005).

Les politiques et les programmes qui favorisent l'apprentissage tout au long de la vie interpellent les trois acteurs à jouer un rôle quant au maintien de l'employabilité tout au long du parcours de vie, ce qui est particulièrement important pour les personnes vulnérables. Certains employés seront davantage favorisés par les politiques mises sur pied par l'employeur afin de maintenir et d'améliorer leur employabilité. Cependant, pour une grande part des personnes vulnérables qui occupent des emplois de faible qualité ou qui sont exclues socialement, l'État est appelé à jouer un rôle important quant à la mise sur pied de politiques favorisant l'employabilité non pas au sein d'un emploi, mais au sein du marché du travail en général. L'apprentissage tout au long de la vie implique également une part de responsabilité et de prise en charge de l'individu quant au maintien de son employabilité. Certains auteurs tels que Kruger et coll. (2012) suggèrent que l'apprentissage tout au long de la vie est un élément clé de la réduction de la vulnérabilité sociale. Le soutien à l'apprentissage tout au long de la vie permet de faciliter les transitions entre la formation et le marché de l'emploi ou de concilier la formation avec l'emploi, ce qui du même coup favorise une meilleure conciliation travail et vie privée.

7.2 Modèles sociaux et d'articulation emploi et vie privée

Afin de recenser les politiques et les mesures de sécurisation des parcours de vie dans la visée de permettre aux travailleurs vulnérables de concilier travail et vie privée, il importe d'examiner les typologies des modèles d'États sociaux. Cet examen permet entre autres de mieux comprendre les orientations que chaque pays s'est données en matière d'intervention sur le marché du travail. En situant chaque pays dans son modèle social, une comparaison entre l'Europe et le Canada sera plus encadrée.

Dans la littérature, quatre modèles sont habituellement cités pour décrire le type d'État providence : *le modèle social-démocrate (parfois appelé scandinave), le*

modèle conservateur/corporatiste, le modèle libéral et le modèle méditerranéen. Le tableau suivant présente les caractéristiques de chacun de ses modèles ainsi que le rôle des trois acteurs.

Tableau 4 : Modèles sociaux⁸

Social-démocrate/scandinave

- État très interventionniste
- État joue le rôle principal pour pour flexibiliser et sécuriser les parcours, avec la collaboration des autres acteurs sociaux
- Beaucoup d'heures de travail tout au long de la vie pour les deux sexes
- Entrée hâtive sur le marché du travail
- Sortie tardive du marché du travail
- Taux modérés de travail à temps partiel avec emphase sur le travail à temps partiel de longue durée
- Continuité du travail élevée malgré la disponibilité d'options de sortie temporaires pour le soin aux personnes à charge et la formation.

Conservateur/corporatiste

- État interventionniste
- Collaboration étroite entre acteurs sociaux pour flexibiliser et sécuriser les parcours
- Taux plus élevé d'exclusion du marché du travail des femmes
- Taux élevé de travail à temps partiel, mais de courte durée
- Entrée tardive sur le marché du travail
- Âge peu élevé de retraite

Libéral

- État peu interventionniste
- Rôle majeur des employeurs dles employés pour flexibiliser et sécuriser les parcours
- Obligations plus élevées de participer au marché du travail pour vivre
- Modèle de la famille traditionnelle plus fort
- Intégration plus rapide au marché du travail des jeunes et retraite à un âge plus avancé que dans le régime conservateur

Méditerranéen

- État compte sur le rôle traditionnel homme/femme pour assurer le soutien pour la famille
- Rôle des employés et des entreprises très importants pour flexibiliser et sécuriser les parcours
- Faible taux d'emploi
- Faible participation des femmes sur le marché du travail (modèle traditionnel de la famille très présent)
- Taux élevé de chômage (particulièrement chez les jeunes et les femmes)
- Départ rapide du marché du travail pour les personnes plus âgées

⁸ Tableau créé à partir de données recensées dans Klammer et coll. (2005)

7.2.1 *Modèles sociaux et conciliation travail-famille*

Dans le contexte de la problématique de la conciliation travail et famille, la chercheuse Diane-Gabrielle Tremblay (2012) propose un regroupement selon la façon dont chaque pays articule la conciliation travail et famille : *le modèle de la conciliation entre emploi et famille, le modèle de l'alternance entre emploi et famille, et le modèle non interventionniste* (Tremblay, 2012).

Tableau 5 : *Modèle d'articulation de la relation emploi-famille*⁹

<p>Conciliation entre emploi et famille</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervention publique pour concilier exigences de la vie familiale et de l'emploi sans sacrifier un ou l'autre
<p>Alternance entre emploi et famille</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervention mise sur les stratégies d'entrées et de sorties du marché du travail • Le soin à la famille et le travail ne se produisent pas simultanément
<p>Pays non interventionnistes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quasi-absence de mesures étatique • Interventions laissées aux employeurs et aux travailleurs (importance de la négociation collective)

Malgré qu'il n'existe pas de corrélation exacte entre les modèles sociaux et les articulations proposées par Tremblay (2012), il est tout de même possible d'envisager des relations entre les deux typologies.

⁹ voir Tremblay, 2012

Le modèle social-démocrate s'apparente au modèle d'articulation de la conciliation entre emploi et famille. Les pays nordiques sont ceux qui offrent le plus de mesures de conciliation emploi et famille, dans une optique d'État interventionniste.

Ces pays offrent la meilleure qualité et la plus grande variété de mesures publiques en matière d'ajustement de la relation emploi-famille (...) l'égalité de traitement entre hommes et femmes est poussée plus loin qu'ailleurs (...) le principe qui oriente l'action gouvernementale en matière d'ajustement de la relation emploi-famille est résolument celui de l'égalité des individus, celle des femmes et des enfants autant que celle des hommes (Tremblay, 2012, p. 263).

La France et la Belgique, qui ne sont pas en soi représentatives du modèle social-démocrate, mais plutôt associé au modèle conservateur/corporatiste, sont cependant mieux alignées avec l'articulation de la conciliation emploi et famille lorsque les interventions en matière de conciliation sont examinées. Leur approche est donc beaucoup plus interventionniste en matière de politiques familiales et ces deux États cherchent à maintenir les gens en emploi pour concilier travail et vie privée plutôt que le choix entre travail et vie privée.

Le modèle corporatiste/conservateur s'apparente mieux à l'articulation de l'alternance entre emploi et famille où les interventions en la matière relèvent d'avantages des entreprises et des individus que de l'État. Les pays qui y sont représentés sont l'Allemagne, l'Autriche, l'Italie, le Luxembourg, et les Pays-Bas (Tremblay, 2012). Il est à noter qu'en ce qui concerne les Pays-Bas, ceux-ci sont habituellement cités en exemple du modèle social-démocrate. L'approche de cet État en matière de conciliation travail et famille est moins interventionniste que dans d'autres sphères sociales.

Le modèle libéral et le modèle méditerranéen s'apparentent davantage avec l'articulation non interventionniste. Dans le cas du modèle libéral (Canada, États-Unis, Royaume-Uni, le choix de la non-intervention est une réflexion de la philosophie politique, tandis que pour le modèle méditerranéen, il s'agit sans doute

d'une question de manque de ressources (Tremblay, 2012). Cependant, encore une fois, il faut nuancer ces constatations, car par exemple, au Canada, le Québec se distingue par une approche plus interventionniste en matière de conciliation emploi et vie privée.

La littérature revue fait foi des multiples façons de catégoriser les États en fonction du degré d'intervention des acteurs sociaux quant à la sécurisation des parcours de vie pour concilier travail et vie privée. Il faut donc retenir que même au sein des modèles, des variations entre pays existent.

7.3 Sécurisation des parcours de vie : deux approches

Notre étude se veut une recension des politiques, des mesures et des rôles des trois acteurs, non seulement en vertu de la sécurisation des parcours pour faciliter la conciliation travail et famille, mais également dans une perspective d'assurer conciliation de tous les aspects de la vie privée. Les politiques que nous avons choisi d'examiner, soit la flexibilisation du temps de travail et le développement du capital humain à travers l'apprentissage tout au long de la vie, peuvent justement venir intervenir dans tous les aspects de la vie privée, non pas seulement l'aspect de la famille. Ces politiques peuvent donc être utilisées pour convenir aux besoins et s'apparenter aux choix des travailleurs en fonction des diverses réalités de leur vie.

C'est au sein de l'approche des MTT que ces deux approches en matière de conciliation travail et vie privée sont articulées en fonction de la sécurisation des parcours et des transitions.

7.3.1 *La flexibilisation du temps de travail*

Les mesures de flexibilisation du temps de travail sont diverses mesures qui permettent aux travailleurs de prendre diverses formes de congés ou de modifier leur régime de travail afin de pouvoir concilier leurs besoins personnels avec leurs besoins professionnels. La flexibilisation du temps de travail est souvent le fruit d'une collaboration entre les trois acteurs sociaux. Cependant, selon le type d'État social, certains partenaires auront des rôles plus ou moins importants à jouer (voir Tableau 4). Le tableau suivant définit les types de mesures et de politiques qui sont présentes en fonction du modèle social.

Tableau 6 : Modèles sociaux et mesures de flexibilisation du temps de travail fréquemment utilisé¹⁰

Modèles sociaux	Types de mesures
Social-démocrate/scandinave (p.ex. Suède, Danemark, Finlande, France, Belgique)	<ul style="list-style-type: none"> • Options de congés parentaux parmi les plus généreux • Combinaison possible entre congés parentaux et travail à temps partiel • Encourage les pères à prendre des congés parentaux • Politiques d'urgence pour appuyer ceux qui doivent prendre soin de personnes à charge • Grande disponibilité de mesures de flexibilisation du temps de travail • Services sociaux bien développés pour la garde d'enfants
Conservateur/corporatiste (p.ex. Allemagne, Pays-Bas, Autriche et Luxembourg)	<ul style="list-style-type: none"> • Comptes épargnes-temps disponibles (surtout en Allemagne) • Congés parentaux jusqu'à trois ans • Disponibilité de certains programmes de soutien parental en termes de travail à temps partiel • Quelques mesures pour congés liés à la maladie chez l'enfant

¹⁰ Tableau créé à partir de données recensées dans Klammer et coll. (2005)

	<ul style="list-style-type: none"> • Faible couverture pour la garde des enfants (pour l'Allemagne et l'Autriche) • Disponibilité élevée du travail à temps partiel, mais de courte durée
<p>Libéral (p.ex. Royaume-Uni, États-Unis, Canada)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Faibles disponibilités de mesures pour prendre soin de personnes à charge ou pour d'autres types d'interruptions • Plus faible couverture pour la garde des enfants que dans les deux autres régimes • Faible durée des congés parentaux • Pas d'accès à des mesures de congés pour formation au niveau de l'État (peut exister au sein de certains employeurs) • Grande disponibilité des comptes épargne-temps • Régulation davantage laissée aux employeurs qu'à l'État
<p>Méditerranéen (p.ex. Espagne, Grèce, Portugal)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compte beaucoup sur les femmes pour assurer les obligations familiales • Certains pays offrent des mesures pour la garde des enfants plus généreux (Italie, Espagne) • Disponibilité limitée de mesures pour s'occuper de personnes à charge

Dans certains pays, les mesures de flexibilisation du temps de travail sont restreintes à certains types de familles ou certains moments clés de la vie, et sont également conditionnelles à l'approbation d'employeurs (Klammer & Keuzenkamp, 2005). Il semble que les pays offrant des mesures comme des comptes d'épargne de temps de travail et qui en permettent une utilisation flexible, sont ceux qui parviennent à permettre une meilleure conciliation travail et vie privée, et non seulement uniquement travail et vie familiale. De plus, ces comptes qui flexibilisent le travail sont moins sujets à entraîner une augmentation du travail à temps partiel involontaire. Le rôle de l'État peut être d'appuyer les travailleurs en fournissant une protection sociale permettant de compenser pour les pertes de revenus liés aux divers aménagements du temps de travail (allocations chômage par exemple). Le rôle des

employeurs est de permettre l'introduction de telles mesures au sein de ses opérations et surtout de ne pas stigmatiser un groupe en particulier susceptible d'utiliser une mesure ou une autre. Les syndicats quant à eux ont pour rôle de négocier des arrangements et des protections supplémentaires pour leurs membres qui souhaitent flexibiliser le travail.

7.3.2 *Le développement du capital humain*

Une des autres façons proposées pour permettre la conciliation travail et vie privée est de favoriser le développement du capital humain, non seulement en début de carrière et au sein d'un seul employeur, mais bien tout au long du parcours de vie. Ce type de mesure favorise la sécurisation des transitions en s'assurant que le travailleur maintienne ou augmente son employabilité, et ce au sein du marché du travail, plutôt que seulement au sein d'un poste ou d'un même employeur.

Certaines mesures pour favoriser le développement du capital humain existent au sein des stratégies de flexibilisation du temps de travail, notamment les congés pour fins de formation ou les divers régimes de crédits d'impôt aux entreprises pour la formation. Dans la littérature sur l'approche des MTT européenne, les comptes individuels d'apprentissage prennent une place importante, mais sont encore souvent à l'étude. Leur formule est donc en constante évolution. Ce type de compte propose de flexibiliser la formation, de permettre à l'individu de contrôler le développement de son capital humain en dehors du contexte d'un seul employeur, de façon à améliorer son employabilité sur le marché du travail en général. Ce type de compte, en théorie, peut soutenir les travailleurs plus vulnérables qui n'auraient pas accès à de la formation au sein de leur employeur, qui occupent des emplois précaires, ou qui vivent des périodes de chômage. D'autres formules relatives à l'apprentissage tout au long de la vie incluent de favoriser une meilleure connexion entre le marché du travail et les établissements de formation par l'établissement de programmes de

stages et d'apprentis (Schömann & Siarov, 2006). Lassnigg (2005) cite plusieurs types de politiques en vigueur en Europe pour appliquer la stratégie d'apprentissage tout au long de la vie. Certaines mesures relèvent de l'État, d'autres impliquent une collaboration avec l'employeur et l'employé. D'autres encore sont des arrangements qui sont offerts dans le contexte du marché du travail en général plutôt qu'au sein d'un employeur en particulier. Ceux-ci sont :

- Les comptes individuels de formation
- Les formules de cofinancement (crédits d'impôt aux entreprises)
- Les programmes de bourses et de fonds spéciaux pour les entreprises (particulièrement en France)
- Les prestations individuelles, qui peuvent servir pour rejoindre un plus grand nombre de personnes, incluant des personnes plus vulnérables
- Les clauses de remboursements et de stages d'apprentis
- Les comptes d'épargne temps
- Crédits d'impôt pour les particuliers pour être utilisés pour de la formation de courte durée ou à temps partiel

Le rôle des acteurs sociaux en matière de développement du capital humain dépend donc beaucoup du modèle social adopté ainsi qu'à la capacité des travailleurs d'effectuer les transitions nécessaires pour profiter d'occasions de développer leurs compétences.

7.4 Modèles européens

Ce qui suit est un recensement plus détaillé de politiques et de mesures qui existent au sein de divers pays européens représentatifs des divers modèles d'État social présents en Europe.

7.4.1 *Modèle social-démocrate (scandinave)*

De façon générale, les pays de ce modèle se caractérisent des politiques et des programmes de flexibilisation du temps de travail généreux qui englobent non seulement les congés relatifs à la famille, mais également aux congés relatifs aux soins aux personnes âgées ou dépendantes (Klammer & Keuzenkamp, 2005). De plus, des politiques et des mesures visant à se retirer du marché du travail pour d'autres raisons comme la formation et autres activités sont disponibles. Les comptes d'épargne temps sont répandus.

[...] les caractéristiques suivantes représentent la distribution du temps de travail dans une perspective de parcours de vie dans le modèle de l'État social scandinave : une grande quantité d'heures de travail tout au long de la vie pour les deux sexes, une entrée hâtive sur le marché du travail suivi d'un retrait tard, un taux modéré de travail à temps partiel avec un accent sur le travail à temps partiel de longue durée, une durée de travail continu élevé malgré la disponibilité des options pour quitter temporairement le marché de l'emploi pour des raisons de soins ou de formation. (Klammer & Keuzenkamp, 2005, p. 12) [traduction libre]

Sous ce modèle, la flexibilisation du temps de travail est offerte de façon souple et généreuse, et les programmes de soutien à la garde d'enfant sont généreux.

7.4.1.1 *Le cas de la Suède*

Les pays nordiques sont ceux qui articulent le plus la conciliation emploi et vie privée, particulièrement la Suède. Les principes d'équité sociale et de l'égalité des individus sont très importants (Tremblay 2012). Contextuellement, la Suède a adopté des fortes mesures de conciliation travail et vie privée due à :

(...) une relative pénurie de main-d'œuvre durant la majeure partie des années d'après-guerre conjuguée à un fort absentéisme attribuable à un niveau d'activité élevé chez les femmes comme chez les hommes (Numhauser-Henning, 1995; Tremblay et Rolland, 2011); l'inquiétude devant le faible taux de natalité et la nécessité d'encourager l'emploi des femmes pour augmenter la productivité nationale; une forte représentation

des femmes au Parlement suédois – 40 % en 1995 – et dans les plus hautes instances syndicales; la difficulté de trouver des aides ménagères; l'absence de courant religieux conservateur; la puissance des organisations syndicales et le taux élevé de syndicalisation – 85 % des travailleurs (Tremblay, 2012, p. 264).

Plusieurs mesures de conciliation travail et vie privée existent en Suède : le congé parental avec compensation salariale, le système de garde à l'enfance, l'aide aux personnes âgées en perte d'autonomie, l'horaire de travail flexible, ainsi que d'autres mesures comme les allocations mensuelles pour enfants, mesures fiscales, vacances payées (Tremblay, 2012).

Depuis plusieurs années, la Suède a augmenté le nombre de congés annuels et de plus, ces congés peuvent être pris de façon flexible ou être accumulés dans une banque de temps jusqu'à un maximum annuel de 80 heures pour un total maximal de 400 heures. La Suède est reconnue pour avoir un des programmes de conciliation travail et vie privés parmi les plus généreux, particulièrement en ce qui concerne les congés parentaux. Les congés parentaux existent depuis un bon nombre d'années (1974) et peuvent être utilisés à temps plein ou à temps partiel jusqu'au 8^e anniversaire de l'enfant. En Suède :

(...) les conditions d'accès au congé parental sont entièrement liées à l'activité professionnelle des parents. Il est intégré à part entière dans le calcul des prestations aux parents, ainsi que dans celui de l'ancienneté, de l'assurance retraite et des autres avantages liés à l'emploi (Tremblay, 2012, p. 271).

La Suède offre également accès à d'autres types de congés, qui incluent le soin à prodiguer à des personnes dépendantes. Par exemple, l'État facilite l'accès à des congés pour prodiguer des soins à un enfant malade ou avec incapacités ou pour s'occuper d'un autre membre de la famille. Ces types de congés sont parmi les plus généreux et institutionnalisés d'Europe. De plus, l'accès à ce type de congé, qui incluent également les congés non payés sont protégé à travers les conventions collectives au niveau sectoriel plutôt que seulement au sein d'employeurs individuels.

Les congés pour fins d'éducation et de formation, de congés sabbatiques, de bris de carrière, de retraite flexible sont également contenus dans les conventions collectives. L'État offre un programme de soutien à la rémunération qui permet aux travailleurs profitant d'un congé sabbatique de maintenir 68 % de leur paie normale. Les programmes de retraite progressive existent et permettent aux employés âgés de 61 à 64 ans de réduire leurs heures de travail progressivement ou de prendre une retraite hâtive (Wilthagen, Klammer, Chung, & Thiel, 2008).

L'État a également légiféré sur le travail à temps partiel. Il n'y a pas de distinction légale entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein. La loi proscrit toute discrimination contre le travail à temps partiel en matière de rémunération et de conditions d'emploi. De plus, le gouvernement suédois offre une certaine mesure de compensation salariale pour les travailleurs qui occupent un emploi à temps partiel involontairement en leur donnant accès à des prestations d'assurance chômage.

La flexibilisation du travail par l'entremise d'horaire de travail flexible se fait en collaboration étroite entre l'État, les employeurs et les syndicats/travailleurs par le biais d'ententes entre acteurs sociaux plutôt qu'à travers de la législation (Tremblay, 2012). En terme de sécurisation, l'accent est mis sur le maintien en emploi, contrairement à d'autres pays, comme l'Allemagne, ayant mis l'accent sur le maintien sur le marché de l'emploi de façon générale plutôt que dans un emploi particulier (Auer, 2008). La réduction du temps de travail est une stratégie particulièrement utilisée en Suède pour concilier travail et vie privée, mais l'accent est mis sur le maintien de l'emploi à temps complet.

7.4.1.2 *Le cas des Pays-Bas*

Les Pays-Bas sont habituellement classés dans le modèle social-démocrate, mais comme en fait foi les politiques et les mesures d'articulation travail et vie privée, l'approche de ce pays diffère des autres pays du modèle. Les Pays-Bas, en matière de

conciliation travail et vie privée, s'apparentent davantage à l'approche de l'Allemagne, qui se conforme au modèle social conservateur corporatiste.

Les pouvoirs publics interviennent peu et, lorsqu'ils le font, c'est pour mieux soutenir la mère au foyer et non pas d'abord pour favoriser son intégration et son maintien en emploi (Tremblay, 2012, p. 277).

Contextuellement, comme le fait remarquer Tremblay (2012), les Pays-Bas ont une vision plus traditionaliste des rôles hommes-femmes. De plus, la présence des femmes sur le marché du travail n'a augmenté que beaucoup plus tardivement que d'autres pays. Les congés parentaux sont plus limités qu'en Suède et se conforment qu'aux standards minimaux requis par l'Union européenne. Les conventions collectives ne jouent pas un rôle important pour l'amélioration de l'offre de congés parentaux. Les conditions sont davantage fixées par le secteur économique que par les employeurs. La faiblesse de l'intervention de l'État en matière de conciliation travail et vie privée est donc susceptible de créer des situations de vulnérabilité accrue chez les femmes.

Aux Pays-Bas, tout comme en Suède, une loi existe qui garantit un traitement équitable entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps complet en ce qui concerne la rémunération, le remboursement des dépenses, et la formation. Les Pays-Bas mettent d'ailleurs l'accent sur l'emploi à temps partiel comme outil de flexibilisation du temps de travail afin de concilier travail et vie privée. Cette façon d'aménager le temps de travail a été largement adoptée par le mouvement syndical : la popularité du travail à temps partiel tient en outre au fait qu'il est devenu, au cours des années 90, un objet de négociation à part entière pour le mouvement syndical, cela « sous l'influence des femmes qui y voient une réponse insuffisante, mais pragmatique à l'inégalité de la répartition du travail non payé » (Wierink, 1998a : 40). Ainsi, la majorité des conventions collectives intègrent maintenant des clauses de protection du travail à temps partiel, ce qui a pour effet d'encourager le temps partiel volontaire, un régime de travail qui demeure populaire auprès des mères en emploi (Boulin et Cette, 1997) (Tremblay, 2012, p. 279).

Les employés ont droit de demander la réduction ou la prolongation de leurs heures de travail auprès de leur employeur en vertu de la *Loi sur les ajustements du temps de*

travail (Wet aanpassing arbeidsduur :WAA). De plus, le système d'impôt progressif rend le travail à temps partiel intéressant financièrement qui fait en sorte que les Pays-Bas sont un des pays qui ont le taux de travailleurs à temps partiel involontaire parmi les plus bas (Wilthagen et coll., 2008). Étant donné que les femmes sont surtout celles qui profitent de ce type de régime, il est donc possible que cela contribue à augmenter leur vulnérabilité. Ultimement, il revient à se questionner sur la nature volontaire ou involontaire de l'utilisation du travail à temps partiel.

Il n'y a pas de droits légaux quant aux congés aux fins de formation, de sabbatiques ou de retraite flexible, quoique certaines provisions à cet effet soient incluses dans des conventions collectives. Cependant, ces types de congés peuvent être couverts par un compte d'épargne tout au long du parcours de vie (*levensloopregeling*), mais dont l'implantation dépend de l'intégration au sein de conventions collectives. Ce programme permet d'épargner du temps ou de l'argent pour diverses raisons, dont pour prendre des congés reliés aux congés parentaux, de soins, de carrière, de retraite hâtive, etc. De plus, les employeurs peuvent contribuer à ces comptes (Wilthagen et coll., 2008). De l'argent peut être également mis dans ces comptes ou pour payer les prestations d'assurance du parcours de vie offerte par les compagnies d'assurance privées, des fonds de pension, etc..

Dans ce pays, les comptes individuels d'apprentissages existent depuis le début des années 2000. Cependant, le pays expérimente encore avec diverses formes de comptes. Cependant, des tests pilotes effectués ces dernières années, il appert que ce type de compte exerce une influence favorable sur les intentions de suivre une formation, mais qu'en plus du soutien financier, des services-conseils pour orienter les apprenants vers des formations appropriées sont essentiels pour développer le capital humain de façon à répondre aux besoins du marché du travail et des apprenants (Gautié & Perez, 2012).

7.4.2 *Modèle corporatiste-conservateur*

Selon Klammer & Keuzenkamp (2005), les pays comme la France et l'Allemagne qui sont représentatifs du modèle corporatiste/continental offrent des mesures de flexibilisation du temps de travail, mais la forme que ceux-ci prennent et l'accessibilité font en sorte que de quitter le marché du travail est la seule façon de concilier travail et vie privée, particulièrement pour les femmes.

7.4.2.1 *Le cas de l'Allemagne*

L'Allemagne se distingue dans son approche à la flexibilité en mettant l'accent sur des mesures de protection de l'emploi fortes, contrairement à d'autres pays comme le Danemark, cité comme modèle de la Flexicurité, qui a mis de l'avant davantage protections sociales axées sur le chômage et l'activation (Auer & ILO, 2010). L'accent sur les mesures de maintien en poste, comme la flexibilisation du temps de travail porte certains à y voir là un risque accru d'exclusion du marché du travail pour ceux qui n'y sont pas encore. Cependant, comme beaucoup d'autres pays, la main-d'œuvre vieillissante en Allemagne fait que ce conflit pourrait ne pas se réaliser (Auer & ILO, 2010).

L'Allemagne s'est tirée plus favorablement de la crise financière de 2008 grâce à ses politiques d'aménagement du temps de travail :

(...) il y a plusieurs politiques pour la variation du temps de travail au long du cycle d'affaire en Allemagne, notamment la rémunération pour le travail de courte durée et les comptes de temps de travail, qui sont utilisés (estimation) par approximativement 30 % des firmes allemandes (Auer & ILO, 2010, p. 37) [traduction libre]

Cependant, le « miracle allemand » est remis en question par les chercheurs récemment. L'Allemagne a misé sur le chômage partiel pour faire face à la crise, assurant un meilleur maintien en emploi. Cependant, certains questionnent l'efficacité

de ces pratiques pour stabiliser le marché du travail, croyant qu'il ne s'agit qu'une façon de retarder les licenciements (Koch & Massol, 2014).

L'Allemagne a misé sur les comptes de temps de travail afin de flexibiliser sa main d'œuvre. L'objectif de l'État est mis sur le maintien en emploi, ce qui fait en sorte que des mesures comme le partage des postes sont en vigueur au sein des entreprises. Les comptes permettent aux employés d'épargner leurs heures supplémentaires pour financer un congé, une retraite hâtive ou un régime de retraite supplémentaire. Il faut noter que la plupart des comptes de temps de travail n'existent que pour des périodes de courtes durées. Ceux qui existent pour de longues durées n'existent que dans certains domaines, notamment le domaine bancaire et de l'acier. Il faut également noter qu'à l'instar d'autres pays européens qui ont adopté des politiques et des mesures s'apparentant à la Flexicurité, l'Allemagne a su mitiger les pertes d'emploi :

Pendant la crise financière mondiale, les « pays continentaux » tels que l'Allemagne, la France, mais d'autres, considérés comme étant des « pays Flexicurité » comme l'Autriche et les Pays-Bas, ceux-ci ont parfois mis l'accent sur les mesures de maintien en emploi qui ont à ce jour évité les mises à pied de masse ou du moins mitigé les effets du déclin du PIB sur l'emploi et le chômage (Auer & ILO, 2010, p. 37) [traduction libre].

Les comptes de temps de travail, pourvu qu'une personne ait un emploi, ont donc contribué à réduire la vulnérabilité et donc ont sécurisé les personnes sur le marché du travail. Les employeurs jouent un rôle particulier important, car plusieurs options d'aménagement du temps de travail proviennent des employeurs. De plus, les syndicats ont joué un rôle important afin de prescrire ses mesures au sein de conventions collectives (Tremblay 2012). Cependant :

D'abord, seuls les salariés couverts par les conventions visées bénéficient des mesures de conciliation offertes par les employeurs. Or, la grande majorité des salariés allemands n'y ont pas accès. Ensuite, les mesures en question sont très hétérogènes : en l'absence d'une politique nationale qui les applique de manière uniforme, la nature et la qualité de ces mesures varient considérablement d'une entreprise à l'autre ou d'un secteur à

l'autre (Weiss, 1995). Enfin, ces mesures sont utilisées le plus souvent par les femmes seulement (Tremblay, 2012, p. 276)

Cet accès restreint met en doute l'efficacité de ses mesures d'aménagement du temps de travail pour les travailleurs vulnérables puisque ceux-ci n'y ont probablement pas accès, n'étant pas couverts par la protection syndicale. Étant donné qu'un nombre limité de personnes ont eu accès à ses mesures, il est forcé de constater que ces mesures protègent les personnes ayant déjà un emploi, n'ayant que peu d'impact sur les personnes hors emploi. Ces mesures n'ont donc pas nécessairement un impact important sur la sécurisation des transitions des travailleurs plus vulnérables.

L'Allemagne a particulièrement mis l'accent sur l'augmentation de l'accès au travail à temps partiel pour permettre de concilier travail et vie privée. La majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes et semblent utiliser le temps partiel comme moyen de concilier travail et vie privée davantage que les hommes. L'implantation de ce type de flexibilisation du temps de travail demeure la responsabilité de chaque employeur. Les travailleurs ayant six mois et plus d'ancienneté peuvent demander de changer leur statut d'emplois de travailleur à temps plein à travailleur à temps partiel, ou de demander de réduire leur temps de travail. Cependant, l'employeur se réserve le droit d'accepter ou de refuser ces demandes selon les besoins opérationnels (Wilthagen et coll., 2008). Les motifs de refus acceptables peuvent être cependant établis à travers les conventions collectives.

Le soutien offert pour le soin aux personnes malades (autre qu'un enfant) est offert à la personne malade plutôt qu'à l'aidant, ce qui est une différence importante quant au type de soutien offert par l'État et qui est susceptible d'augmenter la vulnérabilité des travailleurs qui doivent se retirer à temps plein ou à temps partiel du marché du travail pour devenir des aidants.

Les congés aux fins d'éducation n'existent pas au niveau fédéral, mais existent au niveau local. Ces arrangements sont souvent prescrits par des conventions collectives.

L'Allemagne, suite à la crise financière, a réactivé des mesures de soutien la formation où le gouvernement finance la formation et offre une sécurité sociale, et en contrepartie, l'entreprise s'engage à préserver la sécurité du travailleur au sein de son poste. Cette façon de faire fait en sorte de réduire la pression sur les employeurs et évite de les forcer à faire des mises à pied et les travailleurs développent leur capital humain au frais de l'État. Comme l'indique Auer (2010), cette façon de faire exige une coordination importante entre les employeurs, les syndicats et autre regroupement d'employés et l'État.

7.4.2.2 *Le cas de la France*

La France est associée au modèle social conservateur corporatiste, mais articule la conciliation travail et vie privée davantage comme les pays nordiques, c'est-à-dire dans une optique d'État beaucoup plus interventionniste favorisant une réelle conciliation travail et vie privée, plutôt que de favoriser la conciliation à travers un retrait du marché du travail (Tremblay, 2012).

La France mets l'accent sur la famille et reconnaît l'importance de l'intervention de l'État pour assurer la réussite de la conciliation travail et vie privée. La flexibilisation du travail passe entre autres par le partage du travail qui permet de réduire la durée du travail afin de concilier travail et vie familiale.

Conçue d'abord avec un objectif de lutte contre le sous-emploi, cette politique favorise en effet indirectement la conciliation entre emploi, famille et vie personnelle, puisqu'elle a pour effet de réduire la durée hebdomadaire du travail et d'offrir une protection supplémentaire au travail à temps partiel (Tremblay, 2012, p. 273).

Au cœur de la conciliation travail et vie privée est la semaine de 35 heures de travail. Les employés peuvent demander une réduction individuelle des heures de travail (temps partiel choisi). Cependant, une large part des travailleurs à temps partiel sont des femmes qui occupent des emplois de faibles qualités; contrairement aux pays du

modèle social-démocrate, le travail à temps partiel n'est donc pas considéré être une bonne façon de concilier travail et vie personnelle.

L'État garantit par la loi les congés parentaux jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant. La Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE) est offerte de la naissance au 3^e anniversaire. Ce supplément peut permettre au parent de réduire ses heures de travail ou d'arrêter de travailler pour prendre soin de l'enfant ou pour payer un service de garde. De plus, l'État offre des mesures incitatives financières pour favoriser le soutien à domicile pour embaucher quelqu'un pour s'occuper des enfants ou faire le ménage et une allocation familiale existe à partir du second enfant pour encourager l'augmentation du taux de fertilité. Les employés ont droit à un nombre de jours déterminés annuellement pour s'occuper d'un enfant malade ou une période plus longue si l'enfant est gravement malade ou pour un parent dépendant en phase terminale.

Le droit aux congés sabbatiques et pour fins d'éducation existe depuis longtemps, mais sujet à l'approbation de l'employeur. Les comptes d'épargne temps sont bien établis en France à travers le Compte Épargne Temps (CET) qui permet l'accumulation des heures de travail pour compenser pour un congé parental, sabbatique, travail à temps partiel et la formation et ces heures sont transférables lorsque l'employeur change. Sous ce programme, l'employé est également garanti le même emploi ou un emploi équivalent. Cette garantie a pour effet d'augmenter la sécurité au sein du marché du travail. Il n'existe cependant aucune provision légale pour la retraite flexible.

La France a implanté en 2004 le *Droit individuel de formation* qui est un compte dans lequel est versé 20 heures de formation annuellement et qui peuvent être accumulées sur une période de six ans. La formation suivie dans le contexte de ce programme est cependant sujette à l'accord de l'employeur, ce qui est une restriction importante pour le travailleur.

7.4.2.3 *Le cas de la Belgique*

En Belgique, l'accent a été mis sur les mesures pour concilier travail et vie privée tout au long du parcours de vie plutôt qu'en fonction de phases spécifiques de la vie. Au niveau fédéral, le modèle belge permet aux employés de quitter temporairement le marché du travail tout en maintenant leur contrat d'emploi au sein de leur employeur. Le poste vacant est alors pourvu par un travailleur au chômage qui reçoit des prestations d'assurance chômage. Malgré que le travailleur qui choisit de quitter temporairement son emploi ne soit pas rémunéré, il est assuré de retrouver son emploi lorsque celui-ci choisit de revenir. De plus, le chômeur qui a travaillé a fait en sorte d'augmenter son expérience de travail, a profité d'un revenu plus important, ce qui a pour effet de diminuer la vulnérabilité associée au chômage. Au sein de ce modèle, si le travailleur souhaite non pas quitter son emploi, mais réduire ses heures de travail, des arrangements sont également possibles. Il est à noter que l'accès à ce type de programme n'est pas restreint en fonction des raisons pour lesquelles le travailleur souhaite se retirer temporairement du marché du travail. Au niveau provincial, certaines mesures plus généreuses encore existent. Par exemple, le gouvernement flamand a bonifié le programme afin de le rendre plus accessible aux groupes à plus faible revenu et aux familles monoparentales afin de mieux compenser la perte de revenu pendant ces congés.

7.4.3 *Modèle libéral*

Sous ce modèle, les mesures d'interruption du temps de travail pour profiter de congés pour diverses raisons (formation, sabbatique, bris de carrière) sont plutôt pauvres (Klammer & Keuzenkamp, 2005). Le taux de participation des femmes est beaucoup plus faible que celui des hommes et plus faible que dans des pays comme ceux du modèle social-démocrate.

Le modèle libéral représenté par le Royaume-Uni en Europe ne favorise pas autant la conciliation travail et vie personnelle que le modèle social-démocrate. Ce n'est qu'une minorité d'employeurs qui offrent des congés plus généreux que les minimums légaux

7.4.3.1 *Le cas du Royaume-Uni*

Le Royaume-Uni articule la conciliation travail et vie privée de façon non interventionniste, laissant aux entreprises et aux syndicats le soin de développer et d'appliquer des mesures de flexibilisation du temps de travail, et ce en vertu de la philosophie de non-intrusion dans la vie privée de ses citoyens (Tremblay, 2012). Malgré tout, les programmes de congés parentaux existent et sont plus généreux depuis quelques années. Cependant, ces congés parentaux ne sont pas rémunérés à la base; certaines conventions collectives améliorent ces conditions, mais ceci se fait au niveau de l'employeur et non par secteur d'activité.

Il existe une culture favorisant les longues heures de travail qui est un défi pour la conciliation travail et vie privée (par exemple, 30 % des travailleurs ont choisi de se retirer des provisions qui limite la semaine de travail à 48 heures [Wilhagen et coll., 2008]).

L'État a mis en place des lois pour rendre le travail à temps partiel plus intéressant et accessible et qui donnent des droits égaux pour les travailleurs à temps partiel. Cependant, le taux d'emplois à temps partiel est élevé et ce type d'emploi est dominé par les femmes, ce qui contribue à leur vulnérabilité. Cette forme de travail est adoptée volontairement ou involontairement afin de favoriser la conciliation travail et vie privée. Il est probable que vu l'absence de service de garde subventionné, les femmes « choisissent » davantage le temps partiel afin de concilier travail et vie privée, mais que dans les faits, leur préférence serait de travail à temps complet si des systèmes de garde étaient disponibles (Tremblay, 2012). Les options retenues

d'aménagements du temps de travail ne sont donc parfois pas aussi volontaires en l'absence de soutien de l'État.

Le droit de demander des heures de travail et des conditions de travail plus flexible et donné aux parents d'enfants en bas âges ou avec incapacités par l'État, mais l'employeur se réserve le droit ou non d'accepter les demandes. Il n'existe aucune obligation légale n'existe en matière de congés de carrières ou de formation, de retraite flexible ou de comptes de temps de travail. Les progrès récents en matière de conciliation travail et vie privée sont surtout axés sur le soin aux enfants, sans que d'autres besoins en matière de conciliation travail et vie privée soient accommodés.

En ce qui concerne les comptes d'apprentissage individuels, le Royaume-Uni a implanté plusieurs formules au cours des dernières années. Certaines formules visaient particulièrement les citoyens peu qualifiés ou à faible revenu. En vigueur actuellement dans certaines parties du Royaume-Uni sont les comptes pour adultes apprenants (*Adult Learner Account*) qui comprend un accès à des avis-conseils pour guider l'apprenant vers des choix en matière de formation éclairés.

7.5 Modèles canadien et québécois

7.5.1 *Le cas du Canada*

Le Canada s'apparente au modèle libéral (P. Bernard & Saint-Arnaud, 2004). Cependant, certaines provinces en vertu des libertés qui leur sont offertes étant donné leur champ de compétence dans certaines sphères s'apparenteront plus ou moins à ce modèle. Il est donc difficile d'établir un modèle social canadien. Le Québec, par exemple, offre des protections sociales dans certaines sphères plus poussées que dans d'autres provinces et donc, s'éloigne du modèle social libéral. Ces politiques en matière de conciliation travail et famille sont donc plus avancées que dans d'autres

provinces. Il s'agit également de la province qui a le plus d'affinité avec des modèles européens (P. Bernard & Saint-Arnaud, 2004) sans permettre aucunement de conclure que le modèle québécois est représentatif des avancées en matière de conciliation travail et vie privée européenne.

Au Canada, les aménagements de travail portant sur la flexibilisation du temps de travail les plus fréquents sont les heures supplémentaires facultatives, les congés compensatoires, les horaires de travail flexibles (semaine de travail comprimée, heures annualisées), les réductions/modifications du temps de travail (travail à temps partiel, retraite graduelle, partage d'emploi, le télétravail), les congés (maternité, parental, d'adoption, dispositions relatives à la grossesse), les congés pour autres responsabilités familiales (garde et santé des membres de la famille) (Développement des ressources humaines du Canada, 2000). Les mesures de flexibilisation du temps de travail au Canada sont pour la plupart de juridiction provinciale plutôt que fédérale; il existe donc certaines différences quant à l'interprétation et l'application d'une province à une autre.

La plupart de ces aménagements du temps de travail sont dépendants de l'approbation des employeurs, et dans certains cas, ne garantissent pas de sécurité d'emploi. De plus, étant donné que ces mesures ne sont accessibles qu'au sein des employeurs, certains travailleurs plus vulnérables n'y ont pas accès. Certains de ces types de congés ne sont pas non plus associés à des mesures de soutien du revenu par l'État, ce qui rend le « choix » de profiter de ces congés difficiles chez les travailleurs plus vulnérables, rendant du même coup la conciliation travail et vie privée plus difficile. Dans le cas des congés de maternité, au Canada, les travailleurs peuvent bénéficier de la couverture de l'assurance emploi. Cependant, l'accès à l'assurance emploi n'est pas offert à tous les travailleurs en vertu de conditions d'accès spécifiques (comme le nombre d'heures travaillées au cours d'une année). Il est cependant à noter que les conditions d'admissibilité à l'assurance emploi pour congé de maternité et parental se

sont assouplies depuis 2006 au Québec et plus récemment au Canada. Certains travailleurs, comme les travailleurs autonomes sont désormais éligibles selon certains critères.

Les aménagements du temps de travail sont consignés pour la plupart dans les conventions collectives et ne sont donc pas assurés ou contrôlés par le gouvernement. En contexte non syndiqué, particulièrement chez les travailleurs autonomes ou dans les petites entreprises, de tels aménagements ne sont pas disponibles. De plus, les travailleurs vulnérables occupant des emplois précaires n'ont tout simplement pas accès à ces aménagements. Également, il vaut de noter que la plupart de ces congés ne donnent pas droit à des prestations gouvernementales pour pallier la réduction de revenus, à l'exception de certains types de congés comme les congés de maternité et de paternité, ainsi que les congés pour prendre soin d'un proche très malade.

Au Canada, on dénombre beaucoup moins de congés annuels et fériés que dans les pays européens, et ce, peu importe le modèle de l'État social retenu. Par exemple, les provinces canadiennes allouent entre 19 et 25 jours de congés annuels et de jours fériés, tandis que l'Allemagne, le Danemark, la Suède, le Royaume-Uni et la France allouent entre 31 et 41 jours par année (St-Amour & Bourque, 2014).

Les programmes de soutien pour congés aux fins de soins à des membres de la famille malades résident au sein du programme d'assurance-emploi canadien (par exemple, les prestations de la compassion). Certains employeurs permettent également de prendre des congés pour des périodes plus ou moins longues, rémunérées ou non pour offrir des soins aux proches malades. De même façon, les prestations de maternité et parentales sont offertes à travers le programme d'assurance-emploi et certains employeurs compenseront la différence salariale entre la prestation et le plein salaire. Cependant, dans les deux cas, il demeure que l'accès à l'assurance emploi qui permet de profiter de ce type de congé tout en mitigeant l'impact sur le revenu familial est restreint (600 heures travaillées au cours des 52

dernières semaines). Pour plusieurs travailleurs plus vulnérables, dont ceux qui n'ont qu'un emploi à temps partiel, le programme n'est donc pas accessible.

Il n'existe pas au Canada de compte d'épargne de temps de travail comme il en existe en Europe. Certains employeurs offrent des programmes similaires sous forme de congés d'étalement, où le travailleur peut mettre une portion de son salaire de côté afin de financer une période de congé. Cependant, il s'agit d'un avantage assez rare et qui n'est pas transférable d'un employeur à un autre.

Les politiques de développement des compétences au Canada s'inspirent davantage du modèle traditionnel de l'État providence. L'apprentissage tout au long de la vie ne prend donc pas une place importante, à la faveur de l'apprentissage au sein de l'employeur, ou seulement en situation de chômage et de difficultés d'intégration au marché du travail. Au Canada, les mesures et les politiques destinées à développer et soutenir les travailleurs dans le développement de leur compétence se concentrent davantage sur une amélioration des compétences au sein de leur employeur plutôt qu'au sein du marché du travail en général. Les mesures incitatives sont dépendantes de l'employeur et peu sont disponibles au travailleur pour développer ses compétences en dehors du cadre de son emploi. Les mesures de formation et de développement des compétences qui permettent de soutenir le travailleur pour améliorer son employabilité sur le marché du travail en général ne sont souvent disponibles qu'une fois que le travailleur est en situation d'exclusion du marché du travail (p. ex., en période de chômage). Le Canada a développé un programme de soutien à l'apprentissage tout au long de la vie nommé le Régime d'encouragement à l'éducation permanente (REEP). Ce programme incite les gens à retirer les fonds de leur régime d'épargne retraite (REÉR), ce qui a la base implique qu'un travailleur a contribué à un REÉR, ce qui n'est certes pas le cas de plusieurs travailleurs plus vulnérables. De plus, le REÉR doit être remboursé à l'intérieur d'une période

déterminée. Il ne s'agit donc pas d'un programme apparenté à ceux, plus flexibles, retrouvés en Europe.

7.5.2 *Le cas plus particulier du Québec*

Certaines provinces comme le Québec offrent un soutien au revenu pour le congé de paternité, tandis que d'autres comme l'Ontario ne l'offrent pas. Le soutien à la conciliation travail et famille est donc inégal entre les sexes et envers plusieurs catégories de travailleurs vulnérables. Au Québec, contrairement aux autres provinces, les congés parentaux sont administrés par la province à travers le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). De plus, contrairement aux autres provinces, le Québec offre des prestations au père pour une période variant de 3 à 5 semaines. De plus, les travailleurs autonomes ont accès à ce programme. Cependant, contrairement à certains programmes existants en Europe, le congé ne peut être accordé au-delà de la première année de vie de l'enfant, et le parent ne peut combiner travail à temps partiel et prestations. Il demeure que le programme québécois est plus généreux que les programmes qui se retrouvent dans le reste du Canada.

Les services de garde subventionnés par l'État québécois ont eu un impact très positif sur l'intégration des femmes sur le marché du travail. Cependant, récemment, le Gouvernement du Québec a réajusté le tir et modulé les frais en fonction du revenu familial. Il est possible que l'augmentation des coûts ait un impact négatif sur la présence des femmes sur le marché du travail, quoique certains en doutent.

Emploi-Québec offre un programme de consultation pour les employeurs souhaitant établir un programme d'aménagement et de réduction du temps de travail. Cependant l'aide financière est offerte à l'employeur, et non aux travailleurs et le type de mesure ou de programme est laissé au soin de l'employeur.

Des programmes incitatifs pour créer des mesures facilitant la conciliation travail et vie privée existent, mais sont surtout axés sur la sphère familiale. De plus, les mesures ne relèvent pas du gouvernement provincial, mais consistent plutôt de formules incitatives pour que les employeurs créent leurs propres programmes. Les mesures de conciliation proposées visent les parents, au détriment d'autres groupes qui ont d'autres préoccupations de conciliation, mais qui pourraient également bénéficier de mesures similaires.

En matière de développement des compétences, un exemple d'une politique de soutien à la formation en vigueur au Canada, plus spécifiquement au Québec, est la *Loi sur les compétences* qui oblige certains employeurs à investir un minimum de 1 % de leur masse salariale dans des activités de formation. D'autres mesures, comme le Fonds de développement des compétences de la main-d'œuvre, sont également axées sur le soutien aux employeurs dans le développement de la main-d'œuvre. D'autres mesures sont intégrées aux programmes d'assurance-emploi et sont axées sur le développement ou la réorientation professionnelle des personnes en recherche d'emploi afin de favoriser leur réintégration au marché du travail. Au Québec, comme au Canada, il existe peu de mesures offertes par l'État qui donne la flexibilité aux personnes en emploi de développer leurs compétences en dehors du cadre offert par leur employeur. Pour les personnes vulnérables, et pour les celles qui travaillent au sein de petits employeurs non assujettis à la *Loi sur les compétences* ou qui sont travailleurs autonomes, ces mesures de soutien n'existent pas.

7.6 Les critiques et constatations des chercheurs

Les approches en matière de sécurisation des parcours varient énormément de pays à l'autre. Les pays semblent avoir développé des approches d'application de la Flexicurité et de l'approche des MTT très différentes selon leurs inclinaisons

politiques et philosophiques (Auer, 2010). Les politiques de sécurisation de parcours démontrent que souvent, les protections sociales sont surtout dirigées envers les personnes qui sont déjà en emploi ou qui ont occupé des emplois où les employeurs et les syndicats jouent un rôle important dans l'application de mesures de sécurisation des parcours. Il faut aussi noter qu'en matière de sécurisation des parcours, les syndicats jouent un rôle en matière de sécurisation au sein d'un emploi plutôt que d'assurer une sécurité dans le marché de l'emploi en général. La sécurisation des parcours de vie repose sur l'accès aux politiques et aux mesures de protection sociales par l'État, puisque tous n'ont pas accès de même façon aux protections syndicales et des employeurs. La sécurisation des transitions n'est donc pas non plus assurée pour tous de même façon.

Plusieurs pays et employeurs ont mis l'accent sur la flexibilisation du temps de travail pour sécuriser les parcours de vie, en concentrant leurs mesures sur le travail à temps partiel. Cependant, le travail à temps partiel n'est pas la panacée d'intégration sur le marché du travail qu'il appert, lorsque l'on considère que même dans le cas du choix volontaire du temps partiel, celui-ci ne l'est pas réellement. Il semble aussi que plusieurs mesures d'aménagement du temps de travail adoptées visent davantage les femmes, à qui l'on attribue encore le rôle principal dans la gestion de la famille. Il est possible que ces politiques et ses mesures de congés familiaux portent certains employeurs à penser que d'embaucher des femmes soit plus coûteux et mène à de la discrimination (Lurie, 2012). Il reste également que dans plusieurs pays, l'accès aux mesures de flexibilisation du travail est limité à certains aspects de la vie privée (souvent, surtout sur la famille/jeunes enfants). Le modèle social social-démocrate élargit davantage la couverture pour l'ensemble de circonstances de la vie privée. Cependant, beaucoup de ses mesures dépendent de la générosité des employeurs.

Une autre critique de certaines mesures de certains pays, comme l'Allemagne, qui visent le maintien en emploi au sein de l'employeur, est que ceci va à l'encontre de la

philosophie de la promotion de l'emploi au sein du marché du travail. L'accent devrait alors être mis sur la mobilité au sein du marché du travail à travers des politiques et des mesures qui favorisent autant les personnes qui sont hors du marché du travail que celles qui y sont déjà, de façon à maximiser l'intégration des travailleurs plus vulnérables (Auer & ILO, 2010). L'accent devrait donc être mis, en vertu de l'approche des marchés transitionnels du travail sur la sécurité au sein du marché du travail à travers des mesures qui favorisent la sécurisation des transitions tout au long du parcours de vie :

La sécurité sur le marché de l'emploi implique que la sécurité pour les travailleurs au sein du marché du travail d'aujourd'hui ne peut pas provenir seulement de la sécurité de poste. Ils doivent être appuyés par des protections supplémentaires. Dans la perspective des trajectoires professionnelles tout au long de la vie d'un individu, la sécurité au sein du marché du travail sera une combinaison de contrats d'emploi avec un (et plusieurs tout au long du parcours de vie) employeurs avec des périodes de non-travail, tel que chômage, responsabilités familiales ou formation, ou travail partiel, tel que le travail à temps partiel ou de courtes durées, pendant lesquels les revenus et l'employabilité sont du moins partiellement maintenus. Les préférences de gens (réelles et non potentielles) en matière de sécurité d'emploi devraient être prises en compte, avec de bonnes transitions sur le marché du travail comme étant celles qui permettent l'accès à des emplois décents à long terme (Auer & ILO, 2010, p. 43) [traduction libre].

La notion de liberté de choix et le respect des préférences et l'accès à de bonnes transitions demeurent des critères importants pour le succès de l'intégration des personnes plus vulnérables ainsi qu'à leur maintien en emploi décent.

Le recensement des politiques qui a été effectué dans le cadre de notre étude démontre l'ampleur des variations qui existent entre les pays en matière de sécurisation des parcours de vie. Certains pays, comme l'Allemagne, ont navigué avec plus de succès les crises économiques, malgré une approche interventionniste moins forte. Cependant, leur approche favorise surtout les personnes en emploi. Les pays nordiques, cités en modèles d'application des principes de la Flexicurité le font à

de forts coûts. Les États non interventionnistes qui ont laissé le soin aux employeurs d'appliquer des mesures de flexibilisation du temps de travail n'ont pas réglé les difficultés d'accès au marché de l'emploi.

Étant donné la variété d'application de politiques et de mesures de sécurisation des parcours, ainsi que les rôles variés des acteurs sociaux, même au sein d'un même modèle social, il est force de constater que chaque modèle social comporte certains avantages et inconvénients. Au sein même du Canada, le degré de succès de la sécurisation des parcours varie d'une province à l'autre, le Québec s'alignant davantage dans une optique interventionniste, sans aller conclure un alignement total avec l'approche des pays nordiques. Cependant, dans le contexte actuel de resserrement budgétaire, le Québec tend vers un alignement sur la philosophie de protection sociale en vigueur dans le reste du Canada.

CHAPITRE 8. DISCUSSION

8.1 Constatations

Comme établi précédemment, le Canada s'inspire du modèle social libéral, pour des raisons historiques, mais également sans doute, vu sa proximité avec les États-Unis, qui sont souvent cités en exemple de ce modèle. Il existe cependant des différences entre l'approche proposée par le gouvernement fédéral et l'approche proposée par certaines juridictions provinciales comme le Québec, qui s'inspire davantage de certaines propositions du modèle social-démocrate ou bien encore conservateur (particulièrement le modèle français).

Notre analyse de la situation de la vulnérabilité et de la conciliation travail et vie privée et enfin du recensement des politiques et des mesures présentes au Canada nous porte à croire que la majorité des mesures en matière d'aménagement du temps de travail et de développement des compétences dépendent largement de l'employeur, et l'État offre un soutien davantage réparateur (allocations chômage par exemple) que proactif. Ceci n'est toutefois pas particulièrement surprenant étant donné le modèle social adopté par le Canada. La flexibilité sur le marché du travail est donc davantage axée sur les besoins de l'employeur plutôt que ceux des travailleurs. La flexibilisation du travail dépend des pratiques managériales des employeurs davantage que des politiques sociales au niveau de l'État. L'État canadien axe donc ses compensations financières sur les employeurs pour pallier les inconvénients de l'établissement de pratiques flexibles plutôt que sur le soutien aux travailleurs qui souhaitent profiter de divers arrangements de temps de travail. Ceci n'est pas le cas pour plusieurs pays européens au sein desquels l'État joue un rôle de soutien important en matière d'aménagement du temps de travail directement au travailleur.

Au Canada, plusieurs programmes, donc ceux de l'assurance-emploi qui permettent d'accéder à des prestations pour pallier les manques de revenus associés à divers types de congés, restreignent l'accès à certains groupes de travailleurs, incluant ceux qui travaillent à temps partiel et qui sont travailleurs autonomes. Les travailleurs, particulièrement les plus vulnérables, sont donc exposés à des risques de trajectoires exclusionnaires importants puisqu'ils ne peuvent profiter du soutien de l'État. Cela veut donc remettre en question la véritable liberté de choix que possèdent les travailleurs pour concilier travail et vie privée. En Europe, plusieurs pays offrent des prestations pour combler les revenus manquants associés à la prise de différents congés. Ceci permet davantage aux travailleurs de considérer ces congés comme une solution viable de conciliation travail et vie privée.

Au Canada, le soutien social offert par l'État en matière de conciliation travail et vie privée est davantage axée sur la sphère familiale. Dans un contexte de vieillissement de la population, de globalisation et de complexification des parcours de vie, cette vision nous semble trop limitée. Afin de s'assurer que le Canada puisse compter sur la contribution de l'ensemble de sa population active, il appert important de considérer l'ensemble des sphères de la vie privée et des besoins de conciliation qui s'y rattachent. Il ne s'agit pas non plus de n'offrir que de la flexibilité au sein des employeurs, mais bien pour le Canada de trouver une réelle façon de concilier flexibilité et sécurité au sein du marché du travail en général.

Outre les sphères familiales (qui englobent le soin aux enfants et le soin à des personnes dépendantes), il existe les sphères de la vie personnelle qui se rattachent au développement du capital humain. Le Canada est peu avancé en matière de développement du capital humain. Plusieurs pays européens ont une approche beaucoup plus avant-gardiste qui s'inscrit dans le cadre de l'approche des MTT. Leur approche suggère que l'individu est responsable de son développement au sein du marché du travail en général et non seulement au sein d'un employeur en particulier.

Cette façon d'aborder le développement du capital humain suggère non seulement une approche plus flexible à la formation continue tout au long du parcours de vie, mais une augmentation de la sécurité au sein même du marché du travail, évitant du même coup les trajectoires exclusionnaires.

La flexibilisation du temps de travail n'est certes pas la panacée qu'il paraît au premier abord en matière de conciliation travail et vie privée puisque dans bien des cas, autant en Europe qu'au Canada, certaines pratiques et mesures ont des effets pervers. On constate par exemple que même au sein du modèle social-démocrate, souvent cité en exemple de formule généreuse et représentative du Flexicurité, le travail à temps partiel, à moins de ne pouvoir compter sur un soutien fort de l'État à travers diverses prestations, peut mener à un affaiblissement de la qualité de vie. Ceci est le cas particulièrement pour les personnes souhaitant adopter le travail à temps partiel pour concilier travail et vie privée, alors que le travail à temps partiel est faussement perçu comme volontaire.

8.2 Sécurisation des parcours et des transitions

La question de la liberté de choix et du respect des préférences est un enjeu clé à notre avis en ce qui concerne la sécurisation des parcours de vie. Dans notre recensement des politiques et des mesures de flexibilisation du temps de travail, il paraît de prime abord que les travailleurs possèdent la latitude nécessaire (latitude assurée par un filet social de l'État ou de l'employeur ou négociée par les syndicats) pour effectuer des décisions éclairées en matière de l'utilisation du temps de travail, pour leur permettre de concilier travail et vie privée. Cependant, devant le constat que certaines formes de flexibilisation du temps de travail est utilisé largement par des groupes plus vulnérables et que le choix n'est souvent pas aussi volontaire qu'il n'y paraît, nous croyons qu'il faut entrevoir les formes de flexibilisation du temps de

travail comme un outil, et non comme une panacée lorsque vient à sécuriser les parcours.

Les acteurs sociaux ont tous un rôle important à jouer dans la sécurisation des parcours de vie. Cependant, en ce qui concerne les travailleurs vulnérables, particulièrement ceux qui ne bénéficient pas de protection au sein d'un employeur ou de couverture syndicale, il est probable que l'État doive jouer un plus grand rôle afin de réduire leurs risques au sein de leurs transitions dans et hors de l'emploi – leur permettre de « bonnes » transitions. Les politiques actives d'emploi, comme celles qui concernent le développement du capital humain jouent donc un rôle d'importance auprès des travailleurs vulnérables, pourvu que ceux-ci puissent exprimer leurs préférences.

Un des aspects de la problématique qui est particulièrement intéressante est le risque de stigmatisation que comportent certaines politiques de flexibilisation du temps de travail (par exemple, les congés de maternité). Plusieurs pays (dont le Canada) continuent de n'offrir que des congés pour responsabilité familiale aux femmes, alors que plusieurs autres groupes pourraient profiter du même type de congé. Il est possible que de cibler de tels programmes contribue à la mise à l'écart de femmes plus vulnérables du marché du travail, à la faveur d'autres groupes qui « coûteront moins cher à embaucher ».

8.3 Recommandations

En matière de conciliation travail et vie privée et les politiques et les mesures qui permettent d'atteindre cet équilibre, des problèmes sont apparents au Canada :

- Plusieurs mesures et politiques assurent la flexibilité, particulièrement au sein de l'employeur, mais peu assurent la sécurité au sein du marché du travail.
- L'accès à ces mesures dépend souvent de l'approbation des employeurs.
- Il existe peu de mesures de soutien au revenu pour faciliter la conciliation travail et vie privée.
- Certains travailleurs vulnérables ont un accès limité aux mesures d'aménagement du temps de travail, particulièrement ceux occupant des emplois atypiques.
- Les travailleurs vulnérables qui « profitent » de mesures d'aménagements du temps de travail pour concilier travail et famille doivent le faire par contrainte et non par choix, ce qui a un impact négatif sur leur sécurité au sein du marché du travail.
- Plusieurs politiques de conciliation travail et vie privée sont axés sur les femmes envers le soin aux enfants. Cependant, les politiques axées sur le soin aux personnes dépendantes âgées sont anémiques ou inexistantes.
- Le développement du capital humain ne se fait que pour répondre aux besoins d'un employeur (outre en situation de chômage) plutôt que pour répondre aux besoins du marché du travail en général,

Notre recensement des politiques européennes et la comparaison avec la situation canadienne en matière de politiques et de mesures de conciliation travail et vie privée nous porte à croire que le Canada pourrait profiter d'une réflexion sur la façon d'adopter les politiques et les mesures suivantes :

1. Les comptes d'apprentissage individuels, gérés par les individus, transférables entre employeurs et dont l'utilisation ne dépend pas uniquement de l'approbation de l'employeur.

2. Les comptes d'épargne temps, également transférables entre employeurs, et qui sont accessibles à tous, peu importe le type d'employeur.
3. Une implication accrue proactive de l'État dans le soutien aux travailleurs dans leurs transitions entre statuts d'emplois, plutôt qu'une emphase sur la compensation financière aux entreprises pour l'implantation de pratiques de flexibilisation du temps de travail.
4. Une amélioration du soutien aux travailleurs dans le développement de leurs compétences à travers un meilleur encadrement quant aux formations qui leur serait utiles étant donné leur profil et un meilleur accès aux données sur le marché du travail de façon à ce que ceux-ci, particulièrement les travailleurs vulnérables puissent effectuer des choix éclairés quant à leur parcours de vie.
5. Améliorer l'accès aux politiques existantes de prestation d'assurance emploi pour en permettre l'accès à un plus grand nombre de travailleurs plus vulnérables.

Nous avons proposé ces pistes basées sur nos observations des politiques et des mesures en vigueur en Europe par rapport à celles en vigueur au Canada. Nous constatons que les progrès en matière de conciliation travail et vie privée, particulièrement pour le travailleur vulnérable, est renforcer le rôle de l'État et de diminuer la dépendance sur la bonne volonté des employeurs. Nous avons constaté que les politiques et les mesures de conciliation travail et vie privée sont fortement dépendantes de la participation des employeurs au Canada, contrairement à l'Europe. Non seulement ceci implique que certains travailleurs, surtout ceux qui sont plus vulnérables n'ont pas accès à ces mesures, mais également que la flexibilité et la sécurité résident souvent au sein de l'employeur plutôt qu'au sein du marché du travail en général. Ceci rend les transitions entre statuts sur le marché du travail risquées. Le manque de sécurité en général rend donc les décisions par rapport à la conciliation travail et vie privée difficiles et risquées.

De plus, au Canada, contrairement à l'Europe, la portée des politiques et des mesures de soutien aux travailleurs sont davantage réparatrices plutôt que préventives. Certains modèles européens comme les modèles sociaux-démocrates proposent une approche plus incitative quant à la conciliation travail et vie privée, qui permettent d'encourager les travailleurs à prendre des risques et d'effectuer des transitions susceptibles d'améliorer à long terme leur employabilité.

Les politiques de développement du capital humain en Europe sont certes, dans certains pays, plus flexibles pour les travailleurs. Les comptes individuels d'apprentissage qui ne dépendent pas de l'approbation des employeurs et qui sont transférables entre employeurs semblent être des solutions intéressantes qui responsabilisent les travailleurs envers le développement de leurs compétences, qui ne stigmatisent pas et ne discriminent pas envers certains groupes de travailleurs ou en fonction de certaines situations spécifiques, et qui permettent d'accroître la sécurité au sein du marché du travail. Cependant, plusieurs de ces programmes assument que les travailleurs sont en mesure de faire des choix éclairés quant au développement de leurs compétences. Cependant, en l'absence de données claires sur le marché du travail (besoins en matière de qualifications et de compétences) ainsi qu'une prise de conscience éclairée sur ses propres compétences, ces comptes risquent de ne pas être utilisés à bon escient. De plus, certains pays, dont le Royaume-Uni, ont dû repenser ou éliminer certains programmes pour cause d'utilisation frauduleuse. Ce type de compte requiert donc un encadrement et une surveillance rigoureuse. Étant donné le système politique en vigueur au Canada, le développement de ces programmes incluant la surveillance serait laissé au soin des provinces. Il est possible que la décentralisation de ce type de programme nuise à sa pleine efficacité et à son application équitable pour tous les travailleurs au Canada.

La flexibilisation du temps de travail peut certes se faire à travers une accessibilité accrue au travail à temps partiel, comme c'est le cas dans bien des pays d'Europe.

Malgré que ces pratiques semblent de prime abord désirables pour concilier travail et vie privée, en Europe, le travail à temps partiel semble souvent se solder par une augmentation de la vulnérabilité. Il demeure que le travail à temps partiel tend à être synonyme d'emplois de faible qualité et peu rémunérés. De plus, afin que le travail à temps partiel soit une mesure de conciliation travail et vie privée à l'avantage du travailleur, il faut que cette option soit choisie volontairement, et non par contrainte. Pour plusieurs pays d'Europe, comme au Canada, il est difficile d'évaluer si le travail à temps partiel est véritablement volontaire. Il nous semble donc risqué de proposer pour le Canada de mettre une emphase plus grande sur l'accès au travail à temps partiel, à moins de mettre en place un système de prestation et de sécurité similaire à celui qui prévaut en Suède.

CONCLUSION

Notre recherche avait pour but d'effectuer un recensement des politiques et des mesures de conciliation travail et vie privée, particulièrement celles qui sont au cœur de l'approche des MTT en Europe et de les comparer avec celles qui existent au Canada, afin de tirer des conclusions sur la situation du Canada et de proposer des pistes de réflexion sur des orientations futures de sécurisation des transitions.

Les changements qui ont eu lieu sur le marché du travail depuis l'avènement du post-fordisme ont eu des impacts importants sur les besoins de conciliation travail et vie privée entre autres. De plus, ces changements ont complexifié le contexte social et démographique. Ces changements ont contribué à complexifier le portrait de la vulnérabilité. L'approche des MTT, qui propose d'aborder la vulnérabilité en fonctions de risques sociaux est une approche qui permet de concevoir des politiques et des mesures qui visent à équiper les personnes à faire des choix quant à leurs parcours personnels et professionnels en tenant compte de leur exposition à divers facteurs de risques. Au sein de l'approche des MTT, le rôle des acteurs du système des relations industrielles est de soutenir les personnes pour prévenir, mitiger et offrir réparation pour les risques encourus lorsqu'une personne effectue un choix. Cette approche est particulièrement pertinente dans le cas de la conciliation travail et vie privée, où une personne est appelé à faire des choix qui l'amènera à effectuer des transitions dans et hors du marché de l'emploi afin de concilier travail et vie personnelle.

Le Canada s'inspire du modèle social libéral. Il favorise donc un rôle peu important pour l'État en matière de protection sociale et compte sur une contribution significative des employeurs pour mettre en place des politiques et des mesures de conciliation travail et vie privée. Les syndicats, beaucoup moins présents au Canada qu'en Europe, servent à bonifier les avantages sociaux. Cependant pour nombre de

travailleurs vulnérables, l'accès à des avantages sociaux, à la représentation syndicale, aux politiques et mesures leur permettant de concilier travail et vie privée est fortement restreint, voir nul. Afin de pallier ce problème, le Canada gagnerait sans doute à s'inspirer de certaines politiques et mesures européennes. Un renforcement du rôle préventif et de mitigation des risques de l'État semble s'imposer au Canada afin de favoriser un accroissement de la sécurité au sein du marché du travail.

Notre comparaison entre les politiques et les mesures européennes et canadiennes nous ont permis de constater que le succès des mesures de conciliation travail et vie privée reposent sur les politiques et des mesures de flexibilisation du temps de travail et de développement des compétences qui ne sont pas dépendants de l'employeur, mais bien qui sont suivent le travailleur au sein du marché du travail en général, peu importe son employeur. L'approche européenne met au cœur de ses politiques et de ses mesures de conciliation travail et vie privée les besoins de flexibilité et de sécurité du travailleur en l'encourageant à effectuer des choix libres quant à ses transitions, ce qui lui permet de mieux concilier ses besoins en matière de travail et de vie privée. Cependant, nous constatons que plusieurs de ces mesures qui de prime abord semblent favoriser une plus grande conciliation travail et vie privée peuvent également entraîner des effets pervers, en l'absence de soutien financier adéquat de l'État, ou en l'absence de services d'orientation guidant le travailleur dans ses choix.

Nous concluons que seule une approche favorisant la conciliation travail et vie privée qui tient compte de la présence, des besoins et de la contribution du travailleur sur le marché du travail dans son ensemble, plutôt que seulement au sein de l'employeur, semble permettre la conciliation de la flexibilité et de la sécurité. De plus, mettre l'accent sur les politiques et des mesures portant sur le marché du travail dans son ensemble plutôt qu'au sein d'un employeur, permettrait sans doute d'élargir l'accès à une variété de travailleurs plus vulnérables. Également, plusieurs politiques et mesures avec accès moins restreints et qui sont plus flexibles en Europe permettent

d'accommoder les besoins en matière de conciliation qui dépassent les frontières des sphères familiales. L'élargissement de l'accès pour répondre aux besoins de tous types de besoins de conciliation de la vie privée permet donc de réduire la stigmatisation de certains groupes.

Notre recherche comporte quelques limites. Nos remarques et constatations auraient pu être plus précises si notre étude avait porté sur un groupe de travailleurs plus précis (par exemple, les femmes occupant des emplois précaires). Cependant, le choix d'aborder la vulnérabilité sans se concentrer sur un groupe vulnérable précis répondait à notre intention de se concentrer sur la question de l'exposition au risque social en général. De plus, notre recherche porte sur une revue de la littérature existante. La vulnérabilité et la conciliation travail et vie privée pourrait, dans une recherche future, être explorée en examinant des données statistiques pertinentes qui portent sur les transitions au sein du marché du travail, de façon à comprendre la portée de la problématique sur le marché du travail canadien.

BIBLIOGRAPHIE

- Algan, Y., Cahuc, P., Decreuse, B., Fontaine, F., & Tanguy, S. (2006). L'indemnisation du chômage: au-delà d'une conception « désincitative ». *Revue d'économie politique*, 116(3), 297- 326.
- Amine, S. (2011). Les institutions du marché du travail et les inégalités inter-catégorielles: une comparaison France-Canada. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 6(1), 5- 19.
- Anxo, D., Cebrián, I., & Moreno, G. (2005). Patterns of labour market integration in Europe, a life course perspective on time policies. *Socio-Economic Review*, 1- 25.
- Auer, P. (2008). *La sécurité du marché du travail: comment conjuguer flexibilité et sécurité pour l'emploi décent*. Genève: BIT.
- Auer, P. (2010). What's in a name? The rise (and fall?) of flexicurity. *Journal of Industrial Relations*, 52(3), 371–386.
- Auer, P., & ILO, G. (2010). Does flexicurity work in economic crises. In *IIRA European Congress, Copenhagen. Contribution to the Symposium « Good-by Flexicurity, welcome Transitional Labour Markets »* (p. 1- 18).
- Bernard, A., & Usalcas, J. (2014). *Le marché du travail au Canada et aux États-Unis depuis la dernière récession* (No. 11-626-X) (p. 1- 10). Ottawa: Statistiques Canada. Consulté à l'adresse <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-626-x/11-626-x2014036-fra.pdf>
- Bernard, P., & Saint-Arnaud, S. (2004). *More of the Same? The Position of the Four Largest Canadian Provinces in the World of Welfare Regimes* (Research Report No. F49) (p. 1- 32). Canadian Policy Research Networks.
- Blais, M. (2010). Le salaire minimum et son effet sur l'incitation au travail des prestataires de l'aide financière de dernier recours. *Regards sur le travail*, 7(1), 1- 14.
- Boivin, L. (2012). Entre précarité et flexibilité: réflexion sur la situation des femmes en emploi. *Regards sur le travail*, 8(1), 1- 14.

- Bonoli, G. (2006). *Adapting employment policies to post-industrial labour market risks* (Working Paper No. 6) (p. 1- 19). IDHEAP.
- Bonoli, G. (2007). Time Matters: Postindustrialization, New Social Risks, and Welfare State Adaptation in Advanced Industrial Democracies. *Comparative Political Studies*, 40(5), 495- 520.
- Boulin, J.-Y., Lallemand, M., Messenger, J. C., & Michon, F. (Éd.). (2006). *Decent working time: new trends, new issues*. Geneva: International Labour Organization.
- Brisbois, R. (2003). *How Canada Stacks up: The Quality of Work - An International Perspective* (Research Paper No. 23) (p. 1- 103). Canadian Policy Research Networks.
- Brzinsky-Fay, C. (2010). *The concept of transitional labour markets: a theoretical and methodological inventory* (Discussion Paper No. SP I 2010-507) (p. 1- 32). Berlin: Social Science Research Center Berlin (WZB).
- Cahuc, P., Cette, G., & Zylberberg, A. (2008). *Salaires minimum et bas revenus: comment concilier justice sociale et efficacité économique?* Conseil d'analyse économique.
- Chaykowski, R. P. (2005). *Travail atypique et vulnérabilité économique* (No. 3) (p. 1- 90). Ottawa: Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- Chaykowski, R. P. (2006). Toward Squaring the Circle: Work-Life Balance and the Implications for Individuals, Firms and Public Policy. *IRPP Choices*, 12(3), 1- 24.
- Chaykowski, R. P., & Slotsve, G. A. (2007). The Extent of Economic Vulnerability in the Canadian Labour Market and Federal Jurisdiction: Is There a Role for Labour Standards? *Social Indicators Research*, 88(1), 75- 96.
- Cloutier, L. (2012). *La qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés au Québec: regard sur l'évolution de la situation des femmes et des hommes* (p. 1- 57). Québec: Institut de la Statistique du Québec.
- Collin, C., Lafontaine-Émond, I., & Pang, M. (2013). *Les personnes handicapées sur le marché canadien de l'emploi: un bassin de talents méconnus* (Étude générale) (p. 1- 19). Ottawa: Bibliothèque du Parlement.

- Commission du droit de l'Ontario. (2010). *Travailleurs vulnérables et travail précaire* (Document d'information) (p. 1- 90). Toronto.
- Commission du droit de l'Ontario. (2012). *Travailleurs vulnérables et travail précaire* (Rapport final) (p. 1- 175). Toronto.
- D'Amours, M. (2009). Travail précaire et gestion des risques: vers un nouveau modèle social? *Lien social et Politiques*, (61), 109- 121.
- De Gier, E., & van den Berg, A. (2005). *Making Transitions Pay! Towards a European Employment Insurance Strategy (EEIS)* (Working Paper) (p. 1- 87). Amsterdam School for Social science Research.
- Debacker, M. (2005). *Care as a new social risk: focusing on low skilled women* (No. Working Paper No. 2005-27) (p. 1- 25). TLM.NET.
- Demers, M.-A., Kilolo-Malambwe, J.-M., & Boulet, M. (2014). *Annuaire québécois des statistiques du travail: Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail 2003-2013* (No. 10) (p. 1- 268). Québec: Institut de la Statistique du Québec.
- Développement des ressources humaines du Canada. (2000). *La conciliation emploi-famille et le temps de travail: analyse de cas dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux* (p. 209).
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2005). *Qui sont les personnes à risque? les variables prédictives d'un haut niveau de conflit entre le travail et la vie personnelle* (No. 4) (p. 1- 140). Ottawa: Agence de santé publique du Canada.
- Esping-Andersen, G. (2000). *Social indicators and welfare monitoring* (Programme Paper Number No. 2) (p. 1- 29). United Nations Research Institute for Social Development Geneva.
- Eurofound. (2012). *Working time and work-life balance in a life course perspective* (p. 76). Dublin: Eurofound.
- Fagan, C., Lyonette, C., Smith, M., & Saldaña-Tejeda, A. (2012). *The influence of working time arrangements on work-life integration or « balance »: a review of the international evidence*. Geneva: International Labour Organization.

- Fortin, N., Green, D. A., Lemieux, T., Milligan, K., & Riddell, W. C. (2012). Canadian inequality: recent developments and policy options. *Canadian Public Policy*, 38(2), 121–145.
- Fortin, P. (2010). Salaire minimum, pauvreté et emploi: à la recherche du « compromis idéal ». *Regards sur le travail*, 7(1), 1- 15.
- Gagnon, S. (2009). *Le marché du travail et les parents*. Montréal: Institut de la statistique du Québec.
- Gautié, J. (2003). Repenser l’articulation entre marché du travail et protection sociale: quelles voies pour l’après-fordisme? *Esprit*, (Novembre), 1- 41.
- Gautié, J., & Perez, C. (2012). *Promoting life long learning through individual accounts: Asset-based versus capability-based policies* (Working Paper No. 21) (p. 1- 25). Paris: Maison des Sciences Économiques. Consulté à l’adresse <http://hal.archives-ouvertes.fr/halshs-00706675/>
- Gazier, B. (2005). « *Marchés transitionnels du travail* » et restructurations: vers une gestion collective des transitions. Paris.
- Gazier, B., & Gautié, J. (2011). The « Transitional Labour Markets » Approach: Theory, History and Future Research Agenda. *Journal of Economic and Social Policy*, 14(1), 1- 28.
- Godbout, L., & Arseneau, M. (2005). La prime au travail du Québec: un véritable outil d’incitation au travail ou une simple façon de baisser l’impôt? *CIRANO*, 1- 79.
- Gouvernement du Canada. (2006). Conciliation travail-vie privée: Meilleurs choix, plus grande souplesse et occasions stratégiques. *Horizons*, 8(3), 1- 60.
- Gouvernement du Canada. (2008). *Les incidences du vieillissement de la population canadienne sur le marché du travail et les compétences: Synthèse des principaux résultats et de leurs incidences sur les politiques* (p. 1- 29). Ottawa: Industrie Canada.
- Gouvernement du Canada. (2014). Canadiens en contexte - Population autochtone [Emploi et Développement social Canada (ESDC)]. Consulté à l’adresse <http://www4.rhdcc.gc.ca/.3ndic.1t.4r@-fra.jsp?iid=36>

- Groulx, L.-H. (2011). *Les facteurs engendrant l'exclusion au Canada: survol de la littérature multidisciplinaire*. Montréal: Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion.
- Holzmann, R., Sherburne-Benz, L., & Tesliuc, E. (2003). *Social Risk Management: The World Bank's approach to social protection in a globalizing world* (p. 1- 24). Washington, D.C.: The World Bank.
- International Labour Organization. (2013). *Global Employment Trends for Youth 2013: a generation at risk* (p. 1- 161). Geneva: International Labour Organization.
- Klammer, U., & Keuzenkamp, S. (2005). *Working time options over the life course: Changing social security structures*. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Koch, T., & Massol, J. (2014). Le chômage partiel en Allemagne: le «remède miracle» dans la crise? Consulté à l'adresse <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01077119/>
- Konrad, A. M. (2006). Leveraging workplace diversity in organizations. *Organization Management Journal*, 3(3), 164–189.
- Kruger, K., & Duch, N. (2012). *Social Effectiveness of Tertiary Lifelong Learning: Theoretical Considerations*. Barcelona/Oldenbourg: Lifelong Learning Programme European Commission.
- Kruger, K., Duch, N., & Alvarez, M. (2012). *Social Vulnerability Management by Transitional Labour Markets* (Discussion Paper No. 2012/2.1) (p. 1- 63). Barcelona: THEMP.
- LaRochelle-Côté, S. (2013). *L'instabilité d'emploi chez les jeunes travailleurs* (No. 75-004-M) (p. 1- 17). Statistiques Canada.
- Lassnigg, L. (2005). Lifelong learning, school to work and labour market transitions. *TLM. net Working Paper*, (2005-06), 1- 37.
- Lu, Y., & Morissette, R. (2010). L'activité des femmes sur le marché du travail et les ralentissements économiques. *Perspective*, (Mai), 19- 24.
- Lurie, L. (2012). Integrative Employment & Social Security Rights. *Selected Works*, 1- 23.

- Morel, S. (2012). Sécurisation des trajectoires professionnelles, institutionnalisme commonsien et marchés transitionnels. *Économies et Sociétés*, (34), 1211- 1240.
- Morrison, M., Lumby, J., & Sood, K. (2006). Diversity and Diversity Management: Messages from Recent Research. *Educational Management, Administration and Leadership*, 34, 277- 295.
- Moulaert, T., Fusulier, B., & Tremblay, D.-G. (2009). Les fins de carrière à travers le prisme de la transaction sociale: une comparaison Belgique et Québec. Présenté à Conférence de la Chaire Quételet, Louvain-la-Neuve, Belgique.
- Muffels, R., Wilthagen, T., & van den Heuvel, N. (2002). *Labour market transitions and employment regimes: Evidence on the flexibility-security nexus in transitional labour markets*.
- Naegele, G., Barkholdt, C., Goul Andersen, J., Krämer, K., & de Vroom, B. (2003). *A new organisation of time over working life* (p. 1- 173). Dublin: Eurofound.
- OCDE. (2006). *Vivre et travailler plus longtemps* (p. 135- 166). OCDE.
- OCDE. (2011). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011* (p. 1- 255). OCDE.
- Raïq, H., & Plante, C. (2013). Trajectoires de pauvreté et monoparentalité : le Québec dans une perspective comparative. *Sociologie et sociétés*, 45(1), 67- 90.
- Renaud, J., & Cayn, T. (2006). *Un emploi correspondant à ses compétences? les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Québec: Gouvernement du Québec.
- Rose, J. (2009). *La «non qualification» Question de formation, d'emploi ou de travail?* (p. 1- 78). Marseilles: Céreq.
- Saunders, R. (2003). *Defining vulnerability in the labour market* (Research Paper No. 21) (p. 1- 37). Ottawa: Canadian Policy Research Networks.
- Saunders, R., & Dutil, P. A. (2006). *Risk and Opportunity: Creating Options for Vulnerable Workers* (No. 7). Canadian Policy Research Networks.
- Schmid, G. (1998). *Transitional labour markets: a new European employment strategy* (Discussion Paper) (p. 39-43). Germany: Social Science Research Center Berlin.

- Schmid, G. (2006). Social risk management through transitional labour markets. *Socio-Economic Review*, 4(1), 1–33.
- Schmid, G. (2007). *Transitional Labour Markets: Managing Social Risks over the Lifecourse* (Working Paper No. SP 2007-111) (p. 1- 34). Social Science Research Center Berlin (WZB).
- Schmid, G. (2009). Theory of transitional labour markets and « flexicurity »: Lessons for transition and developing countries (p. 1- 43). Présenté à European Training Foundation (ETF), Torino.
- Schmid, G. (2011). Flexibility and security on the labour market: Managing and sharing parental risks. *Journal of Economic and Social Policy*, 14(1), 5.
- Schmid, G. (2012). *Sharing Transition Risks: Towards a Systems of Employment Insurance* (p. 1- 25). Denmark: Aalborg University.
- Schmid, G., & Schömann, K. (2004). *Managing social risks through transitional labour markets* (Working Paper No. No. 2004-01) (p. 1- 39). Amsterdam: TLM.NET.
- Schömann, K., & Siarov, L. (2006). *Managing social risks through transitional labour markets* (p. 1- 18). International University Bremen: Jacobs Center for lifelong learning and institutional development.
- St-Amour, N., & Bourque, M. (2014). *Conciliation travail-famille et santé: le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays?* Québec: Institut national de santé publique.
- Taylor-Gooby, P. (2004). New Risks and Social Change. In *New Risks, New Welfare: the Transformation of the European Welfare State* (p. 1- 28). Oxford University Press.
- Tremblay, D.-G. (2012). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* (3e édition.). Québec: Les Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, D.-G., Najem, E., & Paquet, R. (2006). Articulation emploi-famille et temps de travail: De quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils? *Enfances, Familles, Générations*, (4), 1–21.

- Turcotte, M. (2011). Mobilité intergénérationnelle en éducation: l'achèvement d'études universitaires selon le niveau de scolarité des parents. *Statistiques Canada*, 1- 10.
- Turcotte, M. (2014). *Les personnes avec incapacité et l'emploi* (No. 75-006-X) (p. 1- 13). Statistiques Canada.
- 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*, (61), 81- 95.
- Van den Heuvel, N. (2005). *Social indicators from the Transitional Labour Market perspective* (p. 1- 37). Amsterdam: TLM.NET.
- Veenman, J., & Bijwaard, G. E. (2011). Exclusionary Risks on the Transitional Labour Market. *European Sociological Review*, 28(5), 661- 673.
- Whiteford, P., & Whitehouse, E. (2006). Pension Challenges and Pension Reforms in OECD Countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 22(1), 78- 94.
- Wilthagen, T., Klammer, U., Chung, H., & Thiel, A. (2008). *Business cycle and life cycle—conflicting or complementary? Towards a life course policy integrating different interests and actors* (Working Paper No. 2) (p. 1- 51). Dublin: Eurofound.
- Zucman, G. (2008). SMIC et pauvreté. *Regards croisés sur l'économie*, 2(4), 115- 116.