

**FORUM RÉGIONAL SUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL
DE L'ÎLE DE MONTRÉAL**

MONTREAL 2006



TRAVAIL ET PAUVRETÉ
Rapport de recherche

Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre!

*Rapport présenté au Forum de développement
social de l'île de Montréal, mars 2006.*

Ulysse, Pierre Joseph

*en collaboration avec Pierre, Alfred; Jean, Robert
et Nombre, Martin-Pierre.*

Ont collaboré à la production de ce document :

Encadrement de la démarche

Lise Bertrand
Claudette Demers-Godley
Micheline Dubé
Alice Herscovitch
Daniel Lalonde
Manon Perron
Jacques Savard
Odette Viens

Collaboration spéciale

François Gauvin

Correction et révision linguistique

Chantal Carrier

Remerciements

Toutes les personnes qui ont accepté d'être interviewées dans ce cadre de cette recherche.

Publication réalisée par :

Forum régional de développement social
1550, rue Metcalfe, bureau 810
Montréal (Québec) H3A 1X6

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2006
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-923197-37-2

**Dans ce document, le masculin peut désigner des femmes et des hommes.
Cette formulation n'est utilisée que pour alléger le texte.**

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	5
<i>Une notion complexe.....</i>	<i>5</i>
<i>Quatre remarques introductives</i>	<i>7</i>
<i>Une approche descriptive croisée.....</i>	<i>9</i>
<i>La structure du document</i>	<i>10</i>
LES TRAVAILLEURS PAUVRES : BRÈVE COMPARAISON INTERNATIONALE.....	13
LES ÉTATS-UNIS : LE « WORKING POOR »	13
<i>Une définition absolue.....</i>	<i>13</i>
<i>Les secteurs d'emplois.....</i>	<i>14</i>
<i>Des catégories vulnérables.....</i>	<i>14</i>
<i>Le statut familial.....</i>	<i>15</i>
<i>La transformation des politiques sociales.....</i>	<i>15</i>
<i>L'effritement d'un mythe.....</i>	<i>16</i>
LA FRANCE ET L'EUROPE : « LA PAUVRETÉ LABORIEUSE »	16
<i>Une définition relative</i>	<i>17</i>
<i>Des facteurs comparatifs.....</i>	<i>18</i>
LE CANADA : « LES TRAVAILLEURS VULNÉRABLES ».....	18
<i>Des facteurs explicatifs</i>	<i>19</i>
<i>Des catégories vulnérables.....</i>	<i>20</i>
<i>Inégalités sociales ou inégalités salariales ?.....</i>	<i>20</i>
LE QUÉBEC : « LES TRAVAILLEURS PAUVRES »	21
<i>L'état actuel du marché du travail québécois.....</i>	<i>21</i>
<i>Des catégories vulnérables.....</i>	<i>22</i>
TRAVAILLEURS PAUVRES : LES ENJEUX DE LA DÉFINITION...23	
DES CONCEPTIONS DIFFÉRENCIÉES.....	23
QUATRE GRANDES DIMENSIONS	25
<i>a) Le bas salaire</i>	<i>26</i>
<i>b) Les formes d'emploi.....</i>	<i>27</i>
<i>c) La durée en emploi.....</i>	<i>27</i>
<i>d) Les charges familiales</i>	<i>27</i>
LE POINT DE VUE DU QUÉBEC.....	28
LES TRAVAILLEURS PAUVRES À MONTRÉAL	31
L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL À MONTRÉAL	33
LE FAIBLE REVENU À MONTRÉAL.....	36
QUI SONT LES TRAVAILLEURS PAUVRES DE MONTRÉAL ?.....	38
DES PERSONNES SOUS-SCOLARISÉES	38
DES FEMMES	39
<i>La surreprésentation dans des emplois précaires.....</i>	<i>39</i>

Le manque de syndicalisation.....	40
La question migratoire.....	41
La question de la monoparentalité.....	42
La difficulté de concilier famille-travail.....	43
DES JEUNES.....	44
DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS.....	47
<i>Un taux élevé de faible revenu.....</i>	48
<i>Le cas des Arabomusulmans de Montréal.....</i>	49
<i>Une situation précaire généralisée.....</i>	50
DES PERSONNES DE COULEUR NOIRE.....	52
OÙ VIVENT LES TRAVAILLEURS PAUVRES MONTRÉLAIS ? ¹⁷	58
PAUVRETÉ AU TRAVAIL ET FORMES D'EMPLOI.....	71
LE RAPPORT BERNIER.....	72
DES FORMES D'EMPLOIS ATYPIQUES.....	74
EMPLOI ATYPIQUE : TRAVAIL INDÉPENDANT OU TRAVAIL AUTONOME ?.....	75
LES EFFETS DES EMPLOIS ATYPIQUES.....	77
LES PROPOSITIONS.....	78
AU-DELÀ DES CHIFFRES ET DES STATISTIQUES.....	81
DES CONDITIONS DE VIE DIFFICILES.....	82
DES PRESSIONS SUR LES SALAIRES.....	83
DES INÉGALITÉS EN MATIÈRE DE SANTÉ.....	85
DE LA CROISSANCE DES INÉGALITÉS SOCIALES.....	86
UNE VISION COMPRÉHENSIVE.....	88
PISTES DE RÉFLEXION.....	91
LE RÔLE DES POLITIQUES SOCIALES.....	91
<i>a) la hausse des inégalités.....</i>	<i>91</i>
<i>b) le soutien aux familles de travailleurs à faible revenu.....</i>	<i>92</i>
LES PISTES DE RÉFLEXION.....	97
I- AUGMENTER LES AVOIRS FINANCIERS DES INDIVIDUS.....	97
II- RENFORCER LE SYSTÈME DE PROTECTION SOCIALE.....	98
III- ADOPTER DES LOIS SOCIALES PLUS ADAPTÉES.....	101
IV- RENFORCER LES COMMUNAUTÉS LOCALES.....	103
V- LE « LIVING WAGE » AMÉRICAIN : UNE PISTE À EXPLORER.....	
ET APPROFONDIR.....	105
CONCLUSION.....	107
BIBLIOGRAPHIE.....	111
ANNEXE.....	117

Liste des abréviations

APPORT :	Aide aux parents pour leurs revenus de travail
CAFDM :	Conseil aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre
CLSC :	Centre local de services communautaires
CNBES :	Conseil national du bien-être social
CPE :	Centre de la petite enfance
CSN :	Confédération des syndicats nationaux
EDTR :	Enquête de la dynamique du travail et du revenu
EFC :	Enquête sur les finances des consommateurs
EITC :	Earned Income Tax Credits
EPA :	Enquête sur la population active
INSEE :	Institut national de la statistique et des études économiques
MICC :	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
PFCE :	Prestation fiscale canadienne pour enfant
PFRG :	Prestation fiscale pour le revenu gagné
RAPC :	Régime d'assistance publique du Canada
RCRPP :	Réseaux canadiens de recherche sur les politiques publiques
RMR :	Région métropolitaine de recensement
RQAP :	Régime québécois d'assurance parentale
SFR :	Seuil de faible revenu
SPNE :	Supplément de la prestation nationale pour enfants

Introduction

Nous tenons à préciser, d'entrée de jeu, que le point central de ce document n'est pas la pauvreté prise au sens large mais le profil des travailleurs pauvres à Montréal. Le mandat qui nous a été donné par le *Forum régional sur le développement social de l'île de Montréal* consiste à présenter un profil des travailleurs pauvres à Montréal, ainsi que les facteurs, les déterminants et les processus pouvant aider à mieux cerner ce phénomène. Les travailleurs pauvres partagent certes de multiples caractéristiques avec l'ensemble des personnes pauvres et sont confrontés aux mêmes difficultés existentielles: conditions de

logement précaires, ressources matérielles insuffisantes, peu de protection contre les risques sociaux, absence relative de participation sociale et économique. Alors que, du moins au Canada et au Québec, les pauvres au chômage dépendent en majeure partie des transferts publics et gouvernementaux en termes de sources de revenu, «le travailleur pauvre» est 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 ses besoins fondamentaux.

Une notion complexe

La littérature consultée présente le «travailleur pauvre» comme : a) une notion complexe difficile à cerner de manière conceptuelle; b) un nouveau défi que doivent relever les sociétés basées sur l'économie du marché c) un paradoxe inscrit au cœur de l'idée de société de la connaissance et d'économie du savoir. Les auteurs retiennent des facteurs explicatifs de divers ordres : individuel (compétences, qualifications, aptitudes), familiaux (structure et responsabilité), matériel (salaires, revenu) et sociaux (réseaux d'entraide, habilités sociales), structurels (mutations du marché du travail et transformations des politiques sociales) Pour certains, l'augmentation du nombre des travailleurs pauvres fait croître le

risque de polarisation dans des sociétés comme le Québec ou le Canada favorisant le développement du savoir, ainsi que le risque de fractures numériques relativement associées à la capacité des individus d'accéder aux nouvelles technologies de l'information et de la communication. Aux yeux de Peña-Casas et Latta (2004), la question des travailleurs pauvres doit être considérée dans ses interrelations complexes avec les politiques économiques, sociales et fiscales, ainsi qu'avec les dynamiques d'évolution du marché du travail et des conditions d'emplois aux niveaux tant local que national et global. Cette « nouvelle » problématique est d'autant plus importante qu'elle vient rendre caduques beaucoup de nos lois sociales et remet

en question le système de protection sociale mis en place dans le cadre de l'État-providence et de la société salariale. Les conséquences notoires pourront être autant l'émergence de nouvelles sphères d'exclusion et l'agrandissement des espaces à la marge de la société que l'accroissement des écarts déjà importants entre les 20 % des ménages les plus riches et les 20 % les plus pauvres de la population (Gallie, 2002; Henderson 2002).

Les formes de dire et d'exprimer ce phénomène se diversifient selon les pays, du « working poor » aux États-Unis à la « pauvreté laborieuse » en France et aux « travailleurs vulnérables » au Canada. La question des travailleurs pauvres est généralement entendue de deux manières : des « travailleurs qui sont pauvres » ou des « pauvres qui travaillent ». Dans le premier cas, l'accent est mis sur la situation individuelle du travailleur, en termes de faible revenu, de statuts d'emploi et de caractéristiques personnelles. Le second angle ouvre sur les dimensions multiples et intégrées à la lumière desquelles se caractérisent les phénomènes plus larges de pauvreté et d'exclusion. Se construisant à la croisée de l'analyse des dynamiques du marché travail et de l'analyse des dynamiques de la pauvreté, cette double compréhension évoque des facteurs à la fois individuels et sociaux. Elle réinscrit la situation des travailleurs pauvres dans le contexte économique plus large et permet surtout de discuter de l'évolution du marché du travail, des transformations des systèmes de protection sociale, de celles des réseaux de

solidarités formels et informels et, finalement, des niveaux de revenu nécessaires dont doit disposer un travailleur pour mener une vie décente. En vue de mieux intégrer ces deux angles d'analyse, nous faisons l'hypothèse que la pauvreté en emploi est autant associée aux bas salaires qu'aux déficiences des systèmes de protection contre les risques sociaux. Elle témoigne du peu d'accessibilité des individus à des sphères non économiques tels le logement, l'éducation, la santé, le bien-être, ainsi que du manque de possibilité de concilier le travail, la famille et d'autres dimensions de la vie en société.

Cette large hypothèse a pour visée de ne pas réduire la question des travailleurs pauvres à celle des travailleurs de bas « salaires », même si les deux partagent beaucoup de traits. Tout en n'évacuant pas les facteurs individuels, la question des travailleurs pauvres invite à repenser l'automatisme avec lequel nous avons tendance à associer la pauvreté et l'exclusion à l'inactivité, au chômage et au non-emploi. L'existence même de « travailleurs pauvres » contredit le discours que l'emploi est le principal mécanisme de redistribution sociale; elle infirme surtout la croyance que, dans une société basée sur l'économie du marché comme celle de Montréal, la pauvreté ne peut résulter que du non-travail.

Cette idée de l'effritement du mythe du travail intégrateur, émancipateur et libérateur est inspirée de plusieurs travaux américains (Levitan, Gallo et Shapiro, 1993; Ehrenreich, 2004 ; Shipler, 2004) et canadiens (Saunders, 2003 ; Vallée 2005).

Dans *The Working Poor*, Shipler (2004) développe l'idée qu'une bonne frange de travailleurs américains ne profitent ni de la bonne performance ni de la mauvaise performance de l'économie américaine. Les bas salariés travaillent fort – se trouvant souvent dans le double emploi – sans pour autant parvenir à se placer au-dessus du seuil de pauvreté. B. Ehrenreich écrit dans *L'Amérique pauvre* : « J'ai passé ma jeunesse à entendre, à en mourir d'ennui, que "travailler dur" était le secret du succès ... Personne ne m'a jamais dit qu'on pouvait travailler dur - plus dur que je n'aurais jamais imaginé - et s'enfoncer toujours plus profond dans la pauvreté et les

dettes ». Dans cette perspective, la question des travailleurs semble aussi défier la logique démocratique qui préside au fonctionnement de notre société, notamment lorsque l'auteur écrit : « Quand vous entrez dans l'univers des bas salaires, vous abandonnez vos libertés civiques à la porte ». Cette remarque porte à croire que la pauvreté en emploi ne se réduit pas à une question de bas salaires et d'inégalités, elle est en soi une violation des droits fondamentaux de citoyenneté, notamment des droits économiques, sociaux et culturels de l'individu.

Quatre remarques introductives

Ces points de vue justifient en fait notre décision de formaliser (systématiser), à partir d'éléments disséminés ici et là dans le corpus documentaire que nous avons consulté, quatre grandes remarques introductives et de les retenir comme des paramètres (repères) permettant de mieux lire le présent document :

- I) L'idée de travailleur pauvre témoigne en soi de l'affaiblissement de l'un des piliers constitutifs des sociétés modernes occidentales au sein desquels le travail salarié symbolise la principale source d'émancipation, de liberté individuelle et d'autonomie citoyenne. Au-delà de la question éthique et morale, le travail constitue, aux dires de Castel (1995 :624) un

« mécanisme d'attribution d'une place, c'est-à-dire, une position sociale à laquelle sont associées une utilité sociale et une reconnaissance publique ». C'est un processus à la fois d'attribution et d'acquisition des droits sociaux et économiques. Les conséquences des « pauvres qui travaillent » vont bien au-delà des questions de salaire et de revenu (Ehrenreich, 2004). C'est une destitution des catégories vulnérables de la pleine citoyenneté sociale et participative.

- II) Le travailleur pauvre est l'un des sous-produits de la grande segmentation du marché du travail. Car la majorité des emplois à bas salaires se trouvent dans les secteurs de services, de la vente en gros et au détail, du

traiteur et de la restauration. Ces types d'emplois sont rares dans les domaines du transport, de la communication, de la gestion et de la fonction publique. Ceci laisse croire que si la création des emplois est en elle-même importante et nécessaire, l'on doit garder en mémoire que la majorité des emplois créés récemment ne sont pas de qualité, peuvent être sous-payés et non protégés (Commission européenne 2003, Cancedda 2001).

- III) Le phénomène des travailleurs pauvres résulte d'un ensemble de décisions politiques, économiques et sociales prises au cours des 20 dernières années, avec le principal objectif de garantir au marché du travail une flexibilité lui permettant de répondre aux normes de la concurrence internationale (Rapport Bernier 2003). Ces décisions s'inspirent, en amont, de l'idéologie qu'il faut libérer les entreprises de certaines charges sociales en vue de faciliter la création de l'emploi, en aval, de celle qu'il faut affaiblir le filet de protection sociale en vue d'exercer une pression sur la main-d'œuvre - en particulier les gens au chômage et les prestataires de l'assistance publique - susceptible d'occuper les emplois qui seront créés¹. Néanmoins, de manière tout à

¹ Les propositions et les manières de faire varient d'un continent à l'autre. Alors qu'aux États-Unis, la tendance est à diminuer les bénéfices de l'aide sociale, à les limiter dans le temps et à les rendre conditionnels à l'obligation de participer aux programmes du « workfare », la création de schèmes d'emplois protégés et de « solidarité » à destination des gens au chômage ou à productivité réduite est ce qui caractérise le mieux la situation belge et française. Les réformes québécoises

fait paradoxale, le bas salaire est devenu un phénomène en pleine expansion (Chen, 2005) au moment même où les nouvelles politiques étatiques s'appliquent, au moyen d'un ensemble de mesures répressives, à forcer la réinsertion en emploi des gens dépendants de l'assistance publique. Les nouvelles formes d'inégalités et de disparités viennent à faire en sorte qu'un nombre important de petits salariés se trouvent dans une situation de pauvreté. Aussi pouvons-nous penser que la pauvreté en emploi est le résultat du libéralisme économique à tout crin (Ehrenreich, 2004), dans des pays où les programmes sociaux sont devenus de plus en plus minimalistes, les logements à prix modiques peu accessibles et les besoins de base tels que l'alimentation, l'habillement et le transport de plus en plus chers.

- IV) La notion de « travailleur pauvre » contribue à l'énonciation de l'un des paradoxes majeurs des sociétés postindustrielles : le travail salarié ne représente plus le meilleur antidote contre la pauvreté; les activités d'emploi n'assurent plus à un fort segment de la population la protection contre les risques et le revenu nécessaire pour répondre à leurs besoins de base et à ceux de leur famille. Cette nouvelle donne

oscillent entre les deux tendances : diminution des allocations, introduction de la « contrepartie », implantation de mécanismes d'apprentissage, mise en place d'entreprises d'insertion sociale et institution d'une prime à l'emploi dans le cadre du plan d'action de lutte contre la pauvreté au mois de mai 2004.

économique soulève la triple question de savoir : a) comment combattre le chômage sans augmenter la pauvreté; b) comment augmenter les gains pour les ménages travailleurs vivant dans la pauvreté; c) comment garantir la cohésion sociale dans une société qui se polarise de plus en plus entre ceux qui peuvent avoir des salaires de plus en plus élevés et ceux qui, ne disposant d'aucun pouvoir de négociation, se trouvent confinés au bas de l'échelle dans des emplois sans avenir et non protégés.

Ces quatre remarques renvoient à plusieurs autres travaux portant sur les États-Unis (Standing 1997; Schwartz 1990; Shipler 2004), sur la France (Ponthieux et Concialdi, 2003; Peña-Casas et Latta, 2004), sur le Canada (Chaykowski, 2005, Saunders, 2003, 2005; Vallée 2005) et sur le Québec (Bernier 2003; D'Amours, 2003). Dans le cadre des États-Unis, Standing (1997) conclut que, ne garantissant pas un revenu suffisant permettant de sortir de la pauvreté, la majorité des emplois créés provoque une plus grande insécurité économique chez des travailleurs peu qualifiés dépourvus de toute protection sociale. Les «nouvelles formes de pauvreté» ne se limitent

plus à des catégories traditionnelles comme les chômeurs, les sans-abri, les itinérants, les personnes âgées ou les retraités. Elles affectent aussi nombre de gens en emploi, tout particulièrement les bas salariés (Peña-Casas et Latta 2004). Aussi peut-on penser que le monde de l'exclusion ne compte plus seulement des surnuméraires et des désaffiliés, pour reprendre la terminologie de R. Castel. Il s'étend à d'autres sphères sociales, touche divers statuts d'emploi et traduit la dualité du marché du travail (Peña-Casas et Latta, 2004). Faire une synthèse permettant de mieux comprendre la problématique des travailleurs pauvres à Montréal apparaît, en ce sens, stratégique, d'autant plus stratégique que le Québec s'est, depuis les dernières années, engagé dans la lutte contre la pauvreté (Loi 112 et Plan d'action) ainsi que dans la transformation des mesures d'aide sociale en mesures actives de réinsertion en emploi (Lois 186 et 57). Ce travail aidera à questionner autant les dynamiques contemporaines du marché que les stratégies gouvernementales de pousser les individus en dehors de l'aide sociale en vue de forcer leur intégration au marché du travail, dans des emplois souvent précaires, atypiques et mal rémunérés.

Une approche descriptive croisée

L'approche descriptive que nous adoptons dans ce rapport croise les données chiffrées et les résultats de recherche produits au Québec, au Canada et dans le contexte plus large

de l'Europe et des États-Unis. Basé sur l'interprétation compréhensive de différentes sources de données, le document couvre les débats autour de la définition du travailleur pauvre,

les traits et les caractéristiques, ainsi que les secteurs de concentration des travailleurs pauvres sur le marché de l'emploi. La dimension comparative internationale permet, d'une part, de voir les différentes manières dont cette problématique est abordée et analysée. Elle informe d'autre part de la diversité des initiatives politiques, économiques et sociales mises en place pour y répondre. C'est donc dans le dialogue de diverses sources que nous tâcherons de comprendre et de cerner qui sont les travailleurs pauvres à Montréal et quels en sont les facteurs déterminants.

Néanmoins, lors de la rédaction du document, nous avons dû faire face à des défis de taille que représentent, entre autres, le manque de consensus quant à la manière de définir un

travailleur pauvre ou la pauvreté au travail ainsi que le manque de connaissance des travailleurs pauvres. Car, en dépit de quelques recherches faites au Canada sur le phénomène des «travailleurs vulnérables», l'ampleur du phénomène reste encore peu connue et reçoit peu d'attention publique (Chen, 2005). Il manque des études compréhensives, des analyses pouvant retracer la trajectoire des travailleurs pauvres et cerner les facteurs et les processus de manière ancrée. Études dans lesquelles il ne s'agirait pas seulement d'identifier les groupes vulnérables mais aussi de proposer des pistes d'action et d'intervention pouvant les protéger contre les risques d'exclusion et faciliter leur accès aux ressources, aux biens, aux services et aux droits.

La structure du document

Ce tour rapide d'horizon, proposé en guise d'introduction, précise et fonde l'intérêt de dresser un profil des travailleurs pauvres à Montréal. Dans le document, nous tenterons de répondre à un ensemble de questions structurantes du mandat qui nous a été donné. Qui sont les travailleurs pauvres à Montréal? Dans quels secteurs du marché du travail se trouvent-ils? Où vivent-ils? Comment les aider à s'en sortir? Comment expliquer aujourd'hui que des millions de travailleurs au Canada et plus d'une centaine de milliers à Montréal continuent de vivre dans la pauvreté, malgré les réformes visant

à rendre le travail attrayant et rémunérateur?² Telles que posées ici par le *Forum régional sur le développement social de l'île de Montréal*, ces questions invitent à explorer le phénomène des travailleurs pauvres en tant que problème de société, et non seulement individuel. Dans la première partie, nous tâcherons de rendre compte de la manière dont cette

² Citons à titre d'exemple le National Child Benefit Supplement. Introduit en 1998 et administré par les gouvernements fédéral, provinciaux ou territoriaux, ce programme fournit une assistance financière aux familles à faible revenu avec enfant, sans tenir compte des sources du revenu. Il dissocie les bénéfices pour enfants des programmes de l'aide sociale, tout en veillant à ce que les bénéfices soient augmentés et les services toujours accessibles quand les parents laissent l'assistance sociale et passent en emploi.

problématique est abordée et traitée dans le contexte international à la lumière d'une comparaison entre les États-Unis, la France/Europe, le Canada et le Québec. Nous présenterons, dans la deuxième partie, les définitions existantes tout en ayant le souci de mieux faire ressortir les principales dimensions ainsi que quelques paramètres de lecture, de compréhension et d'interprétation de la problématique globale des travailleurs pauvres. Les informations retenues aideront en fait à placer les balises à la lumière desquelles nous tenterons de présenter la situation des travailleurs pauvres à Montréal, qui fera l'objet de la troisième partie. La quatrième partie abordera la question des travailleurs autonomes et indépendants, autant dans sa complexité que dans son hétérogénéité.

Témoignant de l'effort d'aller au-delà des données statistiques et chiffrées, la cinquième partie se construit à partir de l'analyse de cinq (5) entrevues à la lumière desquelles nous avons cherché à approfondir plusieurs thèmes dégagés de la revue documentaire. L'analyse qu'on en fait aidera à dévoiler les bases de ce que nous appelons «une vision compréhensive» de la problématique des travailleurs pauvres. Nous tâcherons finalement, dans la sixième partie, d'identifier et de systématiser

de manière plus formelle des pistes de réflexion et d'intervention qui émaillent déjà le document. Les types d'actions répertoriés concernent en principe la hausse du salaire minimum, le renforcement du système de protection sociale, le renforcement du droit de représentation ainsi que la révision du droit du travail, notamment en ce qui concerne l'application des normes minimales de travail. Nous profiterons également pour présenter de manière très sommaire le «living wage» américain comme une piste d'avenir qui, de notre point de vue, vaut la peine d'être explorée, approfondie et mieux comprise.

Globalement, les travailleurs pauvres atypiques semblent évoluer dans un vide social, politique et juridique. Il apparaît alors évident que l'analyse de cette problématique ne peut faire l'économie d'explorer de multiples processus et angles d'approche, dont les nouvelles conditions de travail, les transformations des politiques publiques et du système de protection contre le risque, le droit du travail, ainsi que les dynamiques de reconfiguration des rapports entre l'État, le marché et la société, donc les dimensions politiques, économiques, sociales et culturelles.

LES TRAVAILLEURS PAUVRES : BRÈVE COMPARAISON INTERNATIONALE

Comme la question des travailleurs précaires n'est pas une problématique spécifique à Montréal mais plutôt la résultante des mutations globales du marché produites au cours des trois dernières décennies, nous décidons de présenter dans cette partie, et de manière très succincte, les façons dont cette problématique est abordée aux États-Unis, en France, au

Canada et au Québec. Ces différentes nomenclatures et références viendront apporter d'autres éclairages et un cadre plus large de compréhension et d'interprétation de ce qui se passe à Montréal. Elles permettront d'identifier un ensemble de déterminations croisées.

Les États-Unis : le « working poor »

Le concept de « travailleurs pauvres » (working poor) a émergé aux États-Unis pour sonner l'alarme quant à l'accroissement incessant du nombre de personnes vivant dans la pauvreté en dépit du fait qu'elles travaillent. Les crises économiques et les récessions des années 1990 n'ont pas eu pour seul effet la perte des emplois et l'augmentation du chômage mais aussi l'accroissement des inégalités de salaires, le déclin de la qualité des emplois créés et l'affaiblissement des syndicats. Cette situation apparaît d'autant plus inquiétante qu'elle a facilité le développement des revenus du capital au détriment des salaires, justifie une stagnation ou une baisse des transferts sociaux et creuse les inégalités parmi les travailleurs eux-mêmes, particulièrement entre les travailleurs au bas de l'échelle et les travailleurs qualifiés de l'économie du savoir.

Une définition absolue

Selon une étude présentée par le *US Bureau of Labour Statistics* (2005), le travailleur pauvre est celui qui a travaillé pendant 27 semaines ou plus, mais dont le revenu ne permet pas de se placer au-dessus du seuil de la pauvreté. Dans cette perspective, il existerait 35,9 millions de pauvres aux États-Unis en 2003, une augmentation de 1,3 million par rapport à 2002. Parmi cette population, une personne sur cinq (5) se trouve en emploi, ce qui donne 7,4 millions de travailleurs pauvres. Sur un total de 140 millions de personnes ayant travaillé pour 27 semaines ou plus, 3,8 % de ceux qui sont en emploi à temps plein et 10,6 % de ceux à temps partiel sont des travailleurs pauvres. Parmi les travailleurs pauvres, trois (3) personnes sur cinq (5) travaillent à temps plein et cumulent parfois plus d'un

emploi³. En majorité des chefs de famille monoparentale, ces millions de travailleurs à plein temps ne parviennent pas à se nourrir, se loger, s'habiller, se soigner et répondre aux besoins de leur famille de manière convenable. Plus du tiers des pauvres travaillant à temps plein ont des difficultés à s'acquitter de leurs factures (gaz, téléphone, électricité), utilisent les banques alimentaires, n'arrivent pas à payer régulièrement leur loyer ou à exécuter les prescriptions médicales. On dirait que le marché du travail ne fonctionne que pour certains, tout en refusant à d'autres les opportunités économiques, politiques et sociales pouvant conduire à l'autonomie individuelle et à la liberté citoyenne.

Les secteurs d'emplois

Au cours de l'année 2003, deux tiers des travailleurs pauvres se trouvaient dans les secteurs suivants du marché du travail : les services, la vente, le travail de bureau, l'exploitation des ressources naturelles, la construction, le transport, le déménagement ou le secteur agricole⁴. Trente pour cent des travailleurs pauvres (30 %) soit 2,2 millions se rencontrent dans les secteurs des services, 6,4 % dans celui des ressources

³ D'autres études donnent des chiffres beaucoup plus élevés que ce qu'on trouve ici dans les cas du US Bureau of Labor Statistics. Le nombre s'est, en 1991, fixé à 9,2 millions de travailleurs pauvres, parmi lesquels 7,2 millions se sont trouvés dans des emplois à temps partiel (Levitan, Gallo et Shapiro, 1993). Une autre étude publiée en 2004 fixe le taux des travailleurs pauvres à 17,8 % de la main-d'œuvre américaine, comparativement à 13,2 % au Royaume-Uni, 11,4 % au Canada et 7,4 % en France (Rank, 2004). Si les auteurs s'entendent sur l'existence du phénomène et le considèrent comme un problème de société, la manière de le mesurer et de le définir ne fait pas l'unanimité.

⁴ Comme le montre le reste du document, les secteurs identifiés sont sensiblement les mêmes partout, tant aux États-Unis qu'en France, au Canada et au Québec.

naturelles, de la construction et de la maintenance, 14,6 % et 7,2 % respectivement dans les secteurs agricole et de la construction. Dans une proportion de 80,1 %, les travailleurs dont le revenu tombe en deçà du seuil de pauvreté font face à trois grandes difficultés : le chômage, le faible revenu et l'emploi à temps partiel involontaire. Dans la majorité des cas, le faible revenu (61,2 %) persiste à être le principal problème, comparé au chômage qui est cité dans 37 % des cas. Plus de 28 millions de travailleurs, aux environs du quart de la force de travail aux États-Unis âgée de 18 à 64 ans, gagnent des salaires inférieurs au taux horaire de 9,04 \$, ce qui ne leur permet pas de s'élever au-dessus du seuil de la pauvreté de 18 800 \$ fixé par le gouvernement fédéral pour une famille de 4 personnes.

Des catégories vulnérables

La perte des emplois manufacturiers et le développement du secteur des services au cours des dernières décennies résultent en des emplois précaires, peu rémunérés et peu protégés pour tous les travailleurs n'ayant pas obtenu au moins un diplôme collégial. Selon les recherches effectuées sur la question, la probabilité de se trouver parmi les travailleurs pauvres diminue avec le niveau de scolarité et de qualification professionnelle. En 2003, le taux était respectivement de 14,1 % pour ceux ayant décroché avant la fin du secondaire (*high school*), de 6,2 % pour ceux ayant terminé le secondaire mais sans un diplôme postsecondaire, de 3,2 % pour ceux avec un *associate degree* et de 1,7 % pour ceux avec un diplôme universitaire. Les femmes (3,9 millions ou 6 %) sont plus

susceptibles d'être des travailleurs pauvres que les hommes (3,5 millions ou 4,7 %). Le taux des travailleurs pauvres est de deux (2) fois plus élevé chez les femmes cheffes de famille que chez les hommes se trouvant dans la même situation.

La probabilité qu'un travailleur d'origine noire ou hispanique se maintienne dans la pauvreté est plus que le double de celle pour un travailleur blanc. Les jeunes travailleurs sont beaucoup plus vulnérables que les anciens. Dans la catégorie des 16-19 ans, 20,7 % de Noirs et 11,7 % d'Hispaniques sont considérés comme étant des travailleurs pauvres, comparé à 8,1 % de Blancs et à 5,8 % d'Asiatiques. Néanmoins, si la discrimination et le racisme pratiqués à l'égard des Noirs persistent de manière encore systémique, la pauvreté en emploi dépasse les frontières ethniques, raciales ou sexuelles. Au-delà des appartenances ethniques, religieuses ou de sexe, beaucoup de gens se trouvent pris aux pièges des emplois au bas de l'échelle, à salaire minimum, et n'offrant aucune perspective. Les salaires ne leur permettent pas de faire des économies, d'avoir accès à des conditions de logement décentes, de vivre dans un environnement sain, d'avoir accès aux soins de santé, ou d'envoyer leurs enfants dans des écoles pouvant leur garantir un futur meilleur que le leur (Shipler 2004).

Le statut familial

Le statut familial figure parmi les critères utilisés dans cette étude pour analyser la question des travailleurs pauvres, compte tenu de l'importance du niveau de revenu familial pour

garantir le niveau de bien-être de l'individu. Toujours selon les mêmes statistiques de 2003, 4,32 millions de familles sont considérées comme étant de travailleurs pauvres, en dépit d'avoir au moins un des membres qui travaille au moins 27 semaines au cours de l'année de référence. Les familles biparentales (8,4 %) sont moins susceptibles de se trouver parmi les travailleurs pauvres que les familles monoparentales ayant pour chef un homme (13,5 %) ou une femme (22,5 %). En 2003, 7,3 millions d'enfants vivent dans une famille de travailleurs pauvres. De 1989 à 2003, la proportion de familles pauvres ayant au moins un travailleur s'accroît de 54 % à 65 %. Le taux des travailleurs pauvres est plus élevé chez les familles avec enfants que chez les familles sans enfant. Parmi les 29,9 millions de personnes seules qui se trouvent sur le marché du travail, 2,5 millions (8,3 %) se trouvent en deçà du seuil de pauvreté. Du point de vue de McNichol et Springer (2004), cette situation s'explique par le fait qu'une partie de la croissance de l'économie américaine repose sur un nombre élevé d'emplois précaires, à salaire minimum et peu protégés.

La transformation des politiques sociales

L'explosion des travailleurs pauvres est aussi perçue, par plusieurs auteurs, comme la conséquence de la réforme du système du *welfare* de 1996, de l'introduction de la logique de la contrepartie sous sa forme extrême de *workfare* (obligations de travailler), de la réduction des bénéfices et de leur limitation à une durée maximale de cinq (5) ans. L'application de cette réforme ayant été décentrée vers les États, certains de ces

derniers ont créé des consortiums de gouvernement, des industries et des organismes de charité pour guider les gens vers la formation professionnelle qui ne leur convient pas et vers des emplois à bas salaires, n'offrant pas d'avantages sociaux et sans perspective d'avenir. La majorité des gens occupant ces emplois perdent les autres types de soutien, comme les coupons d'alimentation et l'accès à des soins de santé (*le medicaid*), sans pour autant disposer de salaires susceptibles de les suppléer. Ceci contribue largement à aggraver leur situation économique et sociale. Selon certaines études (Chilman, 1995; Wertheimer, 1999, 2001), les réformes font sortir les gens de l'aide sociale et les insèrent dans des emplois à bas revenus sans pour autant nécessairement améliorer leur bien-être économique.

L'effritement d'un mythe

La situation des travailleurs pauvres relève en grande partie des disparités et des inégalités inhérentes au fonctionnement du marché du travail. Elle signale l'effritement du fondement du mythe américain du «*self-made man*», voulant que le travail fort constitue le seul mécanisme permettant à tout individu de

participer à la prospérité et de bénéficier de la croissance économique (voir Ehrenreich 2004; Shipler 2004). Le marché du travail n'est plus en mesure de jouer le rôle de juge ultime, juste et équitable. Non seulement la plupart des emplois qu'occupent les travailleurs pauvres ne les conduiront pas à améliorer leur situation, ils offrent peu de garantie, de protection et d'avantages sociaux. Les employeurs peuvent couper le nombre d'heures comme ils veulent, ou forcer les employés à travailler des heures supplémentaires quand les circonstances l'exigent, tout ceci comme moyen de maximiser la productivité et l'efficacité, de répondre à la concurrence internationale ou d'augmenter la marge de profit des entreprises.

L'existence des travailleurs pauvres américains ne peut s'expliquer en chiffres sans tenir compte de la multiplication des inégalités et des dynamiques d'une dualisation de plus en plus grande de la société en général. En dépit de leur «effort de travail», les travailleurs pauvres n'accèdent ni à la «vraie indépendance», ni à l'autonomie individuelle (Schwarz, 1990).

La France et l'Europe : « la pauvreté laborieuse »

Apparu en Europe et particulièrement en France au milieu des années 1990, le concept de « pauvreté laborieuse » désigne la population de travailleurs occupés et les membres de leur

famille vivant dans une situation de pauvreté. La première publication de l'INSEE en 1996 montre qu'une grande partie des pauvres travaillent au bas de l'échelle, dans des emplois

précaires peu rémunérés et offrant peu d'avantages sociaux⁵. Deux grands facteurs semblent expliquer « la pauvreté laborieuse » : le faible salaire et la situation familiale (conjoint inactif, familles monoparentales, famille de grande taille). Cette énonciation contraint des chercheurs à se poser des questions sur ce phénomène jusqu'ici peu étudié, à chercher à en connaître l'ampleur, à identifier les dynamiques et à en cerner les contours (Voir Ponthieux et Concialdi, 2000/2; Peña-Casas et Latta, 2003).

Une définition relative

Dans le cas de la France, le nombre des travailleurs pauvres varierait de 1 305 000 – si l'on considère le seuil du niveau de médian de 50 % adopté par l'INSEE – à 2 400 000 – si l'on abonde dans le sens du chiffre de 60 % du niveau de vie médian fixé par l'Eurostat (Lagarenne et Legendre, 2000). En France, un pauvre actif sur deux (50 %) a été en emploi pour toute l'année 1997⁶, 26 % ont eu des contrats à long terme et à temps plein, alors que 9 % avaient des contrats à long terme à temps partiel. Le reste est plus ou moins proportionnellement distribué entre les chômeurs (ceux qui sont en chômage et ceux qui alternent entre être en emploi et être au chômage). Soixante

pour cent (60 %), des travailleurs pauvres sont âgés de moins de 30 ans (Lagarenne et Legendre 2000). S'il existe pour ces travailleurs la difficulté d'accès à des emplois de qualité, la situation s'avère encore plus grave pour ceux qui sont peu scolarisés, les immigrants et les jeunes Français issus des minorités ethniques et des immigrants (Gallie 1998, Büchel 2003). Vingt pour cent (20 %) des travailleurs pauvres en France sont d'origine immigrante, surtout les immigrants sans-papier qui se trouvent dans des secteurs comme l'agriculture, la construction, l'ingénierie civile, l'hôtellerie, et la restauration, les services à la personne, avec des conditions beaucoup moins favorables que celles reconnues pour les autres groupes.

La situation est assez variable dans le cadre de l'Union européenne, passant de 4 % au Danemark à 16 % en Grèce, pour un taux moyen de 10 % à la largeur de l'Union. Sept pour cent (7 %) de gens ayant effectivement travaillé pour une durée de six mois au cours de l'année précédente sont considérés comme des travailleurs pauvres. Le taux oscille entre 9 % et 10 % pour des pays comme l'Espagne, l'Italie et le Luxembourg. L'Autriche, le Royaume-Uni, la Hollande et la Finlande se situent aux environs de 7 %. La Suède, le Danemark, la Belgique, l'Allemagne et l'Irlande sont les pays qui affichent les taux les plus bas, aux environs de 4 % à 5 %. Les pays du sud de l'Europe ont généralement des taux de pauvreté plus élevés que les pays du nord, ce qui se reflète également dans les pourcentages des travailleurs pauvres.

⁵ INSEE propose une définition restrictive : pour être travailleur, il faut à la fois avoir passé la moitié de l'année sur le marché du travail et avoir travaillé au moins un mois. Cette définition, qui distingue les travailleurs pauvres des chômeurs pauvres, est fondée sur le ménage plutôt que sur l'individu. Le travailleur pauvre est un « travailleur qui vit dans un ménage pauvre ».

⁶ Les jeunes, les femmes et les immigrants sont les trois groupes les plus exposés au risque d'être pauvres en emploi, non seulement à cause de leur peu d'expérience mais aussi de l'absence de pouvoir de négociation.

Dans les pays nordiques, le taux des travailleurs pauvres varie de 4 % à 7 %.

Des facteurs comparatifs

Dans leur étude comparative portant sur la France et les États-Unis, Ponthieux et Concialdi, (2000/2) soutiennent que, dans le cadre de la France et d'autres pays européens, la pauvreté laborieuse s'explique par la croissance massive du sous-emploi et des emplois à temps partiel. Elle est, aux États-Unis, redevable de la faiblesse du salaire minimum et doit être interprétée comme la conséquence du faible taux de rémunération. La part du travail à temps partiel dans l'ensemble

des emplois a tendance à diminuer légèrement aux États-Unis passant de 13,5 % en 1986 à 11,5 % en 1997, alors qu'elle a augmenté en France passant de 8 % en 1980 à 11 % en 1990, puis à 17 % en 1997. Le risque de bas salaire touche davantage les salariés à temps plein aux États-Unis, alors qu'il concerne essentiellement les salariés à temps partiel en France. Aux États-Unis, la proportion de bas salaires est de 21 % parmi les salariés à temps complet et de 84 % parmi ceux à temps partiel. En France, elle est de 4 % pour les salariés à temps complet et de 69 % parmi ceux à temps partiel (Ponthieux et Concialdi, 2000/2).

Le Canada : « les travailleurs vulnérables »

Au Canada, le premier cri d'alarme a été lancé par le *Conseil national de bien-être et de santé* (CNBE) qui, dans un rapport daté de 1977, maintient qu'une large proportion des personnes pauvres au Canada sont en fait des employés ou des personnes qui travaillent. En 1981, le Conseil réitère que, contrairement aux individus qui ne sont pas en emploi, les travailleurs pauvres n'ont pas l'attention du gouvernement en dépit du fait qu'ils comptent pour à peu près 50 % des ménages pauvres au Canada. Dans une étude portant sur quatre (4) provinces canadiennes – soit le Québec l'Ontario, la Colombie-Britannique et l'Alberta – la CNBES montre que les travailleurs au salaire minimum ne disposent pas d'un revenu supérieur au

seuil du faible revenu et ne sont plus protégés contre la pauvreté. Avoir un emploi à salaire minimum pour toute l'année ne constitue pas une protection contre la pauvreté (CNBES, 2002). Finalement, dans son rapport de 2004, le Conseil maintient qu'il y a aux environs de 851 000 ménages de travailleurs pauvres au Canada en 2001.

Les définitions de la vulnérabilité économique des travailleurs s'appuient sur des caractéristiques comme l'âge, le sexe, le niveau de salaire, le type d'emploi et le régime de travail, la région de résidence, l'accès à des systèmes de protection sociale. Les personnes ayant un emploi rémunéré en 2000 et

ayant un salaire inférieur au seuil de faible revenu étaient de 34 %, soutient Chaykowski (2005). Les travailleurs indépendants à temps plein travaillant toute l'année (42 %) sont plus susceptibles d'être à faible revenu que les employés se trouvant dans les mêmes conditions (11 %). Le faible revenu est plus fréquent chez les femmes travaillant à temps plein toute l'année (16 %) que chez les hommes (7 %). Dix-huit pour cent (18 %) des travailleurs à temps plein toute l'année ne détenant pas un diplôme d'études secondaires étaient à faible revenu, comparé à 4 % pour ceux ayant un diplôme universitaire. Les personnes n'ayant pas un diplôme, les immigrants récents, les personnes seules, les mères de familles monoparentales représentent 37 % de tous les travailleurs à temps plein mais 71 % de tous les travailleurs occupant des emplois peu rémunérés et à faible revenu (Chaykowski, 2005).

Des facteurs explicatifs

Entre 1976 et 2003, l'emploi total a augmenté de 50 % au Canada, mais avec une augmentation de 120 % pour l'emploi à temps partiel⁷ et de 100 % pour le travail autonome (Stephenson et Emery, 2003). Se basant sur les résultats de l'enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2000, (Chaykowski 2005) estime que 34 % des travailleurs ayant un emploi rémunéré avaient un faible revenu; 17 % des travailleurs de 25 à 64 ans gagnaient moins de 10 \$ l'heure au recensement de 2001. Ce nombre descend à 16 % pour l'année

2004 (Morissette et Picot, 2005). Selon Chen (2005), 40 % de tous les travailleurs canadiens (pour un total de 6,6 millions) gagnent, en 2000, un revenu annuel de moins de 22 000 \$. Parmi ces derniers, 1,5 million travaillent à temps plein pendant toute l'année.

Chen (2005) associe la question des travailleurs pauvres à trois grands facteurs : le bas salaire, le travail à temps partiel et les responsabilités familiales. En 2000, les travailleurs pauvres représentent 8,7 % des personnes ayant travaillé pour 27 semaines ou plus, ce qui fait observer une augmentation de 576 000 personnes par rapport à 1980. Aux environs de 79 % des travailleurs pauvres masculins et 85 % des travailleurs pauvres féminins disent avoir des bas salaires, alors que seulement 12,1 % des hommes et 9,5 % des femmes évoquent un autre facteur non directement associé au niveau de salaire. Parmi les travailleurs indépendants, 17 % d'hommes et 16 % de femmes se situent en dessous du seuil de la pauvreté, alors que le pourcentage est respectivement de 7 % et de 9 % chez les salariés. Toujours en ce qui concerne être un travailleur pauvre au Canada, les responsabilités familiales et la forme de ménage jouent un rôle dans 20 % des cas. Dans le cas des familles avec enfants, le pourcentage est respectivement de 42 % pour les chefs de famille monoparentale et de 33 % pour les couples.

Si le Canada a bien fait en matière de création du nombre d'emplois, il se classe au deuxième rang après les États-Unis

⁷ On considère comme étant à temps partiel tout emploi dont la durée hebdomadaire du travail est inférieure à 30 heures.

sur la liste des pays industrialisés à bas salaires; près d'un travailleur sur quatre est faiblement rémunéré. L'écart de pauvreté a augmenté au cours de la dernière décennie, même en temps de forte croissance économique. La proportion des travailleurs pauvres qui reçoivent des bas salaires croît significativement, passant de 58,3 % en 1980 à 78,6 % en 2000. En même temps, les transferts gouvernementaux pour les individus et les ménages décroissent, passant de 53,8 % à 39,4 %. Les travailleurs pauvres sont victimes de la mauvaise performance de l'économie qui ne permet pas de rentrer des salaires substantiels. Ils sont également victimes des transformations des politiques sociales et de la baisse des transferts gouvernementaux vers les groupes les plus vulnérables. C'est d'ailleurs à ce double désavantage que concluent de multiples études faites sur le Canada.

Des catégories vulnérables

La précarisation de l'emploi affecte principalement les femmes monoparentales, les jeunes et les nouveaux immigrants. Le plus grand changement opéré au cours des deux dernières décennies sur le marché du travail concerne l'augmentation des inégalités sociales pour la population immigrante en général et les minorités ethniques en particulier, ainsi que l'accroissement du niveau de vulnérabilité des groupes les moins qualifiés se trouvant sur le marché du travail (Picot et Myles, 2005; Picot et Sweetman, 2005; Picot et Hou, 2003; Chaykowski, 2005; Saunders et Maxwell, 2003; Vallée, 2005; Morissette et Picot, 2005). Le fossé existant dans le revenu d'emploi des

immigrants par rapport à celui des Canadiens de souche s'est agrandi de manière significative durant les vingt-cinq dernières années. En 1980, le revenu d'emploi d'un immigrant récent représentait 84 % de celui d'un Canadien de souche ayant des caractéristiques similaires. En 2000, le revenu moyen de l'immigrant tombe à 60 % de celui de la population canadienne, même si le taux de qualification des immigrants détenteurs d'un diplôme universitaire a plus que doublé pour la même période, passant de 19 % à 42 % (Picot et Myles, 2005; Morissette et Picot, 2005; Picot et Sweetman, 2005). Les immigrants qualifiés, dont la demande est en hausse croissante, enregistrent un taux élevé de bas salaire (Picot et Sweetman, 2005; Picot et Hou, 2003), tandis que les immigrants récents courent deux fois plus de risques d'être des travailleurs pauvres que les autres groupes ayant travaillé au moins 27 semaines au cours de l'année 2000 (Chen 2005). Le taux de pauvreté chez les immigrants récents était même supérieur à celui des groupes ayant des contraintes en emploi pour l'année de référence.

Inégalités sociales ou inégalités salariales ?

Pour faire une brève synthèse de la situation canadienne, disons que la polarisation des types d'emplois et l'exacerbation des inégalités sociales sont placées au cœur de la problématique des travailleurs pauvres. « Les travailleurs pauvres sont en général les personnes n'ayant pas un diplôme d'études secondaires, les immigrants récents, les personnes seules, les mères monoparentales et les personnes vivant

seules représentaient 71 % de tous les travailleurs à temps plein occupant des emplois peu rémunérés et à faible revenu, mais seulement 37 % de tous les travailleurs à temps plein » (Morissette et Picot, 2005 : 7). L'incapacité de réduire le taux de pauvreté est associée à l'inégalité des revenus au Canada (Scott, 2002). Entre 1997 et 2000, les Canadiens ont bénéficié d'un taux d'emploi élevé et de fortes augmentations salariales. Cette reprise économique n'a toutefois pas profité à tous les travailleurs et citoyens. On a assisté à une précarisation de plus

en plus forte du marché du travail et à une croissance exponentielle du nombre d'emplois atypiques offrant peu ou pas d'avantages sociaux. Les écarts s'agrandissent entre les 20 % des personnes les plus favorisées et les 20 % les plus défavorisées. Pour Ross, Scott et Smith (2000) le marché du travail a échoué de donner aux Canadiens les opportunités et les salaires suffisants pour faire vivre leur famille, protéger une bonne partie des travailleurs canadiens contre les risques sociaux et leur procurer la sécurité économique.

Le Québec : « les travailleurs pauvres »

Le débat québécois fait une grande place à la forte propension qu'ont connue les formes d'emploi atypiques entre 1976 et 1998. Alors que l'emploi à temps plein a augmenté de 18,1 %, l'emploi à temps partiel s'est accru de 153,4 % et représente 17,5 % de l'emploi total. Le travail indépendant ou autonome a augmenté à 139,8 %. Le nombre de personnes se trouvant involontairement à temps partiel passait de 32 800 en 1976 à 206 000 en 1998, soit un accroissement de 528,0 % (CAFDM, 2000 : 9-11). En ce qui concerne les jeunes de 15 à 24 ans, l'emploi total a baissé de 30 % pour la même période tandis que l'emploi à temps partiel pour ces jeunes a connu une hausse de 116,2 %. Cet éclatement de l'emploi traditionnel génère une forte croissance de la pauvreté, en particulier la pauvreté des personnes au travail. Sur un total de 2 791 900 personnes salariées, 13 % occupent un emploi temporaire dont près d'un

tiers sont des jeunes de moins de 25 ans. Pour la même année, le nombre de personnes cumulant plusieurs emplois se chiffre à 104 200 dont 49 800 femmes, et représente 3,1 % de l'emploi total (CAFDM, 2000 : 8-9). Les groupes les plus affectés sont les familles monoparentales, les femmes et les jeunes.

L'état actuel du marché du travail québécois

L'économie québécoise a enregistré entre 1999 et 2004 une croissance annuelle moyenne de 2,7 %, ce qui a permis une création d'emplois à un taux annuel de 2,1 %. Le taux de chômage a passé de 9,4 % à 8,5 % en 2004 (Gouvernement du Québec, 2005). En 2004, la proportion des emplois à temps partiel représente 18,2 %, alors que celle du travail indépendant était de 13,1 %. Les emplois à temps partiel sont majoritairement occupés par les femmes et les jeunes. En 20

ans, 1984-2004, la proportion de personnes travaillant à temps partiel parmi la population féminine est passée de 24,5 % à 26,3 %; elle a aussi augmenté chez les hommes, passant de 9 % à 11 %. En 2004, le secteur tertiaire représente les trois quarts (75 %) des emplois au Québec.

Parmi la population en âge de travailler (entre 15 et 64 ans), le taux d'activité est de 76,8 %, alors que le taux d'emploi se fixe à 70,3 %. Par contre, si le taux de chômage enregistré en 2004 au Québec est le plus faible des trente dernières années, le taux de chômage constaté chez les 15-24 ans (14,4 %) est le double de celui de 45-54 ans. Il est respectivement de 8,5 % chez les personnes âgées de 25-29 ans est chiffré à 7,5 % chez les 30-34 ans. Les taux de chômage des 15-19 ans a significativement augmenté, passant de 18,6 % en 2003 à 20,8 % en 2004, alors que celui des 20-24 ans a sensiblement diminué d'un point de pourcentage pour s'établir à 10,6 %. En général, le taux de chômage diminue avec l'augmentation de la scolarité. Alors qu'il s'élève en 2004 à 15,9 % chez les personnes n'ayant pas une neuvième année, il est seulement de 5,8 % chez celles disposant d'un diplôme universitaire.

Des catégories vulnérables

Les travailleurs pauvres québécois sont surtout des femmes, des jeunes immigrants et des Montréalais appartenant aux minorités visibles. Parmi ces derniers, les Noirs constituent le

groupe des travailleurs les plus pauvres (Conseil permanent de la Jeunesse, 2004; Emploi- Québec, 2005). Les jeunes de moins de 25 ans et les hommes seuls de moins de 40 ans sont plus susceptibles d'être travailleurs pauvres. La situation québécoise est caractérisée par les mêmes débats prenant place dans l'ensemble du Canada sur les travailleurs vulnérables, entre autres par la polarisation entre une partie de la population ayant des salaires élevés donnant droit à des avantages sociaux et à la sécurité d'emploi et d'autres occupant des postes mal rémunérés, ne comptant pas d'avantages sociaux et des possibilités d'avancement et présentant des risques considérables au niveau de la sécurité d'emploi. Ces travailleurs pauvres ont des compétences moins grandes, peuvent faire l'objet de discriminations sur le marché de l'emploi, ont des possibilités économiques réduites et doivent surmonter des obstacles relatifs à leurs responsabilités familiales. Ils ont peu d'accès au syndicat ou à d'autre forme de représentation, dans des boulots qui leur offrent peu d'avantages sociaux en termes d'assurance médicale complémentaire, des soins dentaires, de l'assurance-invalidité et des régimes de retraite. Leur vulnérabilité s'explique par l'ensemble de risques individuels (peu de compétences), économiques (faible revenu), sociaux (peu d'avantage et de couverture) et environnementaux (vivant dans des quartiers défavorisés).

TRAVAILLEURS PAUVRES : LES ENJEUX DE LA DÉFINITION

Tel que le témoigne la brève comparaison internationale, la notion de travailleur pauvre recouvre de multiples acceptions que contribue à mettre à jour ce document de synthèse. Initialement développée aux États-Unis au cours des années 1970, la notion du « working poor » ou des travailleurs pauvres jouit d'une grande popularité depuis la fin des années 1990, après la réforme du « welfare » opérée en 1996 sous l'administration Clinton. Elle est souvent utilisée pour exprimer un ensemble d'inquiétudes reliées au fait que les bas salariés et

les travailleurs précaires se trouvent dépouillés d'une partie importante de leur pouvoir d'achat et leur capacité de consommation. Ce fait est attribuable autant aux mutations du marché du travail qu'aux transformations du système d'aide sociale américain (le welfare). Alors que les prestataires sont poussés à l'extérieur du système d'assistance publique, l'ajustement du salaire minimum ne suit plus les coûts de la vie et le niveau de l'inflation en dépit des crises économiques qui se sont succédées depuis les années 1980-1990.

Des conceptions différenciées

La manière de définir, de dénombrer et de classer les travailleurs pauvres constitue un enjeu important reflétant les diverses manières de comprendre et de cerner ce nouveau phénomène de société. La majorité des indicateurs et références rencontrés provient d'une littérature de langue anglaise et de travaux réalisés dans des pays anglo-saxons tels les États-Unis, le Canada et l'Australie. Néanmoins, les États-Unis représentent le seul pays où a longtemps existé une définition officielle des travailleurs pauvres. Depuis le début des années 1980, le *US Bureau of Labor Statistics* définit le travailleur pauvre comme l'individu qui, ayant travaillé au moins

pendant 27 semaines (effectivement en emploi ou cherchant un emploi), n'arrive pas à se placer au-dessus du seuil officiel de la pauvreté (Klein et Rhones, 1989; U.S. Bureau of Labor of Statistics, 2005).

La conception américaine est qualifiée d'absolue, dans la mesure où elle reste centrée sur le revenu et le seuil de pauvreté. Elle a néanmoins inspiré la définition adoptée par l'INSEE au cours des années 1990, voulant que le travailleur pauvre soit celui qui travaille pendant au moins 6 mois dans une année, mais dont le niveau de vie du ménage reste en dessous

du seuil de pauvreté. La position française se démarque de celle des États-Unis de deux manières. D'abord, elle établit la distinction entre les pauvres actifs (travaillant ou cherchant le travail) et les travailleurs pauvres (travaillant au moins 6 mois) (Peña-Casas et Latta, 2004). Elle adopte ensuite un seuil relatif fixé à 50 % du niveau de vie médian de la population française en général. Néanmoins, comme le montre Concialdi (2003) dans son article « *Bas salaires et travailleurs pauvres* », Concialdi (2003 :79), ce seuil passe à 60 % dans le cadre des analyses de l'Eurostat. « Le travailleur pauvre désigne des travailleurs vivant dans des ménages à faible revenu, c'est-à-dire, dont le niveau de vie moyen se situe au-dessous du seuil de 60 % du revenu équivalent médian dans l'Eurostat », écrit l'auteur. Autant pour l'INSEE que pour l'Eurostat, la nature

des seuils de la pauvreté est de l'ordre du niveau d'accès aux biens et aux ressources susceptibles d'amener l'individu à avoir un niveau de vie décent dans les sociétés françaises et européennes.

Statistique Canada, qui rejoint la vision relative, calcule non le seuil de pauvreté mais le seuil du faible revenu à partir de données globales fournies sur « les actifs précaires ». Dans le cadre des villes de 500 000 habitants et plus, dont ⁸fait partie Montréal, le seuil de faible revenu après impôt pour 2004 se chiffre respectivement à 16 853 \$ pour une personne seule, à 20 512 \$ pour une famille de deux personnes, 25 542 \$ pour une famille de trois personnes, et 31 865 \$ pour une famille de quatre (deux adultes et deux enfants).

⁸ Les seuils de faible revenu sont établis à partir du pourcentage des revenus consacré aux biens de première nécessité : nourriture, logement, habillement, transport. Les ménages à faible revenu dépensent, en général, plus de 55 % de leur revenu pour satisfaire leurs besoins de base comparativement à 20 % pour les autres ménages.

**Tableau 1 : Seuils de faible revenu après impôt de
Statistique Canada (établis en 1992) pour 2004**

	Taille de la communauté				
	Régions rurales	Régions urbaines			
		Moins de 30 000 habitants ¹	30 000 à 99 999 habitants	100 000 à 499 999 habitants	500 000 habitants et plus
Taille de l'unité familiale 2004	\$				
1 personne	11,025	12,617	14,075	14,253	16,853
2 personnes	13,418	15,357	17,131	17,347	20,512
3 personnes	16,709	19,121	21,332	21,601	25,542
4 personnes	20,844	23,856	26,613	26,948	31,865
5 personnes	23,736	27,165	30,305	30,686	36,285
6 personnes	26,324	30,127	33,610	34,032	40,241
7 personnes ou plus	28,912	33,089	36,913	37,378	44,197

Source : Statistique Canada

Quatre grandes dimensions

Les définitions précédentes tentent d'appréhender la problématique du travailleur pauvre selon une logique administrative, comptable et monétaire. Ces conventions (seuil de pauvreté, revenu médian, seuil de faible revenu et autres) ne

sont pas que des chiffres fixés de manière arbitraire et à titre indicatif de ce qui peut constituer un revenu nécessaire pour assurer un niveau de vie décent à l'individu. Elles sont d'abord d'ordre programmatique et gestionnaire. Elles influent sur la

manière de percevoir la situation des travailleurs pauvres ainsi que sur celle d'y intervenir. Elles influent sur le message livré quant à l'ampleur du phénomène de la pauvreté en emploi, sur la manière de compter les travailleurs pauvres et de cerner leur structure démographique ainsi que sur la façon d'identifier les dynamiques familiales qui se trouvent en amont ou en aval. Par exemple, font remarquer Peña-Casas et Latta (2003), un seuil de pauvreté proche du salaire minimum faible laisse échapper beaucoup plus de gens que s'il en était autrement.

Le processus de dénombrement des travailleurs pauvres dépend largement de ces positions tantôt disciplinaires, tantôt idéologiques. La synthèse des travaux de plusieurs auteurs adoptant ces approches laisse dégager quatre (4) grandes dimensions à la lumière desquelles nous tâchons de cerner certaines facettes de la problématique des travailleurs pauvres à Montréal :

a) Le bas salaire

Du point de vue de Jackson (2004), les travailleurs pauvres sont des « travailleurs faiblement rémunérés, c'est-à-dire qui gagnent moins de deux tiers du salaire horaire national moyen du Canada, soit 11 \$ l'heure. Selon les observations de cet auteur, « une famille de deux adultes avec enfants doit travailler environ 75 semaines par an à 10 \$ l'heure pour se maintenir au-dessus du seuil de la pauvreté ». Les travailleurs pauvres sont des personnes âgées de 15 ans et plus, effectivement occupées, dont le revenu annuel est inférieur à 20 834 \$. Cette

vision se renforce dans les travaux des chercheurs réunis autour de *Réseaux canadiens de recherche sur les politiques publiques* (RCRPP) sur les «travailleurs vulnérables » et sur les «travailleurs à faibles gains » (Chaydovski, 2005; Vallée, 2005; Saunders, 2003), c'est-à-dire des individus qui travaillent à temps plein pendant toute l'année et dont le revenu est inférieur à 20 000 \$.

Rejoignant la thèse de Jackson, Saunders et Maxwell (2003) maintiennent que les travailleurs pauvres canadiens gagnant moins de 10 \$ l'heure totalisent deux millions de personnes. Ces réalités affectent davantage les femmes que les hommes, les personnes seules davantage que les familles et les personnes en couple. Ce sont les mères monoparentales qui ont le taux le plus élevé d'emplois à temps partiel. Ce sont elles qui rencontrent également plus de difficultés pour trouver un emploi stable; elles sont moins susceptibles de trouver un emploi et sont plus affectées par le seuil du faible revenu (Stephenson et Emery, 2003). Selon ces deux auteures, 46 % des 931 610 mères cheffes de famille du Canada ont un revenu se situant en dessous du seuil de faible revenu. Les jeunes vivent de plus en plus dans la précarité et éprouvent de plus en plus de difficulté à s'insérer sur le marché du travail. Ils représentent 57 % de l'ensemble de la main-d'œuvre travaillant au salaire minimum.

b) Les formes d'emploi

Il apparaît de manière générale que les travailleurs à temps plein sont beaucoup moins vulnérables à la pauvreté en emploi que ceux se trouvant dans des emplois atypiques (temps partiel, travail indépendant ou travail à contrat de courte durée). Il faut aussi prendre en considération le degré de protection contre les risques auquel le travailleur a accès en milieu de travail : protection institutionnelle, niveau de syndicalisation, application des normes du travail et des lois sociales en vigueur. « Par, conséquent, les niveaux de revenu, les régimes de travail et l'accès à la représentation syndicale et aux normes du travail pris ensemble détermineront l'ampleur de la vulnérabilité des travailleurs (leur niveau de désavantage économique)» écrit Chaykowski (2005:6). Les personnes appartenant à des groupes démographiques discriminés (femmes, immigrants, minorités visibles et autochtones) sont plus susceptibles d'être confrontées à la vulnérabilité économique tout en étant en emploi. Les minorités visibles et les autochtones ont des taux de chômage plus élevés. Une telle disparité économique s'explique en partie par la discrimination systématique et directe dont ces groupes sont victimes sur le marché du travail.

c) La durée en emploi

La durée en emploi symbolise un autre grand vecteur de débat dans la définition du travailleur pauvre. L'approche extensive (Acs et al. 2000) considère que le risque de vivre la pauvreté en emploi menace tout travailleur à bas salaire, peu importe la

durée et le type d'emploi. L'approche restrictive (Ross et al., 2000) applique son analyse aux seules personnes ayant travaillé pendant toute l'année à temps plein, ce qui exclut du même coup les travailleurs saisonniers, les contractuels et les gens sur rappel. Adoptant la position mitoyenne du US *Bureau of Labour Statistics*, Klein et Rhones (1989) se limitent aux individus ayant travaillé 27 semaines pour une année. Pour leur part, Fortin et Fleury (2004) regardent la situation des travailleurs canadiens ayant, au cours d'une même année, travaillé pour un nombre de 910 heures.

d) Les charges familiales

Beaucoup d'auteurs analysent la problématique des travailleurs pauvres à la lumière du double facteur des bas salaires et des charges familiales. Ceci ressort de manière évidente dans la stratégie de l'INSEE et d'Eurostat d'expliquer la situation des travailleurs pauvres par le niveau de revenu et la structure familiale. Il apparaît que c'est la combinaison du bas salaire et d'une importante charge familiale qui fait basculer le travailleur dans la pauvreté. Il revient à cette stratégie le mérite de distinguer la question des travailleurs pauvres de celle des bas salariés, même si les deux ont énormément de points en commun ou de convergence. Le salaire ne représente qu'une composante du revenu du ménage qui peut être formé de multiples sources (Peña-Casas et Latta, 2004). Alors qu'elle est à considérer sous l'angle du revenu qu'il procure aux salariés dans le cadre d'un emploi à temps plein ou à temps partiel (Ponthieux et Concialdi, 2000/2), la condition de travailleur

pauvre renvoie à la capacité de répondre aux besoins de base de manière adéquate et autonome.

Néanmoins, cette approche place devant des difficultés relatives au fait que l'emploi est abordé en termes individuels (salaires, avantages sociaux, etc.), alors que la pauvreté en emploi est mesurée en termes de ménage et de revenu de ménage. Tous les bas salariés ne vivent pas nécessairement dans des ménages à faible revenu. Un individu peut être dans un emploi précaire mais vit dans une famille non pauvre. Inversement, un ménage peut se trouver sous le seuil de la pauvreté et avoir l'un de ses membres détenteur d'un emploi à temps plein bien rémunéré. Ce travailleur peut, pour lui-même, disposer de salaire suffisant, mais tombe en dessous du seuil

de la pauvreté à cause des charges familiales qu'il doit assumer. Dans les deux cas, la rémunération d'emploi ne saurait être l'unique déterminant du statut de travailleur pauvre, dans la mesure où elle est susceptible d'être balancée par la situation familiale (Fleury et Fortin, 2004; Lagarenne et Legendre, 2000). Il importe également de ne pas évacuer les autres formes de ressources qu'un individu peut mobiliser ou bénéficier tels l'allocation de logement, les réseaux de solidarités informels, l'aide familiale, les transferts gouvernementaux, les programmes de protection sociale. Ici, il s'agit moins de définir le travailleur pauvre que de rendre compte de ses conditions de vie, ainsi que des diverses formes de pauvreté auxquelles il doit se confronter.

Le point de vue du Québec

Alors que les approches américaines insistent sur la diminution du pouvoir d'achat du travailleur pauvre, les approches européennes ouvrent sur la problématique de l'inclusion et de l'exclusion. Les indicateurs développés par *Eurostat* et le *Comité de protection sociale* sur la pauvreté en emploi s'inscrivent dans le cadre de « la méthode ouverte de coopération » et dans le champ des discours sur l'inclusion sociale. Pour leur part, les auteurs canadiens semblent privilégier le langage de « travailleurs vulnérables » et de « vulnérabilité en emploi », dont les principaux facteurs restent

le bas salaire, les caractéristiques du ménage, la qualité de l'emploi et les caractéristiques individuelles. Les auteurs canadiens privilégient, dans leur approche, l'idée de vulnérabilité qu'ils associent étroitement aux transformations du marché du travail et du système de la protection sociale, à l'explosion des emplois atypiques et à la faible rémunération. Les travailleurs vulnérables ainsi que les membres de leur famille vivent au quotidien des problèmes d'alimentation, des conditions de logements délabrés, une santé précaire, l'incapacité de payer les médicaments ou de subvenir à leurs

besoins mêmes essentiels. Ils sont des «personnes dont la situation de travail ne correspond pas à la norme de l'emploi salarié à temps plein, pour une durée indéterminée, pour un seul employeur clairement identifiable et sur les lieux physiques de l'entreprise » (Vallée, 2005; voir aussi Chaykowski, 2005).

À ce niveau, le point de vue du gouvernement du Québec paraît particulièrement intéressant dans la mesure où il essaie de synthétiser ces différentes positions. Tentant de sortir du dilemme individu-famille, un document du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale propose la définition suivante : « un travailleur à faible revenu est 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 de autres membres de sa famille » (Gouvernement du Québec, 2005 : 65). Un travailleur à faibles gains vivant avec un conjoint gagnant 100 000 \$ par année ne saurait être considéré comme étant à faible revenu.

La définition adoptée par le gouvernement du Québec essaie ainsi d'établir des liens entre le faible revenu et la participation au marché du travail, entre le revenu familial et le revenu individuel. Elle intègre dans l'analyse des travailleurs à faibles gains les définitions adoptées par les « analyses transversales » autant que celles proposées par les « analyses

longitudinales ». Les premières considèrent comme travailleur à faibles gains un individu âgé de 18 à 64 ans qui, n'étant pas un étudiant à temps plein et ayant travaillé pour une durée minimale de 910 heures par année, ne dispose pas d'un revenu familial permettant de se procurer les biens et les services inclus dans la mesure du panier de consommation⁹. Les analyses longitudinales regardent le niveau familial de ce même individu en comparaison au fait que celui-ci dépasse ou non le seuil du faible revenu (ou le revenu après impôts). Partant de cette double analyse, le document maintient qu'au Canada, 76 % des travailleurs pauvres ne vivaient pas dans des familles à faible revenu pour l'année de référence 2001 (Gouvernement du Québec, 2005 : 65).

⁹ Mise au point par le par le ministère du Développement des ressources humaines Canada et en application en 2000, la mesure de panier de consommation (MPC) ne se veut pas une mesure relative du revenu comme le seuil de faible revenu (SFR) ou la mesure de faible revenu (MFR). Elle englobe cinq types de dépenses pour une famille de référence de deux adultes et de deux enfants : 1) nourriture; 2) vêtements et chaussures; 3) logement; 4) transport (transport en commun ou utilisation d'un véhicule usagé); 5) autres dépenses du ménage (par exemple, fournitures scolaires, meubles, journaux/magazines, loisirs et divertissements pour la famille, produits de soins personnels, téléphone, etc.). La mesure du panier de consommation (MPC) base le seuil du faible revenu sur le coût d'un panier de « biens et services » selon la région. « Une personne est considérée comme ayant un faible revenu si son revenu familial *disponible* est inférieur au coût des biens et services du panier de consommation dans sa collectivité ou une collectivité de même taille ».

LES TRAVAILLEURS PAUVRES À MONTRÉAL

Les multiples dimensions explicitées dans la section précédente viennent confirmer le caractère complexe et dynamique de la notion de travailleurs pauvres et de la pauvreté en emploi. En présenter un portrait pour Montréal implique qu'il faut prendre en considération la forme et la durée en emploi, le niveau de revenu, l'âge, le sexe, l'origine ethnique, les charges familiales, ainsi que l'incidence de certaines transformations des structures d'emploi sur la structure des revenus du travail. Cette complexité, qui interdit de se renfermer dans une définition rigide, requiert surtout de concilier certains points de repères déjà identifiés par d'autres auteurs. Par exemple, s'appuyant sur les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA), Jackson (2004) soutient qu'un travailleur canadien sur 4 – un homme sur 5 et une femme sur 3 – est à bas salaire, c'est-à-dire gagne un taux horaire inférieur à 11 \$ ou n'atteignant pas les 2/3 du salaire horaire médian national. Une personne seule habitant un grand centre urbain doit travailler plus ou moins à temps plein toute l'année avec un taux horaire de 10 \$ pour échapper à la pauvreté¹⁰. Une famille de deux adultes avec

enfants doit travailler au moins 75 semaines par année à 10 \$ l'heure pour se situer en dessus du seuil de la pauvreté (Jackson 2004). Ces deux propositions amènent à dégager une première dimension voulant que soit considérée comme travailleur pauvre toute personne seule vivant à Montréal et travaillant à temps plein pendant toute l'année mais n'atteignant pas un revenu avant impôt de 20 800 \$.

L'importance du critère économique et salarial est relativisée autant par Jackson (2004) lui-même que par Chung (2004). Le premier maintient qu'avoir un bas salaire ne signifie pas nécessairement tomber dans la pauvreté; un travailleur à bas salaire peut être protégé de ce risque par le revenu d'un conjoint bien rémunéré. Selon les observations du deuxième, seulement 30 % des travailleurs à bas salaires vivent dans des familles à faible revenu en 2000. D'ailleurs, l'analyse de Picot et Myles (2004) ne révèle-t-elle pas qu'entre un tiers et la moitié des personnes entrant dans le faible revenu y sortent en moins d'un an. Entre 20 % et 30 % y sont encore au bout de 5 ans. Persister dans la catégorie du faible revenu ou en sortir ne se résume pas à l'obtention et à la perte d'un emploi. Il existe, comme le prouve la comparaison entre les États-Unis (31 %), le Canada (24 %) et l'Allemagne (18 %), une forte corrélation entre la persistance du faible revenu et les niveaux d'inégalité respectifs à chaque pays. Si la pauvreté en emploi résulte souvent de la combinaison du bas salaire et des charges

¹⁰ Selon les chiffres avancés par Saunders et Maxwell (2003), presque 2 millions d'adultes (20 ans et plus) gagnent moins de 10 \$ l'heure au Canada; deux tiers d'entre eux sont des femmes. Cette assertion était aussi celle de plusieurs groupes et organismes québécois ayant déposé un mémoire dans le cadre de l'étude du projet de loi 112 ou *Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion* au Québec. Le travail à temps plein au salaire minimum donne un revenu annuel de 15 808 \$ avant impôt, alors que le seuil de faible revenu de Statistique Canada est de 16 600 \$. Selon un document de la Ligue des droits (2006), le salaire minimum a augmenté de 0,70 \$ l'heure depuis 1998; il correspond, à 47 % du salaire moyen québécois constaté.

familiales que l'individu a à assumer (Fleury et Fortin 2004), elle questionne également les systèmes de protection sociale et les types de couvertures sociales auxquels ont accès les individus et les familles.

Pour sa part, Vallée (2005) propose une définition élargie voulant que la vulnérabilité des travailleurs tient « au fait que plusieurs d'entre eux sont des travailleurs atypiques, c'est-à-dire des personnes dont la situation de travail ne correspond pas à la norme de l'emploi salarié à temps plein pour une durée indéterminée, pour un seul employeur clairement identifiable et sur les lieux physiques de l'employeur » (Vallée, 2005 :vi). Les indicateurs peuvent être le niveau de rémunération, les facteurs de réorganisation du marché du travail, ainsi que les caractéristiques personnelles tels le sexe, l'âge, l'origine ethnique, la race, la formation professionnelle ou la situation familiale. La vulnérabilité économique des travailleurs renvoie souvent à un manque d'accès aux droits et aux systèmes de protection liés à la condition de l'emploi régulier à temps plein.

Les éléments ébauchés dans ces diverses définitions – soit le niveau de revenu, les charges familiales, l'accès aux droits sociaux et au système de protection sociale – serviront de boussole dans l'analyse de la situation du travailleur pauvre à

Montréal, non seulement pour explorer les types de vulnérabilités auxquels celui-ci se confronte mais aussi pour identifier les pièges et les pratiques l'ayant maintenu dans une situation de pauvreté.

Nous considérons comme travailleur pauvre :

- a) toute personne dont la participation au marché du travail ne rapporte pas un niveau de revenu permettant de se situer au-dessus du seuil de la pauvreté, soit 20 800 \$ avant impôts pour une personne seule;**
- b) toute personne occupant des formes d'emplois à bas salaires (temps plein ou temps partiel) ne lui donnant pas accès à des avantages extrasalariaux qui lui permettraient d'améliorer ses conditions de vie et celles de sa famille.**

La pauvreté en emploi n'est nullement synonyme de bas salaire, même s'il existe des relations étroites entre les deux. Elle est aussi liée au manque d'accès aux droits sociaux et aux systèmes de protection sociale reliés à l'emploi, à l'affaiblissement des mécanismes de redistribution du revenu et des transferts sociaux, au manque d'opportunités sociales permettant à l'individu de se développer comme citoyen autonome.

L'évolution du marché du travail à Montréal

Contrairement au reste de la région métropolitaine de recensement (RMR) et du Québec, l'île de Montréal a connu peu de périodes de croissance d'emplois entre 1988 et 1998. Néanmoins, à partir de ce moment, l'emploi s'est développé à un rythme supérieur à celui des autres régions avoisinantes et au reste du Québec, avec des taux de croissance ayant atteint 3,9 % en 1998 et 3,6 % en 1999 (Emploi-Québec, 2005). Pour l'année 2001, 28 600 (3,4 %) de Montréalaises et Montréalais

de plus avaient un emploi, pour une population active de 960 000 personnes. Toujours selon les données de l'EPA, Montréal comptait, en 2001, 863 100 résidentes et résidents en emploi sur un total de 1 525 300 personnes âgées de 15 ans et plus. Comme l'indiquent les données du Tableau II, parmi les personnes qui sont en emploi au cours de cette même période, les hommes représentent la plus forte proportion, soit 54,5 % comparé à 45,5 % de femmes.

Tableau II : Répartition de la population active âgée de 15 ans et plus selon le sexe, l'île de Montréal, 2001

	Homme	Femme	Total
Population active	525 500	434 500	960 000
Population occupée	475 500	392 600	863 100
Chômeur (se)s	55 000	41 900	96 900

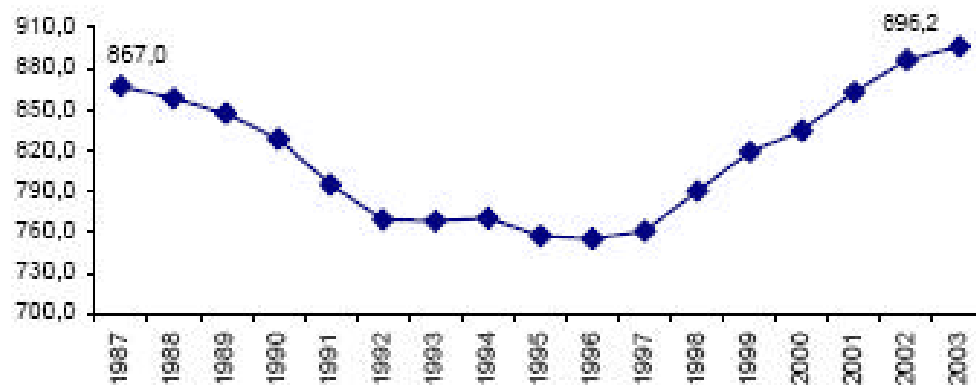
Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active

La progression s'est poursuivie en 2002 avec l'ajout de 23 200 Montréalaises et Montréalais en emploi pour une augmentation de 2,7 %. La majorité des nouveaux emplois en 2002 (13 600) étaient à temps plein, alors que 9 600 étaient à temps partiel. Montréal comptait une population de 886 300 personnes en emploi en 2002 et de 896 200 personnes occupées en 2003. La proportion des résidents de Montréal en âge de travailler ayant occupé un emploi se chiffrait à 57,6 % en 2002, puis à 57,9 % en 2003. Le taux d'activité était respectivement de 64 % et de 65,5 %. Quant au taux de chômage, il est passé de 14,9 % en 1992 à 9,6 % en 2000. À partir de 2001, le taux de chômage s'est mis à osciller selon le rythme de la création d'emplois et

de l'augmentation de la population active, passant de 10,1 % à 9,9% en 2002, puis à 11,5 % en 2003.

Si la croissance de la population en emploi (1,1 %) s'est révélée moins forte en 2003, les 9 900 nouveaux postes créés se sont avérés essentiellement des emplois à temps partiel. Ce ralentissement pour l'année 2003 a été attribué à des facteurs ayant affecté l'économie canadienne et mondiale comme l'épidémie du syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS), la maladie de la vache folle, les problèmes du bois d'œuvre, la faiblesse de l'économie américaine et une forte appréciation du dollar canadien face à celui des États-Unis (Emploi-Québec, 2005 : 13).

Graphique I : Population montréalaise en emploi depuis 1987 (en milliers)



Source : Emploi-Québec 2005

L'année 2004 a apporté une timide amélioration par rapport à 2003, avec une croissance légère de 1,4 % (12 800 emplois) pour Montréal et de 1,8 % (60 800) pour le reste du Québec. Les nouveaux emplois (11 200) occupés par les Montréalaises et les Montréalais étaient presque tous des postes à temps plein. La population active s'est chiffrée à 1,013 million. Le taux

de chômage s'est fixé à 10,3 %, comparé à 6,9 % pour le reste de la RMR et à 7,9 % pour le reste du Québec. Le taux d'emploi s'est situé à 65,5 % et le taux d'activité à 70,3 % dans l'ensemble des autres régions de la RMR et à 61 % et 66,2 % dans le reste du Québec moins Montréal.

Tableau III : Principaux indicateurs du marché du travail de Montréal en 2004

	Moyenne annuelle de 2004	Variation par rapport à la moyenne annuelle de 2003	
	(milliers)	(milliers)	(pourcentage)
Population active	1 013,0	0,2	0
Emploi	909,0	12,8	1,4
Plein temps	740,5	11,2	1,5
Temps partiel	168,5	1,6	1,0
Chômeurs et chômeuses	104,0	- 12,6	- 10,8
	(pourcentage)	(points de pourcentage)	
Taux d'activité	85,1	- 0,4	
Taux de chômage	10,3	- 1,2	
Taux d'emploi	58,4	0,5	

Source : Emploi-Québec, 2005

Le faible revenu à Montréal

Comme le montre le tableau suivant, le revenu des Montréalais est, selon les statistiques de 2001, composé de 73,5% de revenu d'emploi, de 13,9% de transferts gouvernementaux et de 12,6% provenant d'autres sources.

**Tableau IV : Composition du revenu de la population
15 ans et plus selon la source, l'île de Montréal**

Sources de revenu	Pourcentage
Revenu de l'emploi	73,5
Transferts du gouvernement	13,9
Autres sources	12,6
Total	100,0

Statistique Québec, recensement 2001 du Canada

Pour cette même période, on compte sur l'île de Montréal 514 925 personnes faisant partie d'un ménage à faible revenu, ce qui représente (30 %) de la population totale de la ville et une baisse de 89 390 personnes (14,8 %) par rapport aux données du recensement de 1996. Près des trois quarts (74 %) de ces ménages se concentrent dans dix arrondissements, notamment dans ceux de Ville-Marie, du Sud-Ouest, de

Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension, de la Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce et de Rosemont–La Petite-Patrie. Pour l'année 2000, le revenu moyen des ménages le plus élevé a été observé à Westmount, 142 604 \$ comparé à 49 429 \$ pour le revenu moyen des ménages montréalais et à 34 240 \$ pour celui de l'arrondissement Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension.

Le revenu d'emploi moyen des Montréalais de 15 ans et plus est de 33 835 \$ (39 435 \$ pour les hommes et 27 676 \$ pour les femmes). Mont-Royal, Beaconsfield-Baie d'Urfé, Outremont et Kirkland sont les cinq arrondissements ayant les revenus moyens d'emploi les plus élevés, tandis que Montréal-Nord et Villieray–Saint-Michel–Parc-Extension sont ceux ayant les

revenus moyens d'emploi les plus faibles. En 2001, sur une population en emploi de 850 635 personnes, 341 955 personnes ont des gains inférieurs à 20 000 \$; elles se situent dans une tranche de revenu inférieure à celle que nous utilisons dans le cadre de ce document pour désigner un travailleur pauvre.

Tableau V : Répartition des gains selon l'effectif, sexe confondu en dollars constants 2002, Montréal, 2001

Tranche de gain \$	Effectif
Moins de 5000	99 524
5 000-9 999	83 362
10 000-14 999	77 408
15 000-19 999	81 661
20 000-24 999	66 350
25 000-29 999	64 648
30 000-34 999	72 304
35 000-39 999	51 889
40 000-44 999	48 486
45 000-49 999	35 727
50 000-59 999	56 993
60 000 et +	112 284
Total	850 635

Source : Statistique Canada

Qui sont les travailleurs pauvres de Montréal ?

Si d'une métropole canadienne à l'autre, les travailleurs pauvres présentent les mêmes traits caractéristiques, Montréal se

différencie par un taux de pauvreté plus élevé (Conférence régionale de élus de Montréal, 2004).

Des personnes sous-scolarisées

En 2001, sur l'île de Montréal, on comptait 205 245 personnes âgées de 20 ans et plus ayant une scolarité inférieure à une neuvième année. Près du tiers (32,2 %) de ces personnes habitaient les territoires de Saint-Michel (13,8 %), d'Hochelaga-Maisonneuve (9,4 %) et de Rosemont-Petite-Patrie (9 %). Le phénomène de décrochage paraît particulièrement inquiétant chez les jeunes. Selon une étude menée en 1999-2000, Montréal comptait 32,6 % de personnes non diplômées des commissions scolaires, comparé à 26,4 % pour l'ensemble du Québec. Cette situation est, du point de vue d'Emploi-Québec (2005 : 39), d'autant plus préoccupante que « nous assistons à la mondialisation des marchés, à l'abolition des barrières tarifaires et à d'importants changements technologiques qui placent les jeunes devant de nouvelles exigences de la part des employeurs ». Ces restructurations du marché du travail et transformations des activités économiques exigent que le travailleur soit en mesure de s'adapter à des changements rapides, d'acquérir de nouvelles compétences et de développer des habilités complexes. La littéracie devient alors une

condition essentielle à l'insertion des personnes dans une nouvelle économie axée sur le savoir et l'information, ainsi qu'à leur participation au marché du travail et à leur bien-être économique (DesLauriers, 1990; Bloom, Burrows, Lafleur et Squires, 1997), alors que la sous-scolarisation peut être perçue – tant du point de vue individuel que sociétal – comme une source de vulnérabilité et d'insécurité économique. Elle diminue les possibilités d'emplois, entrave la mobilité professionnelle et l'amélioration du niveau de revenu, augmente le risque d'être pauvre en emploi.

Les liens entre littéracie et sécurité économique se trouvent clairement attestés dans une étude du gouvernement du Canada construite autour des différentes mesures du revenu et de l'analyse des « effets médiateurs du marché du travail ». À entendre les auteurs, « les capacités de lecture influencent la situation des particuliers sur le marché du travail, ainsi que la rémunération, le revenu et le risque de devenir défavorisés sur le plan économique ». Il existe « un lien étroit entre les

capacités de lecture et la réussite sur le marché du travail »¹¹, quoique ces capacités « ne sont pas statiques » et peuvent être « maintenues et renforcées au moyen de l'éducation

permanente et de la formation et d'autres formes d'applications ».

Des femmes

La présence des femmes sur le marché de travail montréalais s'est révélée considérable depuis une vingtaine d'années. Malgré les progrès réalisés, les femmes continuent à être désavantagées sur le marché du travail, dans la distribution du revenu d'emploi et dans l'accessibilité aux avantages sociaux reliés au fait d'être dans des emplois stables. Nous identifions à la lumière de la littérature consultée, trois principaux facteurs de la pauvreté en emploi chez les femmes.

La surreprésentation dans des emplois précaires

En dépit de leur présence accrue sur le marché du travail montréalais, les femmes se trouvent en forte proportion dans des emplois à temps partiel, des emplois atypiques, peu rémunérés, sans protection sociale, caractérisés par la précarité et le court terme (Emploi-Québec, 2005). Une femme sur quatre travaille à temps partiel et deux tiers des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Ces types de travail atypique sont souvent synonymes de faible salaire, d'inégalité salariale, de mauvaises conditions de travail et d'horaire irrégulier. En 2001, le revenu d'emploi moyen des femmes de Montréal (27 676 \$) était de 11 759 \$ inférieur à celui des hommes (39 435 \$), et inférieur aussi au revenu moyen de 33 835 \$ de l'ensemble des

Montréalais. La surreprésentation des femmes dans les emplois précaires et à temps partiel est expliquée selon les trois raisons suivantes : le choix personnel (28,3 %), le manque d'offres d'emploi à temps plein (26,6 %) et le fait d'être aux études (26,2 %). Le pourcentage de femmes invoquant les soins à donner aux enfants a fluctué de 11,1 % en 1997 à 8,2 % en 2003.

¹¹ La valeur des mots: alphabétisme et économique au Canada.

Tableau VI : Population de 15 ans et plus ayant travaillé en 2000 surtout à temps plein et à temps partiel, selon le sexe, ensemble du Québec et région de Montréal, 2001

	Femmes				Hommes			
	Temps plein		Temps partiel		Temps plein		Temps partiel	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Le Québec	1 275 730	72,1	494 225	27,9	1 768 495	86,6	274 640	13,4
Montréal	337 545	74,4	115 960	25,6	418 180	84,6	75 925	15,4

Source : Statistique Canada. Recensement 2001. Compilations spéciales préparées pour le Conseil du statut de la femme, Institut de la statistique du Québec, mai 2003.

Le nombre de femmes qui travaillent au salaire minimum ne cesse d'augmenter. De 1991 à 2003, les femmes occupent 67,5 % des emplois à temps partiel, un taux deux fois supérieur à celui des hommes. Les femmes se trouvent, à Montréal, dans des secteurs comme les affaires, la finance et l'administration, les ventes et services, la santé et les services sociaux, aussi bien que dans des secteurs traditionnellement féminins comme l'esthétique, le cuir, le textile, l'habillement et l'éducation (Emploi-Québec, 2005). Les femmes s'investissent de plus en plus dans des études mais touchent des salaires moindres par rapport aux hommes, en dépit de leur taux élevé de diplomation. Les femmes constituent la majorité des personnes ayant des salaires au bas de l'échelle. En 2001, ce taux était de 71,6 % une augmentation de quatre points par rapport à 1991.

Le manque de syndicalisation

Les observations précédentes ne semblent pas être divergentes de la lecture proposée par la CAFDM. De 1976 à 2003, le pourcentage des femmes occupant un emploi a augmenté de 37,4 % à 54,6 %, alors que celui des hommes a diminué de 70,4 % à 65,6 %. Si le taux de chômage est relativement identique entre les hommes et les femmes (8,6 % contre 9,6 %), ces dernières sont encore victimes de graves disparités salariales (CAFDM, 2004). En 2004, elles gagnent 84,3 % du salaire moyen des hommes. Dans l'administration publique et l'enseignement où le taux de syndicalisation est élevé, les femmes reçoivent 86 % du revenu moyen des hommes. En revanche, l'écart est encore plus grand quand il s'agit de travailleurs et de travailleuses non syndiqués, notamment dans

le secteur privé où le niveau le taux de syndicalisation des femmes demeure très faible¹². En 2001, 52,7 % des salariées non syndiquées avaient un taux horaire égal ou inférieur aux taux de 10\$ considéré par Jackson (2004) comme étant nécessaire pour sortir de la pauvreté en emploi dans les villes de 500 000 habitants et plus. Trente-trois pour cent (33 %), gagnaient un taux horaire égal ou inférieur à 8\$, alors que deux fois moins d'hommes se retrouvaient dans cette situation. Cette situation laisse croire que le fait d'être syndiqué peut avoir des incidences sur le niveau de rémunération et sur les avantages sociaux liés au travail, dans la mesure où les écarts salariaux basés sur le genre paraissent plus élevés dans le cas des emplois non syndiqués.

La question migratoire

En dépit de leur scolarité élevée par rapport à la moyenne québécoise, les femmes immigrantes sont moins présentes sur le marché du travail et quand elles y sont, les salaires sont souvent inférieurs et les conditions de travail plus précaires. En 2001, les femmes immigrantes se trouvent en plus grand nombre que les Québécoises dans les domaines de la transformation et de la fabrication (15 % contre 6%), de la gestion (8 % contre 7 %) et des sciences naturelles et appliquées (4 % contre 3 %). Leur proportion est toutefois moins importante dans les secteurs liés à la vente et aux services (24 % contre 29 %), ou encore aux affaires, au monde

¹² Les femmes non syndiquées constituent 66% des femmes qui travaillent au Québec.

de la finance et à l'administration (22 % contre 28 %). Le taux des femmes immigrantes dans le vêtement se situe à 39 %, comparé à 3 % pour les Québécoises; il est de 29 % dans les usines de produits textiles en général¹³. Les secteurs qui leur fournissent le plus grand nombre d'emplois demeurent le personnel de bureau (16 665), les opératrices (15 150), le personnel de la vente et des services (12 880), les secrétaires (7 915), les enseignantes (7 720).

Les femmes immigrantes (16 %) se retrouvent aussi dans le domaine des soins de santé et des services sociaux. Environ 10 % d'entre elles travaillent dans le commerce au détail et 8 % dans l'enseignement¹⁴. Toutefois, en dépit de la mise sur pied des programmes d'accès à l'égalité, les femmes immigrantes sont sous-représentées dans les administrations publiques (fédérale, provinciale et municipale), là où les emplois sont stables et les conditions de travail plus avantageuses. Leur présence dans ces domaines oscille autour de 4%, alors que leur poids démographique est de 10 % de la population féminine.

¹³ Les femmes immigrantes arrivées avant 1981 affichent un profil professionnel légèrement différent de celles arrivées entre 1996 et 2001. Elles sont 20 % dans les secteurs de la vente et des services. Treize pour cent (13%) d'entre elles se trouvent dans les secteurs de la transformation et de la fabrication. Elles affichent un taux de 9% dans le domaine de la gestion.

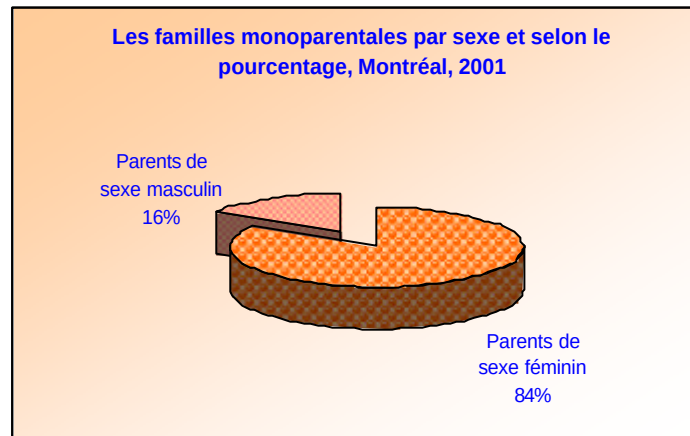
¹⁴ Les Québécoises se retrouvent dans les mêmes secteurs avec les taux suivants : 13 % dans le commerce de détail, 18% dans les soins de santé et l'assistance sociale, 10 % dans l'enseignement.

La question de la monoparentalité

Selon les données du recensement 2001, la monoparentalité demeure un phénomène important sur l'île de Montréal. Sur un total de 295 235 familles avec enfants, 33 % des familles sont monoparentales. Les familles monoparentales dirigées par une femme (84 %) ont un revenu moyen nettement inférieur à celui

des familles monoparentales dirigées par des hommes. La situation des familles monoparentales est d'autant plus précaire que, généralement, les familles ayant un seul salaire ont tendance à se situer sous le seuil de faible revenu et à vivre dans des situations économiques précaires.

Graphique 2



La situation des familles monoparentales sur l'île de Montréal semble être différente selon les origines ethniques et sociales ou plus précisément selon qu'elles appartiennent à des minorités ethnoculturelles et à des minorités visibles. Les femmes monoparentales sous-scolarisées issues des minorités visibles apparaissent, à côté des travailleuses âgées et des ex-judiciarisées, comme les groupes qui rencontrent le plus grand nombre de difficultés. Les mères seules d'origine latino-

américaine, d'Asie du Sud Est, des pays arabes, de l'Asie occidentale et de race noire ont un revenu médian inférieur à la moyenne (Stephenson et Emery, 2003 : 36). Parlant de la situation des travailleuses pauvres et mères monoparentales d'Ottawa, Houle (2003) maintient qu'ayant payé le loyer, le téléphone et l'abonnement de télévision par câble, il ne reste plus rien pour les autres dépenses, y compris la nourriture. Les logements sociaux sont valorisés mais les mères seules y ont

difficilement accès à cause de la longue liste d'attente. De plus, ces mères seules font souvent face à des discriminations sociales et raciales, notamment lorsqu'elles ont des enfants. Ainsi le paiement du loyer apparaît comme une source d'angoisse majeure pour cette clientèle (Houle, 2003).

La difficulté de concilier famille-travail

La conciliation famille-travail constitue un vrai enjeu dans la question de la pauvreté des femmes en emploi. En 2003, le taux d'activité des femmes sur le marché du travail était respectivement de 74,8 % pour les femmes avec enfants de moins de 6 ans, de 79,3 % pour celles ayant des enfants de moins de 16 ans et de 87,3 % pour les femmes n'ayant pas d'enfant (CAFD, 2005). En outre, les femmes qui s'occupent d'une personne âgée dépendante ou en perte d'autonomie subissent une perte de revenu dans 10 % des cas. Cet angle d'analyse de la pauvreté des femmes en emploi rejoint d'abord et avant tout l'idée que les politiques gouvernementales touchant la famille doivent aussi être considérées comme des moyens pour faciliter l'intégration des femmes dans des entreprises et des secteurs offrant de bonnes perspectives d'avenir.

Si la surreprésentation des femmes dans des emplois précaires et à temps partiel involontaire rend difficile la conciliation famille-travail, il s'est, chez divers auteurs, dégagé le consensus de principe qu'il faut bonifier les mesures existantes pour faciliter la conciliation famille-travail, en particulier celles

touchant la garde des enfants (en bas âge), les responsabilités à l'égard des proches dépendants, les congés parentaux et la flexibilité de la gestion du temps. Il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour rendre le congé de maternité comme un droit octroyé à toutes les mères, faciliter la coordination des horaires de travail avec les milieux scolaires et faire en sorte que les garderies soient accessibles à tous en termes de coûts, de disponibilité et de qualité. La responsabilité collective envers les enfants semble prendre fin à l'âge de douze (12) ans, alors que l'élargissement des mesures de conciliation aux proches dépendants commence à peine à prendre forme. La culture organisationnelle se révèle encore résistante à l'aménagement du temps de travail et ralentit l'introduction des mesures appropriées. Quant aux quelques mesures offertes par certaines entreprises, elles sont surtout accessibles aux « parents » se trouvant dans les secteurs d'emplois les mieux protégés, et sont utilisées presque exclusivement par des travailleuses qui consentent d'en assumer les coûts et les contrecoups en termes de baisse de revenu et d'avancement de la carrière professionnelle. Il semble que c'est davantage l'univers familial qui doit s'adapter aux diktats et au rythme du monde du travail salarié plutôt que l'inverse.

Ces différents facteurs révèlent en fait que la situation de la pauvreté en emploi chez les femmes n'est pas seulement due à leur forte présence dans des emplois précaires et à leur concentration dans certains secteurs du marché du travail, mais aussi à l'absence de politiques publiques facilitant une meilleure

conciliation des activités professionnelles et des obligations familiales. Une étude menée par la CAFDM (2004) analyse la position encore désavantageuse des femmes sur le marché de l'emploi comme une manifestation évidente des rapports inégalitaires entre les genres et de leurs impacts sur la redistribution du revenu. La surreprésentation des femmes dans des emplois précaires et à temps partiel involontaire, leur

concentration professionnelle dans des secteurs traditionnels peu payés, peu syndiqués et peu protégés, leurs difficultés de concilier activités professionnelles et obligations familiales ainsi que leur accès différencié à des bénéfices sociaux rattachés aux exigences d'être en emploi pendant un certain temps ne sont en fait que des modalités d'expression diverses.

Des jeunes

Lors du recensement de 2001, le nombre de jeunes âgés de 15 à 29 ans sur l'île de Montréal se chiffre à 387 700, soit 26 % de la population. La population occupée s'élève à 232 010 personnes, alors que le taux d'emploi de 61,51 % se trouve légèrement plus marqué chez les hommes (62,06 %) que chez les femmes (60,97 %).

Tableau VII : Répartition de la population âgée de 15 à 29 ans par sexe selon certains indicateurs économiques

	Population 15 – 29 ans		
	Homme	Femme	Total
Population totale	186 900	190 280	377 180
Population active	132 450	129 115	261 565
Population occupée	115 995	116 015	232 010
Chômeurs (ses)	16 455	13 105	29 560
Population inactive	54 450	61 165	115 615
Taux d'activité (%)	70,87	67,86	69,35
Taux d'emploi (%)	62,06	60,97	61,51
Taux de chômage (%)	12,42	10,15	11,3

Statistique Canada, recensement 2001

Lorsqu'on observe les groupes d'âges, on constate toutefois que la cohorte la plus scolarisée (celle des 25 à 34 ans) est celle où la proportion de travailleurs à faibles salaires est la plus

faible. À l'inverse, ce ratio est le plus élevé chez les plus jeunes dont un grand nombre fréquentent encore l'école.

Tableau VIII : Répartition de la population active expérimentée selon le groupe d'âge pour les professions à faibles salaires

Population active expérimentée	tous âges	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans	65+ ans
Toute la population active	935 775	145 595	229 385	245 725	205 265	90 625	19 030
Ensemble des professions à faibles salaires	218 490	61 370	42 285	48 110	41 520	21 550	3 125
Proportion (en %) des travailleurs à faibles salaires selon l'âge	23,3 %	42,2 %	18,4 %	19,6 %	20,2 %	23,8 %	16,4 %
Personnel de soutien des services de santé	14 510	1 930	2 780	4 130	3 980	1 435	75
Vendeurs et commis-vendeurs	31 190	13 740	5 720	4 370	3 980	2 600	675
Caissiers	15 915	9 850	2 210	1 720	1 365	645	100
Chefs et cuisiniers	12 315	2 595	2 910	3 180	2 265	1 210	50
Personnel des services des aliments et boissons	14 395	5 855	3 855	2 385	1 470	695	140
Personnel de soutien familial et de garderie	8 410	1 380	1 075	2 245	2 325	1 105	345
Personnel de la vente et des services, non classés ailleurs	66 525	19 455	12 055	14 095	12 595	7 125	1 190
Opérateurs de machines dans la fabrication	37 130	3 415	7 770	10 595	9 900	4 930	355
Manoeuvres fabrication et services d'utilité publique	18 100	3 150	3 910	5 390	3 640	1 805	195

Compilation François Gauvin, Service Canada d'après le recensement de Statistique Canada de 2001.

Selon l'Institut de statistique du Québec, 96,4 % des emplois occupés par les jeunes et les étudiants se rangent dans la catégorie de travail atypique (Asselin, 2005). En 2003 et selon les données de l'EPA, le taux de chômage des jeunes âgés de

15-29 ans était de 12,5 % pour Montréal, comparé à 12,1 % pour l'ensemble du Québec. Ces derniers formaient 31,8 % de l'ensemble des chômeurs et des chômeuses montréalais âgées de 15 à 64 ans. Si le taux d'emploi des personnes âgées de

moins de 30 ans atteignait 63,7 % en 2003, les jeunes connaissent une forte précarisation des conditions de travail, dans des emplois à temps partiel, de durée temporaire et peu rémunérés. Il apparaît que la distribution des jeunes sur le marché du travail est nettement marquée selon le sexe et les secteurs d'occupation (Grenier, 1998). Le secteur secondaire comme les industries manufacturières et la construction fournit 22,4 % des emplois pour les jeunes, la majorité étant de sexe masculin. Le secteur tertiaire (secteur de services : transports, communications, services publics, commerce, service financier et assurance, enseignement, santé et services sociaux, services aux entreprises, hébergement et restauration, divertissement et loisirs, services personnels et domestiques et administration publique) est surtout dominé par des jeunes de sexe féminin. En 2000, les jeunes âgés de 18 à 24 ans à Montréal se trouvaient au deuxième rang des personnes vivant sous le seuil de faible revenu¹⁵.

Le rapport du gouvernement fédéral intitulé *Comment préparer les jeunes au marché du travail de demain* traite justement de l'importance d'outiller les jeunes en vue de faire face aux défis contemporains, liés en grande partie à la reconfiguration des liens entre l'économie, le marché et les politiques publiques. La

¹⁵ Une synthèse des documents consultés révèle 5 grands facteurs explicatifs dans le cas de la pauvreté en emploi chez les jeunes : 1) plusieurs optent pour le temps partiel volontaire en vue de poursuivre leurs études; 2) temps partiel involontaire ou incapacité de trouver un emploi à temps plein; 3) très faible taux de syndicalisation ou relative absence dans des emplois syndiqués; 4) peu d'intérêt à devenir travailleurs autonomes; 5) faible présence au sein de la fonction publique où les conditions de travail sont plus avantageuses et plus stables.

réorientation vers une société du savoir exige un niveau d'adaptabilité élevé; elle requiert, entre autres, l'acquisition de nouvelles compétences, la maîtrise des nouvelles technologies de l'information et de la communication, l'habileté en relations humaines et les compétences linguistiques afin de mieux réagir aux défis professionnels inhérents à la mondialisation.

Émanant des points de vue exprimés de plus de soixante dix (70) dirigeants d'entreprise, d'experts en ressources humaines et spécialistes de la jeunesse, ces constations prennent en compte la rapidité avec laquelle se produisent les changements et les problèmes que ceux-ci génèrent aussi bien pour les jeunes travailleurs que pour les formateurs, les employeurs, les décideurs et les personnes chargées de mettre en œuvre les politiques publiques. Les jeunes ont des besoins divergents et complexes. Les mécanismes devant leur permettre de s'adapter doivent être de nature fondamentalement inclusive, dans le sens de respecter les critères de différences culturelles, ethniques ou linguistiques dans des sociétés pluralistes comme le Québec et le Canada, donc de la nécessité d'adopter des approches différenciées non seulement selon le sexe mais aussi selon les différents critères de défavorisation ou, tout simplement, des « approches adaptées aux sous-groupes désavantagés ou victimes de discrimination, dont les minorités visibles, les femmes, les autochtones et les pauvres ».

Prévoir les défis auxquels les jeunes feront face dans leur insertion au marché du travail relève beaucoup moins des

stratégies individuelles que d'un choix de société d'établir des priorités claires en matière de politiques publiques, de financer de manière appropriée et équitable le système d'éducation publique, d'accompagner les jeunes, particulièrement ceux âgés de 15 à 21, dans leur entrée dans la vie d'adulte. Il importe de développer la capacité collective de rassurer les jeunes face à l'avenir collectif, d'atténuer leur vulnérabilité, leur anxiété et leur scepticisme face à leur propre avenir. Ce processus à grande échelle visera à préparer des ressources humaines compétentes pour les grands secteurs (types de marché ou d'économie) que représentent les entreprises, les études postsecondaires, le secteur public et les organisations non gouvernementales. Aussi les initiatives efficaces dans ces différents aspects ne peuvent-elles voir le jour que dans le partenariat entre des acteurs concernés : les paliers de gouvernement (acteurs politiques), les entreprises (acteurs économiques), les multiples associations (acteurs sociaux ou

associatifs). La participation des jeunes s'avère incontournable, si l'on veut que soient pertinentes et efficaces les politiques et initiatives visant à les aider à développer leur capital humain et à se préparer au marché du travail de demain de manière efficace.

Il y a alors plusieurs dimensions à prendre en considération pour diminuer le niveau de vulnérabilité et de précarité des jeunes sur le marché du travail. Citons, entre autres, les changements démographiques et la pression que la retraite des baby-boomers met sur le système public des pensions, les nouvelles tendances en matière d'éducation, la morphologie de l'immigration récente et, finalement, la capacité de garantir aussi bien le droit et l'accès à la formation que l'équité quant au recrutement en emploi, aux salaires et à la promotion et mobilité professionnelles.

Des travailleurs immigrants

Lors du recensement de 2001, la population immigrante de Montréal, née à l'extérieur du Canada et âgée de 15 ans et plus, est évaluée à 493 400 personnes, soit l'équivalent de 33 % de l'ensemble de la population de cette tranche d'âge. La région métropolitaine de recensement regroupe, en 2001, 88,3 % des personnes immigrantes âgées de 15 ans et plus au Québec, parmi lesquelles 70,3 % vivent sur l'île de Montréal. C'est dans le territoire de la Côte-des-Neiges (55,2 %) que l'on

retrouve la part la plus élevée de personnes de 15 ans et plus nées à l'extérieur du Canada par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus, et c'est dans celui d'Hochelaga-Maisonneuve (14 %) que ce pourcentage est le plus bas. Dans les territoires de Côte-des-Neiges et de Saint-Michel, plus de la moitié de la population est née à l'extérieur du Canada. Au cours de la période censitaire 1996 - 2001, 101 050 nouveaux immigrants sont arrivés à Montréal, provenant principalement

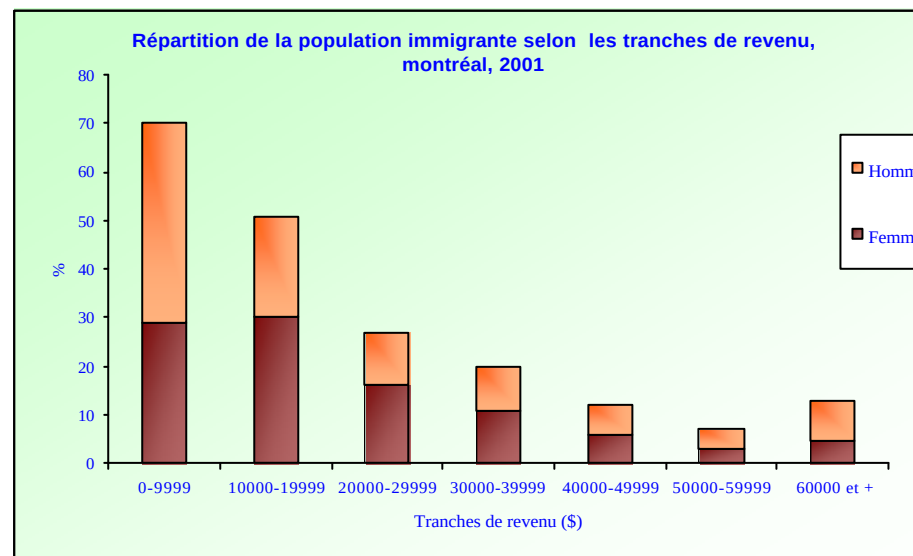
d'Algérie, de la République populaire de Chine et de la France, soit respectivement 9 %, 8 % et 7 %. Une proportion de 22,2 % de la population totale de la RMR et de 33 % de celle de l'île de Montréal est d'origine immigrante en 2001. Comparativement à 1996, le nombre de personnes immigrantes a connu une augmentation de 6,5 % sur le territoire de l'île de Montréal. Le nombre des personnes issues des minorités visibles et âgées de 15 ans et plus a augmenté de 15,7 %, passant de 244 585 à 283 800.

Un taux élevé de faible revenu

Plus de 70 % d'hommes immigrants de Montréal ont le revenu d'emploi comme principale source de revenus, contre 62 %

chez les femmes. Par contre, pour ce qui est des transferts gouvernementaux, le pourcentage de femmes immigrantes (23 %) qui en dépendent double celui des hommes. Les données du Graphique 3 indiquent, selon le sexe, le pourcentage d'immigrants montréalais ayant des revenus inférieurs à 20 000 \$ au recensement de 2001 et se trouvant dans la catégorie des personnes à faible revenu selon la définition que nous adoptons dans le cadre de ce travail. Les femmes immigrantes sont légèrement plus touchées par cette situation que les hommes. D'une manière générale, les immigrants notamment les femmes ont des salaires plus bas que la moyenne (Emploi Québec, 2005: 47).

Graphique 3



Selon Statistique Canada, le taux de faible revenu dans la population immigrante de Montréal est passé de 29,3 % en 1980 à 41,2 % en 2000, alors que le taux de faible revenu a décroché au cours de la même période, passant de 17,1 % à 15,6 % pour l'ensemble de la population canadienne. En dépit de leur haut niveau de scolarité et d'un taux de diplomation universitaire supérieur à la moyenne montréalaise et canadienne, les immigrants représentent, au mois de mars 2004, 52 % des prestataires d'assistance-emploi sans contraintes et avec contraintes temporaires en emploi, alors qu'ils ne totalisent que 33 % de la population de l'île de Montréal âgée de 15 ans et plus. Aussi, si la pauvreté en emploi touche autant les « Québécois de souche » que la population immigrante, certains groupes sont plus affectés que d'autres, entre autres, les Latinos, les Arabes et les Noirs. Les réfugiés autant que les immigrants récents font face à des barrières et à des obstacles qui les empêchent de se réorienter vers des secteurs d'emplois plus intéressants. Citons entre autres, les difficultés particulières de faire reconnaître leurs diplômes, leurs expériences et leurs compétences. Ils peinent à avoir un revenu qui correspond à leur scolarité. Ils se trouvent alors concentrés dans des secteurs mal rémunérés comme l'hôtellerie, le textile, le vêtement et d'autres lieux de travail où l'on rencontre une minorité de « Québécois de souche ».

Le cas des Arabo-musulmans de Montréal

L'enquête menée par Tadlaoui (2002) auprès d'intervenants d'organismes oeuvrant en employabilité révèle que trois catégories de personnes minoritaires éprouvent des difficultés particulières quant à leur insertion en emploi, soit les personnes d'origine noire, les Arabes et les musulmans. La discrimination peut prendre des formes directes tel le rejet des *curriculum vitæ* « mal faits » ou avec des noms à consonance arabe (Tadlaoui, 2002); des formes indirectes comme la non-reconnaissance des acquis individuels en termes de diplômes et d'expériences professionnelles (Belhassen 2003), ou des formes structurelles comme relevant du fonctionnement du marché du travail, des difficultés d'accès aux corporations professionnelles ou de satisfaire les exigences à l'exercice de certaines professions (Tadlaoui 2002; Belhassen, 2003; 2004). Si ces modalités d'exclusion s'appliquent dans les cas de toutes minorités visibles, certaines difficultés s'avèrent spécifiques aux situations des Arabes (Belhassen 2003, 2004). Elles s'inscrivent dans un processus de renforcement de préjugés et des discriminations à l'égard des Arabo-musulmans, constaté depuis la Guerre du Golfe de 1991, les événements du 11 septembre 2001 et, finalement, l'invasion de l'Irak par les Américains (Tadlaoui 2002, Belhassen 2003, 2004).

Les immigrants d'origine arabe ont un niveau de scolarité très élevé, et 68 % d'entre eux détiennent des diplômes postsecondaires (Belhassen 2004). Néanmoins, comme tout groupe racisé, ils font face à des obstacles structurels les empêchant de mettre à profit leurs capacités et de bénéficier des retombées de leur niveau élevé de diplomation et de formation. Ils sont surreprésentés dans des secteurs à faibles revenus tels l'hébergement et la restauration (10,2 %), mais sous-représentés dans les services gouvernementaux (3,3 %) et dans le secteur des soins, de la santé et des services sociaux, des secteurs où les emplois sont stables, syndiqués et mieux rémunérés. La synthèse qu'a faite BelHassen (2003) de cette situation laisse peu de doute que nous faisons face à des situations complexes, notamment lorsque l'auteur écrit : « L'insertion est vécue comme une épreuve à cause des difficultés auxquelles ils se sont butés. Ces difficultés concernent les barrières structurelles (crise et récession, politiques d'emploi, etc.), les barrières individuelles d'âge ou de niveau de scolarité, la fermeture des corporations, les barrières systémiques de l'ordre de la discrimination » (Belhassen 2003). Seule une minorité réussit à s'insérer en emploi de manière durable et à connaître une mobilité professionnelle, conclut l'auteure.

Une situation précaire généralisée

La situation des immigrants à Montréal n'est pas très différente de celle constatée au niveau du Québec et du Canada. L'étude effectuée par Picot et Sweetman (2005 :15) sur les trois

principales métropoles canadiennes (Montréal, Vancouver et Toronto) révèle que les taux de faible revenu sont quasiment concentrés dans la population immigrante (Picot et Sweetman, 2005 : 15) aussi bien que chez les femmes, les jeunes et les personnes moins scolarisées. Les travailleurs pauvres immigrants sont surreprésentés dans les formes de travail temporaire à temps partiel et parmi les travailleurs d'agence, les travailleurs autonomes involontaires, les cumulards d'emplois, les travailleurs sur appel (Bourhis et Wils, 2001). Pour être concentrés dans les formes de travail atypiques les plus précaires, ils sont en majorité des travailleurs au salaire minimum qui ne sont pas protégés (Bourhis et Wils, 2001).

Le taux de travailleurs immigrants précaires et vivant sous le seuil de faible revenu est presque le triple de celui des travailleurs de souche canadienne au cours de l'année 2000 (Picot et Myles, 2005; Picot et Hou, 2003). La proportion de travailleurs immigrants de faible revenu s'accroît même parmi les plus qualifiés, passant de 25 % en 1980 à 36 % en 2000. Les immigrants récents, c'est-à-dire arrivés au Canada depuis moins de cinq ans, et les travailleurs les moins instruits sont les deux groupes les plus affectés par le phénomène des travailleurs pauvres au Canada (Morissette et Picot, 2005). Néanmoins, le taux de faible revenu est, de manière tout à fait paradoxale, plus élevé chez les immigrants les plus qualifiés (Picot et Sweetman, 2005; Picot et Hou, 2003). Pour le dire comme Picot et Myles (2005), « une fois neutralisées les différences concernant la région d'origine, l'âge, la situation

familiale et la langue parlée à la maison, les taux de faibles revenus ont grimpé de 24 % chez les immigrants sans diplômes d'études secondaires, mais de 66 % chez les titulaires d'un diplôme universitaire ». Si les immigrants sont les plus susceptibles de devenir des travailleurs pauvres, il est tout à fait paradoxal de voir que les inégalités du marché du travail

affectent de manière toute particulière ceux qui sont les plus instruits. Cette observation peut s'avérer cruciale pour une société canadienne qui s'apprête à investir massivement dans le développement de l'économie du savoir et se propose de devenir attractive pour les immigrants spécialisés.

Tableau IX – Taux de faible revenu (SFR), en pourcentage

	1980	1985	1990	1995	2000
Population totale	17,1	18,7	15,5	19,1	15,6
Personnes nées au Canada	17,2	18,5	15,1	17,6	14,3
Tous les immigrants	17,0	19,3	17,1	24,7	20,2
Immigrants (< 6 années au Canada)	24,6	34,2	31,3	47,0	35,8
Immigrants (6 à 10 ans au Canada)	18,7	26,0	24,2	35,3	28,3
Source : Garnett Picot et Feng Hou, « La hausse du taux de faible revenu chez les immigrants au Canada ». Document de recherche de la Direction des études analytiques, n°198 (Ottawa : Statistique Canada, 2003).					

Alors que le taux de faible revenu pour la population née au Canada a diminué entre 1980 et 2000, passant de 17,2 % à 14,3 %, il a plutôt accru dans le cas de la population immigrante, allant de 17 % en 1980 à 20,2 % en 2000. Comme le laisse entendre le tableau précédent, l'écart entre le taux de faible revenu des immigrants et celui des Canadiens s'est accentué au cours des vingt dernières années. Néanmoins le taux varie selon la durée du séjour au Canada. Les immigrants récents, c'est-à-dire ceux ayant 5 ans ou moins au Canada,

sont en proportion plus nombreux à présenter un revenu sous le seuil de faible revenu que les immigrants vivant au Canada depuis longtemps. Le taux était de 35,8 % en 2000.

L'avantage que les titres scolaires devaient apporter aux immigrants n'a pas évolué depuis les années 1980 (Ferrer et Ridell, 2003; Picot et Sweetman, 2005). Au cours des deux dernières décennies, les écarts salariaux entre eux et les Canadiens de souche se sont aggravés (Picot et Sweetman,

2005) au point où plusieurs auteurs y voient l'une des manifestations des nouvelles inégalités qui caractérisent le marché du travail contemporain (Picot et Myles, 2004). Si cette évolution a à voir avec les pays de provenance de l'immigration récente, les caractéristiques des immigrants et leur appartenance à une minorité visible, les facteurs les plus évoqués restent le manque de rétribution des études faites en dehors du Canada, la non-reconnaissance des expériences acquises à l'extérieur la et la précarité à laquelle est actuellement soumis tout nouvel entrant sur le marché du travail (Schaasman et Sweetman, 2001; Green et Morissette, 2003; Picot et Myles, 2004; Aydemir et Shuterud, 2005; Picot et Morissette, 2005;). Pouvant compter sur une main-d'œuvre instruite et en croissance rapide, les employeurs sont moins enclins à prendre le temps pour évaluer l'expérience acquise à l'étranger (Picot et Sweetman, 2005). Pour le dire à la manière de Picot et Morissette (2005 :21), «le rendement décroissant

de l'expérience est un des plus grands facteurs qui soient liées à cette perte de gains chez les immigrants récents » en provenance de l'Europe de l'Est, de l'Asie et de l'Afrique. L'expérience professionnelle acquise à l'extérieur par les immigrants vient à être de plus en plus négligée sur le marché du travail canadien (Green et Morissette 2003, Aydemir et Shuterud, 2005).

La proportion d'immigrants récents occupant un emploi atypique n'est pas seulement révélatrice de leur pauvreté. Elle témoigne aussi des difficultés particulières que ces derniers rencontrent dans leur effort d'intégration, d'accéder au marché du travail ou de faire partie de certains ordres professionnels. Pour plusieurs auteurs, les facteurs d'explication restent les discriminations ethniques et raciales, notamment lorsque l'individu appartient aux minorités visibles.

Des personnes de couleur noire

Comme l'indique la mise sur pied du *Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires*, les Noirs semblent constituer une problématique toute spécifique en ce qui concerne la pauvreté et les travailleurs

pauvres¹⁶. Au Québec, en 2001, les Noirs représentaient 2,1 % de la population totale, soit 152 200 personnes. La région métropolitaine de Montréal à elle seule concentre 91,5 % de la population noire, pour un total de 139 305 personnes.

**Tableau X : Les communautés noires du Québec.
Répartition selon les régions métropolitaines de recensement**

Région métropolitaine de recensement	Nombre	Pourcentage
Gatineau	3 310	2,2%
Montréal	139 305	91,5%
Québec	3 640	2,4%
Sherbrooke	1 040	0,7%
Trois-Rivières	515	0,3%
Population noire sur le reste du territoire	4 385	2,9%
Population noire totale	152 195	100,0%

Source : Gouvernement du Québec (2005), ministère de l'Immigration : La pleine participation à la société québécoise des communautés noires– Document de consultation, août 2005.

Comme l'indique la mise sur pied du *Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des communautés noires*, les Noirs semblent constituer une problématique toute spécifique en ce qui concerne la pauvreté et les travailleurs pauvres¹⁶. Au Québec, en 2001, les Noirs représentaient 2,1 % de la population totale, soit 152 200 personnes. La région métropolitaine de Montréal à elle seule concentre 91,5 % de la

population noire, pour un total de 139 305 personnes. Les jeunes de moins de 25 ans comptent pour 46,9 % de la population noire, comparé à 31,14 % de l'ensemble de la population (Gouvernement du Québec, 2005). Lorsqu'on considère la tranche de moins de 35 ans, le pourcentage s'élève à 63,3 % comparativement à 44,3 % de la population totale.

**Tableau XI : Les communautés noires du Québec
Répartition selon l'âge**

Groupe d'âge	Population noire		Population totale	
	Nombre	%	Nombre	%
Moins de 15 ans	43 060	28,3%	1293 230	18,1%
15-24 ans	28 375	18,6%	945 615	13,3%
25-34 ans	24 885	16,4%	916 640	12,9%
35-44 ans	20 525	13,5%	1236 450	17,4%
45-54 ans	16 810	11,0%	1102 190	15,5%
55-64 ans	10 300	6,8%	753 400	10,6%
65 ans et plus	8 240	5,4%	878 060	12,3%
Total	152 195		7125 580	

Source : Gouvernement du Québec (2005), ministère de l'immigration : La pleine participation à la société québécoise des Communautés noires – Document de consultation, août 2005.

Le niveau de scolarité des Noirs est légèrement plus élevé que la moyenne de la population québécoise. Chez les 15 ans et plus, 43,7 % ont une formation postsecondaire (diplôme d'une école de métier, collégial ou de niveau universitaire inférieur au

baccalauréat) contre 37,1 % pour l'ensemble de la population. Une proportion de 14,7 % a un grade universitaire, comparé à 14 % pour l'ensemble de la population québécoise.

Tableau XII : Les communautés noires du Québec
Population totale de 15 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint

	Communautés noires		Population totale	
	Nombre	%	Nombre	%
Population totale de 15 ans et plus	109 140		5832 350	
Niveau inférieur au certificat d'études secondaires	32 115	29,4%	1848 930	31,7%
Certificat d'études secondaires seulement	13 405	12,3%	999 205	17,1%
Formation postsecondaire partielle	15 080	13,8%	504 360	8,6%
Certificat ou diplôme d'une école de métiers	10 800	9,9%	629 355	10,8%
Certificat ou diplôme collégial	17 115	15,7%	847 675	14,5%
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	4 550	4,2%	188 665	3,2%
Grade universitaire, dont :	16 075	14,7%	814 155	14,0%
Baccalauréat	10 155	9,3%	561 135	9,6%
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	1 600	1,5%	81 205	1,4%
Maîtrise	3 290	3,0%	144 475	2,5%
Doctorat acquis	1 030	0,9%	27 340	0,5%

Source : Gouvernement du Québec (2005), ministère de l'Immigration : La pleine participation à la société québécoise des communautés noires – Document de consultation, août 2005.

En dépit du niveau de scolarité légèrement supérieur, la population noire est loin d'être avantagée sur le marché du travail. Si elle enregistre un taux d'activité (66 %) comparable à celui de l'ensemble de la population, son taux de chômage est le double de celui de l'ensemble de la population, 17,1 % comparé à 8,2 %. Le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans est de 23,5 %, comparé à 13,2 % pour l'ensemble de jeunes appartenant à ce même groupe d'âge. Le taux d'occupation du travail à temps partiel et du travail saisonnier

(57,3 %) est plus élevé que dans l'ensemble de la population (46,6 %).

Le revenu moyen de la population noire est de 19 451 \$, contre 27 125 \$ pour l'ensemble de la population. La proportion de personnes à faible revenu vivant dans une famille se chiffre à 39,7 % contre 14,6 % pour l'ensemble de la population. Pour les personnes seules, le taux de faible revenu est respectivement de 64,2 % pour les communautés noires et de 43,8 % pour la population globale.

Tableau XIII : Les communautés noires du Québec
Caractéristiques économiques (population de 15 ans et plus)

	Communautés noires		Population totale	
	Nombre	%	Nombre	%
Population totale de 15 ans et plus	109 140		5 832 350	
Population active	72 085	66,0%	3 742 485	64,2%
Personnes occupées	59 780	54,8%	3 434 265	58,9%
Chômeurs	12 305	17,1%	308 220	8,2%
A travaillé toute l'année à temps plein (2000)	29 665	42,7%	2 035 000	53,4%
A travaillé une partie de l'année (2000) à temps plein ou à temps partiel	39 840	57,3%	1 778 090	46,6%
Population de 15 ans et plus sans revenu	10 845	9,9%	326 105	5,6%
Population de 15 ans et plus ayant un revenu	98 290	90,1%	5 506 245	94,4%
Revenu moyen (\$)	19 451		27 125	
Revenu médian (\$)	15 036		20 665	
Personnes à faible revenu vivant en famille*	52 120	39,7%	872 340	14,6%
Personnes seules à faible revenu**	19 940	64,2%	473 145	43,8%

* *Il s'agit ici de familles simples ou élargies.*

** *Il s'agit de personnes qui ne demeurent pas avec des membres de leur famille. Elles peuvent avoir leur propre logement, être chambreurs ou colocataires.*

Source : Gouvernement du Québec (2005), ministère de l'immigration : La pleine participation à la société québécoise des communautés noires – Document de consultation, août 2005.

Les femmes des communautés noires connaissent un taux de pauvreté beaucoup plus élevé que les femmes québécoises, avec un revenu moyen de 17 960 \$ comparé à 21 286 \$ pour

l'ensemble des femmes québécoises (Gouvernement du Québec, 2005c). Le taux de chômage des femmes noires se chiffre à 16,6 % contre 7,7 % pour l'ensemble des femmes

québécoises. Les femmes noires se rencontrent le plus souvent dans les emplois précaires, et sont obligées de cumuler plusieurs emplois pour répondre à leurs besoins et à ceux de leur famille. Globalement, près de 40 % de personnes vivant au sein de leur famille fait partie de famille à faible revenu, comparé à 14,6 % dans l'ensemble de la population.

Selon les données retenues par le MICC, «plus du tiers des ménages noirs originaires des Caraïbes (36,2 %) doivent consacrer plus de 30 % de leur revenu pour se loger, comparativement à 22 % pour l'ensemble de la population». Parmi les familles originaires de l'Afrique et des Caraïbes, le taux de faible revenu est respectivement de 43 % et de 42,8 %, comparé à 22,8 % pour l'ensemble des ménages québécois. En outre, 17,3 % des ménages des Caraïbes et 25,1 % de ceux originaires d'Afrique subsaharienne consacrent plus de 50 % de leurs revenus au logement, alors que le pourcentage n'est que de 10,3 % pour les ménages québécois. Malgré tout, les ménages noirs occupent des logements de moindre qualité, nécessitant des réparations majeures dans 11 % des cas et des réparations mineures dans 31,6 % des cas, alors que ces pourcentages sont respectivement de 7,7 % et de 26,2 % pour l'ensemble de la population.

Les personnes de couleur noire font face à une double difficulté relative au sous-emploi. La main-d'œuvre qualifiée ne parvient pas à occuper des emplois équivalents à son niveau de compétences, alors qu'une forte partie des travailleurs peu

qualifiés ne parvient pas à obtenir un emploi ou à se maintenir en emploi. Les difficultés auxquelles les personnes de couleur noire sont confrontées sur le marché du travail peuvent être redevables de facteurs tangibles (niveau de scolarité, bas revenu) et de facteurs intangibles, soit un ensemble de discriminations, de barrières et d'obstacles quasiment incontournables¹⁶.

¹⁶ L'idée de discrimination prend ici un sens large et pluriel. Elle ne se limite pas seulement à l'origine ethnique et aux barrières linguistiques et culturelles. Elle peut englober des formes diverses; ceux qui sont dans des emplois précaires éprouvent aussi des difficultés à avoir une promotion.

Encadré 1

Les principaux facteurs de vulnérabilité chez les Noirs :

- 1) le retard et le décrochage scolaires;
- 2) les nouveaux immigrants ont de la difficulté à faire reconnaître leurs diplômes et les expériences acquises à l'extérieur du Canada;
- 3) la difficulté des emplois à la mesure de leurs compétences;
- 4) la difficulté d'accéder aux ordres professionnels;
- 5) le manque d'ouverture des entreprises à l'embauche des jeunes Noirs;
- 6) les préjugés et la discrimination systémique dans la recherche de l'emploi et du logement.

Où sont les travailleurs pauvres à Montréal ?¹⁷ **Secteurs d'emplois et arrondissements touchés**

Les données du recensement 2001, compilées par F. Gauvin permettent d'établir la répartition géographique des bas salariés domiciliés sur l'île de Montréal. Dans une première partie, les observations sont concentrées sur l'univers de la population active expérimentée âgée de 25 ans et plus, soit un total de 763 000 individus. Pour des considérations techniques, notre étude des gains d'emploi s'est d'abord basée sur les données concernant les travailleurs ayant œuvré à temps plein (30 heures et plus par semaine) durant toute l'année (49 semaines et plus) selon le recensement de 2001. Nous avons ensuite limité le champ de notre recherche aux groupes

professionnels ayant obtenu des gains d'emplois annuels les plus bas. Ces groupes d'occupations retenues totalisent 20 % de tous les travailleurs actifs à temps plein toute l'année et leur rémunération d'emploi annuelle moyenne globale n'est que 23 345 \$. Ceci correspond à un salaire hebdomadaire de 449 \$ ou horaire de 11,22\$ (à raison de 40 heures par semaine). À titre de comparaison, mentionnons que pour l'ensemble des travailleurs de l'île de Montréal œuvrant à temps plein toute l'année, la rémunération salariale globale atteignait 41 763 \$, soit 78 % de plus que la moyenne des travailleurs au bas de l'échelle.

¹⁷ Cette partie a été rédigée et compilée par François Gauvin, économiste, Service Canada, Île de Montréal.

Les gains d'emploi annuels du regroupement de ces faibles salariés varient de 18 787 \$ dans le cas des caissiers à moins de 26 900 \$ pour ce qui est vendeurs et commis-vendeurs. Le

Tableau XIV présente ces groupes professionnels et les gains salariaux s'y rattachant.

Tableau XIV: Gain d'emplois des travailleurs à temps plein tout l'année âgés de 25 ans et plus

Groupe professionnel	nombre	gains annuels	taux horaire*
Caissiers	3 670	18 787 \$	9,03 \$
Personnel soutien familial et de garderie	1 950	20 184 \$	9,70 \$
Personnel services des aliments et boissons	4 705	20 942 \$	10,07 \$
Chefs et cuisiniers	5 415	21 551 \$	10,36 \$
Manoeuvres transformation, fabrication & des services d'utilité publique	8 245	22 272 \$	10,71 \$
Personnel vente et services (n.c.a*)	26 565	22 703 \$	10,91 \$
Opérateurs machines dans la fabrication	20 525	24 453 \$	11,76 \$
Pers. soutien des services de santé	6 490	24 931 \$	11,99 \$
Vendeurs et commis-vendeurs	10 395	26 881 \$	12,92 \$
Ensemble de ces professions	87 960	23 345 \$	11,22 \$
Total toutes professions	491 650	41 763 \$	20,08 \$

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001, compilation spéciale de Service Canada, Montréal

*n.c.a.: comprend coiffeurs et barbiers, directeurs de funérailles et embaumeurs, conseillers imagistes, conseillers mondains, esthéticiens électrolystes, soigneurs d'animaux, nettoyeurs, bouchers et boulangers-pâtisseries, serveurs au comptoir, aides de cuisine, préposés de stations-service, commis d'épicerie et étalagistes, personnel de blanchisseries et d'établissements de nettoyage à sec, repasseurs-presseurs et finisseurs, autre personnel élémentaire des services personnels et de la vente.

À partir des données sur la répartition de la population active expérimentée par secteur de recensement, il est possible d'évaluer la proportion de travailleurs d'un arrondissement donné qui obtient de faibles gains d'emploi. Ces informations nous renseignent sur l'emploi que le recensé détenait durant la

semaine précédant le recensement ou encore sur celui qu'il a occupé le plus longtemps entre janvier 2000 et mai 2001. Les personnes qui avaient deux emplois ou plus devaient donner des renseignements sur l'emploi auquel elles avaient consacré le plus d'heures de travail.

Nous connaissons la répartition professionnelle de la population active expérimentée de chaque arrondissement ainsi que les taux de salaire des différents groupes professionnels de l'ensemble de l'île de Montréal ayant travaillé à temps plein toute l'année. Afin de connaître le nombre total de travailleurs à faible salaire des différents arrondissements, Gauvin a fait les hypothèses suivantes :

- d'un arrondissement à l'autre, à l'intérieur d'un même groupe de profession, la répartition des travailleurs entre ceux à temps partiel ou durant seulement une partie de l'année s'effectue dans des proportions semblables;

Le Tableau XV (page suivante) indique la répartition de la main-d'œuvre active expérimentée âgée de 25 ans et plus par arrondissement. Étant donné que l'on connaît sa répartition par profession, et que l'on connaît les professions versant les plus faibles salaires, on est mesure d'obtenir par arrondissement un portrait assez représentatif du nombre d'individus obtenant des

- les taux de salaire d'un groupe de profession est le même d'un arrondissement à l'autre;
- à l'intérieur des groupes professionnels au bas de l'échelle, les taux de salaire horaire des employés à temps partiel sont habituellement inférieurs à ceux des travailleurs oeuvrant à temps plein (note : au Québec en 2004, pour les professions au bas de l'échelle pour lesquelles des comparaisons sont possibles, les employés à temps plein obtenaient un taux horaire supérieur de 22 % à ceux oeuvrant moins de 30 heures semaine soit 13,40 \$/h vs 10,40 \$/h.).

salaires que l'on rencontre au bas de l'échelle. Les arrondissements qui dépassent la moyenne de l'île de Montréal (20 %) ont comme caractéristiques communes d'abriter une population comportant un grand nombre d'immigrants et/ou d'individus dont le niveau de scolarité est relativement bas.

Tableau XV : Répartition de la main-d'œuvre adulte par arrondissement et proportion de bas salariés

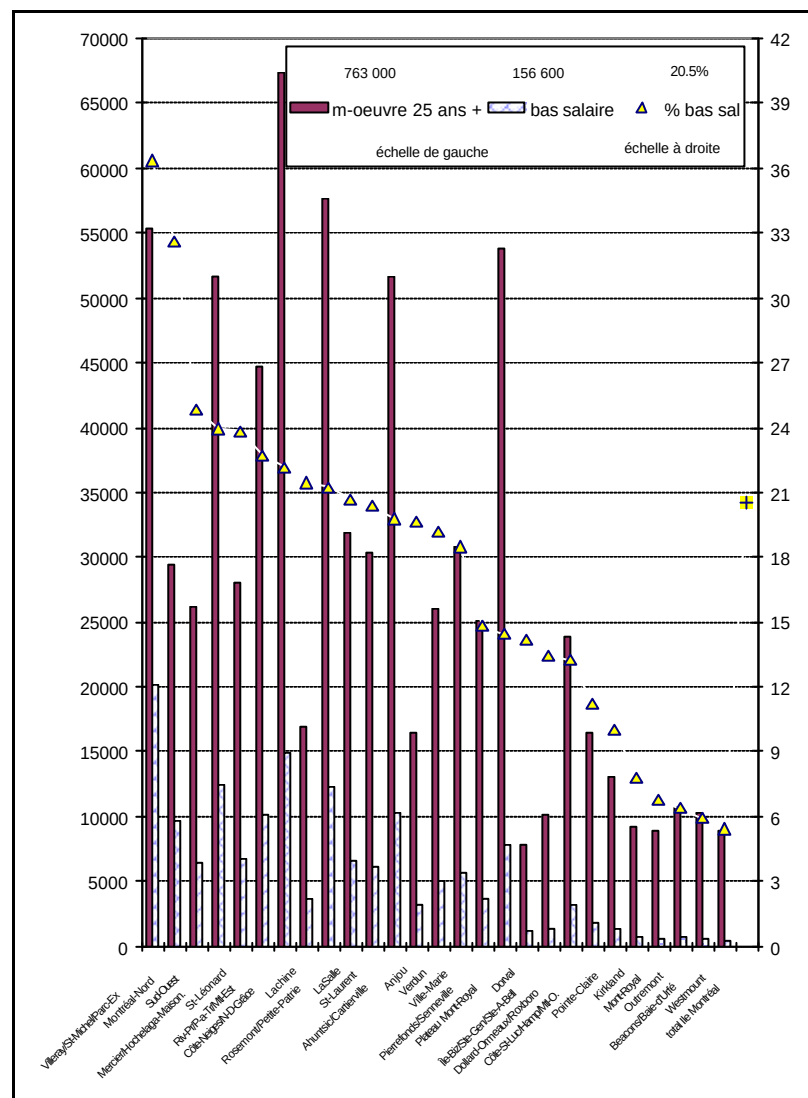
	main-d'œuvre 25+ ans	bas salaire	% bas salaire
Villeray/St-Michel/Parc-Extension	55 360	20 135	36,4
Montréal - Nord	29 450	9 610	32,6
Sud-Ouest	26 140	6 495	24,8
Mercier/Hochelaga-Maisonneuve	51 670	12370	23,9
St-Léonard	28 110	6 695	23,8
Riv-Prairies/P-aux-Trembles/Mtl-Est	44 715	10 160	22,7
Côte-Neiges/Notre-Dame-Grâce	67 360	14 930	22,2
Lachine	16 965	3 640	21,5
Rosemont/Petite-Patrie	57 625	12 235	21,2
LaSalle	31 825	6 585	20,7
St-Laurent	30 420	6 200	20,4
Ahuntsic/Cartierville	51 605	10 210	19,8
Anjou	16 490	3 240	19,6
Verdun	26 010	4 985	19,2
Ville-Marie	30 775	5 685	18,5
Pierrefonds/Senneville	25 065	3 715	14,8
Plateau Mont-Royal	53 860	7 785	14,5
Dorval	7 885	1 120	14,2
Île-Bizard/Ste-Gen/Ste-A-Bellevue	10 140	1 365	13,5
Dollard-des-Ormeaux/Roxboro	23 930	3 170	13,2
Côte-St-Luc/HampsteadMtl-Ouest	16 520	1 855	11,2
Pointe-Claire	13 020	1 305	10,0
Kirkland	9 270	720	7,8
Mont-Royal	8 960	605	6,8
Outremont	10 700	685	6,4
Beaconsfield/Baie-d'Urfé	10 230	605	5,9
Westmount	8 905	485	5,4
Total Île de Montréal	76 3005	156 590	20,5

Compilation : Service Canada d'après des données tirées du recensement de 2001 de Statistique Canada

Le tableau XV indique aussi que c'est dans Villeray/St-Michel/Parc-Extension (36 %) ainsi qu'à Montréal Nord (33 %) que se retrouvent les plus fortes concentrations de travailleurs au bas de l'échelle. Les treize autres les arrondissements où ce ratio est très élevé sont ceux du Sud-Ouest (25 %), de Mercier/Hochelaga-Maisonneuve et Saint-Léonard (24 %), Rivière-des-Prairies/Pointe-aux-Trembles/Montréal-Est (23 %), Côte-Neiges/Notre-Dame-Grâce et Lachine (22 %), Rosemont/Petite-Patrie et LaSalle (21 %), Saint-Laurent,

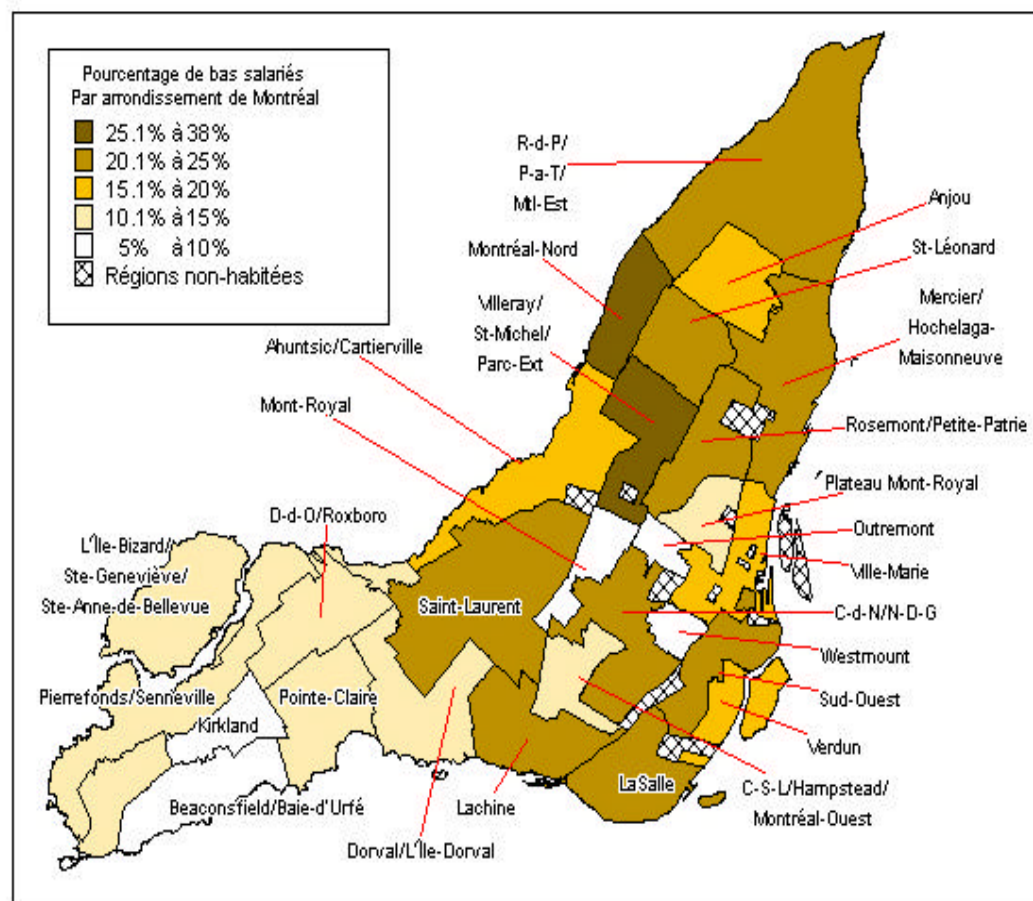
Ahuntsic/Cartierville et Anjou (20 %), Verdun et Ville-Marie (19 %). Le regroupement de ces quinze (15) arrondissements mentionnés totalise les trois quarts de toute la main-d'œuvre adulte de Montréal et c'est là où se concentrent 85 % des faibles salariés. À l'opposé, dans les douze (12) autres arrondissements qui totalisent le quart de la main-d'œuvre âgée de plus de 25 ans, seulement 12 % des travailleurs gagnent peu, une proportion deux fois moins importante que dans le reste de l'île.

Graphique 4
Main-d'œuvre adulte totale et celle travaillant à bas salaire (en nombre et %) par arrondissement.



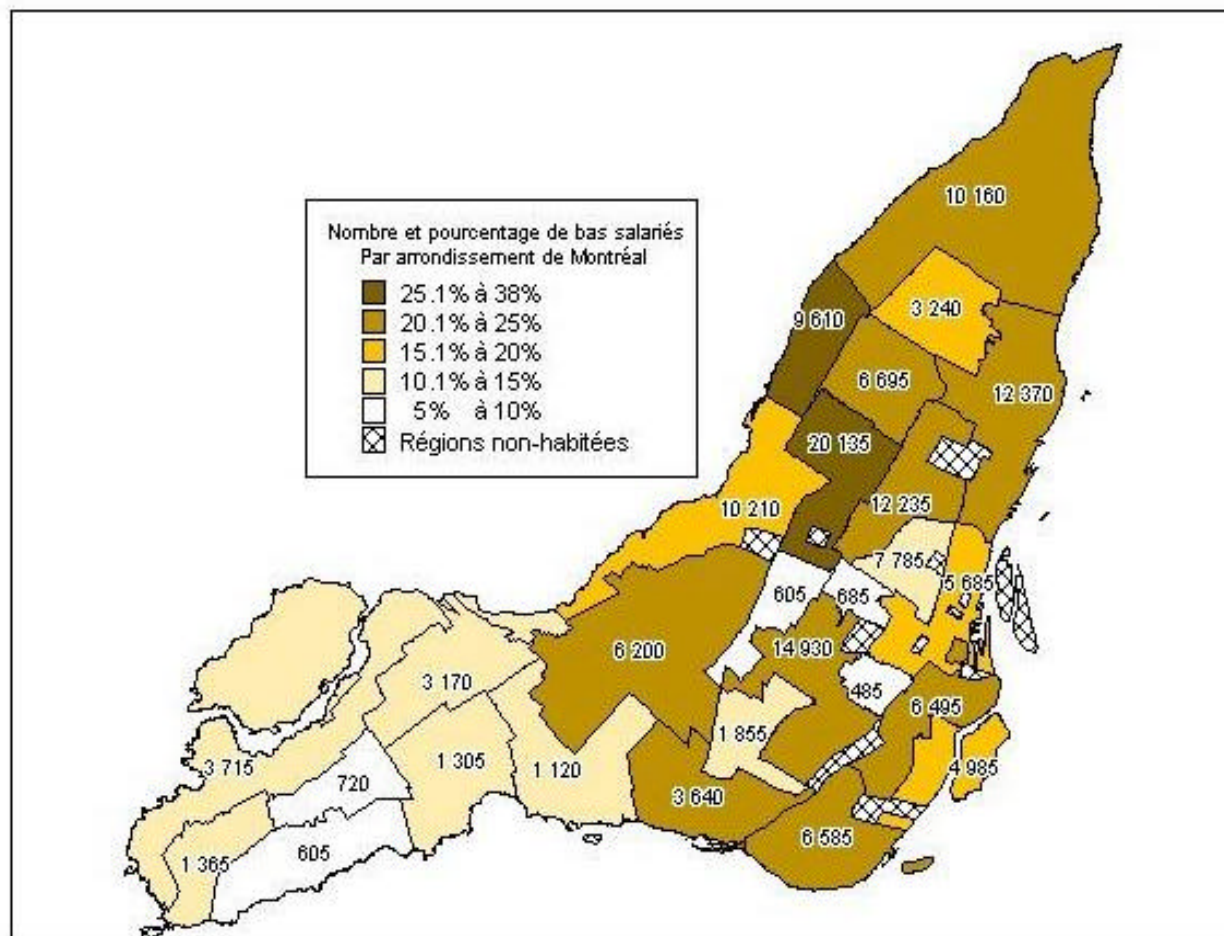
Compilation : Service Canada Montréal à partir des données du recensement de 2001 de Statistique Canada.

Carte 1
Proportion de travailleurs dans les groupes de professions
versant de faibles salaires, arrondissements de Montréal, 2001



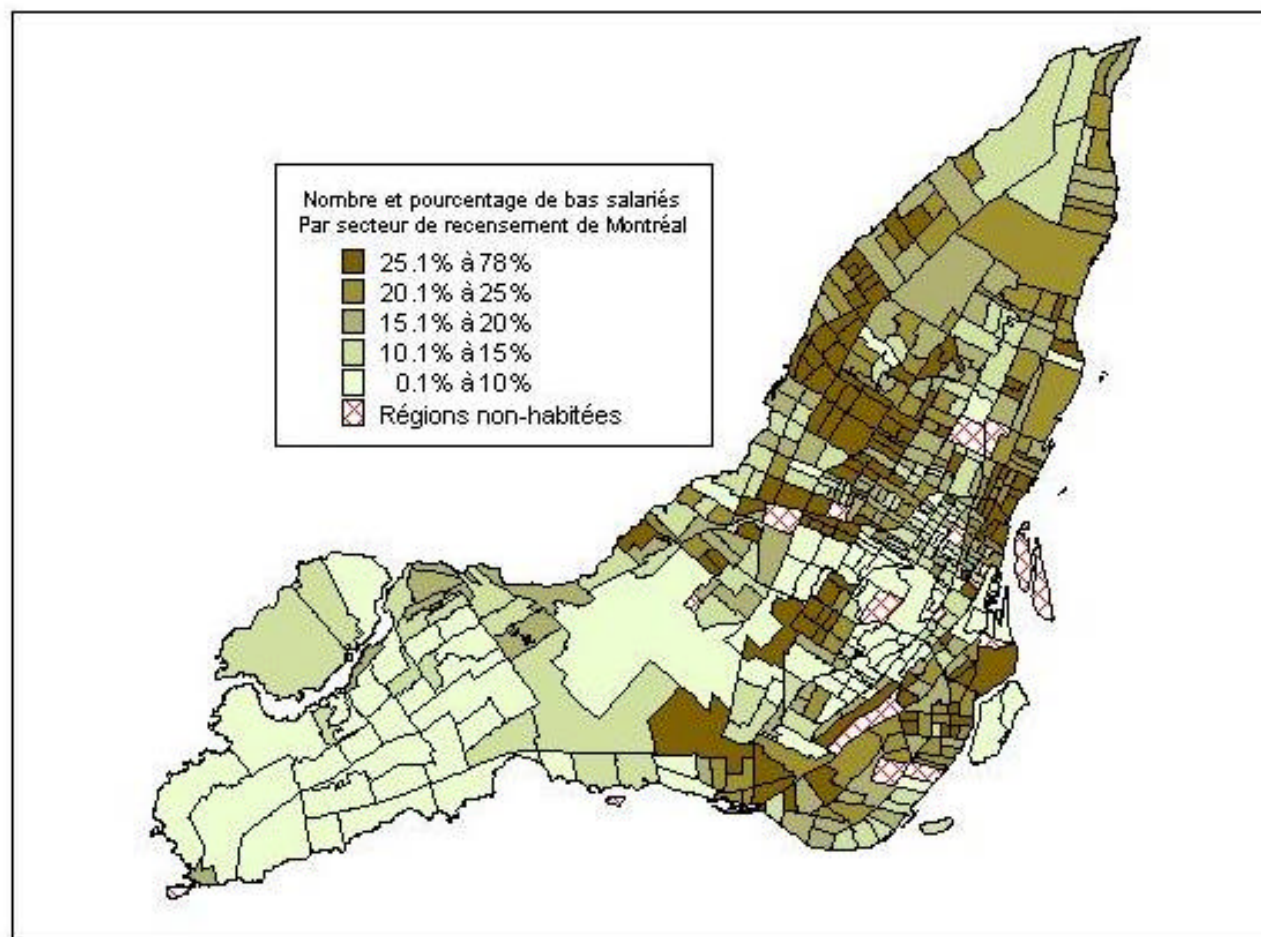
Compilation : Service Canada Montréal à partir des données du recensement de 2001 de Statistique Canada

Carte 2
Nombre et proportion de travailleurs dans les groupes de professions
versant de faibles salaires, arrondissements de Montréal, 2001



Compilation : Service Canada Montréal à partir des données du recensement de 2001 de Statistique Canada

Carte 3
Proportion de travailleurs œuvrant dans des occupations à bas salaires par secteur de recensement



Source: Compilation de Service Canada Montréal à partir des données du recensement de 2001 de Statistique Canada.

Regardons maintenant la situation des jeunes âgées de 15 à 24 ans domiciliés sur l'île de Montréal et œuvrant dans les professions où les salaires versés étaient les plus bas. La liste de ces groupes de professions à faibles salaires horaires comprend :

- personnel de soutien des services de santé;
- vendeurs et commis-vendeurs;
- caissiers;
- cuisiniers (comprend aussi les chefs);
- personnel du service des aliments et boissons;
- soutien familial et de garderie;
- personnel de la vente et des services non classé ailleurs (comprend coiffeurs et barbiers, nettoyeurs et concierges, bouchers et boulangers, serveurs au comptoir et aide-cuisiniers, préposés de stations-service et commis d'épicerie, autre personnel élémentaire de la vente)
- opérateurs de machines dans la fabrication;
- manœuvres dans la transformation et les services d'utilité publique.

**Tableau XVI : Main-d'œuvre jeune (âgée de 15 à 24 ans) dans les professions à bas salaires*
par arrondissements, en nombre et en pourcentage**

Main d'œuvre âgée de 15 à 24 ans	Toutes	bas	% de bas
Par arrondissement, recensement de 2001	professions	salaires	salaires
Total île de Montréal	139 880	65 010	43,9
Kirkland	1 660	945	56,9
Riv-Prairies/P-aux - Trembles/Mtl-Est	8 335	4335	52,0
L'Île-Bizard/Ste-Genev/Ste-Anne de Bellevue	1 795	920	51,3
Beaconsfield/Baie-d'Urfé	1 605	795	49,5
Montréal-Nord	5 845	2 845	48,7
LaSalle	5 365	2 575	48,0
Villeray/St-Michel/Parc-Extension	11 940	5 725	47,9
Sud-Ouest	4 885	2 335	47,8
Lachine	2 795	1 330	47,6
Dollard -des-Ormeaux/Roxboro	4 725	2 215	46,9
Pointe-Claire	1 965	915	46,6
Pierrefonds/Senneville	4 280	1 960	45,8
Saint-Léonard	4 440	2 015	45,4
Saint-Laurent	5 300	2 320	43,8
Anjou	2 695	1 170	43,4
Verdun	3 955	1 710	43,2
Mercier/Hochelaga-Maisonneuve	11 420	4 915	43,0
Dorval/L'Île-Dorval	1 280	550	43,0
Ahuntsic/Cartierville	9 000	3 815	42,4
Mont-Royal	1 035	435	42,0
Rosemont/Petite-Patrie	11 530	4 820	41,8
Côte-Neiges/Notre-Dame-Grâce	11 825	4 875	41,2
Côte-St-Luc/Hampstead/Mtl-Ouest	2 090	8 35	40,0
Ville-Marie	7 315	2 715	37,1
Plateau Mont-Royal	10 340	3 530	34,1
Outremont	1 350	4 60	34,1
Westmount	1 110	310	27,9

Source : Service Canada, compilation de François Gauvin d'après le recensement
de 2001 de Statistique Canada, fichier 5F0384XCB01002.ivt

Il apparaît, à titre d'observation, que la proportion de jeunes œuvrant dans les professions à faibles salaires soit plus forte dans les extrémités de l'Île. C'est également dans ces arrondissements où la population de 15 à 24 ans comporte proportionnellement plus de jeunes âgés de 15 à 19 ans. À

l'inverse, on constate une plus faible proportion de bas salariés dans les arrondissements situés plus près du centre-ville, là où l'âge moyen des 15 à 24 ans est un peu plus élevé et où les jeunes sont allés à l'école plus longtemps (taux de diplomation postsecondaire plus élevé).

PAUVRETÉ AU TRAVAIL ET FORMES D'EMPLOI

Selon le recensement 1996 de Statistique Canada, le nombre des travailleurs autonomes a augmenté de 18,46 %, passant de 304 955 en 1991 à 361 250 personnes en 1996. Pendant la même période, le nombre de salariés a diminué de 3,8 %, alors qu'on note une augmentation de près de 88 % des nouveaux travailleurs autonomes travaillaient seuls, de manière indépendante. En proportion de l'emploi total, le travail autonome représente de 1989 à 1997, 79,4 % de la croissance totale des emplois au Canada. En ce qui concerne le Québec, les données de l'EPA indiquent que le taux de travailleurs autonomes est passé de 8,8 % en 1976 à 15,1 % en 1999. Les femmes sont plus nombreuses à choisir le travail autonome. Au

cours de la période 1991-1996, 28 620 d'entre elles sont venues s'ajouter aux effectifs existants (+35,17 %), contre 27 755 hommes (+12,42 %). Si les effectifs des travailleurs autonomes ont connu un certain fléchissement au cours des années 2000, les chiffres avancés par le Conseil du statut de la femme indiquent qu'en 2001, 1,8 % des femmes dans la population active de Montréal sont des travailleuses autonomes ayant une entreprise constituée en société, comparé à 4,9 % d'hommes (CSF, 2004). En ce qui concerne les entreprises non constituées en société, la proportion est respectivement 4,7 % des femmes dans la population active et 7,7 % des hommes.

Tableau XVII : Travail autonome de la population active, ensemble du Québec et région de Montréal, 2001

	Femmes		Hommes	
	Entreprise constituée en société	Entreprise non constituée en société	Entreprise constituée en société	Entreprise non constituée en société
	%		%	
Le Québec	2,1	5,2	5,0	7,5
Montréal	1,8	4,7	4,9	7,7

Source: Statistique Canada. Recensement 2001. Compilations spéciales préparées pour le Conseil du statut de la femme, Institut de la statistique du Québec, juin 2003.

Le rapport Bernier

Selon le rapport Bernier¹⁸ (2003), le travail atypique et indépendant résulte de l'évolution, depuis environ vingt-cinq ans, du marché de l'emploi et de la multiplication des formes d'emploi non traditionnelles « qui dérogent au modèle classique issu de la révolution industrielle », entre autres, le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée, le travail temporaire, le travail occasionnel, le travail sur appel, le travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence et le travail indépendant ou autonome. La proportion de « ces formes d'emploi atypiques » a passé de 16,7 % en 1976 à 29,3 % en 1995 pour osciller entre 37,1 % et 36,4 % entre 1997 et 2001. « Le recours à ces formes nouvelles n'est pas uniquement synonyme de flexibilité ou de diversité, il entraîne aussi une précarité des conditions de travail et de vie de plusieurs travailleurs, voir leur exclusion du champ d'application du droit du travail » (Bernier et al. 2003 :8). Il a également entraîné des disparités importantes entre des personnes exécutant des tâches similaires dans la même entreprise. Ces formes

d'emplois défient les lois du travail existantes autant que le système actuel de protection sociale pensé pour des sociétés salariales traditionnelles ou de plein emploi. Compte tenu que c'est le statut de salarié au sens classique qui donne accès au plein système de protection sociale, ces travailleurs peuvent être exclus de plusieurs types de bénéfices auxquels donne accès le fait d'être en emploi. On peut citer, entre autres, l'indemnisation des congés ou des absences, ceux liés à une exigence de durée de service pour un seul employeur (congé annuel, jours fériés) les mesures de protection de revenu en cas de chômage, de congés parentaux et de maternité, de vacances annuelles. En tant que non-salariés, les travailleurs autonomes et indépendants ne disposent d'aucune garantie de revenu minimum, de protection sociale et juridique (Bernier et al. 2003).

Le rapport Bernier répertorie quatre (4) formes d'emplois atypiques. Le travail à temps partiel renvoie souvent aux stratégies des employeurs de flexibiliser la production et de réduire les coûts de la main-d'oeuvre. Aux dires des auteurs de ce rapport, « Les employeurs parviennent ainsi à réduire sensiblement leur masse salariale globale notamment en raison du fait que, dans une certaine mesure, le salaire offert aux employés à temps partiel peut être inférieur à celui versé aux employés à temps plein. Il est également possible que les

¹⁸ Le rapport Bernier est issu d'un comité d'experts ayant reçu en mars 2002 de la part ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail et ministre du Travail du Québec, Jean Rochon, le mandat de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle. Ce comité a été composé de Jean Bernier, professeur au Département des relations industrielles de l'Université Laval et président du Comité, Mme Guylaine Vallée, professeure à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal et Me Carol Jobin, professeur au Département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal. Nous présentons ici une brève synthèse du rapport de 807 pages, publié en 2003 sous le titre : *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*.

employeurs puissent économiser en ne versant pas de contributions à un régime complémentaire d'assurance-maladie ou de retraite.» En deuxième lieu, le travail à durée déterminée ou temporaire inclut les emplois saisonniers, les emplois temporaires d'une durée déterminée ou à forfait, les emplois occasionnels, les emplois sur appel et les emplois obtenus par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire. « Ces contrats prennent fin soit à une date prédéterminée, soit lorsqu'une tâche reliée à l'objet du contrat est accomplie ou qu'un événement précis se réalise ». Troisièmement, le travail à domicile et le télétravail offre aux employeurs les avantages perçus de diminuer les coûts de fonctionnement (location d'emplacement, frais généraux), d'augmenter la productivité, de baisser le taux d'absentéisme et, globalement, de se donner une plus grande souplesse organisationnelle. Au Québec, en 1996, 6,5 % de la population en emploi travaillait à domicile. Finalement, le travail autonome regroupe trois catégories de travailleurs : le travailleur autonome « dépendant », le travailleur autonome « indépendant » et le travailleur autonome « employeur ».

Le rapport Bernier inscrit l'évolution et l'accroissement des emplois atypiques au cœur des dynamiques caractérisant l'évolution du marché du travail dès le milieu des années 1970 : augmentation de la concurrence, diversification de la demande de produits et de services, apparition de nouvelles technologies de production, de communication et d'information, compétitivité accrue à l'échelle planétaire, mondialisation des marchés et hausse des exigences de qualité, besoin des entreprises d'être

plus flexibles pour répondre aux exigences du marché. Sont apparues de nouvelles formes d'organisation du travail : travail à temps partiel, travail à durée déterminée, travail temporaire, de travail occasionnel, travail sur appel ou travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire, travail indépendant ou autonome. Alors que ces formes d'emplois atypiques ont longtemps été considérées comme marginales et perçues comme un moyen de gagner un revenu d'appoint, elles sont devenues, pour une bonne portion de la main-d'œuvre, une façon de participer au marché du travail durant une large part sinon durant la totalité de leur vie active (Bernier et *al.*, 2003).

Les auteurs apportent toutefois une nuance qu'il importe de prendre en considération dans l'analyse de la situation actuelle, lorsqu'ils maintiennent que l'importance croissante des formes d'emplois atypiques n'est pas seulement redevable des dynamiques endogènes au marché du travail. Elle renvoie, dans le cas de certaines personnes, au besoin de mieux concilier activités professionnelles et responsabilités familiales ainsi que de se donner la marge d'autonomie nécessaire dans l'exercice des obligations sociales telles que l'éducation des enfants ou la prise en charge d'autres membres de la famille. Les formes d'emplois atypiques permettent aux personnes ayant des spécialités en demande sur le marché de développer leur créativité en se libérant du cadre classique du salariat. Néanmoins, soutiennent les auteurs, il semble que les inconvénients surclassent ces « quelques avantages » qui ne concernent qu'une partie des travailleurs indépendants ou autonomes.

Des formes d'emplois atypiques

La méta-analyse effectuée par Bourhis et Wils (2001) à partir de l'examen de 700 publications rend compte non seulement de la diversité des formes d'emplois atypiques mais aussi des défis que cela pose en termes de redéfinition des contrats de travail, de transformation de postes de travail réguliers en contractuels, de diminution des salaires ainsi que d'affaiblissement du filet de protection contre les risques sociaux. Les deux auteurs regroupent les tendances en deux grandes typologies. La première regroupe les dix-huit (18) formes de travail répertoriées selon quatre (4) grands indicateurs, nommément la régularité et la stabilité de l'horaire; le type de contrat (à durée indéterminée, à durée déterminée, ou de services); le lieu physique de travail et, enfin, la durée de la semaine (temps complet ou partiel). La deuxième typologie identifie huit types de travailleurs appartenant à l'un ou à plusieurs de ces groupes : les satisfaits de leur statut en emploi; les travailleurs à temps partiel involontaires et, enfin, les cumulards d'emploi. Les conclusions auxquelles aboutissent les deux auteurs laissent croire que le niveau de précarité le plus élevé se retrouve chez les gens qui travaillent pour les agences, dans le télétravail et dans le travail autonome involontaire, alors que le cumul d'emplois symbolise le critère par excellence indiquant que le travailleur n'a pas choisi sa situation en emploi de manière volontaire. La redéfinition des contrats de travail figure parmi les premiers facteurs que les deux auteurs retiennent pour

expliquer la flexibilité et la précarisation de l'emploi, dans la mesure où c'est là que se trouvent définis les droits et les obligations des parties (Bourhis et Wils, 2001).

Toujours selon les deux auteurs, l'irrégularité des horaires qui caractérise les emplois atypiques marque le passage d'une certaine prévisibilité vers une grande variabilité, ce qui caractérise d'ailleurs la majorité des formes d'emploi précaire. L'introduction de nouvelles technologies entraîne à la fois une révision des méthodes de production et une redéfinition des tâches à exécuter, alors que les stratégies de gestion basées sur la flexibilité marquent la rupture avec la régularité des horaires et la stabilité dérivée de la logique de semaine de travail. Les « emplois atypiques les plus précaires sont fortement concentrés dans les secteurs peu qualifiés et offrent peu de possibilités de développement de compétences » (Bourhis et Wils, 2001 : 86; voir aussi Schellenberg, 1997). Ces mutations touchent non seulement les sphères de compétences mais aussi les revenus car les emplois atypiques impliquent souvent une forte précarité économique.

Pour Chaykowski (2005), les personnes travaillant à leur compte ont beaucoup plus souvent un faible revenu que celles qui travaillent comme employées. En 2000, la proportion de travailleurs indépendants travaillant toute l'année et ayant de

faibles revenus est de 42 % comparativement à 11 % pour les employés à temps plein ayant travaillé pendant toute l'année (Chaykowski, 2005). Les autres facteurs de vulnérabilité restent l'âge, le sexe, la structure familiale et le manque de scolarité. Les travailleurs indépendants ne bénéficient pas du niveau de protection qu'assure le fait d'être syndiqué, ni des couvertures et avantages sociaux offerts par les normes du travail. La situation est encore plus grave pour les indépendants à temps partiel. Toujours d'après les conclusions de Chaykowski, le tiers des personnes exécutant un travail rémunéré pendant toute

l'année 2000 peut être considéré comme vulnérable et à risque de pauvreté. La marginalisation de ces travailleurs est due aux changements qui affectent les politiques de protection sociale autant qu'aux mutations du marché du travail (le système économique local et mondial, les transformations de l'organisation, des milieux de travail des conditions d'emploi et des relations avec les employeurs). Remédier à cette situation d'exclusion en emploi exigerait de faciliter un meilleur accès de ces travailleurs aux systèmes de protection sociale et au droit à la représentation collective.

Emploi atypique : travail indépendant ou travail autonome?

C'est finalement à M. D'Amours (2003) que nous devons le travail de précision sémantique sur la distinction à faire entre « travailleur autonome » et « travailleur indépendant ». Aux dires de l'auteure, l'indépendance réfère à l'absence des liens de dépendance juridique, alors que le terme autonome réfère à la direction de l'organisation du travail. Le travailleur indépendant n'occupe pas un emploi sur une base régulière mais peut avoir sur une base occasionnelle à partager certains contrats ou certains frais avec des associés. N'ayant pas de lien d'emploi stable régulier exclusif avec un employeur, il réalise lui-même la prestation de travail menant à la production et la vente des produits, des biens ou des services.

Le travail de D'Amours (2003) porte en effet sur le travail indépendant exercé sans recours à des employés. La

contribution majeure est non seulement d'insérer l'idée de « client » dans l'analyse, ce qui a pour principal effet de dynamiser celle-ci, mais surtout de faire ressortir la pluralité des formes, des ressources, des modalités, des moyens de productions et des stratégies. Du point de vue de l'auteure, cette « hétérogénéité » se construit autour de deux grands axes relatifs au type de clientèle et au statut professionnel, autant qu'elle permet de prendre en compte la multitude des combinaisons possibles et des univers de productions diversifiés. Si elle marque le passage vers une économie de services et de savoir axée sur les notions de compétence et d'efficacité, l'hétérogénéité s'explique partiellement par des règles institutionnelles en place et les pratiques organisationnelles que développent les acteurs et auxquelles

ces derniers souscrivent également. Cette hétérogénéité se configure selon la diversité des produits, des producteurs, des demandeurs de services, aussi bien que selon les différentes manières d'organiser et de réguler le travail. Sa forme atteste de la nature des demandes et des offres de produits, de la présence ou de l'absence de régulation « entendues comme fait d'institution et fait d'organisation », ainsi que de la diversité des « formes de mobilisations du travail ». Les considérations analytiques peuvent porter sur le secteur, les compétences, les ressources dont disposent les producteurs, les types de clientèle, le niveau de rémunération, le degré de contrôle sur le travail ainsi que le niveau de protection contre les risques sociaux.

S'appuyant sur la situation des journalistes pigistes, D'Amours (2003) dégage cinq (5) profils types de travailleurs indépendants en fonction du degré de contrôle que les gens exercent sur leur travail et du niveau de protection contre les risques dont ils bénéficient : les non-professionnels indépendants, les petits producteurs dépendants, les professionnels libéraux, les conseillers et consultants et les professionnels bénéficiant d'ententes collectives de travail. Les non-professionnels indépendants sont davantage en contrôle de leur travail mais ils sont dépourvus de protection contre le risque social. Les petits producteurs dépendants sont en grande partie contrôlés par le client, sans qu'ils soient associées à un niveau de compétence particulier et à un profil spécifique de protection contre le risque. Les professionnels libéraux

contrôlent leur travail mais se trouvent dans des logiques pleinement contractuelles et la fixation des tarifs par l'intervention d'organismes externes. Ils payent eux-mêmes leur protection contre le risque. Les conseillers et les consultants contrôlent les modalités contractuelles mais assument les coûts de protection contre le risque, alors que les professionnels bénéficient d'ententes collectives de leur travail amenant les donneurs d'ouvrage à participer à certains frais des programmes de protection sociale.

M. D'Amours (2003) considère le travail indépendant comme un révélateur de certains processus qui participent de la transformation de nos sociétés. C'est un observatoire des mutations du marché du travail dans les formes de flexibilité et d'individualisation des contrats, des horaires et des rémunérations, de l'affaiblissement des régulations et des règles institutionnelles contraignantes pour le marché, ainsi que de la délégitimation du nombre de modalités de protection contre les risques mises en place dans le cadre de l'État-providence. La croissance des formes de travail atypique peut être attribuable aussi bien aux stratégies des acteurs qu'à des facteurs institutionnels et sociétaux, en particulier les politiques fiscales et les lois du travail en vigueur.

D'Amours (2003) identifie quatre entrées possibles à l'analyse du travail indépendant : les caractéristiques individuelles (capacités et choix individuels), les transformations des modes de production (dualisme et flexibilité); les mutations du travail et

du marché de l'emploi, ainsi que les réponses institutionnelles. L'auteure développe l'hypothèse voulant que «les situations de travail indépendant exercées par des non-employeurs sont hétérogènes et que cette hétérogénéité peut être mieux décrite que si l'on tient compte des formes variées de mobilisations du travail et des différentes qualités de produit générées par l'activité travail ». Dans plusieurs cas, insiste-t-elle, il n'y a pas de rupture complète entre le travail indépendant et le salariat,

certaines formes de celui-là empruntant des caractéristiques traditionnelles de celui-ci. Le travail indépendant doit être considéré comme des formes hybrides, «comme hétérogène plutôt que comme dichotomique ou comme superposition de dichotomies ». Un emploi indépendant n'est pas nécessairement de type précaire menant à la pauvreté en emploi, laisse-t-elle entendre.

Les effets des emplois atypiques

Dans la logique du rapport Bernier (2003), le recours aux travailleurs atypiques se traduit par une plus grande souplesse de fonctionnement et une plus grande capacité d'adaptation des entreprises aux besoins et aux fluctuations du marché. D'ordre à la fois organisationnel et technique, fonctionnel, financier, numérique et temporel, ces stratégies de flexibilité permettent surtout aux entreprises d'adapter leurs coûts d'investissements aux fluctuations du marché notamment par une modification des formes d'emploi, une réduction de la main-d'œuvre (personnel à temps plein) ou de la quantité d'heures de travail et une utilisation de plus en plus accrue de travailleurs à temps partiel ou temporaires. «Les contrats à temps partiel, temporaire, à forfait et notamment ceux obtenus par l'intermédiaire d'agence de placement sont source d'économies grâce au fait qu'ils débouchent sur une rémunération inférieure et sur le non-paiement des avantages sociaux et sur l'absence du temps

improductif », soutient le rapport Bernier. Les entreprises révisent les salaires en fonction de leur productivité et remettent en question «les principes de parité salariale et d'indexation des salaires ». Ainsi, précisent les auteurs du rapport, l'un des effets socio-économiques les plus importants des stratégies de flexibilité demeure la dualité du marché du travail, qui est surtout redevable du choix des entreprises de fonctionner avec «un noyau dur de salariés permanents, spécialisés et expérimentés » et de se tourner quand le besoin se fait sentir, vers des travailleurs à temps partiel pour une durée déterminée et des agences de placement. La mise en application de ces options n'a pas seulement conduit à une plus forte précarisation du marché de l'emploi. Reprenant Bourrhis et Wils (2001), le rapport conclut à « une inégalité de traitement entre les groupes de travailleurs au niveau des conditions dans lesquelles s'exécute le travail ».

Ce processus de précarisation a des « effets négatifs » sur l'ensemble de la société » et exerce une forte pression sur les programmes sociaux, notamment avec le risque « de faire augmenter le nombre de bénéficiaires des programmes d'assistance publics, en raison de la diminution des conditions de travail et des protections sociales d'une partie de la population active. » (Bernier et *al.*, 2003 : 38) Le recours croissant au travail atypique place en dehors du champ du droit du travail de 25 % à 30 % de la main-d'œuvre, des personnes qui, tout en étant actives sur le marché du travail, se trouvent exclues des avantages ou protections dont bénéficient les salariés traditionnels exerçant des fonctions similaires dans la même entreprise, entre autres, de la représentation collective et du droit à la négociation collective des conditions de travail, de l'accessibilité à des avantages sociaux publics (assurance-emploi) ou privés (régimes complémentaires d'assurances-santé, régimes complémentaires de retraite, régimes collectifs d'assurance-vie).

Le rapport Bernier laisse peu de doute sur les liens entre certains types d'emplois atypiques et la pauvreté au travail. Partant de travaux existants, les auteurs concluent que la quête de flexibilité s'est traduite par une détérioration des conditions d'emploi des salariés, qui touche surtout les femmes et les jeunes. Le travail atypique place ceux qui l'exercent en marge des normes de protection accordée par les lois du travail. Il « est désormais un facteur à considérer dans l'augmentation de la pauvreté puisque très souvent il est faiblement rémunéré. Le travail atypique est aussi cause d'insécurité générée par un niveau de revenus peu élevé et par la durée imprévisible et souvent trop courte du travail. Les travailleurs concernés se trouvent dans l'impossibilité de faire des projets à long terme puisque les chances pour eux d'obtenir un emploi stable et de longue durée sont minimales » (Bernier et *al.*, 2003).

Les propositions

Comme le montrent les trois travaux évoqués ici, la question d'emploi atypique devient de plus en plus importante au Québec et au Canada compte tenu du fait qu'elle vient questionner les systèmes de protection déjà en place. Autant chez D'Amours que chez Bernier et Bourrhis et Wils, elle est étroitement liée à un discours sur la nécessité d'assurer la

protection contre les risques associés au travail atypique. Il importe de penser de nouveaux arrangements entre la protection sociale et le travail, des formes de protection sociale différentes de celles qu'on a jusque-là connues dans le contexte de la société salariale où prédominait l'emploi salarié. C'est d'ailleurs dans cette perspective que les auteurs du rapport Bernier font

cinquante trois (53) grandes recommandations et mesures concrètes visant à :

- 1) assurer une grande accessibilité aux lois de travail et à une meilleure protection sociale
- 2) réduire les disparités de traitement en fonction du statut en emploi;
- 3) réguler la situation des salariés de travail temporaire;
- 4) répondre aux besoins de protection sociale des travailleurs autonomes, c'est-à-dire de ceux qui échappent totalement à la notion de salarié.

Inspirées d'une large conception de la protection sociale, les mesures concrètes proposées vont « du droit à la représentation collective jusqu'au droit à des régimes d'avantages sociaux en passant par le droit à des conditions de travail dépourvues de discrimination en fonction du statut d'emploi, et en englobant dans son étude toutes les formes du travail atypique allant du travail à temps partiel jusqu'au travail autonome, en passant par le travail occasionnel ou temporaire incluant celui qui est obtenu par l'intermédiaire d'agences de personnel ». Les auteurs proposent :

- a) que soit élargie la notion de salarié de façon à donner accès à ces régimes à ceux que l'on considère comme de faux travailleurs indépendants;
- b) que soit affirmé par voie législative le principe général d'égalité de traitement.

En ce qui concerne la lutte contre la pauvreté en emploi, la recommandation 9.3 paraît à la fois intéressante et appropriée, dans la mesure où elle cherche à fonder et instituer le principe général qu'aucun employeur ne peut accorder à un salarié des conditions de travail inférieures à celles consenties aux autres salariés qui effectuent des tâches similaires ou équivalentes dans le même établissement pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine, qu'il travaille en dehors de l'établissement, ou qu'il travaille sur appel, sur une base temporaire ou occasionnelle, ou pour une durée déterminée, que ce travail soit effectué pour l'employeur directement ou par l'intermédiaire d'une agence de placement.

Ce large programme législatif dicte une urgence d'agir pour contrôler les coûts tant économiques et sociaux du travail atypique à travers la mise en place d'un régime de protection sociale mieux adapté aux conditions actuelles du marché. Il est conseillé que la réalisation de ces recommandations se fasse en concertation avec les acteurs sociaux : les employeurs, les syndicats, les associations de travailleurs non syndiqués ou de travailleurs autonomes. Selon cette perspective, les questions et les conséquences associées à l'emploi atypique dépassent largement le cadre des relations du travail. Tout en touchant la vie réelle d'une diversité de catégories de population au niveau local et national, les « conséquences indésirables » sont inhérentes au phénomène de la mondialisation. Les débats doivent, au-delà des seules dimensions économiques, s'étendre à « la question sociale ».

L'intérêt des trois travaux est justement de proposer une lecture globale de la situation des travailleurs atypiques au Québec, d'intégrer dans l'analyse les dimensions sociales et de faire constater la nécessité de mettre en place des mesures concrètes visant à éliminer les disparités de traitement en fonction du statut d'emploi, à favoriser l'accès à des emplois de qualité pour ceux et celles qui le désirent et, finalement, à commencer de mettre un frein au développement de la précarité d'emploi. La question des travailleurs pauvres renvoie aux mutations qui se sont produites sur le marché de l'emploi

au cours des vingt-cinq dernières années, notamment avec la diminution du travail à temps plein – même si celui-ci reste encore largement majoritaire – et la forte croissance du nombre d'emplois atypiques. Cette double évolution ne défie pas seulement les normes juridiques qui définissent les liens de travail entre un employeur et un employé par un contrat de travail à durée indéterminée, elle remet en question les systèmes de protection sociale conçus dans des contextes d'emploi traditionnel, à temps plein et à durée indéterminée.

AU-DELÀ DES CHIFFRES ET DES STATISTIQUES

La revue de littérature permet d'identifier un ensemble d'éléments explicatifs distincts et complémentaires de la situation des travailleurs pauvres : statut en emploi, niveau de salaires, sexe, âge, origine ethnique et raciale, transformations des politiques publiques et du système de protection sociale, etc. Tout en n'étant pas protégés contre les risques sociaux, les travailleurs vulnérables sont astreints à une détérioration des conditions de travail (Vallée, 2005; Saunders et Maxwell, 2003; Chaykowski, 2005), au point que « la participation de certains travailleurs au marché du travail menace leur bien-être » (Vallée, 2005 : iv). Le travail salarié ne joue plus le rôle de mécanisme par excellence d'intégration économique des travailleurs peu qualifiés.

L'une des limites des données statistiques et chiffrées est justement de ne pas nous dire comment les travailleurs pauvres de Montréal vivent leurs difficultés et quelles stratégies ils mettent en place pour assurer leur survie quotidienne. Pour pouvoir mieux cerner cette dimension, nous avons fait cinq (5) entrevues autour de certains grands thèmes dégagés de la revue documentaire, entre autres, les conditions de vie quotidiennes, la question des salaires, le niveau de protection

sociale et les perceptions globales sur la question des travailleurs pauvres à Montréal. Parmi les cinq (5) personnes interrogées figurent un intervenant dans un organisme de défense des droits des personnes travaillant au bas de l'échelle, deux (2) syndicalistes, un universitaire et une personne travaillant pour l'accès égal des femmes à l'emploi et leur droit à la parité salariale.

Le principal intérêt de ces entrevues est de montrer que, derrière ce qui passe sur le marché du travail, il y a des réalités quotidiennes, des acteurs, des logiques d'actions et des rationalités. Loin d'être inéluctable, la pauvreté en emploi est d'abord et avant tout le reflet de la double transformation des rapports de production et des politiques publiques dans des sociétés capitalistes avancées, ainsi que du délitement de l'idée de « société juste » sous-jacente aux programmes sociaux de type providentiel. Cette partie permet alors d'identifier des paramètres que ne fait pas ressortir la revue documentaire. Elle propose une compréhension ancrée dans la réalité quotidienne du phénomène des travailleurs pauvres et nous amène à dégager ce que nous appelons « une vision compréhensive ».

Des conditions de vie difficiles

Du point de vue de deux personnes interrogées, les travailleurs pauvres se rencontrent partout sur le marché du travail montréalais dans les grandes entreprises comme dans les petites usines du quartier industriel liées à la métallurgie, à la transformation d'aluminium et à la fabrication des accessoires de voiture. Ils se trouvent en grand nombre dans les secteurs du vêtement, du textile, du bois et de la chaussure, aussi bien que dans les chaînes de restauration rapide embauchant en majorité des jeunes âgés de 15-25 ans et qui sont souvent à leur première expérience de travail. Les conditions de travail sont généralement rudes, avec des horaires difficiles et des environnements précaires et peu sécuritaires. Du point de vue du logement, les travailleurs pauvres habitent des quartiers comme Pointe-St-Charles, Parc-Extension, St-Michel, Montréal-Nord, des endroits où les loyers ne sont pas trop chers mais se trouvent éloignés du lieu de travail et engendrent de fortes dépenses en énergie pendant l'hiver. Pour se nourrir, la plupart de ces travailleurs fréquentent régulièrement les banques alimentaires, alors que d'autres se voient obligés de marcher à pied jusqu'à leur lieu de travail vu la difficulté de se procurer la carte mensuelle de transport en commun¹⁹. Par manque de

moyens, beaucoup de ces travailleurs renoncent à leur droit aux loisirs (restaurant, théâtre, cinéma) et aux vacances.

Une troisième personne fait remarquer que la situation des travailleurs pauvres est d'autant plus grave que certaines de nos lois sociales se révèlent inadaptées pour couvrir les individus contre les risques associés à leur présence dans des emplois précaires à temps partiel. Par exemple, en fixant à 910 le nombre d'heures à travailler par année pour avoir accès au système d'assurance-emploi, les modifications de 1996 ont pour principal effet d'exclure une grande partie de ceux qui travaillent vingt heures par semaine ou à temps partiel, notamment les femmes et les travailleurs saisonniers qui éprouvent beaucoup de difficultés à accumuler le nombre d'heures de travail requises donnant accès aux allocations. Ce point de vue rejoint pleinement celui exprimé par le CAFDM dans un document publié en 2005. Alors qu'en 1996, 48 % de femmes et 51 % des hommes y accédaient, la proportion était respectivement de 39 % et de 53 % en 2001 (CAFDM, 2005). Le resserrement des critères d'admissibilité, la réduction de la durée et un taux de remplacement du revenu moindre (55 % du salaire) font en sorte qu'en cas de perte d'emploi, les travailleurs précaires se trouvent de moins en moins protégés par un système qui se rapproche étrangement de celui des États-Unis.

¹⁹ Du point de vue d'une personne interrogée, cette situation va être encore plus compliquée avec l'annonce de deux augmentations successives de la carte de transport en commun, passant de 59 \$ à 61 \$ en 2005, puis de 61 \$ à 63 \$ en 2006.

Des pressions sur les salaires

Il semble dégager du discours des personnes interrogées l'idée que le travail à temps partiel, la sous-traitance et le bas salaire constituent trois puissants producteurs de travailleurs pauvres. Pour une première personne interrogée, cet état de fait est soutenu et alimenté par la psychose d'éviter des fermetures d'usines et leur éventuelle délocalisation vers des pays comme la Chine, au cas où des mécanismes de régulation stricts seraient remis en place et que le salaire minimum augmenterait de manière importante. Une deuxième fait remarquer que de cette « forme de chantage » découle un processus d'appauvrissement redevable de la diminution des salaires et de la précarisation des conditions de travail autant que de l'incapacité de négocier des ententes et conventions collectives en mesure de protéger les nouveaux travailleurs, en particulier des groupes vulnérables comme les femmes, les jeunes et les immigrants.

Concrètement, poursuit la même personne, les pressions à la baisse sur les salaires et sur les conditions de travail prennent diverses formes, parmi lesquelles trois sont présentées ici. On peut, dans un premier temps, penser à la sous-traitance qui devient l'un des moyens privilégiés à la lumière desquels les employeurs autant publics que privés essaient de se défaire de leurs obligations sociales envers les travailleurs. Dans des

secteurs comme l'hôtellerie et la restauration rapide, des employeurs recourent à la tactique de fermer l'entreprise et de la rouvrir ailleurs, ou de fractionner les activités en confiant la restauration à une agence et la gestion des chambres à une autre. Il peut, dans un deuxième temps, s'agir de la délocalisation physique des centres d'opérations vers l'extérieur, provoquant ainsi la perte d'un certain nombre d'emplois bien rémunérés. Illustre bien cette menace l'idée de prétendre qu'un téléphoniste en Inde sera en mesure d'assurer les services d'assistance pour les clients de l'Amérique du Nord, ou le fait de localiser au Panama les services à la clientèle et certaines des opérations pour la carte « Visa Or » d'Espagne. Finalement, comme il est difficile d'opérer de la même manière dans le cas des services à la personne (santé, services et soins sociaux, garderies ou soins à domicile), on facilite la venue de gens d'ailleurs qui assument pour des salaires moindres les mêmes services et les mêmes responsabilités professionnelles.

Pour faire le lien avec ce que dit McAll dans la quatrième entrevue²⁰, les trois exemples instituent une dynamique de reclassement, voire de déclassement, qui affecte presque l'ensemble des emplois. Le cas du maintien à domicile s'avère

²⁰ Entrevue donnée à Alfred Pierre, décembre 2005.

ici assez illustratif. L'on passe du salarié syndiqué gagnant de 15 \$ à 17 \$ l'heure à des employés non syndiqués provenant entre autres des agences privées et des entreprises d'économie sociale et payés un peu plus que le salaire minimum. Si cette stratégie de diminution des salaires entend répondre à des impératifs économiques dictés par l'augmentation des dépenses dans le secteur de la santé et des soins, elle résulte en un nouveau bassin de travailleurs pauvres et en d'importantes inégalités salariales. Au-delà de la question du libre échange, cette stratégie renvoie à la logique de rentabilité du marché qui consiste à faire pression sur les salaires en vue de faire des économies ou de hausser le profit.

Aux yeux de l'un des intervenants syndicaux, le cas des travailleuses de la petite enfance se révèle tout aussi illustrateur de l'insertion de la logique économique de rentabilité dans ce qui relevait jadis des services publics. L'accès au statut de salarié est refusé aux responsables de services de garde en milieu familial par la loi 108 adoptée par le gouvernement du Québec, même si cette décision est toujours en appel. Néanmoins, ces dernières restent quasiment dans une situation de salariées, sans pour autant avoir droit aux avantages qui y sont associés. Elles ont un lien unique de travail avec un

employeur, en l'occurrence le Centre de la petite enfance, qui continue à les superviser. Elles n'ont pas le droit de garder des enfants supplémentaires et sont forcées d'appliquer un programme pédagogique. En leur conférant le statut d'autonome, le gouvernement les transfère en même temps les charges sociales ainsi que les coûts des équipements et des jouets pour les enfants. Elles n'ont droit ni au congé de maternité ni à des vacances annuelles payées. L'adoption de la loi 108 leur refuse le droit à la syndicalisation, même si deux cents (200) d'entre elles étaient déjà affiliées à la CSN. On peut comprendre que ces « fausses travailleuses autonomes » sont susceptibles d'être victimes de la pauvreté en emploi, ou de former « un bastion féminisé de travailleurs pauvres », conclut la personne interrogée.

Tout en contribuant à affaiblir les liens d'emploi entre un travailleur et une entreprise, certaines formes de travail atypique ont rompu l'équilibre entre les obligations et les droits. Les employeurs ont de moins en moins d'obligations, alors que les travailleurs ont de moins en moins de droits. Autant dans le cas du maintien à domicile que dans celui de la petite enfance, l'État québécois participe pleinement de cette dynamique de précarisation des conditions de travail.

Des inégalités en matière de santé

Deux des cinq entrevues font ressortir que les conséquences de la pauvreté en emploi ne sont pas seulement d'ordre matériel, elles sont aussi sociosanitaires et peuvent constituer un sérieux handicap pour la santé et le bien-être des individus qui en sont victimes. Les pauvres en emploi disposent de moins bonne santé que ceux qui ne le sont pas; ceci affecte grandement leur qualité de vie et leur manière d'être. Cette manière de voir la pauvreté en emploi nous situe d'emblée dans les réflexions menées depuis plusieurs années sur les liens entre la pauvreté et les inégalités en matière de santé, autant par les organismes publics et parapublics que par les groupes de recherche universitaires. L'espérance de vie chez les hommes est de 76 ans pour l'ensemble du Québec, fait-on déjà observer; elle se situe à 71 ans chez les hommes appartenant au cinquième de la population la plus défavorisée et à 80 ans chez les hommes les plus favorisés, ce qui donne un écart net de 9 ans. Il semble que les personnes demeurant dans les quartiers défavorisés accusent un écart de 5-10 ans par rapport à ceux des quartiers favorisés. Pour Scott et Lessard (2002), les inégalités de revenu ont des effets dévastateurs au niveau de la santé. Montréal figure parmi les grandes villes canadiennes où se vivent de grands problèmes sociaux liés entre autres à la pauvreté et aux inégalités en matière de santé et de bien-être. Elle présente un taux élevé de fumeurs, une

forte incidence de grossesse prématurée, un haut taux de morbidité, d'hospitalisation et de mortalité. Les inégalités sociales en matière de santé semblent affecter tout particulièrement les pauvres et les membres de leur famille, les quartiers où ces derniers vivent et les environnements dans lesquels ils interagissent.

Les personnes à revenus insuffisants affichent dans une proportion de 26,4 % un indice élevé de détresse psychologique, alors que cette proportion n'est que de 16,4 % pour ceux ayant des revenus suffisants. Certains des quartiers aisés de Montréal enregistrent un taux d'espérance de vie figurant parmi les meilleurs au monde tandis que les quartiers pauvres se comparent avec des pays comme le Brésil (68,0 années) ou le Paraguay (70,7 années), peut-on lire. À titre d'illustration, les habitants des territoires du CLSC des Faubourgs, dans le sud de Montréal, vivent 10,7 années de moins, en moyenne, que ceux du CLSC Lac St-Louis, dans l'Ouest de l'Île. Cette différenciation renvoie d'abord à des réalités difficiles que les gens dans la pauvreté vivent dans leur quotidien, notamment en matière d'accès à des emplois satisfaisants, à des conditions de logement décentes, à une alimentation saine à des soins de santé de qualité, à une éducation performante, à la culture et aux loisirs.

L'étroite relation qui existe entre inégalités socioéconomiques et inégalités en matière de santé et de bien-être laisse présupposer que la pauvreté n'est pas seulement une question de revenu et de privation matérielle. Elle a des effets délétères sur le plan social, culturel et environnemental. Si l'on croit Scott

et Lessard (2002), l'accessibilité à un revenu décent reste le moyen le plus efficace pour améliorer le niveau de santé des travailleurs pauvres et réduire les inégalités en matière de santé et de bien-être entre les Montréalais.

De la croissance des inégalités sociales

Le dernier grand axe de compréhension que nous pouvons dégager des cinq (5) entrevues renvoie à une dynamique davantage sociétale qu'individuelle. Trois des cinq (5) personnes soulignent le fait qu'il s'est produit depuis les années 1980 une croissance des inégalités sociales, et que c'est dans cette perspective qu'il faut tenter d'appréhender et d'analyser la situation des travailleurs pauvres. Car, traqués dans un ensemble de « pièges » structurels, ceux-ci jouissent d'un accès réduit aux régimes de protection sociale et de retraite. Ils vivent une insécurité financière dont les conséquences peuvent affecter les différents cycles de leur vie, le système de rente et de retraite étant lui-même fonction de la contribution du travailleur pendant sa vie active de travail. Le quotidien du travailleur pauvre est caractérisé par l'insécurité, le revenu irrégulier et parfois incertain, la difficulté de faire des planifications à long terme ou de se projeter dans l'avenir. La pauvreté en emploi témoigne de la croissance des inégalités au niveau de la société en général, ainsi que des grands paradoxes traversant un système politique libéral promouvant le

principe d'égalité de droit et de citoyenneté mais justifiant par toute sortes de mécanismes les inégalités de fait. Elle réfère surtout à des catégories qui restent vulnérables face à ce qui se passe actuellement sur le marché du travail.

Si cette dernière réflexion semble faire la synthèse de plusieurs travaux déjà analysés dans le corpus documentaire – dont ceux de Bernier al (2003), de D'Amours (2004), de Vallée (2005) et de Saunders (2005) –, il rejoint particulièrement les conclusions auxquelles B. Ehrenreich (2004) a abouti dans son étude publiée sous le titre de *L'Amérique pauvre*. Cherchant à répondre à la question de savoir comment survivre avec un salaire horaire de moins de 7\$ et avec lequel il faut se nourrir, se vêtir, se loger et assurer son transport, l'auteure s'est faite tour à tour serveuse, femme de ménage la semaine et aide-soignante dans une maison de retraite la fin de semaine, vendeuse dans un supermarché. À l'issue de cette enquête menée au niveau de trois Etats (Floride, Maine et Minnesota) sur le quotidien de ces millions d'Américains qui travaillent mais

vivent dans une grande pauvreté, Ehrenreich (2004) conclut que les travailleurs pauvres sont non seulement sous-payés mais aussi surveillés et stigmatisés. Ne disposant d'aucune protection, ils se situent fort souvent sous le seuil de pauvreté en dépit de leur condition de salariés occupant parfois plusieurs emplois à la fois²¹. Ils habitent des motels minables, sans

cuisine et autres commodités, pouvant leur coûter plus de 50 % de leur salaire. Exploités, ces travailleurs sont mis dans des situations de dépendance; exposés à toutes sortes d'humiliations quotidiennes, ils vivent constamment dans l'insécurité et la crainte de l'imprévu.

²¹ Aux États-Unis, 13% des personnes sont pauvres, tout en cumulant parfois eux emplois.

Une vision compréhensive

L'analyse du contenu des entrevues contribue à révéler les limites des approches analysant la population des travailleurs pauvres comme une catégorie statistique, définie et circonscrite. Complexe, la problématique des travailleurs pauvres ne saurait se limiter à sa seule dimension matérielle, économique et financière, qui la lie au manque d'un revenu suffisant. La pauvreté en emploi compromet l'accessibilité des individus à des conditions de logement décentes, à une bonne alimentation, aux loisirs, à la culture et à l'habillement convenable. Elle force les gens à vivre dans des environnements détériorés et pathogènes. La pauvreté en emploi peut être vue comme une entrave à l'exercice des droits (sociaux et économiques) et un facteur d'exclusion sociopolitique, dans la mesure où les gens pauvres sont relativement absents des forums de discussion, de participation sociale et de délibération collective.

Tout en se voulant compréhensive, cette manière de voir réinscrit les liens entre la pauvreté et l'emploi dans les dynamiques sociales contemporaines, ainsi que dans les mutations qu'a connues récemment le marché du travail (Lang, 2005). La précarisation de l'emploi, le bas salaire et les mauvaises conditions de travail rejoignent la discrimination en emploi, les inégalités salariales et de santé, ainsi que les transformations des politiques sociales comme principaux

facteurs explicatifs de la situation des travailleurs pauvres (Voir Asplund et *al.*, 1998; Peña-Casas et Latta, 2004, Chaydovski, 2005). La situation des travailleurs pauvres est perçue comme résultant des mutations du marché du travail, de l'émergence des emplois atypiques à bas salaires et de l'inflation des exigences de qualifications, tout cela dans un contexte économique de forte productivité (Voir Asplund et *al.*, 1998; Peña-Casas et Latta, 2004). Ces critères d'ordres économique, social et politique renvoient non seulement au contexte historique et institutionnel mais aussi à l'évolution des conditions d'emploi, des transformations des normes du travail et des politiques fiscales et, finalement, à la reconfiguration du système de protection sociale. À travers la conceptualisation des travailleurs pauvres se trouve ainsi proposée une analyse approfondie des décisions politiques, économiques et sociales ayant caractérisé les deux dernières décennies, ainsi que celle des nouvelles modalités de gestion des rapports sociaux mises en œuvre au moyen des relations de travail et du salariat.

Se situant dans le sillon des études déjà faites sur l'exclusion sociale (voir Paugam 1997; McAll) et des critiques qui en sont faites (Autès 2000; Castel 1995; De Gaulejac et Leonetti, 1994), la vision compréhensive évoque un ensemble de facteurs complexes et interreliés relevant des domaines à la fois politiques, sociales, économiques et idéologiques. Le maintien

de la pauvreté en emploi relève en grande partie des nouvelles dynamiques du marché du travail mais aussi de l'affaiblissement des protections offertes par la société salariale et de la tentative de destitution des catégories vulnérables (Castel, 1995). Être pauvre, écrit Lannuzel, c'est ne pas avoir accès aux trois garanties qu'offre l'État salarial (emploi, revenu et protection sociale); ne pas participer aux trois dimensions du réseau des relations sociales (État, marché, société civile) ; et, enfin, se trouver dans un faible réseau de relations interpersonnelles (famille, communauté, organisations bénévoles, etc.)²². Articulée à l'idée d'exclusion, la pauvreté en emploi peut être perçue comme étant à la fois une rupture des liens sociaux et une violation des droits fondamentaux de citoyenneté.

La problématique des travailleurs pauvres peut ainsi avoir un effet de miroir, et être considérée comme un phénomène intégral et un grand analyseur des changements intervenus dans la redistribution des salaires et des revenus au cours des trois dernières décennies ainsi que de la croissance des inégalités sociales dans des sociétés post-industrielles comme la France, les États-Unis, le Canada ou le Québec. Aux yeux de Ponthieux et Concialdi (2000/2), elle signifie la fin du processus de réduction des inégalités sociales observé depuis les années 1960-70. Il importe, insistent les deux auteurs, « d'analyser dans quelle mesure les changements intervenus dans les conditions d'emploi de la main-d'œuvre salariée ont pesé sur le

développement des inégalités de salaires et des bas salaires ainsi que sur les conditions de vie des salariés engendrant des formes nouvelles de ce qu'on appelle la pauvreté laborieuse » (Ponthieux et Concialdi, 2000/2 : 6). La problématique des travailleurs pauvres ou de la pauvreté en emploi ne peut-elle être interprétée comme le signe manifeste et évident de la crise de la société salariale au sein de laquelle le travail est depuis longtemps conçu comme un mécanisme d'attribution d'une place (Castel, 1995; De Gaulejac et Leonetti, 1994). Elle semble marquer la fin du compromis historique atteint autour des relations de travail entre l'État, le patronat et les travailleurs, compromis sur lequel repose l'idée de la démocratie sociale dont le bien-fondé est toujours de chercher à articuler la croissance économique et le progrès social (Touraine 2003). La pauvreté en emploi est le résultat du libéralisme à tout crin générant des hordes d'exclus, dans un pays où les programmes sociaux sont minimalistes, les logements à prix modique peu accessibles, les systèmes de transport en commun déficients, les assurances de santé privées et les rentes de retraite contributives, fait également observer Ehrenreich (2004).

La croissance des travailleurs pauvres dépasse alors la seule sphère des mutations du marché de l'emploi et des évolutions des conditions de travail, elle atteste de manière plus fondamentale des nouvelles visions de l'individu et de l'être en société, des transformations de nos institutions sociales, de nos systèmes politiques et de la place marginalisée accordée au « citoyen ordinaire » ne disposant pas de grandes ressources

²² Jacques Lannuzel, Remarques sur la pauvreté,
www.members.aol.com/lannuzel/pauvre.htm

économiques et matérielles. Elle témoigne de la nécessité de réinstaurer le politique au cœur de la régulation sociale et économique, en vue de permettre aux travailleurs pauvres

d'avoir des conditions de vie décentes, de retrouver leur autonomie individuelle et, surtout, de reconquérir leur statut de citoyen de plein droit ou à part entière.

PISTES DE RÉFLEXION

La perspective compréhensive autorise à intégrer dans l'analyse les impacts des transformations du système de protection sociale dans la redistribution du revenu et des bénéfices sociaux en même temps que d'interroger les mutations du marché du travail et des conditions d'emploi mises en place dans le cadre de la société salariale. Elle révèle les travailleurs pauvres comme un enjeu multidimensionnel dont les

origines reposent sur l'interaction de plusieurs facteurs qui peuvent être d'ordre individuel (faible scolarité, manque de qualifications professionnelles), de structures familiales, ou d'ordre collectif et sociétal (les mutations du marché du travail, les politiques sociales et système de protection sociale, les systèmes de régulation, les politiques économiques et sociales).

Le rôle des politiques sociales

Le présent document rejoint la conclusion que la proportion d'emplois bien rémunérés avec un salaire de 30 \$ l'heure ou plus a augmenté passant de 8,5 % en 1981 à 11,4 % en 2004 (Morissette et Picot, 2005). Proportionnellement, le salaire hebdomadaire moyen des employés à bas salaire travaillant à plein temps a diminué de 8 % de 1980 à 2000 (Chung, 2004). Chez les travailleurs de 25 à 64 ans, la proportion d'emplois temporaires est passée de 5 % en 1989 à 9 % en 2004. Onze pour cent (11 %) des personnes nouvellement embauchées en 1989 occupaient un emploi temporaire, alors que la proportion est passée à 21 % en 2004 (Morissette et Picot, 2005). Nous choisissons ici de cerner ces évolutions dans la distribution du revenu à la lumière de deux tendances ayant caractérisé le

système social canadien et québécois au cours des dernières années.

a) la hausse des inégalités

Du point de vue de Picot et Myles (2004), le système social a toujours joué un rôle central dans la distribution du revenu et le contrôle des inégalités au Canada et au Québec; l'évolution de la distribution du revenu au Canada a été, jusqu'au milieu des années 1990, en grande partie, sinon en totalité, compensée par la hausse des transferts sociaux. D'ailleurs, c'est cette stabilité relative dans la distribution du revenu (Gottschalk et Smeeding, 1997; Wolfson, 1998) qui avait fait du Canada un pays plus égalitaire que les États-Unis et la Grande Bretagne, même si celui-là se comparait désavantageusement aux pays

de l'Europe centrale et de l'Europe du Nord (Picot et Myles 2004). Néanmoins, poursuivent Picot et Myles, cette tendance s'est estompée au milieu des années 1990, notamment avec la refonte du RAPC et la réforme de l'assurance-emploi. S'appuyant sur les données tirées des enquêtes de EFC et EDTR, les deux auteurs montrent que les écarts de revenu après impôts et transferts entre les familles ayant des revenus les plus élevées et celles ayant des revenus les plus faibles se sont amplifiés depuis le milieu des années 1990, passant de 7,5 fois à 8,6 fois en 2000. Ce point de vue est renforcé à la lecture des chiffres trouvés dans un document publié en 2005 par le *Collectif pour un Québec sans pauvreté*, révélant que le revenu moyen des familles du quintile le plus favorisé était, en 2000, de 121 000 \$ environ, une croissance d'environ 22 000 \$ bruts et de 15 000 \$ nets depuis 1997. De 1994 à 1997, le taux de faible revenu au Canada a augmenté, alors qu'on était dans une période de croissance économique, concluent Picot et Myles (2004).

Cette hausse d'inégalités apparaît redevable, d'une part, de la distribution déséquilibrée des gains d'emploi entre les familles les plus favorisées et les familles pauvres, d'autre part, de l'affaiblissement des mécanismes de transferts sociaux, notamment en termes de prestations d'aide sociale, de l'accessibilité restreinte aux prestations de l'assurance-emploi et de la réduction de ces prestations, du désengagement des niveaux de gouvernement dans la construction des logements sociaux, etc. Réduire les protections accordées par le système

d'aide sociale aux catégories les plus démunies et aux personnes les plus défavorisées; accorder un soutien de revenu aux travailleurs à bas salaires sans élever le niveau du salaire minimum; diminuer l'effort fiscal des entreprises confirment l'existence d'une forme d'intervention étatique en faveur de catégories privilégiées et des employeurs, au détriment des personnes démunies et des travailleurs pauvres occupant des emplois précaires. Ces mesures cautionnent, en toute vraisemblance, les inégalités qu'entraînent les baisses d'impôt fédéral et provincial bénéficiant principalement aux familles à revenu élevé. Elles symbolisent autant de facteurs pouvant expliquer le fait que les périodes de croissance économique des années 1990 soient essentiellement au bénéfice des familles les plus favorisées, alors que stagne le niveau de revenu des familles les plus pauvres (voir Picot et Myles, 2004). L'accès aux droits et aux bénéfices associés à la condition de travail a été entravé aussi bien par le développement des emplois atypiques précaires que par les coupures opérées dans les programmes de l'assurance-emploi et de la formation professionnelle, ce qui contribue amplement à affaiblir la capacité des individus de se tirer de la pauvreté à l'emploi.

b) le soutien aux familles de travailleurs à faible revenu

Les années 1990 sont aussi caractérisées par l'adoption d'un ensemble de mesures fiscales et budgétaires visant à aider les ménages à faible revenu, particulièrement les travailleurs à bas salaires. Le Canada institue la Prestation fiscale canadienne pour enfant, ainsi que le supplément de la prestation nationale

pour enfant (SPNE) qui, du point de vue de certains, aide à hausser le revenu des femmes et des familles monoparentales. Ensuite, si l'on considère le seul cas du Québec, la mise en place du Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion en emploi en 1996 avait pour visée de faciliter l'accès en emploi des personnes économiquement démunies, notamment les femmes et les personnes touchées par le phénomène de la pauvreté. La réforme de la politique familiale (1997) institue une nouvelle allocation familiale à destination des familles à faible revenu. La réforme de l'aide gouvernementale mise en place en 1997 prévoit la création d'une allocation-logement unifiée et l'extension de cette aide aux parents ayant de faibles revenus de travail, en plus de ceux qui bénéficient de l'ancien programme : les personnes âgées de 57 ans et plus et les ménages avec enfants prestataires de la sécurité du revenu. On peut finalement citer la création du réseau de Centres de la petite enfance (CPE), des services de garde à contribution réduite à 5\$ par jour et gratuits pour les parents bénéficiaires de l'aide sociale. Alors que la *Loi 112 ou Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale* recommande au gouvernement québécois de travailler à l'amélioration générale des conditions de vie des personnes en situation de pauvreté, le plan d'action déposé en avril 2004 institue une « prime à l'emploi » que plusieurs critiques interprètent comme « un subventionnement à l'emploi mal payé ».

La réforme de l'aide gouvernementale aux familles annoncée dans le budget 2004 a, à partir du 1^{er} janvier 2005, remplacé les prestations familiales, les crédits d'impôt non remboursables pour enfants à charge, la réduction d'impôt à l'égard des familles et le programme APPORT par le crédit remboursable de soutien aux enfants et par celui de la prime au travail. Non imposables, les allocations de soutien aux enfants visent à couvrir « les besoins essentiels » reconnus des personnes à charge âgées de moins de 18 ans. Une personne désirant en bénéficier doit toutefois en faire la demande, à moins qu'elle reçoive déjà les allocations familiales ou entreprenne des démarches auprès de l'Agence du revenu du Canada pour obtenir la prestation fiscale canadienne pour enfants. Comme l'indique le suivant tableau, les montants alloués aux familles québécoises pour l'année 2005 varient selon le nombre d'enfants²³.

²³ L'impact réel de la mesure *Soutien aux enfants* apparaît nul pour les travailleurs pauvres sans enfants et les familles à faible revenu sans enfants. Dans la mesure où près des trois quarts des ménages à l'aide sociale sont sans enfants, il s'avère négatif en ce qui concerne ces deux catégories se trouvant à l'aide sociale.

**Tableau XVIII : Paramètres du Crédit d'impôt remboursable
pour le soutien aux enfants (année d'imposition 2005)**

Paramètres	
Montants maximaux	
Montant maximal de base pour un 1 ^{er} enfant	2 000 \$
Montant maximal de base pour un 2 ^e et un 3 ^e enfant	1 000 \$
Montant maximal de base pour un 4 ^e enfant et les enfants suivants	1 500 \$
Montant maximal pour une famille monoparentale	700 \$
Montants minimaux	
Montant minimal de base pour un 1 ^{er} enfant	561 \$
Montant minimal de base pour un 2 ^e enfant et les enfants suivants	517 \$
Montant minimal pour une famille monoparentale	280 \$
Seuils de réduction	
Seuil de réduction pour une famille monoparentale	31 600 \$
Seuil de réduction pour une famille biparentale	42 800 \$
Taux de réduction	4 %
Montant mensuel du supplément pour un enfant handicapé	121 \$

¹ À l'exception de la composante de ce crédit d'impôt qui accordait un montant pour un enfant en formation professionnelle ou aux études postsecondaires.

Source : Ministère des Finances, Québec, Bulletin d'information 2005-7, décembre.

Les mesures mentionnées jusqu'ici convergent globalement vers l'activation des mesures passives en instrument de réinsertion en emploi de personnes économiquement défavorisées et d'incitation au travail. C'est ce que témoigne d'ailleurs la décision de l'actuel gouvernement libéral de

substituer, à partir du 1^{er} janvier 2005, le programme d'aide aux parents pour leurs revenus de travail (APPORT) par le crédit d'impôt remboursable de la «Prime au travail» octroyée aux travailleurs à bas salaires sans égard aux charges familiales, à la valeur des biens ou des avoirs liquides dont ils disposent.

**Tableau XIX : Principaux Paramètre de la Prime au travail
(année d'imposition 2005)**

	Personne seule	Couple sans enfants	Famille monoparentale	Couple avec enfants
Revenus de travail exclus	2 400 \$	3 600 \$	2 400 \$	3 600 \$
Taux du crédit d'impôt	7 %	7 %	30 %	25 %
Prime maximale ¹	511 \$	784 \$	2 190 \$	2 800 \$
Réduction				
– seuil de réduction	9 700 \$	14 800 \$	9 700 \$	14 800 \$
– taux de réduction	10 %	10 %	10 %	10 %
Seuil de sortie ²	14 810 \$	22 640 \$	31 600 \$	42 800 \$

1. La prime maximale est égale au produit obtenu en appliquant le taux du crédit d'impôt au montant qui correspond à l'excédent du seuil de réduction sur les revenus de travail exclus.

2. Niveau de revenu à partir duquel le ménage n'est plus admissible à la prime au travail.

Source : Ministère des Finances, Québec, Bulletin d'information 2005-7, décembre.

La prime au travail est pensée de manière à assurer une meilleure intégration entre les mesures de soutien du revenu et les initiatives d'incitation au travail, entre le régime de la sécurité du revenu et le régime fiscal. Le montant des revenus de travail exclus aux fins du calcul de la prime au travail (2 400 \$) correspond au montant maximal annuel qu'en vertu du Programme d'assistance-emploi, les adultes aptes au travail peuvent gagner sans se voir pénalisés (200 \$ x 12 mois). Il reste néanmoins que le seuil de sortie indiqué dans le tableau dans le cas d'une personne seule (14 810 \$) est de loin

inférieur à ce qui est fixé comme seuil de faible revenu par Statistique Canada (16 853 \$).

Une autre stratégie consiste à accorder des crédits d'impôts sur le revenu gagné. Au Québec, une mesure entrée en vigueur en janvier 2005 accorde aux travailleurs une déduction fiscale égale à 6 % du revenu de travail jusqu'à concurrence de 500 \$. Au niveau du Canada, la proposition de l'ancien ministre des Finances, Ralph Goodale, répond de cette même logique. Elle instituerait, pour 2008-2009, une prestation fiscale pour le revenu gagné (PFRG) qui encouragerait les gens, d'une part, à

quitter l'aide sociale pour se réinsérer sur le marché de l'emploi, d'autre part, à améliorer le revenu pour les travailleurs à temps plein se trouvant au bas de l'échelle. Ce supplément de revenu pour les petits salariés diminuerait à mesure que le revenu s'élève au-dessus de 18 000 \$ pour une personne seule et de 28 000 \$ pour une famille.

Si l'on regarde l'expérience américaine, la principale vertu attribuée aux crédits d'impôts remboursables sur le revenu gagné est de faire en sorte que le travail soit rémunérateur. L'éventail de mécanismes existant aux États-Unis inclut *Earned Income Tax Credits* (EITCs) et d'autres crédits d'impôts sur le revenu, des exemptions fiscales personnelles ou individuelles, et une série d'autres déductions standardisées. Depuis son institution en 1975, l'EITC a été réformé plusieurs fois en vue de procurer des bénéfices additionnels aux prestataires de l'aide sociale se réinsérant en emploi ainsi qu'aux familles de travailleurs à bas salaires²⁴. Aujourd'hui, soutiennent Nagel et Johnson (2006), l'EITC permet à plus de 4 millions de

personnes – à peu près la moitié sont des enfants – de se placer chaque année au-dessus du seuil de la pauvreté. Ces politiques apportent beaucoup à une famille luttant pour sortir la pauvreté, mais coûtent très peu à l'État, dans la mesure où les familles bénéficiaires ont généralement peu de revenus et paient très peu d'impôts, concluent les auteurs.

²⁴ Destinée à des familles de travailleurs ayant des difficultés à satisfaire leurs besoins en termes d'alimentation, de logement, de transport, de vêtement, et d'autres nécessités de base, la mesure de l'EITC semble faire consensus parmi les décideurs politiques américains. Elle est déjà instituée dans des États gouvernés par les Républicains autant que dans ceux gouvernés par les Démocrates : Colorado, Illinois, New York, New Jersey, Maryland, Massachusetts, Oklahoma, Wisconsin, Rhode Island, Vermont, Oregon, Indiana, Kansas. Des gouvernements locaux comme Montgomery County, Maryland, New York City et San Francisco offrent des EITC locaux. La mise en place de l'EITC permet aux États américains qui l'adoptent de réduire la pauvreté des enfants, d'augmenter les salaires effectifs, de réduire les impôts pour les familles de travailleurs luttant pour rencontrer les fins de mois. Supportée autant par les groupes d'hommes d'affaires que par les militants des services sociaux, l'EITC reste l'un des programmes antipauvreté les plus efficaces, concluent Nagel et Johnson (2002).

Les pistes de réflexion

Si l'on revient au contenu du document, on dira que les mesures fiscales jusqu'à présent adoptées par les paliers des gouvernements canadien et québécois s'avèrent insuffisantes et inefficaces pour lutter contre la pauvreté en emploi. Les pistes de réflexion ne peuvent alors se limiter à la seule question des salaires et des revenus; elles doivent embrasser des enjeux aussi importants que l'accessibilité aux droits et aux protections institutionnelles, la construction d'un capital financier et matériel autant que celle d'un capital social et humain. Nous adhérons à l'idée de Maxwell (2005) que, pour aider les gens à se tirer de la pauvreté en emploi, il est nécessaire de penser à une « mixité » de politiques, de mesures et d'instruments à la lumière desquels peuvent être redistribués entre les acteurs les coûts, les avantages et les risques. Il faut travailler à faire converger des politiques sectorielles concernant l'emploi, le revenu, le logement, les allocations familiales, l'accès aux droits et aux bénéfices sociaux, la formation professionnelle et le développement des communautés locales. Les pistes que nous répertorions à partir des travaux consultés et des cinq (5) entrevues sont présentées ici selon quatre (4) grands types. La cinquième piste se veut plutôt une invitation à réfléchir de manière plus approfondie sur le « living wage » américain.

I- Augmenter les avoirs financiers des individus

Il se dégage un consensus que la majorité des travailleurs pauvres se rencontrent chez les gens qui ont un taux horaire

en-dessous de 10 \$ l'heure. La pauvreté en emploi est d'abord et avant tout la résultante des écarts entre le niveau de salaire minimum et le coût de la vie. Elle traduit l'inquiétante tendance à donner des salaires moindres aux gens nouvellement embauchés, indépendamment de leur âge et de leur expérience. Pour y remédier, il faut :

- a) **Augmenter le salaire minimum.** De 1979 à 1998 le salaire minimum a augmenté de 98 %, le coût de la vie (l'indice des prix à la consommation) a crû de 127 %. Aujourd'hui, avec un taux horaire de 7,60 \$, un travailleur à temps plein au salaire minimum gagne 23 % en dessous du seuil de faible revenu. Le salaire minimum reste alors en deçà du seuil de pauvreté et conduit à une diminution du pouvoir d'achat de ceux qui travaillent au salaire minimum²⁵. Cette situation crée un déséquilibre énorme entre le montant du salaire minimum et la capacité de répondre à ses besoins de base en termes d'habillement, de chauffage, de transport, de condition de logement et d'alimentation, faisant en sorte que même des personnes qui travaillent à temps plein au salaire minimum n'arrivent plus à

²⁵ Le même phénomène est observé ailleurs dans le monde. Plusieurs études montrent que, dans le cas des États-Unis et après le calcul des ajustements pour l'inflation, le salaire minimum actuel de 5,15 \$ est de 30 % inférieur à ce qu'il était en 1968. D'ailleurs ce montant n'a pas augmenté depuis 8 ans, pris dans les batailles politiques partisans.

s'échapper des griffes de la pauvreté²⁶. Nous rejoignons ici le point de vue de plusieurs auteurs déjà présentés dans l'analyse documentaire, que remédier à un tel déséquilibre exige une hausse substantielle qui ferait osciller le salaire minimum entre 9 \$ et 10 \$ l'heure.²⁷

b) **Favoriser le cumul des acquis matériels.**

L'augmentation du salaire minimum doit s'accompagner de la mise en place de mécanismes de soutien social comme les garderies, le supplément de revenu, les allocations de logement, les couvertures médicales ou des assurances-médicaments. Il importe de veiller à ce que les bénéfices sociaux viennent compléter le revenu des travailleurs de manière adéquate. Ces modalités de réponses seront à la fois orientées vers les individus (supplément de revenu, augmentation du salaire minimum, prime de travail) aussi bien que vers les ménages (crédits d'impôt et allocations familiales). Car, si l'accès en emploi reste toujours le principal vecteur d'insertion au sein de la société, il doit être complété par des décisions non économiques, entre autres les

²⁶ Selon Saunders (2005), l'économie canadienne paie des salaires au seuil de la pauvreté à un travailleur sur 6, soit 2 millions de personnes travaillant à temps plein. La proportion d'emplois payant de tels salaires n'a pas bougé depuis 1981, en dépit d'une croissance de 43 % du niveau de vie. Cette incapacité de générer des emplois de qualité ne maintient pas seulement les travailleurs dans une situation de vulnérabilité, elle n'incite pas les employeurs « à prendre des mesures pour stimuler la productivité et devenir efficaces ».

²⁷ Une personne interrogée fait néanmoins remarquer qu'il faut être stratégique. Le salaire minimum doit être bien sûr augmenté mais il y a un seuil à ne pas franchir, puisque le risque de délocalisation est réel. On peut penser à une augmentation de 0,50 \$ et compléter cela avec d'autres mesures susceptibles de rendre les emplois plus «convenables », tant au niveau de la prévisibilité des horaires que des avantages sociaux.

préoccupations d'assurer à l'individu un revenu « suffisant » garanti.

- c) **Investir dans la formation.** Comme les travailleurs pauvres sont aussi des gens avec un faible niveau de scolarité, des jeunes, des femmes et des immigrants récents, il est proposé que soient consentis de grands investissements publics et privés dans la formation ou la requalification professionnelle. Favoriser l'accessibilité à des emplois de qualité par la formation aiderait à atténuer les effets négatifs de l'emploi à temps partiel involontaire, du travail autonome et indépendant, du travail sur appel, du travail pour des agences, etc.

II- Renforcer le système de protection sociale

L'enjeu de la lutte contre la pauvreté en emploi est autant la qualité des emplois créés que la garantie des conditions nécessaires au développement social et humain des individus. Ces dimensions sont d'importance dans la mesure où elles se situent au cœur même des questions de cohésion sociale. Elles renvoient en fait aux modalités de fonctionnement de nos institutions sociales et aux rôles que devraient jouer en principe les systèmes de protection sociale.

- a) **Renforcer le système de protection sociale.** Les schèmes de protection sociale sont étroitement reliés à la question de l'emploi, dans le sens qu'ils se donnent la visée de faciliter le plein emploi. Ils offrent plusieurs types de bénéfices allocations pour enfants, garderies, allocations pour logement, les soins aux personnes

âgées – dont l'utilité est de faciliter la participation et le maintien de certaines catégories en emploi et d'accroître leur niveau de productivité. Comme le bien-être de l'individu doit être la finalité de tout système de protection sociale, il faut prendre en considération d'autres politiques interconnectées qui ont à voir avec l'emploi, l'éducation, les normes du travail ou la fiscalité (Goodin, 1999). Le niveau de protection conditionne et encadre les arrangements stables sur le marché du travail et, en ce sens, représente le frein le plus sûr au développement de la pauvreté en emploi (Peña-Casas et Latta, 2004)

- b) **Renforcer le capital humain et social.** Le système de protection sociale contribue à la fois à la croissance économique et au bien-être individuel en promouvant le capital humain (éducation et formation professionnelle) et le capital social (formation de réseaux sociaux et renforcement des liens sociaux). Il doit avoir la double fonction de garantir un niveau de vie décent aux gens qui ne parviennent pas par leur salaire d'emploi à satisfaire leurs besoins de base.
- c) **Améliorer l'accessibilité aux programmes sociaux.** Le système d'assurance-emploi ne couvre que seulement 60 % des travailleurs. 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. Aussi, les femmes n'auront pas droit à l'assurance parentale (congé de maternité) lorsqu'elles tombent enceintes, s'il n'existe pas de programmes sociaux adaptés à leur réalité. Il y a là un enjeu de droit de citoyenneté et de protection pour les travailleurs pauvres, étant donné que les avantages sociaux, y inclus l'assurance parentale, restent encore fonction du statut au travail ou du nombre d'heures travaillées.

- d) **Garantir une meilleure conciliation famille-travail.** Cela renvoie au consensus de principe qu'il faut bonifier les mesures existantes pour faciliter la conciliation famille-travail, en particulier celles touchant la garde des enfants (en bas âge), les responsabilités à l'égard des proches dépendants, les congés parentaux et la flexibilité de la gestion du temps. Il faut, pour cela, adapter la situation des soins à la petite enfance en créant des garderies le soir; harmoniser les mesures entourant la garde des enfants (accessibilité, coûts) et la coordination des horaires avec les milieux scolaires; rendre réel l'élargissement des mesures de conciliation aux proches dépendants, et finalement, travailler sur la résistance des institutions à réaménager le temps de travail pour mieux tenir compte des nouveaux enjeux issus de l'univers familial. Il faut entre autres des lois aptes à rétablir l'équilibre rompu entre la logique du profit des employeurs, le droit des travailleurs et le bien-être familial.

Encadré 2

C'est dans ce même ordre d'idée que la suggestion de Saunders (2005) de procéder à un agencement de politiques mixtes apparaît intéressante et mérite d'être prise au sérieux. L'auteur identifie et examine trois types de politiques pouvant remédier à cette situation : a) hausser le salaire minimum et verser des suppléments de revenu aux travailleurs pauvres; b) bonifier les bénéfices sociaux (hors salaires) et les mesures de soutien en termes de services de garderies, de logements à prix abordable, de régimes publics de soins dentaires et d'assurance-médicaments, de meilleure couverture pour l'assurance-emploi; c) mettre en place des mesures visant à augmenter les avoirs financiers et les niveaux de compétences.

Toujours, du point de vue de Saunders, empêcher que des personnes travaillant à temps plein soient pauvres requiert un « agencement » des politiques mixtes permettant aux individus de développer leur potentiel humain autant que de construire et cumuler certains acquis matériels. L'auteur recommande de :

- 1) augmenter le salaire minimum et le porter jusqu'à 9 \$ l'heure;
- 2) augmenter les suppléments de revenu pour les petits salariés jusqu'à l'ordre de 200 \$ à 250 \$;
- 3) instituer un régime public de couverture pour les médicaments et pour les soins dentaires de base, selon un système universel ou « universel progressif »;
- 4) rendre accessibles les services de garde pour les enfants, ainsi que les programmes de formation et les possibilités d'apprentissage pour les travailleurs à faible revenu;
- 5) réinvestir dans le logement à prix abordable;
- 6) améliorer l'accessibilité aux bénéfices de l'assurance-emploi;
- 7) faciliter l'accumulation des avoirs financiers en modifiant certains programmes gouvernementaux;
- 8) encourager les entreprises à adhérer volontairement à la stratégie d'offrir de bonnes conditions de travail et des salaires décents aux employés.

Ces éléments sont interdépendants, dans la mesure où aucune de ces mesures n'est efficace à elle seule pour améliorer le sort des travailleurs pauvres. Le principal intérêt de l'agencement des politiques mixtes serait de répondre au caractère profondément pluriel des populations rassemblées sous l'étiquette de travailleurs pauvres, ainsi qu'à la multiplicité des besoins. La solution serait alors de penser des politiques et des approches multiples destinées à bonifier autant le revenu des gens que leurs conditions réelles d'existence. « L'absence des services de garderies, les problèmes de logement et les coûts médicaux peuvent rendre la tâche difficile pour une famille au travail de joindre les deux bouts... Des stratégies visant l'accumulation d'avoirs financiers doivent faire partie de l'arsenal des mesures de lutte contre la pauvreté », maintient-il. L'amélioration des conditions des travailleurs pauvres passerait ainsi par une triple intervention sur l'emploi, sur les salaires et sur les conditions de la main-d'œuvre vulnérable et à faible revenu. La perspective de Saunders (2005) a pour mérite de replacer la question des travailleurs pauvres dans une optique plus large que la seule question des salaires et du revenu, ainsi que de laisser croire que c'est dans la réarticulation des politiques sociales (renforcement du système de protection sociale, bonification des programmes sociaux et des mesures de transferts) et des conditions d'emplois que l'on parviendra à aider les travailleurs pauvres à améliorer leur sort et à acquérir son autonomie de citoyen.

III- Adopter des lois sociales plus adaptées

La montée du travail atypique et du faible salaire exige que certaines lois sociales soient révisées, réévaluées et réadaptées aux nouvelles réalités du marché de l'emploi, ce qui fait de la question des travailleurs pauvres un enjeu de droit et de protection du citoyen.

- a) **Universaliser le nouveau Régime québécois d'assurance parentale.** Même si le nouveau Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) qui rentre en vigueur le 1^{er} janvier 2006 se veut plus généreux que les mesures actuelles offertes aux nouveaux parents en vertu du régime d'assurance-emploi administré par Ottawa, il est à prévoir qu'une femme sur trois n'aura pas de congé de maternité parce que l'assurance parentale est toujours en lien avec le marché du travail²⁸. Pour y remédier, il faut que l'assurance parentale devienne un droit ouvert à tous les parents, quels que soient leur statut en emploi et leur lien de travail.

²⁸ Administrée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le nouveau Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) se veut plus flexible et plus généreux que les congés parentaux prévus dans le cadre du système d'assurance-emploi du gouvernement fédéral. D'abord, sont devenus admissibles les travailleurs autonomes qui versent leur prime au régime; ensuite les père de familles ont le droit de réclamer 5 semaines de congé de paternité. Une mère peut opter pour une durée de 15 semaines à 75 % de son revenu hebdomadaire moyen ou de 18 semaines à 70 %. Le congé est accessible aux parents d'enfants adoptés. Il peut être soit partagé entre les deux parents ou pris par l'un d'entre eux.

- b) **Faciliter le droit à la syndicalisation.** La syndicalisation reste l'un des meilleurs moyens d'améliorer des conditions de travail et de salaire, dans la mesure où les non syndiqués sont les plus touchés par le phénomène de la pauvreté en emploi que les syndiqués. Ceci reste particulièrement vrai dans des secteurs comme la restauration et l'hôtellerie où il s'avère extrêmement difficile d'arriver à des conventions collectives avec des employeurs qui s'ingénient à faire échouer toute tentative. En effet, 52 % des salariés non syndiqués au Québec gagnent 10 \$ ou moins l'heure en 2001 et 33 % des salariés non syndiqués gagnaient 8 \$ ou moins l'heure. Même quand elles travaillent 40 heures par semaine, ces personnes gagnent un revenu inférieur au seuil de faible revenu. Faciliter le droit à la syndicalisation aura un triple effet :

- o Des chiffres provenant de la CSN indiquent que les écarts salariaux entre les syndiqués et les non syndiqués avoisinent les 20 %. Or, les personnes non syndiquées forment deux tiers de la main-d'œuvre féminine au Québec. Un niveau de syndicalisation aura pour effet de bonifier les conditions salariales et de travail. À titre d'exemple, les conditions de travail et des salaires dans le secteur de l'hôtellerie ont significativement amélioré depuis sa syndicalisation.

- o En ce qui concerne les discriminations raciales en emploi, l'accès différentiel au marché du travail et les disparités de salaires, les conventions collectives ont des clauses antidiscriminatoires et veillent à ce que le milieu de travail soit plus accueillant pour les gens au-delà de leur origine ethnique, de leur sexe, de leur classe et de leur religion.
 - o La syndicalisation peut s'avérer importante pour sortir les femmes au travail de la pauvreté. Les femmes constituent 71 % des personnes travaillant au salaire minimum, alors qu'une forte proportion gagne un salaire à peine plus élevé que le salaire minimum. Favoriser leur accessibilité à des emplois syndiqués de qualité aiderait à atténuer les effets négatifs de l'emploi à temps partiel involontaire, du travail autonome et indépendant, du travail sur appel, du travail pour des agences, etc.
- c) **Réguler la sous-traitance** : La syndicalisation n'est pas une garantie totale mais seulement un atout. Il faut d'abord une révision et une adaptation de la loi du travail et du code du travail pour faciliter encore plus le droit de représentation. Il faut ensuite empêcher que les employeurs utilisent la sous-traitance pour se débarrasser des employés syndiqués au grand mépris des conditions de travail et des normes minimales de

travail, particulièrement en ce qui a trait au niveau de salaires, à la qualité de l'environnement du travail, à l'accès aux vacances annuelles, à la sécurité d'emploi et en emploi. En dépit de l'amendement apporté à l'article 45 de la loi 31 du Code du travail, la sous-traitance ne doit pas être permise lorsqu'elle entraîne un processus d'appauvrissement des travailleurs et une diminution des conditions de travail, ou lorsqu'elle est utilisée pour fractionner les activités d'une entreprise où les gens syndiqués avaient de bonnes conditions de travail.

- d) **Interdire les inégalités de traitement basées sur le statut d'emploi.** Il importe d'insérer dans les normes du travail des articles interdisant les inégalités de traitement selon le statut d'emploi. Cela permettra aux travailleurs à temps partiel de disposer des conditions équivalentes à celles des employés permanents dans les conditions similaires du nombre d'heures travaillées. Dans le cas contraire, doit être accordé un droit de recours aux travailleurs à temps partiel qui gagnent moins – aussi bien en termes de salaires que d'avantages sociaux, tels les congés annuels et les journées de maladie payées ou les assurances privées - que d'autres pour des postes équivalents, dû au seul fait qu'ils n'ont pas le même statut en emploi. Il importe d'adapter les droits au travail et les protections sociales au caractère atypique de certains emplois.

Encadré 3

Cette rubrique rejoint les recommandations déjà faites dans le rapport Bernier (2003). En ce sens, le texte de Vallée (2005) *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables* peut s'avérer très inspirant. Il répond justement de cette préoccupation d'améliorer la situation des travailleurs vulnérables et de les protéger contre les risques sociaux. Du point de vue de l'auteure, il s'agit de :

- a) travailler à éliminer les disparités de traitement basées sur la situation de travail en reconnaissant la pluralité des formes de travail rémunéré et en facilitant la transférabilité des avantages acquis par une personne travaillant pour des employeurs distincts, l'élimination des disparités de traitement fondée sur la situation de travail, ainsi qu'une meilleure application des normes de travail existantes;
- b) reconnaître les droits économiques et sociaux comme des droits fondamentaux de la personne du travailleur;
- c) transformer les formes de travail non marchand tels l'éducation des enfants, les soins aux personnes âgées ou le travail bénévole en des vecteurs d'acquisition des droits sociaux (en conformité avec le Rapport Supiot);
- d) faciliter l'accès des travailleurs autonomes à la représentation collective, ainsi qu'à des régimes de protection collective en vue de désindividualiser le coût de protection sociale pour des travailleurs autonomes et vulnérables;
- e) respecter le droit d'association de ces travailleurs et leur liberté fondamentale de se syndiquer.

De nature non exclusive, ces éléments sont tirés de ce que l'auteure identifie comme quatre «plates-formes» de politiques publiques laissant croire que la lutte contre la vulnérabilité en emploi ne relève pas seulement du seul niveau revenu d'emploi mais de la qualité des autres modalités de couverture sociale dont bénéficie le travailleur. Il n'est possible de comprendre l'étendue de ces actions de l'État sur la pauvreté en emploi qu'en étendant l'analyse de la protection sociale au delà des frontières normatives des politiques sociales comme telles. Ces plates-formes ne peuvent être efficaces que si elles s'accompagnent d'un engagement de l'État à l'égard de protections universelles.

IV- Renforcer les communautés locales

Tout comme l'ensemble des pauvres et des exclus, les travailleurs pauvres semblent éprouver un déficit de participation aux différentes sphères de la société et dans l'exercice de leurs droits de citoyenneté. La lutte contre la pauvreté en emploi ne peut être vue seulement sous l'angle de la satisfaction des besoins mais plutôt sous l'angle plus large de développement social, de développement des communautés et de protection des droits du citoyen. L'intervention sur la

pauvreté en emploi regarde autant les rapports entre l'État, la société et les citoyens que les politiques de l'État envers les communautés locales.

- a) **Faciliter le développement des compétences civiques.** Cette piste laisse croire que la lutte contre la pauvreté en emploi doit se faire dans une perspective d'inclusion sociale et requiert la participation d'un large éventail d'acteurs sociaux dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion en emploi. La finalité ne peut être

rien d'autre que de construire une société cohésive tant du point de vue économique que du point de vue politique et social. Les solutions proposées doivent alors s'inscrire dans un cadre large favorisant le développement des compétences civiques chez les acteurs sociaux, visant la mise en place de « projets locaux prometteurs en matière de réduction de la pauvreté » et d'initiatives transversales pouvant conduire à la mise en place d'infrastructures municipales adéquates et performantes ainsi qu'à la formation de communautés locales dynamiques et inclusives (Torjman et Leviten-Reid, 2003).

- b) **Construire des communautés locales inclusives.** Ici, le fil rouge est au développement des compétences des acteurs sociaux, dans la mesure où la lutte contre la pauvreté en emploi doit renvoyer à une logique d'inclusion, à la mise en place d'infrastructures inclusives tant au niveau municipal que local. Comme il faut agir au cœur des paradoxes dans un souci de cohésion sociale, il importe d'inscrire les actions dans un cadre large d'inclusion comprenant, entre autres, la formation de la main-d'œuvre, le développement de l'employabilité, l'accès aux soins de santé, à la sécurité au travail, aux logements à prix abordable, ainsi qu'à des services publics comme les garderies pour les enfants. L'inclusion sociale est bien plus que juste l'envers de l'exclusion. Elle y est contraire et opposée, aussi bien en termes de sens et de significations qu'en termes de stratégies et de conditions. Elle présuppose à

la fois accès aux ressources (économiques, matérielles et symboliques), participation sociale, responsabilité collective et respect de la diversité. En ce sens, soutiennent Clutterbuck et Novick (2003 : 8), travailler à l'inclusion nécessite une forte coordination intergouvernementale et des actions concertées au niveau tant économique que social.

- c) **Favoriser le développement social.** La capacité de se prendre en charge, de sortir de la pauvreté en emploi et de la marginalisation économique passe notamment par la formation plus large de communautés d'inclusion, par la capacité des individus de s'intégrer dans des réseaux de relations, d'entraide et de solidarité tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de sa propre communauté, par l'inscription dans un environnement social et familial viable. Il s'agirait dès lors de renforcer les ressources individuelles en termes de capital humain (éducation et formation professionnelle) et de capital social (insertion dans des réseaux de solidarités et d'entraide). Articuler cette double dimension dans une perspective de développement social intégré apparaît la condition préalable à la construction de communautés dynamiques et inclusives au niveau local, la voie à privilégier pour paver la route vers une société juste et équitable, où chaque citoyen peut avoir son dû.

V- Le «living wage » américain : une piste à explorer et approfondir

En ce qui concerne les pistes et les priorités dégagées ici, des leçons importantes peuvent être tirées des mouvements, des organisations et des débats autour de ce qu'on appelle aux États-Unis le « living wage », idée selon laquelle les personnes qui travaillent doivent être en mesure de vivre de manière décente dans leur communauté et de disposer des moyens de répondre aux besoins de leur famille. Le salaire minimum accordé doit tenir compte du niveau d'inflation et des coûts de la vie au niveau local, aussi que du niveau des dépenses nécessaires pour le soutien d'une famille. Des ordonnances passées au niveau local requièrent les entreprises qui ont des contrats avec les municipalités ou qui bénéficient de subventions (*grants and subsidies*) et d'exemptions fiscales de payer aux individus des salaires qui leur permettent de se situer au-dessus du seuil de pauvreté. Le mouvement pour le *living wage* semble être ainsi efficace pour atténuer, sur la vie des travailleurs, les conséquences négatives de la tendance à externaliser les services gouvernementaux au moyen de la sous-traitance avec des entreprises privées payant des salaires plus bas, offrant peu de couvertures sociales et diminuant les standards des travailleurs.

Baltimore est la première ville américaine à adopter une telle formule en 1994, faisant passer le salaire minimum pour de telles entreprises de 5,15 \$ à 6,10 \$, puis à 7,70 \$ au mois de juillet 1998. À Inglewood, California, la loi exige de ceux qui ont des contrats avec la ville de payer aux travailleurs un minimum

horaire de 8,97 \$. En 1999, Cambridge établit le « living wage » à 11,11 \$ l'heure. Les augmentations sont accompagnées, dans le cas de Los Angeles, des avantages sociaux pour les soins de santé, des jours de congé payés. Plus de 10 ans après son passage à Baltimore, cette formule a été adoptée dans de nombreuses villes américaines : New York, Boston, Chicago, Los Angeles, Milwaukee, Detroit, New Haven, San Jose, Nouvelle Orléans, Santa Fe, etc. Si des tentatives pour amplifier la formule à des domaines autres que salariaux ont échoué dans plusieurs endroits et que de telles ordonnances ont été bannies en Arizona, Colorado, Utah, Missouri, Louisiana et Oregon, un référendum tenu en 2001 à Nouvelle Orléans - avec une majorité de 63 % - a élevé le salaire minimum de 1 \$ et appliqué cette hausse à toutes les entreprises, et non seulement à celles qui font des affaires avec la municipalité. À Oakland, une mesure est adoptée avec un vote à 78 % en faveur.

Induite par les syndicats, les groupes communautaires et les organisations religieuses, cette formule novatrice donne lieu à une organisation crédible et forte. Du point stratégique, le mouvement pour le « living wage » s'attaque d'abord à une « multitude » de contextes locaux, son lieu d'émergence étant aussi le niveau municipal. Les organisateurs pensent à juste titre qu'ils ont plus de chance d'influencer la politique municipale que celle des États et du gouvernement fédéral américain, deux espaces décisionnels où les entreprises peuvent user de leur pouvoir économique et de leur puissant lobby. Le mouvement s'est ensuite renforcé à travers l'établissement des connections

et des réseaux nationaux, en vue de mieux coordonner les stratégies et les actions.

Plusieurs études menées – tant par les partisans que par les opposants – révèlent que ne s'est aucunement matérialisée la peur que ferment boutique les entreprises faisant face à de telles exigences. Les entreprises touchées sont, en grande proportion, des restaurants, des hôtels et des commerces de détail, dont la réputation reste fortement associée au lieu de fonctionnement et à leur identité locale et territoriale. Les entreprises susceptibles de déménager sont surtout celles qui, tout en ne se sentant pas liées par le territoire, emploient un taux élevé de travailleurs à bas salaires vivant dans la pauvreté. Or, la majorité d'entre elles trouvent plus bénéfique de hausser les salaires que d'engager des dépenses de délocalisation et de relocalisation. Dans les cas où cela se produirait, la perte de revenus pour la municipalité sera largement compensée par le fait que des centaines de travailleurs ont plus d'argent à dépenser, paient plus de taxes et reposent moins sur les allocations gouvernementales.

Le « living wage » est destiné à corriger le fait que le salaire minimum de 5,15 \$ fixé au niveau fédéral américain ne permet pas à une personne seule ou un parent avec un enfant de se placer au-dessus du seuil de pauvreté. Néanmoins, en dépit de son grand succès, il fait face à deux grands défis, pour ne pas dire deux limites. D'abord, étant une initiative locale plutôt que nationale, il varie de région en région, mais reste toujours plus

élevé que le salaire minimum de 5,15 \$ fixé par le gouvernement américain. En Californie, les variations oscillent de 7,25 \$ à Pasadena à 11 \$ à Santa Cruz. Ensuite, le « living wage » ne touche jusqu'à présent qu'une minorité de travailleurs, particulièrement ceux relevant de l'administration municipale l'ayant adopté ou travaillant dans des entreprises ayant des liens avec ces dites municipalités.

Un approfondissement des dynamiques, des processus et des impacts du mouvement du « living wage » peut s'avérer bénéfique pour mieux comprendre ce qui se passe dans une société américaine perçue comme étant pleinement axée sur l'individualisme et la loi du marché. L'une des principales leçons à tirer de ce mouvement sera néanmoins de comprendre que les résistances à l'augmentation du salaire minimum sont davantage idéologiques et politiques qu'économiques. La procédure du « living wage » laisse croire que, dans le contexte américain, il n'est plus suffisant de demander la hausse d'un salaire minimum qui n'a pas bougé depuis 8 ans. L'amélioration des conditions de travail ne pouvant résulter que de luttes quotidiennement menées sur les plans politique, social et économique, la question du salaire s'inscrit au cœur de la plateforme d'un mouvement de mobilisation du pouvoir politique pour la rééducation économique et la justice sociale. Car les inégalités salariales et la pauvreté en emploi ne sont pas seulement d'ordre économique, c'est une violation du droit du travailleur à l'égalité, à la dignité et à l'autonomie.

CONCLUSION

L'objectif de ce travail est de dresser les profils des travailleurs pauvres vivant à Montréal, ainsi que de rendre compte des difficultés quotidiennes auxquelles ils sont confrontés en tant qu'individus ou chefs de famille. Nous avons d'abord développé une perspective large permettant de broser une image globale sur les manières dont cette problématique a été abordée dans d'autres sociétés européennes, tout particulièrement aux États-Unis où le concept de travailleur pauvre (*working poor*) a émergé et s'est développé. Nous nous sommes particulièrement appliqués à identifier les relations entre les niveaux de revenu, le type d'emplois et le niveau de pauvreté, l'idée étant de voir dans quelle mesure l'accessibilité à l'emploi et l'insertion en emploi permettent aux individus d'améliorer leurs conditions de vie.

L'une des limites du document revient au manque de données compréhensives, qualitatives et longitudinales portant sur les trajectoires des individus, leur manière de vivre au quotidien, ainsi que les stratégies qu'ils mettent en place pour y faire face. La deuxième limite est aussi redevable de la nature même de la problématique des travailleurs pauvres; ce n'est purement ni un enjeu de pauvreté ni un enjeu de l'emploi. Cette nature hybride rend difficile de l'aborder avec une seule approche, alors que la diversité des sources des données augmente le risque d'erreur dans l'interprétation. Le troisième argument renvoie à l'imaginaire collectif que le travail empêche la pauvreté ou que

la réinsertion en emploi demeure la meilleure stratégie dans la lutte contre la pauvreté. L'existence même des travailleurs pauvres symbolise en soi une contradiction fondamentale dans des sociétés vouées à l'éthique du travail et faisant de l'emploi le principal mécanisme de redistribution de la richesse collective.

Il ne fait pas de doute qu'établir des liens entre pauvreté, revenu et emploi paraît à première vue paradoxal, dans la mesure où l'imaginaire collectif renvoie la pauvreté au non-emploi tout en percevant le travail comme le mécanisme par excellence d'intégration familiale, scolaire, professionnelle, sociale, politique et culturelle (Castel, 1995). Néanmoins, la synthèse révèle qu'à Montréal et, plus largement dans des sociétés développées comme le Canada et le Québec, certaines catégories de gens continuent à être pauvres même si elles se trouvent en emploi. Pis encore, la majorité des personnes qui vivent dans la pauvreté sont en fait en emploi. Leur travail ne leur permet pas de répondre à leurs besoins de base de manière adéquate et autonome. Le nombre de travailleurs à faibles revenus a augmenté au cours des dernières années et soumet la société québécoise et montréalaise à un processus de polarisation et d'accroissement des inégalités sociales, salariales et sanitaires.

Le document permet d'identifier différentes catégories exposées à la pauvreté en emploi à Montréal : les femmes, les jeunes, les immigrants récents, les personnes peu scolarisées. Il confirme une idée émise depuis le milieu des années 1980 : le travail ne protège plus contre la pauvreté. Cette réalité est devenue de plus en plus perceptible dans le cadre de la globalisation de l'économie et du marché, de la précarisation de l'emploi, des grandes coupures opérées dans les programmes sociaux, de la réduction des transferts gouvernementaux, de l'activation des mesures d'assistance sociale en mesures de réinsertion en emploi et de la privatisation des services publics. Aujourd'hui, il ne semble plus suffisant d'augmenter le salaire minimum pour aider certaines personnes à s'échapper du seuil de faible revenu et de la pauvreté. Le revenu d'emploi a besoin d'être compensé par le renforcement du système de protection sociale et par des mesures non économiques relatives au respect des droits humains, sociaux et économiques du citoyen.

Pour conclure, tirons du *Rapport Social* publié par la Ligue des droits et libertés (2006 : 8) la synthèse que «La pauvreté des personnes qui travaillent est due à plusieurs facteurs dont, notamment, l'abaissement de la protection sociale, un salaire minimum toujours trop faible pour assurer une vie décente, même aux personnes qui travaillent à temps plein, une protection sociale insuffisante devant le développement de l'emploi non traditionnel (ou atypique) et l'iniquité salariale persistante entre les hommes et les femmes ». Les initiatives

pour transformer une telle situation ne peuvent être que cohérentes et intégrées. Elles doivent viser à :

- a) augmenter le salaire minimum en vue d'assurer le droit à un revenu décent aux travailleurs au bas de l'échelle;
- b) offrir de meilleures protections aux travailleurs en augmentant les prestations de l'assurance-emploi et en améliorant le niveau d'accessibilité aussi bien en termes critères d'éligibilité que de durée;
- c) protéger mieux les travailleurs autonomes et indépendants;
- d) faciliter la conciliation famille-travail;
- e) favoriser le droit à la syndicalisation et respecter le droit des travailleurs;
- f) lutter contre la discrimination systémique pratiquée à l'égard des femmes, des jeunes, des personnes moins instruites et des nouveaux immigrants;
- g) garantir aux travailleurs précaires des avantages extrasalariaux leur permettant de mieux subvenir à leurs besoins en termes de logement, d'alimentation, de transport, de frais de santé et médicaments, ou d'apprentissages et de formation professionnelle.

Soumis à des facteurs d'évolution tels la mondialisation de l'économie et la libéralisation des échanges, les progrès technologiques et les transformations démographiques, le marché du travail canadien se trouve actuellement confronté à trois grands défis (Saunders et Maxwell, 2003). Il importe,

d'abord, de favoriser l'inclusion des travailleurs vulnérables par un travail qui leur procure le revenu nécessaire à la satisfaction de leurs besoins fondamentaux, ensuite, de faciliter la conciliation famille-travail, et enfin, d'éviter des formes généralisées de pénurie de compétences que peut provoquer le phénomène du vieillissement de la population. La réponse au premier défi sera d'offrir non seulement une meilleure rémunération, mais aussi une plus grande couverture contre les risques sociaux, un plus grand accès aux droits et à des bénéfices extrasalariaux tels les régimes complémentaires d'assurance-maladie et de médicaments, les soins dentaires, les congés de maladie, les prestations d'invalidité, l'assurance-vie collective et les régimes de retraite. Dans le cas de la

conciliation famille-travail, il s'agit d'adopter des politiques afin d'atténuer les impacts des conflits entre vie professionnelle et vie familiale (stress, problèmes de santé, manque de satisfaction au travail). Il revient autant aux employeurs qu'à l'État d'adopter des mesures réglementaires, mesures d'éducation, d'incitation, et d'encouragements financiers. Il importe, finalement de mieux préparer la relève tout en facilitant la transmission des savoirs. On doit également permettre aux immigrants d'utiliser pleinement leurs compétences et d'actualiser leur potentiel. À cette fin, il faut reconnaître leur scolarité et les expériences acquises à l'extérieur, ou au moins, leur permettre d'acquérir rapidement des titres canadiens.

BIBLIOGRAPHIE

- Acs G., Phillips K. R. and McKenzie D. (2000): *Playing by the rules but losing the game: America's working poor*, Urban Institute.
- Asplund, R., Sloane, P. J. et al. (eds.) (1998): *Low pay and earnings mobility in Europe*, European Low-Wage Employment Research Network, Cheltenham, Edward Elgar.
- Asselin, Suzanne (2005). « Conditions de travail et rémunération » Données sociales du Québec, Institut de la Statistique du Québec.
- Belhasen Amel (2004) : « Quelques défis pour l'insertion professionnelle des immigrants arabes, dans » *Le cégep : reflet d'une société pluraliste et ouverte sur le monde*, Actes du Colloque 2004, Montréal, mai, p.15-20.
- Belhasen Amel (2002), De l'insertion professionnelle des immigrants : le cas des Maghrébins, *Vivre Ensemble* 11 (38), p. 6.
- Belhasen-Maalaoui, A. (2003). *Les Stratégies d'insertion des immigrants maghrébins sur le marché du travail dans la région de Montréal*, Thèse de doctorat, Montréal, Université du Québec à Montréal.
- Belhasen-Maalaoui, A., et Y. Chouakri, (2004). « De l'intégration des familles arabes au Québec », dans *Recherches sur la Famille, Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec*, printemps 2004, [en ligne] www.uqtr.ca/cdrfq
- Bernier Jean, Guylaine Vallée et Carol Jobin (2003) : *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. Synthèse du rapport final*. Gouvernement du Québec.
- Bloom Michael, Marie Burrows, Brenda Lafleur, Robert Squires (1997) : *Avantages économiques du renforcement de l'alphabétisme en milieu de travail*, Conference Board du Canada, août.
- Bourhis A. et T. Wils (2001) : « L'éclatement de l'emploi traditionnel. Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 56, 1, p. 66-91.
- CAFDM (2005), *Les femmes et le marché de l'emploi: la situation économique et professionnelle des Québécoises*, Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'oeuvre, Montréal.
- CAFDM (2000) : *La situation économique et professionnelle des femmes dans le Québec d'aujourd'hui iniquités, réflexion, interventions*, Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'oeuvre, Montréal.
- CAFDM (2000). *Les femmes et le marché de l'emploi. Résultat d'une analyse statistique*, Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'oeuvre, Montréal.
- Cahier d'information économique et budgétaire (2002) : « Portrait économique de la nouvelle Ville de Montréal ».
- Cancedda, A. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Employment in household services*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Castel, R. (1995). « Les pièges de l'exclusion », dans « Y a-t-il des exclus ? L'exclusion en débat », *Lien social et Politiques* – RIAC, no 34, 13-21.
- Castel, Robert (2002). « La sociologie et la réponse à la demande sociale » dans Bernard LAHIRE. *A quoi sert la sociologie?* Paris, La découverte, 67-77.

- Chantal Langelier et Benoît Van de Walle, (2001) : *Portrait socio-économique de Montréal en 2001*, Observatoire économique et urbain : service du développement économique et du développement urbain.
- Chaykowski, Richard P. (2005). *Travail atypique et vulnérabilité économique*, mars. Réseau canadien de recherche sur les politiques sociales. <http://www.cprn.com/fr/doc.cfm?doc=1196>
- Chilman, CS (1995) : Programs and policies for working poor families: Major trends and some research issues. *Social Service Review*, Sept., 515-523.
- Christine Lagarenne et Nadine Legendre, (2000) « Les travailleurs pauvres en France : facteurs individuels et familiaux », *Économie et statistique*, n° 335, 2000 – 5.
- Clutterbuck Peter et Marvyn Novik (2003): *Building Inclusive Communities: Cross-Canada Perspectives and Strategies*, Fédération canadienne des municipalités.
- Concialdi Pierre (2002) : « Bas salaires et travailleurs pauvres : quelques éclairages croisés », *Les Travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale*, La Documentation française, janvier.
- Concialdi, P. and Ponthieux S., *Salariés à bas salaire' et travailleurs pauvres: Une comparaison France-États-Unis*, Premières synthèses Dares, n° 2000.01.02.1, Paris, 2000.
- Conférence régionale des élus de Montréal (2004) : *Rapport sur la pauvreté à Montréal*, Forum régional sur le développement social de l'île de Montréal.
- Conférence régionale des élus de Montréal (2004) : *Vision régionale concertée et enjeux prioritaires en matière de famille*, Forum régional sur le développement social de l'île de Montréal.
- Conseil du statut de la femme (2004). *Les conditions de vie des femmes de la région de Montréal : faits saillants du recensement 2001*, Collection « Femmes et développement des régions » Juin 2004.
- Conseil national du bien-être social (1981) : *Les petits salariés: comment répondre à leurs besoins – profil statistique*, Ottawa, Conseil national du bien-être social.
- Confédération des syndicats nationaux (2003), *Pour vivre comme tout le monde : jeter les bases d'une société sans pauvreté*, Information-CSN.
- D'Amours Martine (2003) : *Le travail indépendant : Une hétérogénéité construite socialement*, Thèse de doctorat, Département de sociologie, UQAM, Montréal.
- de Gaulejac Vincent et Isabelle Taboada Léonetti (1994) : *La lutte des places*, Paris, Desclée de Brouwer.
- DesLauriers, Robert C. 1990. *L'impact des employés analphabètes sur les entreprises canadiennes*, Ottawa, Conference Board du Canada.
- Ehrenreich Barbara (2004) : *L'Amérique pauvre : comment ne pas survivre en travaillant*, Grasset, Paris.
- Emploi-Québec (2005) : *Portrait et problématique du marché du travail 2005-2006 région de Montréal*, Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail.
- Employment Policies Institute, *Measuring poverty in America: Science or politics?* Employment Policies Institute, Washington D.C., 2002.

- Eurostat (1998): *Low income and low pay in a household context (EU-12)*, Statistics in Focus: Population and Social Conditions, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurostat (2000a): *Low wages in the European Union: nearly one employee in seven in the EU is on low wages*, Eurostat No 94, 3 August 2000, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurostat (2000b), *Income, poverty and social exclusion*, European Social Statistics, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Feng Hou et Garnett Piccot (2003) « Enclaves de minorités visibles dans les quartiers et résultats sur le marché du travail des immigrants ».
- Fleury, Dominique et Myriam Fortin (2004). «Résumés de recherche. Les travailleurs à faible revenu au Canada » Projet de recherche sur les politiques publiques, vol. 7, no. 2, pp.1-12 http://policyresearch.gc.ca/page.asp?pagenn=v7n2_art_09.
- Fréchet Guy et Pierre Lanctôt (2003) : « Pauvreté, inégalités et exclusion sociale au Québec », *Revue de l'observatoire franco-québécois de la santé et de la solidarité. Santé, Société et Solidarité*, no 1, p. 21-35.
- Gallie, D. (2000): *Unemployment, work and welfare, Towards a learning society: innovation and competence building with social cohesion for Europe*, Lisbon.
- Gallie, D. (2002): The quality of working life in welfare strategy in Esping-Andersen, G., *Why we need a new welfare state*, Oxford, Oxford University Press.
- Germain, Annick et al., (2003) : « Les pratiques municipales de gestion de la diversité à Montréal ».
- Goodin, Robert E. et al., (1999) *The real worlds of welfare capitalism*, Cambridge University Press, United Kingdom.
- Gouvernement du Canada (2002) : *Comment préparer les jeunes Canadiens au marché du travail de demain*, Développement des ressources humaines, Canada.
- Gouvernement du Manitoba (2005), *Paid to be poor : Low wage community inquiry, Manitoba.*
- Gouvernement du Québec (2005a): *Annuaire québécois des statistiques du travail*, Portrait historique des conditions et de la dynamique du travail, vol 1, no 2, Institut de la Statistique du Québec.
- Gouvernement du Québec (2005b) : Inventaire des indicateurs de la pauvreté et de l'exclusion sociale, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Québec.
- Gouvernement du Québec (2005c): La pleine participation à la société québécoise des communautés noires. Document de consultation, MICC, août.
- Grenier, André, (1998) : *Les jeunes et le marché du travail : tendances et situation récente*, Gouvernement du Québec, Emploi Québec.
- Halleröd, B. (2001): "Employment positions, class and economic hardship: A longitudinal study of labour market marginalisation and consumption" in Furåker, B., *Employment, unemployment and marginalization: Studies on contemporary labour markets*, Gothenburg, Gothenburg University.
- Houle Pascale (2003): « Les obstacles à l'intégration au marché du travail des femmes monoparentales à faible revenu », *Reflets*. vol 9(2), automne, p. 34-57.

- Immigration Canada (automne 2004). « Le faible revenu chez les immigrants – tendances » dans *L'Observateur*.
http://www.cic.gc.ca/francais/observateur/issue07/06_de_fonds.html Jacques Lannuzel, Remarques sur la pauvreté.
www.members.aol.com/lannuzel/pauvre.htm Klein B. W. and Roness P. L. (1989): "A profile of the working poor", *Monthly Labour Review*, October.
- Lagarenne, Christine et Nadine Legendre (2000). « Les travailleurs pauvres en France : facteurs individuels et familiaux », *Économie et Statistiques*, no. 335, pp. 3-25.
- Lang, Jack (2005) : « Enquête sur les travailleurs ».
www.jacklang.net/rubriques/article3.php?id_article=726 Levitan, Sar A.; Frank Gallo et Isaac Shapiro (1993). *Working but poor. America's Contradiction, Baltimore and London*, revisited edition, The Johns Hopkins University Press.
- Martineau Yvon Martineau, Philippe Apparicio, Jaël Mongeau, et Juno Tremblay (2004), *Les caractéristiques socioéconomiques des résidents et de la clientèle sur le territoire des Centres locaux d'emploi de l'île de Montréal : rapport synthèse*, INRS Urbanisation, Culture et Société.
- McAll Christopher; Jean Fortin; Pierre-Joseph Ulysse et Raymonde Bourque (2001). *Se libérer du regard. Agir sur la pauvreté au centre-ville de Montréal*. Montréal, Éditions Saint-Martin.
- McNichol Liz et John Springer (2004): *State Policies to Assist Working-Poor Families*, Center on Budget and Policy Priorities, Washington, D.C.
- Métropolis (2003): *Séries de conversations. Progrès et défis en matière de reconnaissances des titres étrangers*, 14. Série de conversations Métropolis, octobre.
- Morissette, René et Garnett Picot (avril 2005) : *Sommaire : le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables depuis 20 ans*, Direction des Études analytiques, Documents de recherche, Statistique Canada, 11F0019, no. 249.
- Morissette, René et Anick Johnson (2005) : *Les bons emplois disparaissent au Canada?*, Direction des Études analytiques, Documents de recherches, janvier, Statistique Canada, n.o 11F0019MIF, no. 239.
- CNBES (2002) *Poverty profile 1999*, Ottawa, National Council of Welfare.
- CNBES (1978) "The working poor", *Social Indicators Research* 5 (3), pp. 345-364.
- Peña-Casas Ramon et Mia Latta (2004): *Working Poor in the European Union*, European Foundation for the Living and Working Conditions, Dublin.
- Philip Giles (2004) : *Mesure de faible revenu au Canada*, Division de la statistique du revenu.
- Picot, Garnett et Andrew Heisz (avril 2000). *Le marché du travail des années 1990*, 11F0019MPE no.148. www.statcan.ca
- Picot, Garnett et Arthur Sweetman (2005). *Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles*, Statistique Canada, 11F0019MIF No. 262.
- Picot, Garnett et Feng Hou (2003). *La hausse du taux de faible revenu chez les immigrants au Canada*, Direction des Études analytiques, Documents de recherche, Statistique Canada, No. 11F0019 No. 198, juin.

- Picot, Garnett et John Myles (2005). *L'inégalité de revenu au Canada : une perspective internationale*, Statistique Canada, 11F0019MIF, No. 240, février.
- Rank, Mark Robert (2004). *One nation, Underprivileged. Why american Poverty affects Us All*, Oxford University Press.
- Riberdy, Hélène (1997). *Statistiques et caractéristiques des jeunes au Québec : la pauvreté chez les jeunes Montréalais*, Direction de la santé publique de Montréal-Centre.
- Ross David, Katherine Scott et Peter Smith, (2000): *Données de base sur la pauvreté au Canada 2000*, Conseil canadien de développement social, Ottawa, Canada.
- Saint-Jacques, M. et D. Sévigny (2003). *Défavorisation des familles avec enfants en milieu montréalais. Guide d'accompagnement de la carte de défavorisation du comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal*. Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal.
- Saunders Ron (2003): *Defining vulnerability in the Labour Market*, Vulnerable, Series no./1, novembre. <http://www.cprn.com/en/doc.cfm?doc=468>
- Saunders, Ron et Judith Maxwell (2003): «Évolution du marché du travail : grands défis que doit relever le Canada», document préparé pour le DRC, mars, pp. 1-9. <http://www.cprn.com/fr/doc.cfm?doc=315>
- Schellenberg, G. (1997): *The Changing Nature of Part-Time Work*. Ottawa : Conseil canadien de développement social, rapport no 4, Collection sur la recherche sociale.
- Schwarz, John E. (1990) «Welfare Liberalism, Social Policy, and Poverty in America», *Policy Studies Review*, vol. 1. 127-139.
- Scott Catherine et Richard Lessard (2002): *L'inégalité de revenu comme facteur déterminant de la santé*, Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre, Conférence sur les déterminants sociaux de la santé à Toronto en novembre 2002.
- www.phac-aspc.gc.ca/ph-sp/ddsp/aperçu_repercussions/02_revenu.html Scott, K. 2002, *A Lost Decade: Income Equality and the Health of Canadians*, Rapport présenté à la conférence sur les déterminants sociaux de la santé, Toronto, Novembre.
- Shalla Vivian et Grant Schellenberg (1998) : *La valeur des mots : alphabétisme et sécurité économique au Canada*, Statistique Canada, Développement des ressources humaines.
- Shieler, David K. (2004). *The Working Poor: Invisible in America*, New York, Alfred A. Knopf.
- Simard Gilles; Denis Chênevert et Michel Tremblay (2000) : *Les déterminants organisationnels et individuels de l'emploi atypique : le cas du cumul d'emplois et du travail autonome*, série Scientifique, CIRANO, juin.
- Standing, G., (1997): Globalisation, labour flexibility and insecurity: The era of market regulation", *European Journal of Industrial Relations* 3 (1), p. 7–37.
- Stephenson, M. et R.Emery (2003) : *Vivre dans l'insécurité complète : répercussions des tendances du travail atypique sur les mères chefs de famille monoparental*, Le statut des femmes au Canada, Recherche en matière de politiques, juin.
- Stewart, M. B. (2002) : 'The impact of the introduction of the UK minimum wage on the employment probabilities of low wages workers', Coventry, Economics Department – University of Warwick..

- Sussman, Deborah et Martin Tabi (2004). « Les travailleurs au salaire minimum » dans *Perspective*, Statistique Canada –no. 75-001-XPF au catalogue, été.
- Tadlaoui Jamal-Eddine (2002), *Pistes d'action pour contrer les manifestations de la discrimination raciale et de l'intolérance dans le champ de l'intégration en emploi des personnes immigrées au Canada au cours des dix dernières années*, Montréal, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes.
- Torjman Sherri et Eric Leviten-Reid (2003) : *Innovation et la réduction de la pauvreté*, Caledon Institute of Social Policy, Novembre 2003.
- U.S. Bureau of Labor Statistics (2005): *A Profile of the Working Poor, 2003*, U.S. Department of Labor, March, Report 983.
- U.S. Department of Labor Bureau of Statistics (2003). *A Profil of the working poor, 200*, June.<http://www.bls.gov/cps/cpswp2001.pdf>
- US Bureau of Labor Statistics (2000), *A profile of the working poor*, Washington, DC, US Bureau of Labor Statistics Division of Labor Force Statistics.
- Vallée, Guylaine (2005). *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables*. Collection sur les travailleurs vulnérables –No/2, Réseau de main-d'œuvre, mars.<http://www.cprn.com/fr/doc.cfm?doc=1193>
- Ville de Montréal (2004) : *Profil socio-économique. Ville de Montréal*, septembre 2004.www.ville.montreal.qc.ca/montrealenstatistiques
- Ville de Montréal (2002): *L'économie de Montréal*, 4^e trimestre 2001/1^{er} trimestre 2002 Vol. 14, N° 4; Vol. 15, N° 1.www.ville.montreal.qc.ca/economt
- Wertheimer, R. F. (1999). *Children in working poor families*. Foundation for Child Development,. Washington, D.C., Child Trends.
- Wertheimer, R. F. (2001). *Working poor families with children: Leaving welfare doesn't necessarily mean leaving poverty*. Washington, DC, Child Trends.

ANNEXE

Pauvreté en emploi et professions à bas salaires²⁹

Le désir de cerner la problématique des travailleurs pauvres à Montréal et d'en dresser un profil fidèle amène à explorer brièvement les formes d'emplois (temps plein et temps partiel). Ceci permet d'apporter des précisions supplémentaires en ce qui concerne la compréhension sur les emplois à bas salaires, sur le profil des travailleurs pauvres ainsi que sur les conditions à la lumière desquelles on peut avancer que le travail n'empêche plus aujourd'hui d'être pauvre.

Tableau I : Personnes en emploi dans les professions à faibles salaires et répartition selon le sexe et le statut temps plein vs temps partiel, Île de Montréal, année 2004 (en milliers)

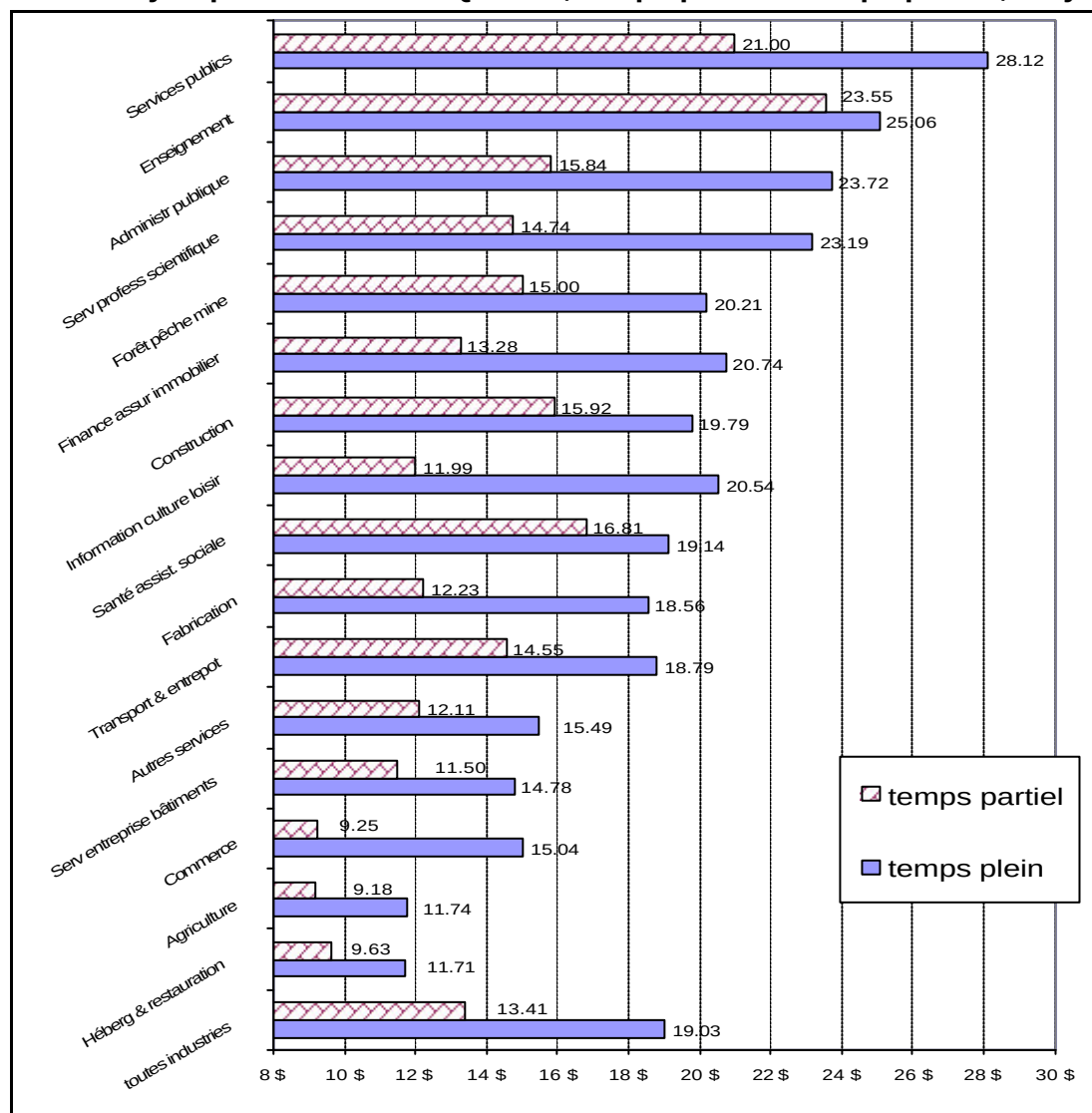
Personnes occupées Île de Montréal (an 2004)	Les deux sexes			Hommes			Femmes		
	Emploi	T plein	T partiel	Emploi	T plein	T partiel	Emploi	T plein	T partiel
Toutes les personnes occupées	909,0	740,5	168,5	485,2	419,3	65,8	423,8	321,1	102,6
Ensemble des professions à faibles salaires	206,6	135,3	71,2	100,6	73,8	26,8	105,9	61,4	44,4
Proportion de faibles salaires	22,7 %	18,3 %	42,3 %	20,7 %	17,6 %	40,7 %	25,0 %	19,1 %	43,3 %
Personnel de soutien des services de santé	16,7	11,1	5,6	3,3	2,6	0,7	13,4	8,5	4,9
Vendeurs et Commis-vendeurs	30,3	17,0	13,2	15,5	10,3	5,2	14,7	6,7	8,1
Caissiers	19,2	7,7	11,6	2,6	1,1	1,5	16,6	6,5	10,1
Chefs et cuisiniers	11,3	8,6	2,7	7,8	5,8	2,0	3,4	2,7	0,7
Personnel des services des aliments et boissons	14,3	7,1	7,1	5,6	3,3	2,3	8,7	3,9	4,9
Personnel de soutien familial et de garderie	6,2	2,4	3,8	0,7	0,3	0,4	5,5	2,1	3,4
Personnel de la vente et des services, n.c.a.	67,8	42,2	25,6	40,6	26,5	14,1	27,2	15,6	11,6
Opérateurs de machines dans la fabrication	30,7	29,7	0,9	17,3	17,0	0,3	13,3	12,7	0,6
Manceuvres fabrication et services d'utilité publique	10,2	9,5	0,7	7,2	6,8	0,4	3,0	2,7	0,3

Compilation Service Canada d'après des données de l'Enquête sur la population active, Île de Montréal pour les volumes globaux et ensemble du Québec pour les répartitions temps plein et temps partiel de chaque profession.

Les données du tableau ci-dessus confirment que les professions à faibles salaires se prêtent bien au temps partiel car elles correspondent à 42 % des emplois de moins de 30 heures par semaine. À l'opposé, seulement 18 % des personnes qui oeuvrent à temps plein détiennent des emplois à faibles salaires. Une femme en emploi sur cinq est dans une profession à faible salaire alors qu'un homme au travail sur quatre vit pareille situation.

²⁹ Ces données ont été compilées par François Gauvin, économiste, Service Canada, Île de Montréal.

Graphique 1
Taux de salaire horaire moyen par industrie au Québec, temps plein vs temps partiel, moyenne annuelle 2004



Compilation : Service Canada, Montréal d'après des données tirées de l'enquête sur la population active de Statistique Canada, fichier Cd3T02an.ivt

Dans toutes les industries, le taux horaire moyen des employés oeuvrant à temps partiel, c'est-à-dire à moins de 30 heures par semaine, est inférieur de plusieurs dollars à ceux travaillant à temps plein. Une bonne partie des travailleurs occupe deux emplois ou plus simultanément, d'où leur nom de cumulards.

Tableau II : Personnes au Québec qui cumulent plus d'un emploi et proportion par groupe d'âge et par sexe, année 2004 (chiffres en milliers et proportions en %)

Personnes ayant plus d'un emploi en milliers	Les deux sexes	Hommes	Femmes
Tous âges	135,2	69,8	65,5
15 à 24 ans	30,3	13,1	17,1
25 à 44 ans	66,1	36,2	29,9
45 à 54 ans	27,2	13,9	13,3
55 à 64 ans	10,8	5,8	5,0
65 ans et plus	0,9	0,8	0,2
Cumulards par groupe d'âge et sexe en %			
	Les deux sexes	Hommes	Femmes
Tous âges	3,7 %	3,6 %	3,8 %
15 à 24 ans	5,5 %	4,7 %	6,3 %
25 à 44 ans	3,8 %	3,9 %	3,6 %
45 à 54 ans	3,0 %	2,9 %	3,1 %
55 à 64 ans	2,6 %	2,4 %	2,9 %
65 ans et plus	1,8 %	2,4 %	1,2 %

Compilation : Service Canada Montréal d'après des données tirées de l'enquête sur la population active de Statistique Canada

On constate également que la proportion de cumulards diminue progressivement avec l'âge. Les plus fortes proportions de cumulards sont observées chez les femmes âgées de moins de 25 ans.

Tableau III - Taux de cumulards par sexe et profession au Québec en 2004

	2 sexes	Hommes	Femmes
Total, toutes les professions	3,7 %	3,6 %	3,8 %
Gestion	2,7 %	2,8 %	2,6 %
Cadres supérieurs	2,6 %	3,4 %	1,5 %
Autres cadres	2,7 %	2,8 %	2,7 %
Affaires, finance et administration	3,1 %	4,1 %	2,8 %
Personnel professionnel gestion affaires et finance	2,7 %	3,0 %	2,7 %
Pers finance, secrétariat et administration	3,3 %	6,3 %	2,8 %
Pers bureau et de supervision du travail de bureau	3,1 %	4,0 %	2,8 %
Sciences naturelles et appliquées	2,8 %	3,0 %	2,3 %
Secteur de la santé	5,7 %	8,1 %	5,1 %
Personnel professionnel soins de santé et sc. infirmières	6,1 %	7,7 %	5,6 %
Pers technique et de soutien secteur de la santé	5,4 %	8,6 %	4,7 %
Science sociale enseignement, Admin. publique et religion	5,6 %	8,8 %	4,3 %
Science sociale Admin. publique et religion	4,5 %	6,6 %	3,8 %
Enseignants	6,8 %	10,2 %	5,0 %
Arts, culture, sports et loisirs	7,7 %	8,4 %	6,9 %
Ventes et services	4,3 %	4,1 %	4,4 %
Personnel vente en gros, assur immob. achats gros et détail	3,2 %	2,6 %	4,9 %
Personnel supervision, vendeurs, caissiers au détail	3,5 %	3,0 %	3,9 %
Chef cuisinier supervision + autre alim. boissons	5,7 %	6,9 %	5,0 %
Personnel des services de protection	4,5 %	5,5 %	1,4 %
Personnel de soutien familial et de garderie	6,7 %	3,1 %	6,8 %
Superv service, héberg voyage sport loisir vente service	4,3 %	4,3 %	4,4 %
Métiers, transport et machinerie	2,4 %	2,1 %	5,3 %
Entrepreneur contremaître des métier et transports	2,4 %	2,3 %	4,0 %
Personnel des métiers de la construction	1,2 %	1,1 %	4,8 %
Autres métiers	2,1 %	1,8 %	5,4 %
Transport et conducteurs d'équipement lourd	3,2 %	2,7 %	11,0 %
Aides soutien métier manoeuvre construction transport	2,6 %	2,6 %	2,7 %
Professions propres au secteur primaire	4,1 %	3,8 %	5,3 %
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	1,7 %	1,7 %	1,6 %
Surveill conduite machines et montage fabrication	1,7 %	1,6 %	1,8 %
Manoeuvre fabrication et les services d'utilité publique	1,9 %	2,4 %	0,6 %

Les professions du domaine art-culture-sport- loisir arrivent au premier rang avec presque 8 % de cumulards. Le caractère occasionnel et la fréquence irrégulière de ces événements pousse ces travailleurs à recourir à d'autres sources de revenus. On retrouve des proportions élevées de cumulards dans les professions de l'enseignement et de la santé.

Dans tous les groupes d'âge, le taux horaire moyen des employés oeuvrant 30 heures et plus par semaine dépasse largement celui des travailleurs à temps partiel. On constate que, chez les employés oeuvrant à temps plein, plus on avance dans les groupes d'âges, plus l'écart s'agrandit entre les taux de salaires obtenus par les femmes et ceux des hommes. Chez les travailleurs à temps partiel, on rencontre une situation différente. Les taux obtenus par les femmes sont légèrement supérieurs à ceux obtenus par les hommes (à l'exception des 55 ans et plus). Cette dernière observation peut être attribuable au fait que plusieurs femmes âgées de 15 à 54 ans préfèrent occuper des emplois pour une durée hebdomadaire inférieure à une trentaine d'heures afin de faciliter la conciliation famille-travail. Il s'agit dans bien des cas de travailleuses scolarisées dont une importante proportion détient un emploi lié à son domaine d'étude.

Tableau IV : Salaires horaires moyens des employés selon le travail à temps plein et à temps partiel, le groupe d'âge et le sexe au Québec en 2004

		Les deux sexes	Hommes	Femmes
15 ans et plus	Total des employés	18,00 \$	19,32 \$	16,63 \$
	À temps plein	19,03 \$	20,14 \$	17,63 \$
	À temps partiel	13,41 \$	12,59 \$	13,77 \$
15 à 24 ans	Total des employés	10,57 \$	10,93 \$	10,20 \$
	À temps plein	11,80 \$	12,05 \$	11,46 \$
	À temps partiel	9,06 \$	9,02 \$	9,10 \$
25 à 54 ans	Total des employés	19,54 \$	20,90 \$	18,13 \$
	À temps plein	19,91 \$	21,11 \$	18,46 \$
	À temps partiel	16,66 \$	16,58 \$	16,68 \$
55 ans et plus	Total des employés	19,23 \$	21,32 \$	16,69 \$
	À temps plein	20,17 \$	21,82 \$	17,59 \$
	À temps partiel	15,90 \$	18,05 \$	14,83 \$

Compilation : Service Canada, Montréal d'après des données tirées de l'enquête sur la population active de Statistique Canada, fichier Cd3T02an.ivt

Le tableau suivant indique qu'il y a un écart considérable entre les taux horaires des employés couverts par un syndicat et ceux qui ne le sont pas. Cet écart augmente avec l'âge. De plus, chez les employés couverts par un syndicat, l'écart entre les salaires des hommes et des femmes est inférieur à 1,50 \$ l'heure alors qu'il atteint 5,65 \$ l'heure chez les non syndiqués chez les individus âgés de 55 ans et plus.

Tableau V : Salaire des employés selon la permanence de l'emploi, la couverture syndicale, le groupe d'âge et le sexe, au Québec en 2004

			Tous employés	Permanents	Temporaires
Ensemble des employés	15 ans +	deux sexes	18,00 \$	18,46 \$	15,07 \$
		Hommes	19,32 \$	19,85 \$	15,60 \$
		Femmes	16,63 \$	16,98 \$	14,59 \$
	15 à 24 ans	deux sexes	10,57 \$	10,67 \$	10,32 \$
		Hommes	10,93 \$	11,17 \$	10,31 \$
		Femmes	10,20 \$	10,14 \$	10,33 \$
	25 à 54 ans	deux sexes	19,54 \$	19,76 \$	17,63 \$
		Hommes	20,90 \$	21,17 \$	18,24 \$
		Femmes	18,13 \$	18,26 \$	17,12 \$
	55+ ans	deux sexes	19,23 \$	19,37 \$	18,16 \$
		Hommes	21,32 \$	21,45 \$	20,31 \$
		Femmes	16,69 \$	16,85 \$	15,45 \$
Couverts par un syndicat	15 ans +	deux sexes	20,37 \$	20,58 \$	18,93 \$
		Hommes	20,96 \$	21,19 \$	19,08 \$
		Femmes	19,72 \$	19,87 \$	18,81 \$
	15 à 24 ans	deux sexes	12,75 \$	12,45 \$	13,55 \$
		Hommes	12,81 \$	12,85 \$	12,69 \$
		Femmes	12,68 \$	11,91 \$	14,28 \$
	25 à 54 ans	deux sexes	21,18 \$	21,30 \$	20,26 \$
		Hommes	21,78 \$	21,89 \$	20,70 \$
		Femmes	20,54 \$	20,64 \$	19,91 \$
	55+ ans	deux sexes	21,42 \$	21,41 \$	21,51 \$
		Hommes	22,44 \$	22,54 \$	21,48 \$
		Femmes	19,90 \$	19,74 \$	21,56 \$

(Fin du tableau V page suivante)

(Suite et fin du tableau V)

Non couverts par un syndicat	15 ans +	deux sexes	16,42 \$	17,03 \$	12,76 \$
		Hommes	18,15 \$	18,87 \$	13,63 \$
		Femmes	14,69 \$	15,16 \$	11,95 \$
	15 à 24 ans	deux sexes	9,89 \$	10,10 \$	9,39 \$
		Hommes	10,29 \$	10,55 \$	9,65 \$
		Femmes	9,51 \$	9,67 \$	9,14 \$
	25 à 54 ans	deux sexes	18,29 \$	18,61 \$	15,23 \$
		Hommes	20,21 \$	20,61 \$	16,15 \$
		Femmes	16,35 \$	16,57 \$	14,41 \$
	55+ ans	deux sexes	17,56 \$	17,73 \$	16,41 \$
		Hommes	20,31 \$	20,43 \$	19,59 \$
		Femmes	14,66 \$	14,92 \$	12,88 \$

Compilation : Service Canada Montréal d'après des données tirées de l'enquête sur la population active de Statistique Canada, fichier CD03t03an.ivt

Il y a au Québec six fois plus de travailleurs dans des emplois permanents que dans des postes dont la durée est temporaire. Toutefois, le taux de couverture syndicale n'est que légèrement supérieur chez les employés permanents. Les jeunes sont de loin ceux chez qui cette caractéristique est la moins présente. Le plus haut pourcentage de syndicalisation se retrouve dans le groupe des femmes à statut temporaire âgées entre 25 et 55 ans où une travailleuse sur deux œuvre dans un poste syndiqué. On retrouve un grand nombre de ces femmes dans des professions reliées à l'enseignement et aux services de santé.

Tableau VI : Taux de couverture syndicale selon le groupe d'âge, le sexe et le statut d'employé permanent.

		Tous employés	Permanents	Temporaires
15 ans et plus	deux sexes	40,0 %	40,4 %	37,4 %
	Hommes	41,5 %	42,2 %	36,1 %
	Femmes	38,5 %	38,5 %	38,6 %
15 à 24 ans	deux sexes	23,6 %	24,1 %	22,4 %
	Hommes	25,6 %	27,1 %	21,5 %
	Femmes	21,7 %	21,0 %	23,3 %
25 à 54 ans	deux sexes	43,3 %	42,8 %	47,7 %
	Hommes	44,2 %	44,0 %	45,8 %
	Femmes	42,4 %	41,5 %	49,3 %
55+ ans	deux sexes	43,4 %	44,6 %	34,2 %
	Hommes	47,2 %	48,4 %	37,9 %
	Femmes	38,8 %	40,0 %	29,3 %

Compilation : Service Canada Montréal d'après des données tirées de l'enquête sur la population active de Statistique Canada, fichier CD03t03an.ivt