

ARUC

INNOVATIONS
TRAVAIL
EMPLOI

LA SÉCURISATION DES TRAJECTOIRES
PROFESSIONNELLES.
REGARDS CROISÉS FRANCE/EUROPE-
QUÉBEC

Actes des Journées d'étude
tenues les 19 et 20 juin 2008

Sylvie MOREL (dir.)

CAHIER DE TRANSFERT
CT-2011-004



UNIVERSITÉ
LAVAL

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi

**LA SÉCURISATION DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES.
REGARDS CROISÉS FRANCE/EUROPE - QUÉBEC**

Actes des Journées d'étude

Tenues les 19 et 20 juin 2008
à l'Université Laval, Québec

Sylvie MOREL (dir.)

Cahier de transfert
CT-2011-004

Juin 2011

Ce cahier de transfert réunit les Actes des Journées d'étude sur la sécurisation des trajectoires professionnelles tenues les 19 et 20 juin 2008, à l'Université Laval. Ces Journées d'étude furent le fruit d'une initiative originale de la chercheuse Sylvie Morel, des partenaires syndicaux et des étudiants impliqués au sein de l'axe 4 – Protections sociales de l'ARUC-Innovations, travail et emploi, avec la collaboration étroite de la coordonnatrice de l'ARUC. À ce titre, la tenue de ces Journées d'étude fut rendue possible grâce au soutien financier de l'ARUC et de ses partenaires syndicaux.

Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)

Collection Cahier de transfert – CT-2011-004

« La sécurisation des trajectoires professionnelles. Regards croisés France/Europe – Québec »

Sous la direction Sylvie Morel

ISBN 978-2-923619-55-2

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2011

Présentation de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

La mondialisation, le progrès soutenu et constant des nouvelles technologies et le développement de l'économie du savoir représentent autant de facteurs qui obligent les organisations, quelles qu'elles soient, à innover dans leurs pratiques de travail et de gestion. La réussite de ces innovations exige toutefois de pouvoir compter sur une main-d'œuvre en santé, qualifiée et flexible, bénéficiant d'une sécurité d'emploi et de revenu. Telle est la préoccupation centrale de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*.

Cette alliance de recherche, mise en œuvre par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, en est à sa deuxième vie, ayant obtenu d'abord un premier financement du CRSH pour la période 2005-2010, puis un second pour 2010-2015. L'ARUC réunit ainsi les principaux chercheurs et acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Elle s'appuie d'une part sur une équipe de recherche multidisciplinaire composée d'une trentaine de chercheurs provenant majoritairement du Département des relations industrielles de l'Université Laval, mais également de la Faculté d'administration, de la Faculté des sciences infirmières, ainsi que de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université du Québec en Outaouais, de l'Université du Québec à Rimouski et de l'IRSST. Elle fait d'autre part appel à un vaste réseau de partenaires appartenant autant aux milieux patronaux, syndicaux et gouvernementaux qu'au monde communautaire.

Une approche novatrice en recherche misant sur le partenariat

Une alliance de recherche, telle que l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*, constitue une façon novatrice d'aborder l'activité de recherche en associant, à titre de partenaires, une multitude d'organisations (privées, publiques, associatives et communautaires) à la définition des orientations, à la réalisation des activités de recherche ainsi qu'aux activités de diffusion des résultats. En effet, la réalisation des recherches dans le cadre d'une ARUC repose sur la collaboration continue et l'apprentissage mutuel entre des chercheurs et des partenaires de la communauté dans une approche de résolution de problèmes dans les organisations et d'enrichissement des connaissances sur le travail et l'emploi.

Ainsi, en plus des modes traditionnels de diffusion des connaissances (publication d'ouvrages collectifs et d'articles, organisation de séminaires, de colloques et de formations), l'ARUC assure la publication de ses travaux dans sa propre collection « Les Cahiers de l'ARUC » et recourt à un site Internet dynamique en vue d'assurer le partage de connaissances et d'expertises entre ses divers membres.

Un vaste programme de recherche

L'ARUC-*Innovations, travail et emploi* propose un vaste programme de recherche, élaboré conjointement avec les partenaires, favorisant la production de connaissances sur les innovations en milieux de travail et leurs conditions associées, soit la formation, la gestion des savoirs et les protections sociales, elles-mêmes objet d'innovations. Les innovations sociales dont il est question, sont de nouvelles approches, pratiques, procédures, règles ou dispositifs introduits en vue d'améliorer les performances, de résoudre un problème important pour les acteurs sociaux et/ou de régler un problème de déficit de coordination.

Les travaux de l'ARUC s'articulent autour de quatre grands axes de recherche, répondant aux enjeux actuels du monde du travail et de l'emploi.

Axe 1 : Innovations et conditions de réalisation du travail

Les travaux de l'axe 1 s'intéressent aux effets des conditions de réalisation du travail sur la santé et la sécurité des travailleurs et sur la production ou le service. Dans la perspective de l'ergonomie, ils font appel à l'analyse de l'activité de travail elle-même, en remontant jusqu'aux déterminants institutionnels et aux politiques publiques. Les chercheurs étudient des innovations (contenu, impact et processus) portant sur la conception des situations de travail, l'amélioration conjointe des conditions de travail et de la qualité du service, la prévention et le retour au travail des travailleurs malades ou accidentés.

Axe 2 : Innovations dans l'organisation et les relations du travail

L'objet de recherche de l'axe 2 concerne les innovations dans l'organisation et les relations de travail, incluant les pratiques de gestion des ressources humaines, dont celles qui sont centrées sur la mobilisation ainsi que l'attraction et la rétention des travailleurs. Les chercheurs se penchent sur les processus d'innovations sociales en milieu de travail, leur impact sur les performances économiques et sociales et les facteurs associés à leur pérennité.

Axe 3 : Gestion des savoirs et de la formation

Les chercheurs de l'axe 3 se penchent sur les diverses facettes de la diversité des mains-d'œuvre en regard de leur statut d'emploi, de leurs qualités et de leurs caractéristiques socio-démographiques. Une attention particulière est accordée aux rapports de genre, à l'intégration de la main-d'œuvre immigrante et à la gestion du vieillissement en emploi. Sur le plan des innovations, il est question de la gestion démocratique et équitable de la diversité, de la reconnaissance des acquis et des compétences et des nouveaux dispositifs susceptibles d'assurer un meilleur arrimage entre employabilité et sécurisation des trajectoires professionnelles.

Axe 4 : Protections sociales

Au sein de l'axe 4, les chercheurs se penchent sur les protections sociales. Ils étudient les politiques publiques relatives à la sécurisation des trajectoires professionnelles et à l'émergence de nouveaux droits sociaux, en accordant notamment une attention spéciale aux travailleurs atypiques. Ils consacrent aussi leurs travaux au système de retraite, au régime de relations de travail et à la représentation des salariés.

Paul-André Lapointe, Université Laval
France Bernier, Centrale des syndicats du Québec
Co-directeur et co-directrice de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

TABLE DES MATIÈRES

<i>INTRODUCTION</i>	7
1. <i>Présentation des Journées d'étude et éléments de contextualisation des débats</i>	9
Sylvie Morel, Université Laval	
PREMIÈRE PARTIE : PERSPECTIVES DE LA FRANCE ET DE L'UNION EUROPÉENNE ...21	
2. <i>Modernisation du Marché du Travail : Accord d'étape, acte important</i>	23
Laurence Laigo, Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)	
3. <i>L'approche CFTC de la sécurisation des parcours professionnels : le Statut du Travailleur</i>	27
Gabrielle Simon, Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)	
4. <i>Le « Nouveau Statut du Travail Salarié » et la Sécurité Sociale Professionnelle</i>	35
Maryse Dumas, Confédération Générale du Travail (CGT)	
5. <i>Plates-formes syndicales : quelles priorités et quels arbitrages ?</i>	47
Jacques Freyssinet, Université de Paris I	
6. <i>L'état de réflexion au niveau communautaire</i>	53
Maria Jepsen, European Trade Union Institute-Research Education Health and Safety (ETUI-REHS)	
DEUXIÈME PARTIE : PERSPECTIVES DU QUÉBEC.....59	
7. <i>Les programmes de soutien du revenu au Québec : Des acquis à consolider, des lacunes à combler</i>	61
Normand Pépin, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	
8. <i>Les approches sectorielles en matière de formation</i>	73
Louise Miller, Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ)	
TROISIÈME PARTIE : PERSPECTIVES D'ANALYSE COMPARATIVE77	
9. <i>La sécurisation des parcours professionnels : un enjeu pour le développement des politiques publiques. Regards croisés France-Québec</i>	79
France Bernier, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	
<i>CONCLUSION</i>	83
ANNEXE 1 – La sécurisation des trajectoires professionnelles	87
ANNEXE 2 – Liste des membres du comité organisateur	89
ANNEXE 3 – Liste des participant-e s	90

INTRODUCTION

Ce cahier de transfert regroupe les textes des présentations qui ont été livrées lors des Journées d'étude intitulées *La sécurisation des trajectoires professionnelles. Regards croisés France/Europe – Québec*¹. Celles-ci ont eu lieu à Québec les 19 et 20 juin 2008. Ces Journées d'étude se sont inscrites dans le plan de recherche du chantier portant sur les marchés transitionnels (Axe 4 : Protections sociales) de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC), *Innovations, travail et emploi*. Elles ont été l'aboutissement de rencontres de travail très stimulantes qui ont eu lieu tout au long de l'année 2007-2008, réunissant surtout des représentant·e s des organisations syndicales, membres de l'ARUC, ainsi que la responsable universitaire du chantier sur les marchés transitionnels, les étudiant·e s travaillant sur des questions associées à cette thématique et la coordonnatrice de l'ARUC².

Les Journées d'étude ont réuni des syndicalistes et des universitaires français·e s et québécois·e s autour de questions relatives au renouvellement des politiques publiques de l'emploi (PPE). Plus précisément, ces Journées se voulaient l'occasion d'identifier les principaux enjeux et débats ayant cours de part et d'autre de l'Atlantique entourant ce que l'on peut appeler la « sécurisation des trajectoires professionnelles » (STP). La STP est une thématique large et complexe, qui renvoie à différents programmes de recherche et d'action, dont l'objectif est de réformer en profondeur les PPE. Pour notre part, nous avons choisi de nous centrer sur le cas de la France et, plus précisément, sur certaines plates-formes syndicales qu'on retrouve dans ce pays. En matière de STP, ces dernières nous apparaissaient comme étant riches de propositions et d'avenues de réflexion pour le cas québécois, car elles sont particulièrement élaborées et novatrices. Nous souhaitions également aborder la thématique de la STP au niveau européen, laquelle passe davantage par la réflexion sur la « flexicurité ». Troisièmement, nous voulions faire état des réflexions et des actions des organisations syndicales québécoises visant à renforcer les droits des salarié·e s. En clair, il s'agissait d'échanger sur les expériences françaises, mais plus largement européennes, et québécoises en matière de STP, quand bien même ces dernières ne sont pas toujours abordées de façon identique ou présentées dans les mêmes termes. Mais, au-delà de ce partage d'expériences, le principal enjeu de ces Journées d'étude était de faire émerger, par l'exercice d'analyse comparée, de nouvelles voies de recherche et d'action sur la STP et ce, particulièrement au Québec. L'une des nombreuses formes que revêt l'implication des syndicats

¹ Quelques précisions s'imposent. Tout d'abord, indiquons que les *Cahiers de transfert* de l'ARUC ne sont pas utilisés généralement pour la publication d'actes d'événements scientifiques. Nous avons néanmoins recouru à cette formule en raison de sa simplicité et des facilités de diffusion qu'elle comporte. Ensuite, les textes rassemblés ici correspondent, en majorité, aux présentations livrées lors des Journées d'étude et n'ont pas fait l'objet d'une mise à jour. Certains des textes (ceux de Maryse Dumas, de Jacques Freyssinet et de Maria Jepsen) ont été produits par les membres du comité organisateur, soit sur la base des idées maîtresses présentées par les auteur·e s au moment de leur intervention, soit à partir d'autres publications de ces derniers ou de l'organisation à laquelle ils sont rattachés ; dans ce dernier cas, l'objectif qui a guidé le choix des documents était de coller au plus près des interventions transmises lors des Journées d'étude. Enfin, il est à noter que la communication présentée par J. Lamoureux ne figure pas dans ce cahier. Dans l'ensemble, le lecteur ou la lectrice nous pardonnera, outre les redites, d'avoir sacrifié l'uniformité de ton des textes à la vivacité du style oral, toujours plus fidèle aux échanges qu'une réécriture formalisée selon les canons habituels.

² Voir, en annexe 2, la composition du comité organisateur.

québécois dans le domaine des PPE, est leur participation à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), instance nationale où, notamment, les principaux décideur·e s du monde du travail mettent en commun leur expertise et leurs idées. Or, la nécessité de développer dans cette instance des politiques publiques mieux articulées aux enjeux de la STP est un constat qui fait consensus entre nous au sein du comité organisateur. De ce point de vue, les retombées potentielles de l'événement dépassent largement l'ARUC et ses membres, puisque nous visons à atteindre, au niveau national, une meilleure prise en charge, par l'ensemble des partenaires du marché du travail, des problèmes associés à la sécurisation des trajectoires des salarié·e s. C'est dans cette perspective qu'il faut lire les contributions qui suivent.

En dernier lieu, quelques mots de remerciement s'imposent. Ces derniers s'adressent, tout d'abord, à l'ensemble des personnes qui ont participé à ces Journées³ et qui, par leur présence et leurs interventions, ont stimulé le débat. Mais nous aimerions remercier particulièrement nos invité·e s français e s et européen·e s qui, malgré des agendas très chargés, ont tout de même consenti à traverser l'Atlantique pour se joindre à nous et débattre de ces enjeux de STP. Cette générosité et cette marque de sympathie nous ont touchés. À un niveau plus technique cette fois, deux personnes ont travaillé sans relâche durant ces deux jours pour assurer, à travers leur prise de notes, que nos débats laissent des traces : Sébastien Audet et Annick Décarie De Blois, étudiant et étudiante de maîtrise en relations industrielles à l'Université Laval. Merci également à eux deux donc. Enfin, cet événement et la publication des Actes n'auraient pu avoir lieu sans l'implication constante de la coordonnatrice de l'ARUC, Madame Aline Therrien, que nous remercions pour son travail de grande qualité.

Le Comité organisateur des Journées d'étude

³ La liste des participant e s figure à l'annexe 3.

1. PRESENTATION DES JOURNEES D'ETUDE ET ELEMENTS DE CONTEXTUALISATION DES DEBATS

Sylvie MOREL

*Professeure et responsable du chantier de l'ARUC sur les marchés transitionnels
Université Laval*

INTRODUCTION

Il nous est apparu important d'ouvrir ces Journées d'étude en proposant certains éléments visant à encadrer les discussions à venir. À cette fin, nous identifierons surtout, dans un premier temps, les objectifs qui ont présidé à l'organisation de l'événement, la perspective générale dans laquelle les membres du comité organisateur ont travaillé, ainsi que les principales questions qui préoccupaient ces derniers relativement aux plates-formes syndicales françaises sur la sécurisation des trajectoires professionnelles (STP). Outre ces interrogations concernant les projets syndicaux de réforme des politiques publiques de l'emploi (PPE) en France, se posent également des questions concernant la mise en œuvre de la « flexicurité » au sein de l'Union européenne. Nous les identifierons également. Dans un deuxième temps, les éléments de cadrage que nous présenterons ont plutôt trait à la nécessité de contextualiser les problèmes et les solutions qui ressortent des expériences nationales étudiées. Car s'il est possible d'identifier des défis communs en France et au Québec en matière de STP, cela en raison de l'existence de problèmes comparables – pressions à la baisse sur les conditions de travail, niveaux de pauvreté en emploi et hors emploi préoccupants, exclusion persistante, fragilisation de la protection sociale, entre autres –, on sait également que les avancées en matière de politiques publiques ne s'opèrent pas par l'importation pure et simple de « bonnes pratiques » d'un pays à l'autre. Une brève mise en perspective des particularités du contexte institutionnel prévalant dans chacun de ces pays apparaît donc comme étant un préalable à nos échanges.

1.1 PRÉSENTATION DES JOURNÉES D'ÉTUDE

1.1.1 Rappel de la démarche et des objectifs

Ces Journées d'étude ont pour but de réunir des syndicalistes et des universitaires français e s, européen ne s et québécois e s, qui, à partir de leur connaissance de la question de la STP, tenteront d'identifier des pistes d'action novatrices pour renforcer les droits des travailleur se s. L'accent est mis ici, de façon délibérée, sur les problèmes de vulnérabilité économique des travailleur se s et sur la manière de les résoudre par une meilleure sécurité économique. Cette perspective tranche avec une approche comme celle, par exemple, de la « flexicurité », guide de réforme des PPE promu à l'échelle de l'Union européenne. Néologisme formé de la combinaison des termes de « flexibilité » et de « sécurité », la flexicurité est définie comme « une stratégie politique destinée à améliorer en même temps la flexibilité du marché du travail, de l'organisation du travail et des relations d'emploi, d'une part, et la sécurité d'emploi et de

revenus, d'autre part »⁴. Dans ce cadre, sont donc mis sur le même pied, au niveau des principes, la recherche d'une plus grande flexibilité, associée davantage à la volonté des employeurs, et celle d'une plus grande sécurité, revendiquée surtout par les travailleurs. Notre parti-pris est tout autre donc, puisqu'il consiste à orienter la réflexion sur le renforcement des droits du travail, mis à mal par des décennies de politiques publiques néo-libérales. De ce point de vue, l'orientation que le comité organisateur a souhaité donner à ces Journées se rapproche davantage de celle inspirant l'Agenda du travail décent de l'Organisation internationale du travail (OIT). Pour l'OIT, ce dernier est une stratégie visant à faire en sorte que « chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité »⁵.

En débutant nos travaux, il est essentiel également de définir ce que nous entendons par cette expression de STP, le thème de notre rencontre. La STP représente une redéfinition de la conception des PPE et de l'intervention, non seulement des pouvoirs publics, mais de l'ensemble des acteurs du champ des relations industrielles. Le terme de « sécurisation », outre de faire référence à l'institution de nouveaux droits pour les travailleurs, comporte également l'idée de processus, d'actions s'échelonnant dans le temps et se consolidant entre elles de manière graduelle. Le mot « trajectoire » marque, de son côté, le passage d'une vision en termes de stock à une autre en termes de flux, les positions en emploi des salarié·e·s ne se référant plus à des états envisagés de façon statique, mais à partir de la séquence de leur déroulement concret. Tout comme celui de sécurisation, il revêt donc un caractère fondamentalement dynamique, remplaçant aussi la perspective du court terme par celle du long terme. Le troisième terme, le qualificatif « professionnelles » doit être entendu au sens large, comme incluant les préoccupations relatives à l'interdépendance des espaces de vie (emploi, famille, études, formation, engagement citoyen et autres). En ce sens, la STP converge vers la thématique de « l'articulation des temps sociaux »⁶ et est confrontée, de ce fait, sur le plan de l'analyse et de l'action, au défi de l'intégration de la dimension du genre. Ajoutons que le comité d'organisation a choisi d'utiliser l'expression de STP de manière générique, c'est-à-dire comme permettant de désigner tant les programmes de flexicurité et de travail décent dont nous avons parlé plus haut⁷,

⁴ Commission européenne. 2008. Stratégie européenne pour l'emploi, Emploi et affaires sociales ; *Qu'est-ce que c'est la flexicurité ?* ;

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_meaning_fr.htm (page consultée le 15 novembre 2008).

⁵ Bureau International du Travail (BIT). 2008. *Le travail décent est au cœur du progrès social* ; <http://www.ilo.org/public/french/decent.htm> (page consultée le 13 novembre 2008). L'Agenda du travail décent comprend quatre volets : 1) les droits des travailleurs, ou la promotion et la mise en œuvre des normes et des principes et droits fondamentaux au travail ; 2) l'emploi, c'est-à-dire l'accroissement des possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables ; 3) la sécurité sociale, où l'on vise à étendre et à rendre plus efficace la protection sociale pour tous ; et 4) le dialogue social, dont la promotion passe notamment par le renforcement du tripartisme. La dimension du genre traverse ces quatre volets.

⁶ Voir à ce sujet : Barrère-Maurisson, M.-A. 2003. *Travail, famille: le nouveau contrat*, Paris, Gallimard ; Barrère-Maurisson, M.-A. et Tremblay, D.-G. 2009. *Concilier travail et famille : le rôle des acteurs France-Québec*, Presses de l'Université du Québec, Québec ; Gauvin, A., Jacot, H. 1999. *Temps de travail, temps sociaux, pour une approche globale*. Paris, Groupe Liaisons SA.

⁷ On peut rattacher la STP à un troisième programme, celui des marchés transitionnels, qui prend appui sur les travaux des économistes G. Schmid et B. Gazier et dont l'objectif est de sécuriser les « transitions » se produisant en emploi, autour de l'emploi et hors emploi.

que les projets syndicaux développés en France et sur lesquels nous nous pencherons durant ces deux jours.

Ainsi, dans ce pays, différentes plates-formes de revendications ont été élaborées par les organisations syndicales afin de sécuriser les trajectoires professionnelles des salarié·e s. Celles-ci reçoivent des appellations diverses. La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) parle ainsi de « Sécurisation des parcours professionnels », la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC), de « Statut du travailleur » et la Confédération Générale du Travail (CGT), de « Nouveau statut du travail salarié » et de « Sécurité sociale professionnelle »⁸. Devant la richesse et la complexité de ces projets, dont la mise en œuvre se heurte souvent à un contexte politique hostile, les syndicalistes et les universitaires québécois·e s s'interrogent sur divers aspects de l'expérience concrète de leurs homologues européens en la matière. Plus précisément, les questions que nous aimerions aborder avec ces derniers sont les suivantes :

- Où en sont aujourd'hui les débats au sein de chacune des grandes organisations syndicales françaises relativement à ces plates-formes ?
- Par rapport aux objectifs que poursuivent les organisations syndicales avec ces projets, quelles avancées ont été réalisées ces dernières années ?
- Quels sont les points de convergence et de divergence existant entre ces plates-formes ?
- La STP a-t-elle un visage différent selon que l'on traite du secteur privé ou du secteur public ?
- Quels sont les obstacles les plus ardues à franchir quand vient le temps de négocier ces plans d'action ou de les promouvoir auprès du grand public ?

Quand bien même on ne peut s'attendre à couvrir l'ensemble de ces questions, simplement en débattre quelques aspects avec les représentantes de la CFDT, de la CFTC et de la CGT, Laurence Laigo, Gabrielle Simon et Maryse Dumas, qui interviendront ce matin, devrait permettre aux participant·e s québécois·e s de mieux comprendre ces projets syndicaux et de comparer leur expérience à celle qui leur est présentée. Outre les interventions des syndicalistes françaises, l'exposé de Jacques Freyssinet, professeur de sciences économiques à l'Université de Paris I et ancien directeur de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES), nous soutiendra dans cette démarche. Nous nous sommes aussi intéressés aux initiatives qui sont déployées en Europe au niveau communautaire dans le cadre de l'agenda de la flexicurité. La flexicurité est une notion dont le sens est malaisé à cerner. En particulier, sa capacité à renforcer les droits des salarié·e s est vivement contestée, voire même totalement réfutée, cela tant dans le monde de la recherche que dans les milieux syndical et associatif⁹. Car la flexicurité, compte tenu du contenu que donne à cette notion la Commission européenne, a surtout servi à flexibiliser l'emploi au détriment de la sécurité économique des salariés, la lutte contre le chômage ou la promotion de la qualité des emplois n'étant pas, de l'avis de nombreux chercheur·e s, une priorité

⁸ Voir, à l'annexe 4, la description synthétique de chacune de ces plates-formes.

⁹ Voir, notamment, à ce sujet : Garrouste, L. 2006. « Contrat unique de travail et flexicurité : pourquoi s'y opposer », *Copernic Flash*, www.fondation-copernic.org/spip.php?article135 (page consultée le 15 août 2007) ; Keune, M., Jepsen, M. 2007. « Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity », dans H. Jørgensen et P. Kongshøj Madsen, *Flexicurity and Beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*. Copenhagen, DJØF Publishing, 189-211,

dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi¹⁰. De même, cet agenda a permis, à travers l'instrumentalisation, par exemple, du « miracle danois », de légitimer en France des réformes régressives¹¹. La flexicurité demeure donc, dans sa formulation actuelle, un terrain miné. C'est pourquoi, toujours du point de vue québécois, nous aimerions en connaître davantage sur cette question concernant, notamment, les aspects suivants :

- Quels sont les débats qui ont cours sur la flexicurité à l'Institut syndical européen (ETUI) et à la Confédération européenne des syndicats (CES) ?
- Comment éviter que cet agenda ne profite surtout aux groupes qui cherchent d'abord et avant tout à défaire les protections existantes en matière de droit du travail et de protection sociale en favorisant une plus grande flexibilité ?
- Quels sont les avantages potentiels du programme de la flexicurité, c'est-à-dire comment les initiatives s'articulant autour d'une nouvelle norme d'emploi conciliant sécurité et flexibilité peuvent-elles contribuer à renouveler la réflexion sur les droits des salarié-e s?
- Comment les plates-formes de revendication des organisations syndicales membres de la CES peuvent-elles être mobilisées à cet égard ?
- Quelle évaluation peut-on faire de certains cas nationaux, comme ceux du Danemark, des Pays-Bas ou encore de l'Autriche, qui sont souvent mis de l'avant comme « modèles » à suivre en matière de STP ?

Ces questions, encore une fois trop nombreuses et complexes pour pouvoir être couvertes en si peu de temps, feront néanmoins l'objet de nos débats de cet après-midi, avec la présentation de Maria Jepsen, chercheure et directrice de la recherche à l'Institut syndical européen (ETUI), situé à Bruxelles.

L'expérience du Québec sera mise en perspective dans la matinée de demain. La présentation de la situation québécoise en matière, notamment, de soutien du revenu et de formation professionnelle, de Normand Pépin, de la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), et de Louise Miller, de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), permettra ainsi de faire ressortir certains enjeux communs tout en illustrant les spécificités institutionnelles qui sont les nôtres. En outre, une intervention portant sur le renouvellement de la réflexion et de l'action syndicales concernant la STP sera présentée par Josée Lamoureux, de la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

En après-midi, un exercice comparatif sera mené collectivement afin de tenter de dégager les enseignements pouvant être tirés, de part et d'autre, des expériences novatrices présentées auparavant. Une intervention servira de bougie d'allumage à l'ensemble de ces échanges, celle de France Bernier, de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), qui consistera en une synthèse des discussions des séances antérieures. En somme, par un regard croisé et critique sur les plates-

¹⁰ Bonvin, J.-M. 2006. « Assessing the European Social Model against the capability approach », M. Jepsen et A. Serrano Pascual (dir.). *Unwrapping the European Social Model*, Bristol : Policy Press, 213-232 ; Salais, R. 2006. « Reforming the European Social Model and the politics of indicators: from the unemployment rate to the European Employment Strategy », *ibid.*, 189-212.

¹¹ Barbier, J.-C. 2007. « From political strategy to analytical research and back to politics, a sociological approach of 'flexicurity' », dans H. Jørgensen et P. Kongshøj Madsen, *op. cit.*, 155-188.

formes et les stratégies d'action développées en milieu syndical de part et d'autre de l'Atlantique, nous aimerions que la rencontre puisse alimenter la réflexion portant sur les voies de renouvellement de la recherche et de l'action en matière de STP. Plus spécifiquement, nous souhaitons :

- Permettre aux syndicalistes, universitaires et étudiant·e s québécois·e s de mieux comprendre les projets syndicaux français et européens.
- Réfléchir à la manière dont ces expériences peuvent nous inspirer pour réformer les PPE au Québec.
- Présenter l'expérience québécoise pour en faire ressortir les particularités et les points de convergence et de divergence avec les projets européens.
- Dans une perspective d'analyse comparée, réfléchir aux difficultés spécifiques que pose la transplantation au Québec ou en France de « bonnes pratiques » conçues et implantées dans des contextes étrangers.

1.1.2 Formule du séminaire

Le choix de la formule de séminaire qui a été privilégiée par les membres du comité organisateur mérite également quelques commentaires. Nous voulions un atelier semi-fermé d'une cinquantaine de participant·e s tout au plus, assistant à l'événement sur invitation. Nous souhaitons que ces personnes soient en majorité des syndicalistes, mais que s'ajoutent à elles des professeur·e s et des étudiant·e s de maîtrise et doctorat en relations industrielles. De plus, nous avons préféré, à un événement de facture académique conventionnelle, qui aurait été marqué par une succession d'exposés formels, une formule plus souple, laissant une large place aux discussions touchant les réalités vécues. Les plates-formes de revendications et positions officielles des organisations syndicales, tant européennes que québécoises, sont accessibles à travers la documentation existante. Notre souhait premier était donc d'aller au-delà de ces sources d'information par des échanges francs et ouverts, permettant de laisser émerger les doutes et les interrogations sur la manière dont se déroulent, concrètement, les arbitrages et les négociations en matière de STP.

1.2 ÉLÉMENTS DE CONTEXTUALISATION DES DÉBATS

1.2.1 L'importation de « bonnes pratiques » : mise en garde

S'il est nécessaire de faire preuve d'ouverture face aux nouvelles voies de recherche et d'action dans le domaine de la STP, autant il faut rester critique face à l'emprunt de solutions instituées dans des contextes nationaux différents du nôtre. La réflexion sur les « modèles » n'est, en aucun cas, un simple exercice d'imitation. Nombreux sont les auteur·e s qui, précisément, se sont employés à tracer les limites que comporte l'idée de l'importation des « bonnes pratiques », qui révèlent, le plus souvent, des logiques institutionnelles spécifiques au pays d'origine. Parmi les mises en garde à tirer de ces études, notons celles qui suivent :

- « *La synchronisation des diverses institutions* » : la performance d'un pays repose sur l'interaction de plusieurs mesures et non pas sur un dispositif unique qui fournirait, à lui seul, l'outil et la mesure magiques à retenir¹² ;
- *Le principe de cohérence des « arrangements institutionnels » de « complémentarité institutionnelle »* : un modèle national n'a de sens que par la cohérence d'ensemble qui s'en dégage¹³ ;
- *La distinction entre l'identification d'une « cohérence institutionnelle » et l'établissement de relations causales* : la prudence s'impose dans l'étude des performances, car la mise en correspondance de mesures et de résultats reflète le plus souvent, non pas une relation de causalité, mais la « coexistence de certaines institutions et systèmes et de situations sociales existantes » mesurées par des indicateurs utilisés dans plusieurs espaces nationaux¹⁴ ;
- *L'inscription des réformes et des « modèles » nationaux dans une trajectoire historique de longue durée* : les politiques, organisations, mesures ou pratiques n'apparaissent pas par génération spontanée mais s'inscrivent dans le temps long de l'histoire dont elles tirent leur signification¹⁵ ;
- *Le caractère souvent tâtonnant des politiques publiques de l'emploi* : la mise en place d'un « modèle » national procède souvent d'un processus brouillon et non d'un plan d'action délibéré¹⁶.

Il est à noter qu'un enjeu fondamental auquel renvoie la STP est d'ordre théorique et touche l'analyse économique. Il s'agit de la capacité des théories économiques existantes d'offrir des grilles de lecture utiles pour comprendre ce problème de la sécurisation et y répondre adéquatement dans la pratique. Cet enjeu n'est pas souvent envisagé de front. Nous ne disposons pas ici de l'espace requis pour le traiter, mais cette question des exigences que la thématique de la sécurisation pose à l'analyse économique pour qu'elle soit pertinente, est un axe de recherche que nous développons par ailleurs¹⁷.

1.2.2 France/Europe – Québec : certaines convergences et divergences

Nous aimerions maintenant faire ressortir quelques similitudes et différences existant entre les réalités institutionnelles de la France, ou quelquefois plus largement de l'Europe, d'une part, et

¹² Boyer, R. 2006. *La flexibilité danoise. Quels enseignements pour la France ?*, Collection du CEPREMAP, p. 49 ; <http://www.cepremap.ens.fr/depot/opus/OPUS2.pdf> (page consultée le 15 août 2007).

¹³ Ibid., p. 18 ; Barbier, J.-C. 2005. Apprendre vraiment du Danemark : réflexion sur le « miracle danois ». *Document du CEE*, n°05/02, p. 1 ; http://www.cee-recherche.fr/fr/fiches_chercheurs/texte_pdf/barbier/apprendre_mod%E8le_danois.pdf (page consultée le 15 août 2007).

¹⁴ Barbier, J.-C. 2006. Has the European Social Model a distinctive activation touch? », dans M. Jepsen et A. Serrano Pascual (dir.). *Unwrapping the European Social Model*, Bristol : Policy Press, p. 123.

¹⁵ Barbier, J.-C. 2005. *op. cit.*, p. 8.

¹⁶ Boyer, R. 2006. *op. cit.*

¹⁷ *Note de l'éditeur* : voir à ce sujet : S. Morel. 2010. « La sécurisation des trajectoires professionnelles : quelques enjeux pour la recherche et l'action dans le domaine des politiques de l'emploi ». *Regards croisés sur les mutations du travail*, Université Laval, Département des relations industrielles, ANACT, Gouvernement du Québec, p. 165-183 ; S. Morel, 2010. "La sécurisation des trajectoires professionnelles : une perspective commonsienne », article soumis à la revue *Économies et sociétés, Série Économie du travail*.

du Québec, d'autre part. Faute d'espace, nous présenterons nos observations de façon schématique sous forme d'encadrés, dans lesquels sont énumérés les éléments qui nous paraissent essentiels.

1. Convergences

1.1 Contexte et évolution des politiques publiques

- Capitalisme financier :
 - restructurations, fermetures d'entreprises (délocalisations) ;
 - le travail est la variable d'ajustement.
 - Gouvernements de droite :
 - Québec : libéral minoritaire – Canada : conservateur minoritaire ;
 - France : présidence et assemblée majoritaire de droite ;
 - Union européenne : virage vers une Europe libérale ;
 - Dans les deux cas, relative faiblesse des forces d'opposition.
 - Idéologie néo-libérale et mythologie de la suprématie du « privé » sur le « public » :
 - priorisation de la lutte contre la dette et les déficits publics ;
 - mesures visant à diminuer le nombre de fonctionnaires ;
 - promotion des partenariats publics-privés (PPP) ;
 - mise en cause des services publics (ex. : santé, éducation post-secondaire) et baisses d'impôt plutôt que financement accru de ces derniers.
 - Atteintes aux libertés syndicales
 - Québec : lois 7 et 8 qui retirent le droit à la syndicalisation à 25,000 travailleuses œuvrant en milieu familial dans les services de garde et dans les soins aux personnes ; loi 43 qui a permis au gouvernement québécois de décréter les conditions de travail de 500,000 travailleurs-ses du secteur public lors des dernières négociations.
 - France : loi sur le service minimum en éducation, perçue par les organisations syndicales comme une atteinte au droit de grève.
 - Érosion progressive de l'indemnisation du chômage
 - Obligations accrues imposées aux titulaires d'allocations chômage (« offre valable d'emploi » en France) ou de minima sociaux
 - Montée du phénomène des « travailleur se s pauvres » (renforcement de mesures de supplémentation du revenu pour y remédier : prime au travail au Québec / prime à l'emploi en France - mesures d'intéressement)
 - Re-mise en cause du droit à la retraite
 - Québec : pauvreté à la vieillesse, en particulier pour les femmes ;
 - France : régimes spéciaux, allongement de la durée de cotisation de 40 à 41 ans en 2012
-

1.2 Défis en matière de STP

- Mieux protéger les titulaires d'emplois atypiques existants / prévenir la prolifération des statuts d'emploi atypiques
 - Mieux protéger les salarié-e s face aux licenciements collectifs
 - Renforcer les garanties en matière de droits à la retraite, d'indemnisation chômage, y compris pour ceux et celles qui sont éloignés de l'emploi
 - Soutenir l'égalité entre les hommes et les femmes et favoriser une véritable articulation emploi-famille (y compris en « féminisant » les parcours de vie des hommes)¹⁸
 - Développer de nouveaux droits associés à la personne
 - Responsabiliser les employeurs face à leurs pratiques et envers les risques sociaux
 - Renforcer le pouvoir d'action des syndicats et les alliances entre milieux syndical et associatif
-

2. Divergences

2.1 Orientation du discours politique

Importance des questions de STP et de flexicurité :

- Québec : questions absentes du débat politique (malgré un intérêt croissant pour la thématique des parcours de vie et des droits associés à la personne)
- Union européenne et, dans une moindre mesure, en France : prééminence de l'agenda de la flexicurité (objectif initial : flexibiliser l'emploi dans les pays de l'UE en prenant comme point de repère le modèle anglo-saxon (Etats-Unis, Canada, Royaume-Uni, Australie), suivant les recommandations formulées par l'OCDE en 1994 dans *La stratégie pour l'emploi*)¹⁹.

2.2 Orientation de la gestion de la main-d'œuvre

Modèles de flexibilité :

- Québec : modèle s'inscrivant dans la tradition anglo-saxonne, marqué par la flexibilité externe et une compétitivité basée sur la réduction des coûts de main-d'œuvre ;
- Europe : coexistence de traditions nationales diversifiées au niveau des modèles de flexibilité (ex. : pays du Nord de l'Europe marqués par une recherche de flexibilité plus consensuelle).

¹⁸ Il faut signaler deux initiatives du même ordre visant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes survenues récemment au Québec et en France : au Québec, le 10 juin 2008, on a adopté à l'unanimité à l'Assemblée nationale un amendement à la Charte des droits et libertés de la personne (dont le statut est quasi-constitutionnel) afin d'y inscrire l'égalité entre les hommes et les femmes. En France, le 28 mai dernier, il y a eu adoption à la majorité à l'Assemblée nationale d'un amendement prévoyant l'ajout dans la Constitution de la phrase suivante : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales ».

¹⁹ Tangian, A. 2006. *European flexibility : concepts (operational definitions), methodology (monitoring instruments), and policies (consistent implementations)*, Disc. paper, Oct. WSI 148, Hans Böckler Foundation, Düsseldorf, 60 p.

2.3. Situation économique globale

- Taille et degré d'ouverture de l'économie²⁰
 - Québec : économie de petite taille (PIB 277.4 milliards \$ÉU (2007)) (vs DNK = 311.5 milliards \$ÉU (2007)), fortement ouverte (exp. de biens et services = 51.5 % du PIB, dont 75 % vers les E-U / imp. de B & S = 55.7 % du PIB) ;
 - France : économie de grande taille (PIB 2,555.6 milliards \$ÉU (2007)), degré d'ouverture (exp. de biens et services = 26.5 % du PIB / imp. De B & S = 28.5 % du PIB)
- Structure industrielle
 - Québec : Manufactures % du PIB 18,9 (2006) – Services % du PIB 69,1 (2006)
 - France : Manufactures % du PIB 13,7 (2006) – Services % du PIB 76,5 (2006)

2.4 Institutions politiques et mode d'intégration continentale

- Québec : ALENA (Accord de libre-échange nord-américain) – Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) : réglementation supranationale ; droit du travail enchâssé dans un traité de commerce continental ; accord de "coopération" et non projet de construction d'une Amérique du Nord "sociale" ; logique de "clause sociale" et non pas une véritable politique d'intégration sociale.
- France : Union européenne et modèle social européen : progrès économique et social devant aller ensemble ; recherche d'une identité européenne commune ;
 - valeurs sociales et principes enchâssés dans une Charte des droits fondamentaux ;
 - droit social communautaire (directives) ;
 - différents modes de régulation (législation, négociation collective, Méthode ouverte de coordination (emploi (Stratégie européenne de l'emploi), protection sociale, inclusion sociale, éducation, formation, etc.) ;
 - aide au reclassement : Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM).

2.5 Organisation des relations industrielles / relations professionnelles

- Québec : tradition de négociation collective décentralisée, régie par le Code du travail pour le secteur privé (sauf pour secteurs public, parapublic et de la construction) / monopole syndical
- France : tradition de négociation collective centralisée (branche) / pluralisme syndical fondé sur liberté d'adhésion individuelle
- Québec : exercice du droit de grève associé à des conventions collectives à durée déterminée, donc fortement réglementé ;
- France : droit de grève inscrit dans le préambule de la Constitution de 1946 et non lié, dans son exercice, à la durée du contrat de travail
- Québec : absence des organisations syndicales dans la gestion directe de la sécurité sociale ; un bémol : le Québec représente un « modèle » à part en Amérique du Nord : institutions partenariales originales (Sommets économiques, Commission des partenaires du marché du travail, etc.) ; ce modèle est pourfendu par la droite parce que soi-disant inefficace (empêchant l'innovation, suscitant l'immobilisme, etc.), offrant, sur ce point, certaines similitudes avec le cas français.
- France : négociation sociale dans ce domaine (et enjeu de la représentativité des organisations syndicales) ; les partenaires sociaux gèrent les assurances sociales : la « Sécurité sociale » (branches famille, santé et retraite) dont le budget est supérieur à celui de l'État français ; gestion paritaire de l'assurance chômage ; autres formes de négociations directes entre l'exécutif et les partenaires sociaux : ex. : Loi sur la modernisation du marché du travail du 29 avril 2008.

²⁰ Institut de la statistique du Québec, *Profils économiques* ; www.stat.gouv.qc.ca ; site consulté le 6 juin 2008.

2.6 Protection de l'emploi

Le Québec et la France représentent des cas de figure opposés. Selon l'indicateur synthétique développé par l'OCDE pour évaluer la rigueur de la protection de l'emploi dans 28 pays les plus développés :

En 2003, avec un résultat de 1,2 sur une échelle allant de 0 à 4, le Canada se classe au 3^e rang des pays les moins rigoureux (derrière les États-Unis et le Royaume-Uni) ; la France se classe au 6^e rang des pays ayant la réglementation plus stricte (environ 3).

2.7 Modèles d'État-providence

- Québec : modèle de type libéral : financement plus fiscalisé ; bémol et convergence : Qué/Fra : politique familiale de qualité supérieure en moyenne à celle des États voisins.
 - allocations
 - réseau public de services éducatifs et de garde à la petite enfance
 - congé parental
- France : modèle de type continental (Esping-Andersen) : financement de la protection sociale basé sur les cotisations sociales (allocations familiales, santé)

2.8 Structuration de l'indemnisation du chômage

France et Québec = système dual mais partage des responsabilités différent

- France : assurance-chômage (UNEDIC) – RMI (en voie de réforme vers le RSA).
- Québec : assurance emploi (gouvernement fédéral) – aide sociale (gouvernement du Québec) ; en raison d'un partage des compétences dans le cadre d'un régime fédéral, on observe une répartition entre bons et mauvais risques entre les deux gouvernements, qui n'existe pas en France ; pas de gestion paritaire de l'assurance chômage.

Comment, finalement, les plates-formes syndicales françaises sur la STP pourraient-elles nous inspirer pour réformer les institutions de l'emploi au Québec ? La question est d'autant plus complexe que, tel que nous l'avons déjà indiqué, la thématique de la STP est encore peu présente dans le contexte québécois. Pour aiguillonner les discussions, nous reformulerons la question en proposant certaines pistes de recherche et d'action pour renforcer, dans le contexte québécois, la sécurité économique des travailleur·se s. Auparavant cependant, nous décrivons brièvement le modèle de régulation de l'emploi québécois, en reprenant certains des points identifiés plus haut, mais pour tenter d'en cerner, cette fois, la « cohérence sociétale ». Ces éléments de diagnostic concernant la régulation et la situation de l'emploi au Québec sont les suivants :

- Un historique de l'emploi marqué par une situation de chômage élevé ;
- La prédominance d'un modèle de flexibilité du travail quantitative ;
- La montée du phénomène des travailleur·se s pauvres ;
- Un faible appui aux transitions, en particulier celles ayant trait au chômage, la protection offerte dans ce domaine par l'État fédéral s'étant fortement dégradée durant les années quatre-vingt-dix ;

- La tendance à une approche coercitive en matière de conditions assorties au versement de transferts d'assistance sociale, mais de façon moins marquée que dans le cadre du *workfare* américain ;
- Une tradition interventionniste d'État plus affirmée qu'ailleurs en Amérique du Nord ;
- Une politique familiale qui fait contraste avec ce qui existe sur le continent nord-américain ;
- Une loi pro-active en matière d'équité salariale pour les femmes ;
- L'existence d'instances partenariales originales, comme la Commission des partenaires du marché du travail ;
- La faiblesse du « dialogue social » (instances partenariales à caractère consultatif et non décisionnel ; problème de légitimité dans la société des organisations syndicales et morcellement de leur action ; faible représentativité des organisations patronales ; environnement de « faible confiance ») ;
- Un taux de syndicalisation plus élevé qu'ailleurs en Amérique du Nord (mais segmentation entre les secteurs public et privé) ;
- L'existence d'un ensemble de politiques actives, mais élaboré dans le cadre d'un ministère à vocation sociale au lieu d'une structure autonome ; une politique de formation professionnelle développée ;
- Au niveau canadien : l'existence de fortes inégalités de revenu ; la faiblesse de la rigueur de la protection de l'emploi (selon l'indicateur synthétique de l'OCDE) et de la protection par les lois du travail des statuts d'emploi atypiques ; une segmentation prononcée par statuts d'emploi.

En conséquence, la réflexion concernant la manière de pallier le « déficit de sécurité économique » existant au Québec soulève les interrogations suivantes :

- Comment promouvoir un engagement politique ferme en faveur de politiques publiques de l'emploi favorisant la sécurité économique et inscrire cet objectif dans les priorités nationales ?
- Comment articuler des stratégies de sécurisation dans le cadre de l'Accord de libre-échange Nord-Américain (ALENA) et de l'Accord Nord-Américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT) ?
- Comment faire en sorte, notamment par des politiques de plein emploi, que les entreprises développent des stratégies de gestion de main-d'œuvre orientées vers la sécurisation des trajectoires professionnelles ?
- Comment faire prévaloir une approche globale plutôt que des mesures à la pièce dans le cadre de stratégies de sécurisation des trajectoires professionnelles ?
- Comment renforcer les instances partenariales (en reconnaissant à la fois les divergences d'intérêts entre les acteurs et l'importance de la négociation sociale) et dynamiser le « dialogue social » ?
- Comment renforcer le pouvoir des organisations syndicales, de manière à les soutenir dans la construction d'un rapport de forces permettant que leur voix compte dans des instances de type partenarial ?
- Comment promouvoir l'image des ministères à vocation « sociale » (ministères du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale, notamment) par rapport à ceux à vocation

« économique » (ministères des finances, du revenu, du développement économique, de l'innovation et de l'exportation, par exemple) ?

- Comment réformer nos politiques d'assurance chômage pour sécuriser les transitions ? Comment mieux organiser le reclassement des travailleurs et travailleuses licenciés ?
- Comment renforcer l'évaluation des politiques publiques de l'emploi, en promouvant, notamment, l'utilisation d'indicateurs qualitatifs ?

CONCLUSION

Dans l'ensemble, ces Journées seront l'occasion de faire le point sur différents projets et diverses initiatives, prenant place dans des contextes nationaux tout aussi différenciés. Au-delà de ces différences, une même ambition est poursuivie dans les deux pays, laquelle est à double volet. Il s'agit, tout d'abord, ne pas être simplement réactifs, mais d'élaborer des projets de STP qui reflètent des valeurs fondamentales de dignité en emploi et de solidarité entre les différents segments de la main-d'œuvre. Ces projets passent par le droit à l'emploi et le droit au revenu ainsi que par la responsabilisation des employeurs et d'autres formes de responsabilisation collective face à la vulnérabilité économique du salariat. Il s'agit ensuite d'apporter une réponse intégrée et cohérente aux défis de la mondialisation, en privilégiant des modes de développement où progrès économique et progrès social vont de pair. Autrement dit, nos réflexions portent, au bout du compte, sur les manières d'offrir des réponses politiques et démocratiques à la mondialisation.

PREMIÈRE PARTIE :
PERSPECTIVES DE LA FRANCE ET DE L'UNION EUROPÉENNE

2. MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL : ACCORD D'ETAPE, ACTE IMPORTANT

Laurence LAIGO
Secrétaire nationale
Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT).

L'accord Modernisation du Marché du Travail concernera vingt millions de salariés²¹. Il donne un cadre et du contenu à la sécurisation des parcours professionnels.

Fondamentalement, l'objectif est de répondre à un vrai problème de compétitivité de l'économie qui cohabite avec une situation sociale où chômage et précarité alimentent un délitement de la cohésion sociale.

L'accord essaie d'y répondre dans un contenu équilibré, en misant sur une amélioration des relations sociales et sur un accroissement des compétences des salariés, bases d'un parcours professionnel qualifiant.

Les partenaires sociaux ont commencé à changer leur regard sur le marché du travail. Ce sont les plans sociaux médiatisés qui marquent les esprits, mais ils représentent moins d'un tiers des licenciements économiques. De plus, l'ensemble des licenciements économiques fait moins de 10 % des ruptures de contrat à durée indéterminée (CDI).

Vouloir un accord qui change vraiment la vie des salariés obligeait donc à prendre le temps de faire l'état des lieux (voir en annexe l'analyse de la CFDT) et à débattre des causes avant de rechercher le compromis possible.

C'est de cette manière qu'il faut lire la «rupture conventionnelle» créée dans cet accord. Chaque année, des millions de salariés connaissent une rupture de CDI qui se gère dans un gré à gré souvent déséquilibré, par des arrangements plus ou moins acceptés, plus ou moins acceptables.

La rupture conventionnelle met en place un cadre qui formalise la relation entre le salarié et l'employeur en prenant le soin de préserver la liberté de consentement du salarié, sans sacrifier l'espace de discussion. Ce n'est pas une rupture à l'amiable, qui supposerait une égalité de pouvoir de décision et d'intérêts « employeur/salarié » dans l'entreprise.

Entre des règles inadaptées et contournées qui ne protègent plus vraiment les salariés et le gré à gré qui menace d'affaiblir les faibles et de renforcer les forts, nous avons trouvé une autre voie. Dans un monde hétérogène où la règle commune est inadaptée aux trajectoires individuelles, nous avons fait un pas dans l'articulation entre « cadre collectif et garanties individuelles ».

²¹ *Note de l'éditeur* : le 11 janvier 2008, un accord sur la « modernisation du marché du travail » a été signé par trois organisations professionnelles (MEDEF, CGPME et UPA) et quatre organisations syndicales (CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC). Voir à ce sujet : Jacques Freyssinet, 2010. *Négocier l'emploi. 50 ans de négociations interprofessionnelles sur l'emploi et la formation*, Paris, Liaisons, collection Liaisons sociales.

UN ACCORD ÉQUILIBRÉ

Ce n'est pas un accord « donnant/donnant », c'est un accord doublement équilibré. Le « donnant/donnant » pourrait sous-entendre que les syndicalistes doivent obtenir des contreparties aux sacrifices qu'ils doivent consentir pour l'intérêt de l'entreprise. Ce n'est pas du tout dans cet état d'esprit que la CFDT a négocié.

Nous ne considérons pas que la dimension économique soit de la responsabilité de l'entreprise, ni que la nôtre doive se cantonner au domaine social. Nous sommes convaincus que notre fonction d'acteur social trouve sa pleine dimension dans notre capacité à articuler le social et l'économique. C'est la qualité du social qui est déterminante dans la performance économique.

Accord équilibré parce que, sur chaque sujet abordé, nous avons voulu trouver la réponse la mieux adaptée aux problèmes tels qu'ils sont.

Sur la période d'essai par exemple. Elles sont, aujourd'hui, d'une durée réelle que personne ne sait vraiment mesurer puisqu'elles peuvent cumuler période de stages et contrats à durée déterminée (CDD) préalables à une embauche en CDI. Cette forme de période d'incertitude invivable trouvant son expression la plus insoutenable dans les deux années de la période d'essai du CNE (contrat nouvelle embauche, qui était un contrat à durée illimitée pour les entreprises de moins de 20 salariés, ayant la particularité de pouvoir être rompu n'importe quand à l'intérieur d'une période de deux ans, sans annoncer de motif. L'abrogation du CNE est demandée par les partenaires sociaux. La solution retenue, en prenant en compte les stages et en créant un délai de prévenance limite la période d'incertitude pour le salarié. Reste évidemment une partie difficile, liée à l'utilisation des CDD, qu'on ne peut pas régler par un trait de plume, et qui appelle des changements de comportement des employeurs qui demandera du temps.

C'est un accord d'étape, modeste au regard des enjeux. Il apporte une réponse très partielle aux besoins d'une dynamique économique. Même s'il fait évoluer les règles de gestion du marché du travail, nous ne croyons pas qu'il faut y chercher là l'alpha et l'oméga de la compétitivité.

Le CDD a pour objet précis de répondre à des difficultés concrètes. Cependant, on n'ignore pas le risque de dérive. Il y a actuellement des chantiers dont la durée prévue est de quelques années. S'y succèdent des salariés en CDD, quand la tâche n'a tout simplement pas été octroyée à un sous-traitant local. C'est un gâchis social payé par la précarité de ces salariés, et c'est une perte de compétence pour l'entreprise.

Pour autant, nous ne voudrions pas que quelques secteurs professionnels, les Sociétés de services en ingénierie informatique (SSII) par exemple, s'engouffrent dans un nouvel espace qui pourrait se traduire par une pression accentuée sur les salariés. Or, non seulement nous ne vivons pas dans un monde idéal, mais la méfiance reste omniprésente dans les rapports sociaux. En décidant sur ce sujet de lancer une expérimentation avec les moyens de l'évaluation, nous voulons avancer sur un terrain bloqué depuis des années.

MAIS REVENONS SUR LES ENJEUX ÉCONOMIQUES

En toile de fond, l'Europe a choisi l'économie de la connaissance avec la Stratégie de Lisbonne. Cette stratégie repose, pour nous, sur un accroissement des compétences et des qualifications dans une organisation du travail performante. Cela signifie donc que l'amélioration des relations de travail, à tous les niveaux et dans toutes ses composantes, est une clé essentielle. Et, c'est en responsabilisant tous les acteurs en premier lieu les chefs d'entreprise que l'on parviendra à modifier la relation entre des millions de salariés et des centaines de milliers de dirigeants d'entreprise. La mise en œuvre de cet accord doit donner du contenu à la « responsabilité sociale des entreprises ».

Avec un accord majoritaire sur un sujet aussi compliqué que le marché du travail, les partenaires sociaux viennent de poser un geste important qui donne légitimité et effectivité à la « Loi de modernisation du dialogue social », laquelle organise la relation de la démocratie sociale avec la démocratie politique. L'ensemble de la classe politique devrait s'en réjouir et y prendre appui pour élaborer les politiques macro-économiques et les politiques d'emploi dont notre pays a besoin, en y intégrant la dimension européenne indispensable.

Avec cet accord interprofessionnel, les partenaires sociaux ont décidé de structurer leur travail dans le temps, avec l'adoption d'un calendrier social, et dans la cohérence des objectifs assignés aux négociations qui s'ouvrent sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), sur la formation, sur l'assurance-chômage, etc.

L'accord engage un travail avec les pouvoirs publics dans de nombreux domaines : l'orientation professionnelle, le salaire, les questions de mobilité publique-privée, etc.. Il renvoie aussi à l'Etat la responsabilité de prendre en compte le travail que nous avons fait dans ses politiques publiques. C'est aussi un éclairage pour construire le nouvel équilibre entre le rôle de l'Etat et le rôle des partenaires sociaux dans la prise en charge des demandeurs d'emploi.

CONCLUSION

Avec la volonté de répondre à la fois à des enjeux économiques, sociaux et sociétaux, nous avons voulu poser un acte politique, c'est-à-dire aborder les problèmes dans leur ensemble et dans leur synergie. C'est un compromis qui, dans ses limites, est porteur de sens et de transformation sociale, parce que nous avons réussi à ne jamais oublier la situation des plus exclus et les difficultés des jeunes à entrer sur le marché du travail. La violence du CPE (Contrat première embauche, l'adoption de cette loi par le parlement a été suivie d'un conflit majeur entre les étudiants, syndicats et le gouvernement en 2006) n'est jamais loin dans nos mémoires. Le plus grand risque de cet accord serait que les dispositifs les plus prometteurs n'en restent qu'aux intentions, du fait de corporatismes de tous bords qui ne sont pas éteints. Mais tout commence au lendemain d'une signature.

ANNEXE

Etat des lieux du marché du travail en France depuis 1980, une analyse de la CFDT

Le débat s'inscrit à la fois dans un contexte économique difficile marqué par le chômage de masse et dans une époque de grandes mutations de l'emploi.

En effet, le taux de chômage est resté au-dessus de la barre des 8% depuis 1980 et n'a commencé à baisser que depuis 2005, pour remonter rapidement ces derniers mois sous l'effet de la crise financière et économique.

De plus, la durée du chômage en France est longue. Il faut compter un an en moyenne pour retrouver un poste ; une durée qui peut s'allonger à deux ans pour les plus de 50 ans, et qui reste élevée pour les primo accédants, soit 7 mois pour les jeunes de 15 à 24 ans. Ajoutons qu'un jeune sur 12 est au chômage en France.

Les mutations de l'emploi ajoutent à la complexité du problème. Ces dernières décennies ont été particulièrement marquées par la progression de l'entrée des femmes sur le marché du travail, tirée par l'accélération de la tertiarisation de l'économie. Les femmes représentent désormais 49% des emplois des services marchands, contre 17% dans l'industrie (données 2005). Ainsi, le nombre de femmes actives a presque doublé au cours de la période.

Cet état des lieux ne saurait être complet sans la prise en compte des différentes formes d'emploi qui se sont généralisées, contribuant à l'aggravation de la précarité et de la pauvreté dans la société.

Insidieusement, les emplois précaires progressent. Ils passent de 5% des contrats en 1980 à 12% en 2000, résultante du recours de plus en plus généralisé aux «contrats aidés» mais surtout aux contrats à durée déterminée (CDD) et aux contrats d'intérim. En conséquence, un salarié sur cinq désormais travaille moins de 27 heures par semaine en France.

Une majorité de femmes est concernée par ces contrats précaires, dans un rapport de 1 à 6 sur les hommes pour le travail temps partiel. Enfin, si 12% des salariés sont considérés comme pauvres (correspondant à une étude sur les revenus mensuels inférieurs à 700 euros et à un temps de travail hebdomadaire inférieur à 27 heures), les femmes représentent la grande majorité d'entre eux, soit 80%.

3. L'APPROCHE CFTC DE LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS : LE STATUT DU TRAVAILLEUR

Gabrielle SIMON

*Secrétaire générale adjointe*²²

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)

INTRODUCTION

L'approche que je me propose de vous livrer de la *sécurisation des transitions professionnelles* – ce qu'en France, nous appelons la sécurisation des parcours de vie et en Europe la flexicurité – est celle de la dirigeante syndicale engagée au sein de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), et qui fut l'une des actrices de la négociation sur la réforme du marché du travail. Cette négociation a donné naissance à un accord national interprofessionnel, qui a été transposé dans une loi entrée en vigueur le 26 juin 2008. J'emploierai donc indifféremment dans mon exposé l'un de ces trois termes qui désignent une même réalité.

Cet accord sur la sécurisation des parcours professionnels ouvre la porte à une certaine flexicurité. Pour la CFTC, la flexicurité doit permettre de sécuriser les parcours professionnels. La Commission européenne, dans sa définition de la flexicurité, ne s'enferme pas dans un cadre rigide.

Elle considère qu'il convient de combiner, je la cite « de manière délibérée, la souplesse et la sécurité des dispositions contractuelles, les stratégies globales d'apprentissage tout au long de sa vie, les politiques actives du marché du travail efficaces et les systèmes de sécurité sociale modernes adaptés et durables ».

La question qui se pose, au vu de cette définition, est de savoir s'il est possible de combiner sécurisation des parcours et flexibilité.

L'accord national interprofessionnel du travail du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché, signé par sept organisations syndicales, doit nous permettre d'apporter une réponse à cette question qui est primordiale. Certains auteurs parlent de flexicurité à la française et mentionnent que la flexicurité est en marche. Pour la CFTC, nous serons plus pondérés dans notre réponse car cet accord ne va pas assez loin, notamment en matière de transférabilité et de portabilité des droits.

²² En octobre 2008, Gabrielle Simon a été élue 1^{ère} vice-présidente de la CFTC.

I. ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Avant d'entrer dans le vif du sujet, j'aimerais faire un petit retour en arrière pour planter le décor et, pour mieux en comprendre les enjeux, évoquer le contexte social, politique, législatif, économique, européen et syndical dans lequel la négociation a eu lieu.

1) Le contexte social

Peu de temps après son arrivée à la tête du Mouvement des entreprises de France (Medef), Laurence Parisot propose aux organisations syndicales de se retrouver régulièrement dans le cadre de ce qu'elle nommait alors la « délibération sociale ». Il y avait, de la part de la présidente du Medef, la volonté de donner une nouvelle impulsion au dialogue social et de marquer le début de sa présidence de son empreinte. L'objectif était de déterminer, ensemble, les sujets sociaux des négociations à ouvrir pour améliorer l'emploi et le dialogue social.

2) Le contexte politique

En mai et juin 2007, alors que les groupes de travail s'apprêtaient à rendre publics les résultats de leurs travaux, interviennent l'élection de Nicolas Sarkozy à la présidence de la République, la nomination d'un nouveau gouvernement et les élections législatives. Des événements qui ont quelque peu télescopé le calendrier et le programme que les partenaires sociaux étaient sur le point de fixer. Le candidat Sarkozy *avait* affirmé durant sa campagne qu'il souhaitait voir mis en œuvre, avant la fin de l'année 2007, le contrat de *travail* unique. Or, ni les organisations patronales ni les confédérations syndicales ne voulaient se voir imposer ce type de contrat. Non pas qu'elles y étaient opposées *a priori*, mais elles ne souhaitaient pas, par principe, se voir dicter l'issue de la négociation.

3) Le contexte législatif

Il faut également rappeler le contexte législatif qui a précédé la négociation. En janvier 2007, une nouvelle loi fut adoptée par le Parlement selon laquelle le gouvernement devait consulter les partenaires sociaux avant le dépôt d'un projet de loi qui entraîne d'importants changements du droit du travail, faisant, ainsi, des partenaires sociaux, des co-législateurs au côté du Parlement. Lors des débats parlementaires sur le projet de loi transposant l'accord sur la modernisation du marché du travail, députés et sénateurs ont respecté l'esprit de l'accord interprofessionnel.

Ce faisant, cette loi qui réforme le dialogue social donne une autre image du syndicalisme que celle qui est habituellement perçue et véhiculée : le syndicalisme, ce n'est pas seulement la contestation, les manifestations, les grèves, l'opposition frontale... c'est aussi la lente construction, dans les entreprises, dans les branches, à l'échelon national... de la société de demain. Les organisations syndicales bénéficient, en effet, d'une expertise reconnue qui amène les entreprises et le gouvernement à se tourner de plus en plus vers elles.

4) Le contexte européen

Pour poursuivre dans notre tentative de définition du contexte dans lequel s'est déroulée notre négociation, il importe également de tenir compte du contexte européen. La flexicurité est un concept qui a émergé et s'est concrétisé au Danemark au début des années 1990, puis s'est généralisé aux autres pays nordiques ; il tente de se généraliser à l'ensemble des pays membres de l'Union européenne. Cette approche des rapports sociaux au sein de l'entreprise repose sur deux piliers : plus de flexibilité pour l'employeur et de sécurité pour les salariés, en termes de salaires, d'emploi, de volume de travail, de mobilité (donc de compétences) et la possibilité offerte aux entreprises d'externaliser des tâches, tout en assurant aux salariés les atouts de la réussite professionnelle. Cette négociation sur la sécurisation des parcours professionnels n'allait-elle pas être le fondement d'une flexicurité à la française, comme l'a souligné la doctrine ?

5) Le contexte économique

Enfin, dernier élément qui a présidé à l'ouverture de cette négociation, le contexte économique, avec la volonté du gouvernement et des partenaires sociaux de résorber le chômage et de remédier au faible taux d'emploi des jeunes et des seniors.

Certes le chômage était à cette époque, sur une pente décroissante, c'est du moins ce que révèlent les chiffres et, notamment, la dernière enquête emploi trimestrielle de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) publiée en mars 2008 et concernant les derniers mois de 2007.

La réforme du marché du travail avait donc pour objectif de proposer des réponses en faveur d'une amélioration de la qualité des emplois, via, notamment, la formation professionnelle continue et l'emploi des seniors.

La crise économique actuelle conforte la CFTC dans sa volonté de poursuivre la mise en place d'une véritable sécurisation des parcours de vie avec notamment un accompagnement de qualité.

6) Le contexte syndical

Enfin, juste un mot pour dire que, lors de cette négociation, toutes les organisations avaient en tête l'ouverture prochaine de la négociation sur la réforme de la représentativité des organisations syndicales. Ce qui n'a pas manqué de peser sur l'issue de la négociation.

Le faible taux de syndicalisation en France relève de raisons historiques, politiques et sociales. Sans entrer dans les détails : le syndicalisme français naît en 1884, soit un siècle après le syndicalisme anglais, notamment : une des conséquences de la fameuse loi Le Chapelier et de l'instabilité politique qui a marqué le XIX^e siècle. Dès son origine, le syndicalisme français ne se conçoit pas comme un syndicalisme de masse, mais comme l'avant-garde du prolétariat : de fait, à l'exception des années d'après-guerre et de la fin des années 1960, le syndicalisme ne fait guère recette en France. La politisation de la principale organisation n'incite pas les salariés à se syndiquer. En France, à l'inverse de ce qui se passe par exemple en Belgique, pays qui affiche un taux de syndicalisation de l'ordre de 75 %, un salarié n'est pas obligé d'être adhérent à un syndicat pour bénéficier, notamment, des assurances chômage ou des dispositions d'un accord

signé dans l'entreprise ou dans la branche professionnelle (accord salarial...). Je ne dis pas qu'il faut le faire, je me borne à dresser un constat. Ajouter à cela qu'un·e militant·e syndical·e qui prend son rôle à cœur sacrifie souvent sa carrière et sa vie de famille et est sans cesse sollicité.

II. L'APPROCHE PATRONALE DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le décor posé, entrons dans le vif du sujet non sans avoir, d'abord, effectué un petit détour sémantique. Lorsque – en septembre dernier (2007) – avec mes homologues patronaux et syndicaux, nous avons décidé de nous retrouver, six mois durant, toutes les semaines pour poser les jalons d'une réforme du marché du travail reposant sur une sécurisation des parcours professionnels, il n'était pas question, pour nous, de mettre en place la flexicurité. Pour le Medef, cette négociation devait permettre d'esquisser une flexicurité à la française.

« Flexibilité ou précarité, souplesse ou sécurité : la flexicurité est-elle la réponse ? » Présenter en ces termes, la flexicurité n'est pas très « sexy », si vous me permettez cette appréciation. C'est une manière d'avancer qui n'est pas sans rappeler la stratégie de la carotte et du bâton : « je t'accorde un peu de sécurité ; tu me permets un peu plus de souplesse ». De fait, c'est généralement la manière dont on présente la chose. Il est difficile, dans ces conditions, sinon de soulever l'enthousiasme des salariés, du moins de les y faire adhérer. Dans le pire des cas, ils la rejettent ; dans le meilleur, ils l'acceptent par défaut, parce qu'ils n'ont pas le choix, parce que c'est ça ou rien, parce que c'est une manière de leur rendre moins amère la pilule qu'ils devront, de toute façon, avaler.

Certains dirigeants politiques ou décideurs économiques vont même plus loin et cherchent à établir une distinction entre la « sécurité d'emploi interne » - protection au sein d'un poste spécifique – et la « sécurité d'emploi externe » – utilisée pour désigner le droit au travail en général. Les mêmes affirment que la flexicurité doit impliquer une diminution de la sécurité d'emploi interne et des politiques visant à obliger les travailleurs à s'adapter davantage et à changer plus facilement d'employeur. Cela revient à permettre aux entreprises de se restructurer et de se délocaliser plus aisément et à moindre coût.

Pour ma part, je pense que la sécurité est plus efficace lorsque les travailleurs sont soutenus par une législation du travail solide et/ou par des syndicats.

Je vous propose de prendre un exemple pour illustrer mon propos : celui du préavis de licenciement et de la période de transition. Une étude a montré qu'un préavis de licenciement de faible durée est un facteur important pour qui cherche un nouvel emploi. Or, au Danemark et en Suède, les périodes de préavis sont plus longues qu'en France, en Allemagne et en Italie. La Suède a l'une des durées de préavis les plus longues en Europe et, comme le Danemark, un des taux d'emploi les plus élevés. Trouvez l'erreur !

La sécurité pendant les périodes de transition est un terme qui a été inventé récemment pour désigner le soutien des travailleurs pendant la période de transition entre deux emplois, en particulier lorsque le chômage est dû à une restructuration ou à une délocalisation.

Cette sécurité est cruciale pour permettre aux travailleurs au chômage de retrouver rapidement un nouvel emploi et de conserver leur niveau de vie en attendant. En Suède, les conventions collectives au niveau industriel ont créé des fonds de « transition professionnelle », financés par le secteur des entreprises et gérés conjointement par les partenaires sociaux. Ces fonds offrent aux travailleurs en préavis une formation, une aide à la recherche d'un emploi ou des stages rémunérés dans d'autres entreprises, et ce même pendant la période où ils sont encore officiellement employés par l'entreprise qui les licencie. L'objectif est de leur offrir une aide et un soutien immédiats et de ne pas les laisser s'enfoncer dans le chômage. Mais bien sûr, cela implique d'obliger les entreprises à appliquer une période de préavis pendant laquelle ce type de soutien actif peut être proposé.

La sécurité pendant les périodes de transition dépend également du niveau de protection sociale. Cette protection doit permettre aux personnes de subvenir à leurs propres besoins et à ceux de leur famille pendant qu'ils cherchent un emploi approprié et se reconvertissent en tenant compte des besoins des entreprises. Des systèmes d'indemnité sociale efficaces, gérés par l'État, apportent la sécurité aux travailleurs entre deux emplois. Et les dépenses publiques destinées aux politiques actives sur le marché du travail témoignent d'un investissement dans l'éducation et la formation adaptés aux besoins des individus, un élément essentiel pour permettre aux travailleurs de s'adapter à de nouvelles tâches.

III. UNE APPROCHE SYNDICALE DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Je pense que toute réforme du marché du travail doit avoir comme objectifs essentiels :

- de promouvoir des relations stables en matière d'emploi ;
- de mettre un terme et renverser la tendance aux emplois précaires, de mauvaise qualité et mal rémunérés (dits « McJobs »), et à la précarisation et à l'insécurité de la main-d'œuvre ;
- d'investir dans les ressources humaines par la formation et l'éducation tout au long de la vie (formation professionnelle, transfert des qualifications et soutien individualisé des travailleurs pendant la période de transition entre deux emplois);
- d'offrir davantage de flexibilité aux travailleurs en réorganisant le temps de travail, dans le but par exemple de les aider à concilier leur travail et leurs responsabilités sociales et familiales ;
- de conférer aux travailleurs une autonomie accrue en augmentant le niveau d'information et de consultation ;
- de renforcer le dialogue social et les systèmes de négociations collectives ;
- de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité grâce à une étroite coordination avec des politiques macroéconomiques conviviales.

Avant d'aller plus loin, je voudrais dire qu'une flexibilité bien pensée peut être au service des salariés autant que des entreprises et que, inversement, dans un contexte de forte baisse du chômage et, en vertu de la loi de l'offre et de la demande de travail, d'un marché de l'emploi favorable aux travailleurs, les entreprises peuvent avoir besoin de sécurité.

C'est avec cette conception de la flexicurité que j'ai abordé la négociation sur la réforme du marché du travail. Alors que le Medef n'avait qu'une idée en tête : la séparabilité, c'est-à-dire faciliter la vie des entreprises qui souhaitent se séparer de certains de leurs salariés.

Une tribune publiée dans *Le Figaro* en avril 2008 relève une contradiction de premier abord entre des propos que j'ai tenus au sortir de la négociation et la décision de la CFTC de signer l'accord. J'ai évoqué un accord « plus favorable aux patrons qu'aux salarié-e s » et pourtant ma confédération a ratifié cet accord. Pourquoi ? Il n'y a pas forcément contradiction entre cette déclaration et ces événements : nous aurions pu aller vers un accord meilleur pour les salariés, mais nous aurions également pu aboutir à un texte encore plus défavorable, voire à aucun texte du tout et là, c'est le gouvernement qui aurait déposé un projet de loi qui aurait encore pu être pire. Compte tenu de tout cela, la CFTC a jugé l'accord « acceptable » et estimé que c'était un premier pas vers notre projet de Statut du travailleur, sur lequel je reviendrai.

En quoi cet accord était-il acceptable ? Sans en donner tous les détails, j'insisterai sur quelques points qui m'apparaissent fondamentaux.

D'abord, cet accord apporte de **nouveaux droits** aux salariés. Certains droits les accompagnent désormais lorsqu'ils quittent leur entreprise, sauf en cas de licenciement pour faute lourde :

- le droit individuel à la formation (DIF), qui pourra être utilisé pendant la période de chômage ou dans les deux premières années de présence dans la nouvelle entreprise ;
- le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et la prévoyance, qui seront conservés dans les conditions prévues par l'ancien contrat de travail au minimum pendant trois mois et au maximum pendant 1/3 de la durée d'indemnisation chômage.

Ensuite, l'accord **double les indemnités de licenciement** pour motif personnel ou dans le cadre d'une rupture à l'amiable : 1/5 de salaire mensuel par année de travail contre 1/10 auparavant.

Lorsqu'une **mobilité** géographique est subie par un salarié, son entreprise devra notamment l'aider financièrement pour ses frais : visite du lieu d'affectation, aide au déménagement, à la recherche de logement, à l'achat d'un véhicule ou pour passer le permis, ...

Un salarié en arrêt maladie pourra bénéficier d'une **indemnisation conventionnelle** de maladie dès un an d'ancienneté contre trois ans auparavant. Le délai de carence est également ramené de dix à sept jours.

Les salarié-e s **jeunes** bénéficieront aussi de **nouveaux droits** : tous les salariés de moins de 25 ans qui perdent leur emploi (sauf en cas de démission) pourront désormais percevoir une indemnité forfaitaire s'ils n'ont pas suffisamment cotisé. La période de stage dans une entreprise sera décomptée pour 50 % (maximum) de la période d'essai.

L'accord prévoit que chaque salarié-e puisse **prendre sa vie en main**. Ainsi, les salariés ne seront plus obligés d'attendre la perte de leur emploi pour bénéficier d'un accompagnement du service public de l'emploi. Ils pourront ainsi élaborer un nouveau projet professionnel tout en restant en activité. Tous les salariés pourront bénéficier de bilans professionnels réguliers, réalisés par des prestataires extérieurs à l'entreprise, durant leur carrière. Cela leur permettra de mieux choisir leur évolution professionnelle.

La durée de la **période d'essai** est modifiée et pourra être réduite par la négociation d'entreprises. Elle sera de un à deux mois pour les ouvriers et employés, de deux à trois mois pour les agents de maîtrise et techniciens, et de trois à quatre mois pour l'encadrement. La négociation de branches déterminera la durée de renouvellement, inférieure ou égale à la période initiale. Désormais, en cas de rupture, le salarié aura 48 heures de préavis.

La possibilité de **rompre un contrat de travail à l'amiable** a été créée. Cette procédure ne remplace pas la démission ou le licenciement. Elle permet à l'employeur et au salarié qui se sont mis d'accord de négocier ensemble la fin du contrat de travail. Le salarié pourra se faire assister par un tiers (conseiller du salarié, par exemple). Après signature de la rupture, chaque partie aura quinze jours pour se rétracter. Pendant cette période, la direction départementale du travail devra donner un avis et vérifier la liberté de consentement du salarié. La nouveauté est que cette rupture donne droit à des indemnités (1/5 de mois par année d'ancienneté) et aux allocations chômage.

Le **Contrat à durée déterminée (CDD)** sera mis en place à titre expérimental pour les ingénieurs et les cadres. Si une entreprise a besoin d'un apport extérieur sur une mission, elle pourra établir ce type de contrat pour une durée de 18 à 36 mois. En cas de rupture, le salarié bénéficiera d'une indemnité de 10% de la rémunération totale (comme les CDD). La rupture sera possible pour motif personnel au bout de vingt-quatre mois. La mise en place de ce contrat nécessite un accord de branche ou d'entreprise.

Et, *last but not least*, cet accord signifie la **fin du contrat nouvelle embauche (CNE)**. Tout licenciement devra, en effet, être motivé. L'accord fixe d'ailleurs le contrat à durée indéterminée (CDI) comme la norme.

Malgré les apports de la CFTC, notamment concernant l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle, la période d'essai (qui fut le point le plus délicat de la négociation), l'accès aux droits, l'encadrement et la sécurisation des ruptures de contrat de travail, les indemnités de rupture, la conciliation prud'homale, la transférabilité des droits..., je regrette que notre proposition de création d'un bureau d'orientation professionnelle rattachée aux antennes locales du service public de l'emploi n'ait pas été retenue, et que le fait de donner aux employeurs la possibilité d'offrir une période de professionnalisation à la suite de la période d'essai ait été écarté.

Si je fais le bilan des points positifs et négatifs, la balance penche quand même en faveur de l'accord. C'est la raison pour laquelle la CFTC a décidé de le signer.

IV. EN GUISE DE CONCLUSION

En guise de conclusion, je voudrais vous présenter une approche positive de la **flexicurité** : le Statut du travailleur de la CFTC, soit la construction, par chaque personne, de son parcours de vie.

Trois organisations syndicales ont travaillé la **flexicurité**, avec quelques points communs et de nombreuses divergences : la CGT, avec sa « sécurité sociale professionnelle », la CFDT, avec sa

« sécurisation des parcours professionnels », et la CFTC avec son « Statut du travailleur ». Alors que les projets de la CGT et de la CFDT sont sur la défensive, le projet de la CFTC, à l'élaboration duquel j'ai participé en coordonnant un groupe de travail, s'inscrit dans une dynamique qui privilégie la personne. Le Statut du Travailleur de la CFTC est beaucoup plus large que les approches de la CGT et de la CFDT dans la mesure où il prend en considération l'ensemble du parcours de vie, dont le parcours professionnel n'est qu'un aspect : le Statut du travailleur intègre, également, la vie familiale, personnelle, citoyenne, spirituelle de la personne, conformément aux valeurs de la CFTC que je vous ai tracées à grands traits au début de mon propos. Le Statut du travailleur doit permettre à la personne de s'accomplir ; c'est son parcours de vie qui doit primer. L'objectif premier du Statut du travailleur n'est pas de lutter contre la flexibilité ou la précarité, à l'instar des autres organisations syndicales, mais de mettre en place tous les outils qui permettent aux personnes de réaliser leurs projets. Et tant mieux si le Statut du Travailleur permet de lutter contre la précarité, c'est la cerise sur le gâteau.

4. LE « NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIE » ET LA SECURITE SOCIALE PROFESSIONNELLE

Maryse DUMAS
Secrétaire Confédérale (1995-2009)
Confédération Générale du Travail (CGT)

Le texte qui suit n'est pas le résumé de la communication présentée par M. Dumas lors des Journées d'étude. Il s'agit d'extraits de trois documents déjà publiés par la CGT, le premier reprenant une présentation de M. Dumas sur la sécurisation des parcours au Conseil d'orientation pour l'Emploi, le second étant un document d'information sur la proposition de refonte du statut du travail de la CGT et le dernier, précisant certains de ses moyens.

DOCUMENT 1²³ :

« LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS. AUDITION DE LA CGT AU CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI »

Avant toute chose quelques précisions de démarche.

La proposition de la Cgt que je vais développer est celle d'une organisation syndicale. Elle vise à répondre aux problèmes rencontrés par les salariés, à leur donner envie de se mobiliser, à construire des solidarités d'actions.

De ce fait, elle a, délibérément, un caractère inabouti. Elle n'est pas un projet de gouvernement, ni même une proposition de loi ou un projet d'accord national interprofessionnel. Ce n'est pas son objet même si, au fur et à mesure des rapports de forces, bien des aspects de cette proposition devront trouver un débouché légal ou de négociation.

La proposition de la Cgt est donc appréhendée comme une colonne vertébrale dont la chair, les muscles, la physionomie définitive dépendront des luttes, des rapports de forces, des succès et des difficultés rencontrés.

Le terme "Sécurité Sociale Professionnelle" employé par la Cgt à partir d'un concept comparant ce que nous proposons en matière d'emploi à ce qui a été construit en matière de santé, a été abondamment repris, par la suite, dans des rapports divers et variés et aussi par des responsables politiques de premier plan, y compris le Président de la République. Mais la reprise du même vocabulaire ne signifie pas, loin de là, que le concept est le même.

²³ Texte tiré du site Internet de la CGT et publié le vendredi 5 janvier 2007 : <http://www.cgt.fr/spip.php?article226>.

Cela étant, nous considérons que le fait même que ce terme de "Sécurité Sociale Professionnelle" ait eu un tel succès, témoigne qu'il touche juste et correspond à une profonde attente.

C'est pourquoi, loin de revendiquer des droits d'auteur, nous préférons pousser le débat sur les démarches et les contenus avec la volonté de parvenir à ce que pour une fois les propositions d'origine syndicale soient le centre du débat.

C'est en ce sens que la Cgt se félicite que le COE ait pris la décision d'auditionner les confédérations syndicales sur cette thématique de la sécurisation des parcours professionnels.

I - Répondre à l'insécurité sociale grandissante

L'insécurité sociale est un sentiment partagé par un nombre très important de salariés, en constante progression.

Un sondage paru début décembre démontre qu'un français sur deux craint de devenir SDF. C'est une proportion considérable qui démontre la profondeur du sentiment de précarité et de vulnérabilité, au-delà même de la situation concrète.

C'est le reflet :

- de l'instabilité grandissante de l'emploi : le risque de perte d'emploi grandit et se généralise dans le même temps où la possibilité d'en trouver rapidement un autre de même niveau s'amenuise
- du développement des contrats temporaires d'emplois, sous toutes les formes, CDD, intérim, temps partiels.
- de salaires insuffisants qui ne permettent pas d'aborder la vie et l'avenir avec confiance et participent au sentiment de précarité : la précarité ne résulte pas seulement du contrat de travail mais aussi d'un niveau de vie, de conditions générales de vie ressenties comme précaires.
- du développement des formes aléatoires de rémunérations qui placent les salariés en situation de course perpétuelle aux objectifs à atteindre et provoquent stress et souffrance au travail en même temps qu'un grand sentiment de fragilité.
- de l'extension de toutes les formes de flexibilité. La flexibilité s'est beaucoup développée en France, ces dernières années. Elle n'a pas réduit le chômage, au contraire. Elle a par contre, fortement accru le sentiment d'aliénation des salariés à l'entreprise. La frontière entre temps privé et temps de travail s'estompe, les difficultés sont plus grandes à équilibrer vie personnelle et travail et globalement les salariés sont plus fragiles et vulnérables²⁴.

²⁴ Concernant la situation actuelle, on indique ailleurs : « Les droits et garanties des salariés dépendent de leur contrat de travail, de la taille de leur entreprise, de leur branche d'activité, des accords d'entreprises.... Si la quasi-totalité des salariés sont couverts par des conventions collectives, l'éclatement de celles-ci, la faiblesse de leur contenu quelque fois même dérogeant au code du travail, privent de nombreux salariés de véritables droits. L'externalisation, le recours à la sous-traitance, l'abus de l'intérim, des Cdd, des contrats aidés, ont exclu de l'accès à de nombreux droits toute une catégorie du salariat. Chaque rupture de contrat implique pour les salariés une perte de revenus importante et tous les droits annexes (complémentaire santé, droit à un congé formation....). Les mobilités sont le plus souvent

Pour la Cgt le débat sur la flexicurité est un marché de dupes : on prétend échanger un peu de sécurité contre beaucoup de flexibilité. C'est en fait rendre la sécurité flexible c'est-à-dire inopérante.

D'ailleurs, les différents projets avancés avec ce concept le démontrent : ce qui est appelé "sécurité" consisterait à un meilleur accompagnement des chômeurs vers l'emploi mais sans garantie ni d'en trouver un, ni d'avoir un salaire digne.

La véritable sécurité serait en fait offerte aux employeurs pour flexibiliser les droits des salariés : disparition des protections vis-à-vis de l'emploi, des possibilités de recours et de défense juridiques, etc...

II - La Cgt agit pour un nouveau statut pour le travail salarié

Alors que la plupart des projets portent sur le moment de la rupture, l'ambition de la Cgt est de construire de la continuité et de la progressivité.

C'est pourquoi notre ambition première est de conquérir un ensemble de droits qui reconnaissent la place centrale du travail humain, son caractère non marchand, qui permette à chacune et chacun de trouver sa place dans une société solidaire, d'y construire un projet de vie.

Cela ne diminue en rien notre volonté d'intervenir sur les questions économiques et de gestion avec l'ambition de parvenir au plein emploi et de développer des coopérations internationales visant le co-développement.

Mais nous voulons compléter cette intervention économique par des conquêtes sociales pour les salariés leur permettant de faire reculer l'exploitation, l'aliénation.

Il s'agit d'une vision aussi importante que celle qui a conduit à la conquête des conventions collectives ou de la Sécurité Sociale.

Les conventions collectives construites depuis plus d'un siècle ne permettent plus aujourd'hui de protéger véritablement les salariés des risques que les politiques managériales visent à transférer du capital sur le travail. Elles peinent à assurer une progression de carrière, de salaires, de protection sociale et de prévoyance à tous les salariés et en particulier aux plus fragiles et aux plus mobiles. De plus, dans le droit social actuel, c'est la nature de l'employeur qui détermine le volume des droits des salariés.

imposées, les salariés ne disposent pas de droits véritables pour les encadrer et développer les mobilités à leur initiative.

Le développement de ces inégalités conduit à la mise en concurrence des salariés et détruit les solidarités. Une volonté est affichée dans le « livre vert » européen sur la « modernisation du droit du travail » (flexicurité) : celle de généraliser la flexibilité et d'alléger le droit du travail partout. En Europe, la directive « contrat à durée déterminée » (Cdd) reconnaît que le « contrat à durée indéterminée » (Cdi) est la règle et que le contrat à durée déterminée est l'exception » ; *Repères revendicatifs de la CGT*, en ligne <http://www.cgt.fr/spip.php?article29#6>, publié le jeudi 5 juin 2008.

La politique des groupes visant à externaliser, filialiser, sous-traiter leurs activités conduit à ce que la majorité des salariés travaillent aujourd'hui dans des entreprises de moins de 50 salariés avec des droits très inférieurs à ceux des grandes entreprises.

Les inégalités se creusent, les mises en concurrence s'exacerbent.

La proposition de la Cgt vise à construire de la solidarité à la place de la mise en concurrence, à fédérer des attentes revendicatives alors que tout pousse à l'éclatement et à l'atomisation.

C'est pourquoi notre proposition ne se limite pas à créer un statut pour les sans statuts. Nous voulons faire reconnaître la place spécifique du travail de tous les salariés et garantir à chacune et chacun des droits progressifs, cumulables et transférables au fur et à mesure des mobilités, des évolutions de carrière et de salaires, tout au long de la vie professionnelle.

III - Des droits attachés à la personne du salarié, garantis interpro-fessionnellement, cumulables et transférables.

Quels sont ces droits ?

- Le droit à l'emploi. Le contrat à temps plein à durée indéterminée ou l'emploi statutaire doit être la règle d'embauche.
- Le droit à une carrière. Tout salarié devrait avoir au moins doublé, à l'âge de la retraite, son salaire d'entrée dans la vie professionnelle. Il devrait être assuré de la progression d'au moins un niveau de qualification en faisant jouer soit la formation continue soit la VAE.
- Le droit à la formation continue. Au moins 10% du temps : 160 heures par an, ou 4 ans sur une carrière, pour une formation au choix du salarié rémunérée et considérée comme du temps de travail. Elle sera d'autant plus efficace qu'elle sera mise en oeuvre tout au long de la vie et pas seulement au moment de la rupture qui provoque une fragilisation psychologique du salarié.
- Le droit à une Sécurité Sociale Professionnelle. Prolongation du contrat de travail même en cas de fermeture d'entreprise ou de suppression d'emploi.
- Le droit à la vie privée. Maîtrise de leurs horaires de travail par les salariés ;
 - Le droit à la santé
 - à la retraite
 - à la démocratie sociale²⁵

²⁵ Dans un autre texte, les éléments suivants sont ajoutés :

- « le temps de travail à temps partiel doit être reconnu au, à la salarié(e) qui, pour des raisons personnelles, le souhaite. Le retour au travail à temps complet doit être garanti. Toute autre forme de travail à temps partiel doit être considérée comme une réduction du temps de travail imposée et donner lieu à l'indemnisation par l'entreprise du temps non travaillé,
- droit à une progressivité de carrière qui lie qualification initiale, ancienneté, acquisition de nouvelles qualifications et évolution de salaire tout au long de sa vie professionnelle,
- droit à une organisation du temps de travail qui respecte une qualité de vie,

La logique de cette proposition est de permettre la construction de droits sociaux et salariaux qui ne soient plus conditionnés à l'entreprise ou à la branche professionnelle.

Elle implique donc une évolution du lien de subordination. Elle offre un cadre pour une mobilité choisie, à l'avantage du salarié, de sa progression professionnelle, de sa liberté d'action.

IV - Le droit à la Sécurité Sociale Professionnelle, un volet du nouveau statut du travail salarié.

La Sécurité sociale professionnelle s'inscrit dans notre vision globale du statut à conquérir pour le travail salarié. Elle ne peut en aucun cas se résumer à un accès de facilité à la formation continue, ou un meilleur accompagnement des chômeurs, même si nous ne nous désintéressons pas de ce sujet.

Elle ne vise pas une meilleure "employabilité" du salarié, mais une plus grande liberté de celui-ci appuyé sur la sécurité et la visibilité de sa carrière professionnelle.

La sécurité sociale professionnelle est notre réponse pour combattre la notion même de licenciement. Elle dépasse la vision exclusivement réparatrice de l'indemnisation du chômage.

En effet, elle garantit aux salariés dont l'emploi est, pour diverses raisons, supprimé, l'intégralité de leurs droits et singulièrement la poursuite de leur contrat de travail.

Notre démarche s'affronte aussi au transfert sur les salariés des risques inhérents aux stratégies financières des firmes et entreprises et aux aléas du marché. Notre proposition appelle des politiques publiques en matière d'emploi et de droits sociaux guidés par l'intérêt général au détriment des seuls intérêts égoïstes des actionnaires.

La sécurité sociale professionnelle consacre ainsi :

- L'absence de rupture du contrat de travail ce qui responsabilise l'entreprise qui transforme ou supprime des emplois ;
- La pérennisation du contrat de travail jusqu'à l'obtention d'un nouvel emploi en cohérence avec nos revendications portées par le NSTS sur la transférabilité et la continuité des droits, sur les salaires, la carrière, la protection sociale et la retraite
- La responsabilité sociale du donneur d'ordre vis à vis de ses sous-traitants.
- La responsabilité sociale mutualisée des entreprises de la branche ou du bassin d'emploi pour reclasser effectivement les salariés

-
- droit à la protection sociale, ce qui implique : droit à la santé, droit à la sécurité sociale, droit à la complémentaire santé et prévoyance, droit à la médecine du travail, droit à la retraite, droit aux prestations familiales...,
 - droits nouveaux d'intervention pour les salariés dans les choix stratégiques de gestion des entreprises. » ; extrait de : *Repères revendicatifs de la CGT*, publié sur le site Internet de la CGT, le jeudi 5 juin 2008 : <http://www.cgt.fr/spip.php?article29#6>.

- L'absence de dépendance du salarié à la gestion de telle ou telle entreprise ou administration compte tenu du nombre de salariés "hors statut". Tous les salariés quel que soit leur contrat de travail sont concernés par nos propositions.

Cela conduit à :

- à inverser les logiques présidant aux négociations consacrées à l'élaboration des droits sociaux et des garanties collectives. Les dimensions sociales doivent être privilégiées au détriment des stratégies financières et aux logiques comptables et du management en résultent.
- à refuser le transfert sur les salariés ou la collectivité des risques inhérents aux stratégies financières des entreprises ;
- à revaloriser le travail et à responsabiliser les entreprises quant aux conséquences de leurs choix de gestion ;

V - Un financement appuyé sur une nouvelle croissance

La question du financement est évidemment très importante. Elle ne peut cependant se résoudre en termes purement comptables ou de simple transfert d'un poste de dépense à l'autre, encore que, 20 milliards d'allègements de cotisations patronales sans contrepartie ni efficacité prouvée, cela mériterait qu'on y regarde de plus près.

Pour la Cgt, il s'agit d'impulser une nouvelle croissance économique fondée sur la satisfaction des besoins, le progrès social et un autre partage des richesses produites par le travail.

Notre ambition c'est le plein emploi solidaire. Je précise que plein emploi ce n'est pas 5% de taux de chômage mais 0%.

Il s'agit donc d'investir fortement dans l'industrie, la recherche, d'appuyer le développement des services sur des emplois stables et qualifiés, d'inventer et de dynamiser de nouvelles réponses de Service public.

Nos propositions sont appuyées sur le fait que l'emploi n'est pas un coût mais une richesse.

Augmenter l'emploi, augmenter les salaires, contribue à la croissance d'une part, à l'amélioration de tous les comptes sociaux d'autre part et évidemment à la résorption, par voie de conséquences, des déficits publics.

Permettre aux salariés une vision d'avenir, en sécurité est un facteur de productivité.

A la gestion par le stress et par la peur, nous opposons la gestion par la confiance et la motivation, l'intégration par la reconnaissance, et le respect par le sentiment de participer individuellement à une œuvre commune.

Pour que la sécurité sociale professionnelle puisse développer pleinement les potentialités qu'elle recèle pour aller vers le plein-emploi solidaire, plusieurs conditions complémentaires sont indispensables. Trois nous paraissent particulièrement importantes. La première est de développer les Services Publics et le service public de la formation et de l'emploi. La seconde est d'orienter le système financier au service de ces objectifs. Cela implique que ce dernier soit mis au service de l'emploi et de la croissance. La CGT formule des propositions précises en ce sens avec sa proposition de pôle financier public et celle de fonds régionaux pour le développement solidaire des territoires.

Enfin, une troisième condition absolument indissociable de celle de la responsabilité sociale des entreprises. Nous proposons une réforme de fond du mode de contribution sociale des entreprises. Il s'agit de sortir d'une pure logique d'assurance qui permet aux employeurs les moins vertueux de reporter sur les autres les coûts liés à leurs comportements.

C'est pourquoi la CGT propose une réforme du financement fondé sur l'idée d'une double modulation permettant à la fois de favoriser les entreprises dont la masse salariale représente une part importante de la valeur ajoutée, et celles qui développent l'emploi ; et de pénaliser celles qui détruisent des emplois, développent la précarité et verse de faibles salaires. Cette proposition aurait un double effet, elle permettrait de développer l'emploi et la croissance, tout en apportant des ressources nouvelles à la protection sociale, contribuant ainsi à son équilibre financier.

VI - La colonne vertébrale d'une démarche syndicale de conquête progressive.

La proposition de la Cgt est conçue comme une colonne vertébrale d'un corps qui se construira au fur et à mesure de rapports de forces multiformes, d'entreprises, de bassins d'emploi, territoriaux ou nationaux.

De ce fait, elle n'est pas conçue comme un modèle prêt à porter. Elle appelle au contraire des constructions progressives, dans des luttes, des négociations, des dispositifs d'ordre législatif, ou règlementaires.

Elle vise sur la construction d'une démarche revendicative cohérente appuyée sur l'extraordinaire diversité de situations.

Il s'agit de donner envie d'une perspective et d'une construction communes alors que la situation est marquée par l'éclatement, la division, la mise en concurrence.

Exemple : sous-traitance. Centres commerciaux.

Nos constructions revendicatives, comme nos exigences de négociations buttent sur le refus patronal de se constituer en interlocuteur interprofessionnel.

Nous voulons nous saisir de toutes les occasions si minimales soient-elles d'enranger quelque chose. Le DIF, la période de professionnalisation sont soutenus par la Cgt dans cette perspective. Nous remarquons l'intransigeance de la partie patronale à refuser la transférabilité interprofessionnelle des droits.

Nous voulons créer les conditions pour gagner des points d'appui de négociation.

Nous souhaitons un travail commun avec toutes les organisations syndicales pour identifier ce qui est convergent et faire avancer ainsi tout ce qui est possible.

C'est à partir de cette démarche et cette ambition nous portons appréciation sur les divers projets sur la table avec un état d'esprit sans ambiguïté : nous sommes prêts à nous investir dans tout ce qui peut constituer un début pour des conquêtes progressives si minimales soient-elles, certainement pas à échanger une apparence de sécurité contre un développement de la flexibilité. »

DOCUMENT 2²⁶:

« REPENSER LE STATUT DU TRAVAIL ET LE STATUT DU SALAIRE »

« L'idée fondatrice du NSTS, c'est celle de la continuité du contrat de travail, quelle que soit la situation du salarié : actif, en recherche d'emploi, en formation, etc.

Cette permanence du contrat modifie, en le faisant évoluer, le statut du salarié. En effet, la continuité de la carrière offrira plus d'indépendance et plus de liberté au salarié. De même, l'idée de droits attachés à la personne, qui sont transférables, cumulables et garantis collectivement, lui permettra de maîtriser son parcours professionnel, d'être moins assujéti au bon vouloir de l'employeur. Ainsi, c'est l'ensemble du statut de salarié qui évolue vers l'idée d'un travailleur maîtrisant davantage sa dépendance économique. De fait, c'est la conception même du travail et de sa fonction sociale qui va être révolutionnée.

A - Le statut du travail

La dimension socialisante du travail n'a été que tardivement appréhendée par les syndicalistes, jusqu'ici plus sensibles aux problématiques de salaire, de temps et de conditions de travail qu'au vécu de la situation de travail en elle-même. Or, la nature du travail et sa réalisation ont été bouleversées par le passage du capitalisme industriel au capitalisme financier où la recherche de rentabilité des capitaux à court terme passe par une intensification de la productivité. Qui se traduit par de nouvelles formes d'organisation du travail et qui engendre une nette dégradation de l'état de santé des salariés. Être plus productif tout en devant fournir un travail de meilleure qualité, tel est le paradoxe qui alimente l'impression de mal faire son travail, le tout vécu dans un isolement de plus en plus important du fait de l'éclatement des solidarités collectives, de l'affaiblissement du syndicalisme, lui-même en partie dû à la déstructuration du salariat et à la dématérialisation des lieux et du temps de travail.

Pour mieux appréhender les questions relatives au travail réel, il faut garder à l'esprit qu'il existe une opposition fondamentale dans la perception du travail : pour le salarié, le travail est un

²⁶ Document publié sur le site Internet de la CGT, le lundi 26 octobre 2009 : <http://www.cgt.fr/spip.php?article36563>

moyen de subsistance mais aussi un moyen de produire du lien social, de pouvoir évoluer, d'exister. Pour l'entreprise, le travail est un coût, une charge.

Dès lors, tout l'enjeu de notre proposition consiste à faire reconnaître le travail comme une valeur mais aussi à faire reconnaître la valeur du travail. Pour ce faire, il faut se pencher sur le travail réel, sur ce qu'il est concrètement. Pour cela le salarié doit avoir la parole et la faculté, par le biais de syndicats renforcés, de réguler différemment les pouvoirs au sein de l'entreprise.

B - Le statut du salarié

La notion de « salarié » est bousculée, notamment par le développement de formes d'emploi à la limite du salariat. Exemple : le statut de travailleur indépendant, encouragé par les employeurs qui peuvent ainsi se défaire de leurs obligations et faire peser des risques de tous ordres sur le travailleur.

Parallèlement, émerge une autre notion de travailleur, à savoir celle de travailleurs économiquement dépendants. Selon les partisans de ce courant de pensée, ces travailleurs devraient certes bénéficier de protections élémentaires, mais inférieures à celles du salarié traditionnel.

Il s'agit là de détournement de la notion même de salariat car un travailleur économiquement dépendant est, dans la plupart des cas, un salarié.

Le NSTS conduit à porter un regard nouveau sur la notion de travailleur salarié. En effet, et c'est le principe même de notre proposition, un salarié sera toujours inscrit dans un rapport contractuel, ou lié par des droits et obligations (pour les fonctionnaires) quelle que soit sa situation : actif ou non, en formation, à la retraite etc. Ainsi, toute personne, dès sa première recherche d'emploi, devient un salarié et le reste, s'il le souhaite, jusqu'à la fin de sa vie.

Le NSTS se fonde sur l'idée que le lien contractuel n'est jamais rompu, la notion de contrat recouvrant dès lors un sens figuré qui signifie simplement qu'il existe des droits et des obligations liant deux parties.

Concrètement, soit le travailleur occupe un emploi, auquel cas un contrat de travail le lie à son employeur, soit il n'est pas en situation d'emploi mais un lien perdure. Dans ce dernier cas de figure, nous pourrions envisager que le dernier employeur reste comptable d'obligations à l'égard du salarié en lui reversant son salaire socialisé par exemple. De son côté, le salarié resterait en lien avec ses représentants du personnel et prioritaire à l'embauche en cas de créations d'emplois. De cette manière, la responsabilité sociale de l'employeur est matérialisée.

Il ne s'agit donc pas d'accompagner le salarié entre deux contrats de travail, mais d'instaurer une continuité de son parcours. La réalisation de ce projet passe, dans un premier temps, par une mutualisation des fonds qui permettra d'assurer la permanence des droits tels que le salaire, la complémentaire santé, la formation etc. Cela constituerait un premier pas vers une socialisation du salaire. »

DOCUMENT 3²⁷

LES MOYENS POUR Y PARVENIR

« Obtenir de nouvelles garanties collectives »

Les trois sources principales de normes sociales doivent être développées de façon complémentaire :

- l'Etat qui doit demeurer garant de l'intérêt général, soucieux de la protection des plus faibles et des inégalités de moyens et de situation existantes entre les différents secteurs. Cela suppose une consultation effective et loyale des partenaires sociaux tout au long du processus législatif,
- la négociation, pourvu qu'elle ait lieu dans des conditions effectives de loyauté, d'égalité entre les négociateurs et de démocratie,
- le juge qui doit offrir en toutes circonstances un recours effectif au salarié, dans le domaine du contrat individuel, et aux partenaires sociaux dans celui de la légalité et de l'application des accords collectifs.
- le principe de la hiérarchie des normes doit être réaffirmé et ne souffrir d'aucune entorse, faisant de la loi le socle minimum qui ne peut être qu'amélioré et selon un ordre d'amélioration croissant, par les accords nationaux interprofessionnels, les conventions collectives nationales, les accords de branche, les accords d'entreprise.
- les dispositions des conventions collectives sans rapport direct avec les spécificités d'un secteur d'activité devraient être du ressort de la loi, du règlement ou d'un accord national interprofessionnel « alignant par le haut » des dispositions aujourd'hui inégales selon les conventions.

Protection sociale

Un système permettant la généralisation des contrats de prévoyance, de complémentarité santé, quels que soient la taille de l'entreprise, le contrat de travail, doit être mis en place.

Qualification

La qualification acquise (intégrant diplômes, validation des formations suivies, ancienneté dans le secteur et pas seulement dans l'entreprise, expérience acquise dans toutes les fonctions occupées) doit être reconnue et transférable. Cette qualification doit être la base d'une refonte des grilles de classification. A chaque grand niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche.

²⁷ Document tiré de : *Repères revendicatifs de la CGT*, en ligne <http://www.cgt.fr/spip.php?article29#6>, publié le jeudi 5 juin 2008

Fondements économiques

L'indispensable soutien à la croissance et à l'emploi suppose de s'attaquer à la croissance financière et de créer les conditions d'un nouveau type de productivité.

Pour cela six objectifs déterminants

- disposer de Services publics performants
- une politique industrielle et des investissements massifs, publics comme privés pour développer les capacités productives : recherche – développement, qualification et formation des salariés, infrastructures...
- un système fiscal qui réduise les inégalités, qui pénalise la financiarisation et qui incite les entreprises à accroître leurs investissements productifs,
- un système financier pleinement au service de l'emploi et de la croissance,
- une réforme de fond du mode de contribution sociale des entreprises,
- la mise en place d'un fonds mutualisé, abondé par un redéploiement d'une partie des aides aux entreprises, mettant aussi à contribution les entreprises de la branche et du bassin d'emploi, organisant la solidarité dans et entre ces bassins. Ce fonds doit être géré démocratiquement pour assurer sur tout le territoire national l'égalité et l'équité de traitement.

5. PLATES-FORMES SYNDICALES : QUELLES PRIORITES ET QUELS ARBITRAGES ?

Jacques FREYSSINET

Professeur émérite de Sciences Economiques

Université de Paris I

La sécurisation des trajectoires professionnelles soulève une série de questions. Pour ma part, je m'attarderai à trois d'entre elles, qui sont interreliées et que j'introduirai à partir des considérations suivantes :

1. Il est impossible d'interpréter correctement les positions syndicales sur la flexicurité, si on ne comprend pas comment est apparu, historiquement, cette notion ;
2. Les syndicats doivent définir le socle sur lequel est ancrée la sécurité ; à cette fin, des points de référence institutionnels sont requis ;
3. On doit prendre en compte avec cohérence les questions que la négociation traditionnelle des conventions collectives traite, en général, de façon séparée (comme le contrat de travail et les statuts d'emploi), c'est-à-dire tenter de restituer à cette dernière son caractère multidimensionnel.

1. LE CONTEXTE D'APPARITION DE LA NOTION DE FLEXICURITÉ

La flexicurité fournit une idéologie qui dispose d'une caution scientifique. En effet, à l'origine, il faut remonter à *La Stratégie pour l'Emploi* de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), publiée en 1994, pour trouver une défense de la flexibilisation comme voie d'action à suivre pour les politiques publiques de l'emploi²⁸. Cette stratégie est demeurée ensuite pendant dix ans la référence première de toutes les études et recherches dans ce domaine. En 1997, l'Union européenne (UE) a lancé, par le Traité d'Amsterdam, *La Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE)*²⁹. Y figurait déjà la flexibilité, avec un peu de sécurité. La SEE a été

²⁸ *Note de l'éditeur* : Dans le cadre de cette stratégie, il était recommandé, notamment, d'accroître la flexibilité du temps de travail, des coûts salariaux et de la main-d'œuvre, de revoir la sécurité d'emploi, d'élargir la place laissée aux politiques « actives » par rapport aux politiques « passives » et, dans cette optique, de réviser les systèmes d'indemnisation du chômage.

²⁹ NDE. « La SEE constitue un programme annuel de planification, de suivi, d'examen et d'ajustement des politiques mises en place par les États membres pour coordonner leurs instruments de lutte contre le chômage. Elle s'appuie sur quatre instruments :

- les lignes directrices pour l'emploi : priorités communes pour les politiques de l'emploi des États membres élaborées par la Commission ;
- les plans d'actions nationaux pour l'emploi (NAPS) : mise en pratique à l'échelle nationale des orientations communes ;
- le rapport conjoint sur l'emploi : synthèse des plans d'action nationaux qui servira de base à l'élaboration des lignes directrices de l'année suivante ;
- les recommandations : adoption par le Conseil à la majorité qualifiée de recommandations spécifiques par pays » ; http://europa.eu/scadplus/glossary/european_employment_strategy_fr.htm

renforcée ensuite par *La Stratégie de Lisbonne* de 2000, qui a été le chant du cygne de l'Europe social-démocrate. Un chassé-croisé s'est alors engagé entre l'Union européenne et l'OCDE, laquelle a fini par reconnaître en 2006 (avec la publication de *La Stratégie pour l'emploi « réévaluée »*³⁰), que plusieurs voies étaient possibles pour faire face aux problèmes de l'emploi, et non pas uniquement l'option libérale, le « one best way », ce qui était originellement leur position. L'OCDE admettait alors les succès de pays comme ceux relevant du modèle scandinave, ainsi que la nécessité de sécuriser les « perdant-e s » qu'engendrait le libéralisme, alors en hausse partout en Europe. De son côté, l'UE faisait la démarche inverse, en s'orientant de manière claire vers une stratégie de flexibilisation des marchés. On a trouvé un vocable pour rendre compte de cette stratégie de la Commission, qui est clairement pro-libérale et c'est celui de flexicurité.

Ce dernier est donc tout sauf un concept, il est un outil idéologique clair, un stratagème utilisé pour contraindre les partenaires sociaux à discuter dans un contexte marqué par un libéralisme en hausse. Le secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES), John Monks, a dénoncé l'usage qui était fait de ce terme. Et même si en France, les syndicats ne veulent pas l'utiliser, on est, qu'on le veuille ou non, dans ce registre de vocabulaire, puisque c'est l'expression qu'utilise l'Union européenne ainsi que les « partenaires sociaux » au niveau européen. Il y a donc urgence, pour les syndicats, à produire un discours alternatif, un discours défenseur de sécurité, qui ne laissera pas, pour autant, la mobilité au patronat. Ceux-ci doivent chercher à voir comment des mobilités positives peuvent être gérées dans le cadre de statuts de sécurité. Cela éviterait de donner à penser que l'on a, d'un côté, les syndicats qui défendent seulement la sécurité et de l'autre les patrons qui apparaissent alors comme étant ceux qui défendent le changement et l'évolution.

2. SUR QUELS SOCLES ANCRER LA RELATION ENTRE LA FLEXIBILITÉ ET LA SÉCURITÉ ?

Dans l'histoire, le mouvement syndical a d'abord exploré cette relation à partir de la logique des marchés internes du travail, un engagement de confiance requérant des emplois de longue durée. La sécurité a donc été accrochée aux normes juridiques associées au contrat de travail, lequel se caractérisait par la subordination, comme l'a mis en évidence Alain Supiot. Cependant, cette logique se heurte à un monde où les employeurs se désresponsabilisent graduellement de leurs décisions concernant l'emploi. Avec l'externalisation de diverses fonctions et, notamment, la sous-traitance, les lieux où se prennent ces décisions sont de plus en plus déconnectés des statuts juridiques des employé-e s. Aussi, s'appuyer sur le lien à l'employeur pour assurer la sécurité génère des inégalités. En outre, les grandes entreprises n'ont pas les mêmes moyens que les PME. En somme, on peut se demander, par rapport au licenciements par exemple, comment on peut reconstituer un employeur responsable.

Pour répondre à cette question, il faut d'abord se demander ce que la sécurité représente de nos jours. On peut dire que cela fait référence à l'acquisition de qualifications validées et transférables. Cela ne fait pas de sens dans l'optique des entreprises et n'a pas de lien non plus

³⁰ *Note de l'éditeur* : Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). 2006. *Les leçons à tirer de la réévaluation de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Paris, 29 p. ; <http://www.oecd.org/dataoecd/47/51/36889841.pdf>.

avec la logique des branches. Un·e ouvrier·e de métier, un·e informaticien·ne, par exemple, trouve sa sécurité dans la reconnaissance et la transférabilité de ses compétences, sa capacité de mobilité constituant son rapport de force. Il est attaché à la qualification de son emploi et non à une branche. Il en va de même pour les infirmier·e s, autre cas semblable. Il faut donc imaginer des façons de mettre en place des garanties collectives pour construire le processus d'acquisition et de validation des qualifications.

On peut distinguer trois socles possibles pour la sécurité des mobilités professionnelles : l'entreprise, la qualification et le territoire. Les districts industriels nous offrent une illustration du troisième socle. Il s'agit de bassins d'emploi situés dans des zones géographiques où fonctionnent des activités en réseaux avec de fortes capacités d'innovation. On y trouve aussi plusieurs formes de multiactivités. En outre, l'importance des solidarités locales et de la mobilisation se vérifie face aux licenciements collectifs. On peut donc se demander comment on pourrait transposer ces capacités de solidarité territoriale quand sont montés des projets communs. Car, si les solidarités territoriales sont fortes dans les stratégies défensives de l'emploi local, elles sont plus difficiles à créer de manière durable sur des projets créateurs d'emploi du fait de l'hétérogénéité des intérêts des acteurs concernés. Quoiqu'il en soit, il faudrait davantage étudier ces cas pour en faire ressortir les possibilités d'action.

3. LA MULTIDIMENSIONNALITÉ DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Notre troisième point renvoie lui-même à trois axes de réflexion. Le premier d'entre eux a trait à la nécessité d'articuler les trois socles de la sécurité des mobilités professionnelles identifiés ci-dessus et dont il faut mieux explorer les risques de contradiction ainsi que les possibilités de complémentarité. Le deuxième axe de réflexion concerne l'identification des modalités selon lesquelles la transférabilité doit être instituée. Se greffe à cette question celle de la responsabilité sociale des entreprises. Enfin, à un troisième niveau, il faut également se pencher sur le rôle du service public de l'emploi et, plus généralement, des politiques publiques de l'emploi.

En somme, pour gérer des trajectoires professionnelles ascendantes, il faut pouvoir manier plusieurs registres. Cette question de la multidimensionnalité de la négociation est critique et incontournable. Ce problème est stratégique pour les syndicats : on lâche quoi pour favoriser quoi, pour obtenir quoi ? À quel moment risque-t-on du concret pour des promesses ? Voilà des exemples de questions auxquelles les syndicats sont réellement confrontés.

COMMENTAIRES ADDITIONNELS EN GUISE DE RÉPONSES AUX QUESTIONS POSÉES PAR LA SALLE

Pour ce qui est, tout d'abord, du rôle que devrait jouer une organisation comme la Confédération Syndicale Internationale (CSI), il faut dire qu'il est très difficile de solidariser mondialement. Aujourd'hui, avec la mise en concurrence des travailleur·se s, les entreprises font du chantage avec la délocalisation. Il faut donc construire une stratégie contre cela, mais je ne sais pas encore comment il serait possible de le faire. Il faut trouver des moyens pour créer de la solidarité mondialement, comme avec la création d'une organisation unique à l'échelle mondiale, mais

c'est difficile à mettre en œuvre concrètement. Les collectifs de travail réagissent en essayant de protéger leurs emplois. Une piste d'action à suivre serait, pour les syndicats puissants des pays forts, de lutter pour améliorer la situation des pays pauvres, notamment, par la négociation d'accords-cadres internationaux. On commence à voir apparaître de tels accords-cadres. Ces derniers portent généralement sur le respect des règles de l'Organisation internationale du travail (OIT), mais sans plus. Il faut exploiter au maximum les formes d'action qui créent de la solidarité entre les travailleur·se s possiblement mis en concurrence. Il faut ajouter, quand on se demande quelles solidarités construire pour lutter contre la mise en concurrence des salarié·e s à laquelle se livrent les capitalistes, que c'est un des buts du syndicalisme que de lutter contre ce type de problèmes et pour y arriver, il faut trouver des formes collectives qui garantissent la reconnaissance des acquis, leur transférabilité et l'accès à un parcours. Par contre, l'évolution démographique va changer cette réalité avec le départ à la retraite des travailleur·se s qualifié·e s. On va voir apparaître une concurrence accrue entre les compagnies pour attirer les travailleur·se s qualifié·e s³¹.

Concernant ensuite l'opposition établie entre qualifications et compétences, je crois que, s'agissant de la notion de compétence, sa polysémie et son ambiguïté sont utiles pour le patronat, parce qu'il est difficile de s'opposer à une conception aussi générale que malléable. Selon la doctrine patronale, la compétence ne peut être évaluée que face à un individu en situation de travail. Cela vient d'une stratégie visant à rendre les individus davantage responsables et à élargir la notion de qualification pour y ajouter, entre autres, les aptitudes. Quant à la notion de qualification, elle a elle-même été tout aussi ambiguë dans son temps. Dans la période 1950-1970, les syndicats ne s'opposaient pas à la qualification, mais critiquaient la seule reconnaissance des qualifications mobilisées dans le poste de travail (« classifications ») et réclamaient la reconnaissance de l'ensemble des qualifications détenues par les salariés. C'est sur ce point que les syndicats italiens ont eu, notamment après l'automne chaud, des analyses particulièrement novatrices. L'usage du langage n'est jamais innocent. Aujourd'hui, les compétences sont aussi une manière, pour les employeurs, de remettre en cause le caractère collectif de la notion de qualification des travailleur·se s³².

Quant aux tensions existant entre action collective et individualisation des droits, convention collective et politiques publiques et au risque éventuel de perte de terrain de l'action syndicale avec la montée de l'individualisation, il y a eu, en France, une réflexion autour du concept de mutualisation. L'important est de reconnaître les aspirations individuelles des travailleur·se s,

³¹ Intervention de Maryse Dumas : « C'est un objectif de la Confédération Syndicale Internationale que de créer des normes au niveau international, des régulations qui font reculer la mise en concurrence des travailleur·se s. La CGT cherche à encourager la vie syndicale dans les pays où c'est difficile et où elle n'existe pas encore. Pour cela, il faut créer des lieux d'échange entre les syndicats afin de partager les problèmes et les expériences. Par contre, cela ne se limite pas à la CGT. Dans les multinationales, les syndicats du groupe se regroupent pour obtenir des gains applicables à tous les salarié·e s du groupe ».

³² *Intervention de Maryse Dumas* : « Au niveau de l'opposition entre compétences et qualifications, il faut se demander comment mettre en place des critères collectifs sans nuire aux aspirations personnelles. La question clé, c'est comment répondre aux mesures d'individualisation en revitalisant les repères collectifs. Si on examine la question des qualifications en regard des compétences féminines, on observe que, traditionnellement, les qualifications féminines sont moins reconnues et sont souvent présentées comme étant innées. La question clé ici devient celle de la validation reconnue des acquis durant la vie active, parce que c'est ça qui deviendra transférable. Bref, c'est la question de la maîtrise de la certification. Par contre, le patronat veut garder la certification branche par branche ».

mais d'y répondre dans le cadre des sécurités collectives. L'expérience du congé individuel de formation a mal fonctionné. L'employeur cotise à un fonds et le travailleur peut ainsi avoir un financement pour sa formation. C'est donc une protection mutualisée, mais sur quel socle l'était-ce ? Les certifications soumises à des processus collectifs de négociation sont essentielles.

Autrement, sur les difficultés d'articulation des trois niveaux d'ancrage des droits que sont le métier, l'entreprise et le territoire, il existe un conflit sur le choix du socle de mutualisation : la branche ou la région. Ce conflit transparait à travers deux discours. D'un côté, il y a le discours de branche, qui est ancré dans la concurrence mondiale et qui favorise le développement de compétences pointues. De l'autre, il y a celui plus local, plus territorial, qui est prôné par les PME et qui favorise le développement de compétences transférables entre les branches. La logique de branche est plus présente en France que la logique de territoire. Au niveau du service de l'emploi, on devrait prendre en compte les deux dimensions³³.

Pour ce qui est de la question du rôle des acteurs sociaux, rappelons qu'en France, le régime d'assurance chômage est géré par les partenaires sociaux. Ce régime a récemment perdu, au profit du service public de l'emploi, la responsabilité de divers dispositifs d'accompagnement et de formation des chômeurs³⁴. La politique de l'emploi est de plus en plus un enjeu de négociation entre le gouvernement et le local, le territorial. Tout ce qui renforce les positions territoriales l'est au détriment des syndicats, si ces derniers ne sont pas assez présents et impliqués.

Pour ce qui est de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), il s'agit plus d'une mesure de marketing que d'autre chose. Les syndicats en profitent si le contexte leur est favorable, mais il faut qu'ils fassent attention pour ne pas se décrédibiliser face à ce genre d'actions. Car c'est

³³ *Intervention de Laurence Laigo* : « La CFDT a toujours été impliquée dans le développement du territoire. La décentralisation de certaines compétences vers les régions, sans obligations de confrontation avec les syndicats, ne laisse pas place à un espace de négociation. Il n'y a pas de volonté de complémentarité, mais plutôt le désir de créer des « minis gouvernements régionaux ». On finit par se retrouver avec des territoires où il n'y a pas de logique entre les entreprises qui y sont présentes, donc elles ne sont pas liées à une logique économique territoriale. Cela crée moins de coopération entre les travailleur-se s et les compagnies. C'est ainsi qu'il devient plus difficile de s'asseoir pour négocier main dans la main afin de sauver des emplois. Il faut que l'État se réinvestisse socialement. Quand une compagnie agit mal, cela a des conséquences sur la société. Il faut donc que ces comportements entraînent des conséquences afin d'encourager les comportements vertueux. Bref, il ne faut pas que ce soit la société qui assume les conséquences des mauvaises actions des entreprises. Quant au service public de l'emploi, le système est simplifié avec le guichet unique. Mais l'élargissement de la solidarité en matière d'indemnisation du chômage requiert une plus grande intervention de l'État ».

³⁴ *Intervention de Gabrielle Simon* : « On a assisté à un hold-up du gouvernement sur les fonds de l'UNEDIC lors de la fusion avec l'ANPE. Lors des dernières négociations sur la convention de l'assurance chômage, le but était d'avoir un système équilibré, mais aujourd'hui, cette dernière ne couvre plus que 46 % des chercheur-se s d'emploi. Cela soulève donc la question de la légitimité de cette assurance qui reçoit des cotisations de tous les travailleur-se s, ce qui est un problème éthique. De son côté, le patronat est en accord avec le paritarisme, mais seulement si l'UNEDIC accepte le fait que 46 % des chercheur-se s d'emploi sont couverts par le système d'assurance chômage, étant donné que ce sont généralement les travailleurs qu'il embauche qui en profitent. Si le système couvrait 100 % des chercheur-se s d'emploi, on ferait alors du social. Le gouvernement a donc pris les fonds de l'UNEDIC, avec l'accord du patronat. Les politiques d'activation de l'emploi (20 % de ces 46 % bénéficient des formations) sont maintenant de la responsabilité de la nouvelle institution, dont le but est de privilégier le retour le plus rapide à l'emploi (selon l'approche du « work first »). Ce n'est donc pas vraiment de l'activation, car on tente plutôt de pousser les individus vers le travail. Il faut mettre en place des politiques afin de développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau territorial et donner un pôle de compétitivité aux entreprises pour qu'elles aient un sens à donner à leur développement ».

l'image de marque de l'entreprise qui passe avant tout. Si on se demande ensuite si les entreprises ont une véritable responsabilité, notamment en regard du financement de mesures par la cotisation sociale, il est clair qu'elles sont le socle d'un territoire. L'employeur doit prendre ses responsabilités, comme l'impliquent les revendications visant à conditionner les licenciements économiques à un reclassement préalable dans un emploi d'une qualité au moins égale. Mais il faut éviter les ambiguïtés. Plus on met l'accent sur le rôle social des entreprises, plus il faut se demander comment mutualiser. L'accent sur la RSE ne peut rester au niveau des entreprises individuelles, car cela génère aussi des inégalités.

6. L'ETAT DE REFLEXION AU NIVEAU DE L'UNION EUROPEENNE

Maria JEPSEN

Directrice du département de la recherche

Institut syndical européen (ETUI)

Le texte qui suit n'est pas le résumé de la communication présentée par M. Jepsen lors des Journées d'étude. Il s'agit d'extraits de deux documents qu'elle a déjà publiés sur la question de la flexicurité, le premier concernant l'action de la Commission européenne en la matière, le second relativement à l'enjeu de la conciliation emploi-famille.

DOCUMENT 1³⁵ :

« 1. Introduction.

En l'espace d'une très courte période de temps, la « flexicurité » est devenue l'un des éléments les plus en vogue du discours politique européen en matière de politiques sociales et économiques en général et de politiques de l'emploi en particulier. Alors que, jusqu'à la fin de 2004, la notion de flexicurité était surtout débattue dans un petit cercle académique, elle est aujourd'hui au sommet de l'agenda européen. Tout d'abord et surtout, la Commission européenne est devenue un fervent promoteur de la flexicurité, exhortant les pays membres à adapter les stratégies nationales de politiques de l'emploi en conséquence. Cependant, la Commission n'est pas le seul acteur européen à adopter la flexicurité. Suivant le leadership de la Commission, le Parlement européen, les deux dernières présidences de l'Union européenne, les partenaires sociaux européens, ainsi que le Conseil de l'Europe, ont d'une manière ou d'une autre souligné l'importance de la flexicurité dans la résolution des problèmes du marché du travail en Europe. De là semble avoir émergé un consensus sur une flexicurité européenne. Il en résulte notamment une pression croissante pour adopter la flexicurité dans la politique d'emploi au niveau national.³⁶

(...)

³⁵ Extrait de : Maarten Keune, Maria Jepsen (2007), *Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), WP 2007.0, p. 5, 16-17 ; <http://library.fes.de/pdf-files/gurn/00281.pdf>.

³⁶ *C'est nous qui traduisons. Le texte original est le suivant : "Within a very short period of time, 'flexicurity' has become one of the more fashionable elements of the European political discourse addressing social and economic policies in general and employment policies in particular. Whereas, until the end of 2004, the concept of flexicurity was discussed largely in a small academic circle, today it is at the top of the European agenda. First and foremost, the European Commission has become a fervent promoter of flexicurity, urging member states to adapt national employment policy strategies accordingly. However, the Commission is not the only European actor to embrace flexicurity. Following the Commission's lead, also the European Parliament, the last couple of EU Presidencies, the European social partners, as well as the Council of Europe, have in one way or another underscored the importance of flexicurity in solving Europe's labour market problems. Hence, a European flexicurity consensus seems to have emerged. One result of this is that there is mounting pressure to adopt flexicurity in national-level employment policy. »*

Conclusions

(...) Nous soutenons que la Commission a adopté la flexicurité parce que celle-ci est compatible avec ses rôles et son discours concernant la politique de l'emploi. Cela concerne, en particulier, son rôle en tant que disséminateur de connaissances et de « meilleures pratiques », son rôle d'intermédiaire entre des intérêts divergents et son discours concernant le Modèle social européen, la stratégie de Lisbonne et la relation existant entre la compétitivité et la cohésion sociale. La Commission présente la flexicurité comme une nouvelle façon de faire face à l'économie mondialisée, comme une approche nouvelle et équilibrée permettant d'obtenir la flexibilité nécessaire aux entreprises tout en offrant en même temps la sécurité aux travailleurs. Cependant, en déchiffrant la position de la Commission, on constate que sa notion de flexicurité n'est pas équilibrée et n'a pratiquement rien de nouveau. Elle n'est pas équilibrée parce qu'au lieu de créer une situation gagnant-gagnant, elle favorise la flexibilité au détriment de la sécurité, et les intérêts des employeurs au détriment de ceux des travailleurs. Elle n'est pas nouvelle puisque tous les principaux éléments de la vision de la flexicurité de la Commission ont fait partie de son discours sur le marché du travail et sur la SEE³⁷ depuis déjà quelques années. La position de la Commission sur la flexicurité confirme également l'importance particulière qu'elle accorde à l'économie plutôt qu'aux objectifs sociaux, sa reconceptualisation de la sécurité, où la protection contre le risque est remplacée par la capacité à s'adapter au changement, et de la solidarité, qui substitue la solidarité concurrentielle à la solidarité redistributive. Ce qui est nouveau, toutefois, c'est que cette flexicurité semble progressivement remplacer la SEE de façon plus étendue et qu'elle représente un rétrécissement de la politique de l'emploi européenne.

D'autres acteurs européens en sont aux stades relativement précoces de l'élaboration d'une position plus précise quant au modèle de flexicurité qu'ils soutiennent. Reste à voir comment ils réagiront à la position de la Commission et, dès lors, ce que sera l'avenir de la flexicurité en Europe. Il semble peu probable, cependant, que la vision de la flexicurité de la Commission fasse consensus au niveau européen. Du côté en particulier des syndicats européens et des fractions de centre-gauche du Parlement européen, on peut s'attendre à une opposition à celle-ci³⁸. »

³⁷ La Stratégie européenne pour l'emploi.

³⁸ *C'est nous qui traduisons. Le texte original est le suivant : 'We argue that the Commission has adopted flexicurity because it is compatible with its roles and discourse concerning employment policy. This concerns, in particular, its role as a disseminator of knowledge and 'best practices', its role as a broker between divergent interests, and its discourse concerning the European Social Model, the Lisbon strategy and the relation between competitiveness and social cohesion. The Commission presents flexicurity as a new way of dealing with the globalised economy, as a new and balanced approach to create the flexibility needed by enterprises while at the same time providing security to workers. However, disentangling the Commission's position shows that its concept of flexicurity is not balanced and hardly new. It is not balanced because, instead of creating a win-win situation, it favours flexibility over security and employers' interests over workers' interests. It is not new since all major elements of the Commission's flexicurity vision have been part of its labour market discourse and of the EES for quite some years already. The Commission's flexicurity position also confirms its emphasis on economic instead of social goals and its reconceptualisation of security from protection against risk to the capacity to adapt to change, and of solidarity from redistributive solidarity to competitive solidarity. What is new, however, is that flexicurity seems to be gradually replacing the broader EES and represents a narrowing down of European employment policy.*

Other European actors are in the relatively early stages of developing a more precise position on what flexicurity model they support. It remains to be seen how they will react to the Commission's position and hence what the future of flexicurity will be in Europe. It seems unlikely, however, that the Commission's flexicurity view constitutes a European consensus. Especially from the side of the European trade unions and the leftof-centre fractions of the European Parliament, opposition to this view can be expected. »

DOCUMENT 2³⁹ :**« Comment la « flexicurité » permet-elle de concilier la flexibilité et l'équilibre travail/famille ?**

Maria Jepsen (2005) a étudié en détail la « flexicurité » chez les hommes et chez les femmes. Bien que la « flexicurité » apporte une certaine sécurité aux formes flexibles de l'emploi, il n'est nullement certain qu'elle permettra de parvenir à une plus grande équité entre les sexes. Il est essentiel d'aborder différents problèmes contradictoires qui exigent de profonds changements au sein du système de protection sociale (par exemple l'individualisation des droits sociaux et fiscaux, vu que les droits individuels à la sécurité sociale doivent aller de paire avec le choix individuel dans le marché du travail - voir Esping-Andersen et al. 2002 ; Jepsen et al. 1997 ; Schmid 2001). Ceci est particulièrement important afin de développer le concept de « flexicurité » dans le cadre du marché du travail transitionnel et le droit de faire face aux diverses transitions du marché du travail. Toutefois, afin de réussir à entrer et sortir du marché du travail, il ne suffit pas d'avoir un système de sécurité sociale forfaitaire et individualisé. Les mécanismes, identiques quel que soit le sexe, en rapport avec l'augmentation du travail non rémunéré (voir Schmidt 2001) sont aussi essentiels.

La Suède est un modèle de bonnes pratiques qui permettent de répondre aux besoins des femmes, mais les avancées dans ce domaine restent bien insuffisantes. Plusieurs points doivent encore être éclaircis. Les femmes sont non seulement la première main d'œuvre de travail non rémunéré (pour la garde des enfants et des personnes âgées) mais elles sont également plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel ou en tant qu'intérimaires. Il est intéressant de voir que dans la part du marché du travail consacrée aux emplois rémunérés dans le domaine de la garde d'enfants ou de personnes âgées on trouve une majorité de femmes et de nombreux contrats de travail à temps partiel et temporaires. En outre, les salaires dans ce secteur sont relativement faibles.

Selon le concept de « flexicurité », les femmes continueront d'interrompre leur activité professionnelle et de travailler moins afin d'assumer leurs responsabilités familiales (voir ci-dessous) ce qui conduira à les mettre à l'écart du marché du travail. Quant aux hommes, leur rôle n'est pas clairement défini. Bien que la « flexicurité » s'accompagne d'une sécurité renforcée, elle ne sera pas nécessairement synonyme d'une égalité des chances sur le marché du travail pour les femmes, et dans le secteur privé pour les hommes. La « flexicurité » peut être considérée comme un bien ou un mal pour les femmes et les familles, tout dépend de la politique qui accompagne les différentes stratégies. Toutefois, les débats sur les politiques visant à marginaliser le travail non rémunéré ont tendance à ignorer ce secteur d'activité, son rôle et sa contribution au cœur de la société (Lewis 2003). Ceci signifie que davantage de travail peut être transféré dans ce secteur sans provoquer une hausse des coûts, ce qui s'inscrit parfaitement dans les stratégies de maîtrise des dépenses actuellement adoptées par la plupart des pays membres de l'UE (Pierson 2001). Il s'agit de savoir si la conciliation de la vie professionnelle et de la vie

³⁹ Extrait de : M. Jepsen (2005), « La flexibilité du travail et la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Quel est le rôle de la « flexicurité » ? », FORUM 2005, *Concilier flexibilité du travail et cohésion sociale*, 17 & 18 November – novembre 2005, Conseil de l'Europe, Strasbourg, Palais des Droits de l'Homme ; dernière section ; www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialcohesiondev/.../2005-JEPSEN_fr.doc.

familiale a pour simple objectif de légitimer la flexibilité et laisse à l'individu le devoir de résoudre le problème. Il est fondamental que les stratégies de « flexicurité » répondent au problème de la division entre travail rémunéré et non rémunéré entre les hommes et les femmes. Cela devrait comporter un taux élevé de remplacement pour les différents systèmes de congés parentaux et réserver une part des congés parentaux aux pères tout en introduisant une réduction du temps de travail et mettre fin à la culture du temps de travail élevé. Les hommes doivent être capables d'assumer une part du travail non rémunéré pour que les femmes puissent faire un véritable choix quant à leur emploi rémunéré.

Tableau 2 : La contribution de la « flexicurité » à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

La « flexicurité » contribue	Ce qu'il reste
A renforcer les systèmes de sécurité sociale	L'indépendance financière La carrière
A proposer un taux de remplacement élevé pour les congés payés	La possibilité d'avoir un emploi de qualité aux heures de travail réduites
A donner le droit d'augmenter/diminuer le temps de travail	La ségrégation homme-femme du marché du travail
A élargir l'offre de garde d'enfants	Le renforcement d'un véritable choix, pour les hommes et les femmes, entre s'occuper des enfants et travailler
A la (re)formation	Les niveaux de protection d'une sécurité sociale de plus en plus individualisée
A une législation contre la discrimination	Les taux de fertilité ?
Au droit au retour à l'emploi	
Au taux de fertilité ?	

Source : Jepsen (2005)

Ainsi, la « flexicurité » peut améliorer la situation des femmes car les contrats à durée déterminée et les emplois à temps partiel gagnent en sécurité. Elle peut dynamiser l'élargissement et le renforcement des droits aux congés payés et à la formation tout au long de la vie tout en facilitant le passage d'un régime de travail à l'autre ou d'un emploi rémunéré au travail non rémunéré et en réduisant le coût de ces transitions pour les individus. En revanche, il est peu probable que la « flexicurité » aura un impact positif sur l'égalité des chances. Cette approche n'aborde pas le problème de la dépendance financière due à une réduction du temps de travail par semaine ou par an et liée aux problèmes inhérents au système de protection sociale dans lequel les allocations deviennent de plus en plus individualisées. La « flexicurité » ne s'attache pas non plus au problème continu de la discrimination homme-femme des différents marchés du travail. Elle souligne en revanche le rôle actuel des hommes et des femmes au lieu d'en mettre de nouveaux en avant. Les hommes et les femmes ne sont pas arrivés sur le marché du travail sur un pied d'égalité en raison de la répartition inégale de la garde des enfants. Peu importe le niveau de sécurité dont bénéficient ou bénéficieront les emplois atypiques, cela ne modifiera pas la répartition du travail non rémunéré et le fait de devoir concilier travail et famille restera un problème de femmes. Il est nécessaire de trouver une nouvelle approche qui fasse en sorte que les nouveaux droits introduits lors du rééquilibrage entre flexibilité et sécurité sur le marché du travail redistribuent, entre les hommes et les femmes, les responsabilités propres au travail non

rémunéré. Cela demande une motivation de la part des hommes pour associer leur travail non rémunéré à leur emploi de qualité et des phases de transition pour les hommes et les femmes. Comment pouvons-nous créer un environnement qui offre des choix véritables et non imposés (le travail à temps partiel est le seul « choix » possible dans les sociétés au temps de travail élevé) ? Cette question va bien au-delà du débat sur la « flexicurité » et son rôle dans la conciliation du travail et de la famille ».

**DEUXIÈME PARTIE :
PERSPECTIVES DU QUÉBEC**

7. LES PROGRAMMES DE SOUTIEN DU REVENU AU QUEBEC : DES ACQUIS A CONSOLIDER, DES LACUNES A COMBLER

Normand PÉPIN

Responsable du service de la recherche

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

D'abord, j'irai de deux remarques préliminaires.

La première : vous expliquer pourquoi on a décidé, au comité organisateur de ces Journées d'étude, d'entretenir nos collègues français des programmes de soutien du revenu.

Parce que si, au Québec, on parle encore peu en termes de sécurisation des parcours de vie ou des parcours professionnels, les organisations syndicales, à l'image de Monsieur Jourdain qui faisait de la prose sans le savoir, font de la sécurisation sans le savoir ou, en tout cas, sans la nommer ainsi.

Que font-elles si ce n'est de la sécurisation :

- quand elles réclament des améliorations au régime d'assurance-emploi (qui est le nouveau nom de l'assurance-chômage au Canada depuis quelques années)?
- quand elles revendiquent la création d'un programme de soutien du revenu pour les travailleuses et les travailleurs âgés qui perdent leur emploi?
- quand elles s'allient à d'autres secteurs de la société pour réclamer la mise sur pied d'un régime d'assurance parentale ou pour réclamer des protections publiques d'aide sociale qui assurent la santé et la dignité des personnes?
- quand elles font barrage contre la réduction des protections offertes par le Régime des rentes du Québec?

La seconde remarque en est une qui a trait à la stratégie de revendications. Je m'explique :

La sécurisation des parcours de vie nous invite à défendre l'idée que les droits individuels doivent être garantis et protégés collectivement, que les droits ne doivent plus être liés exclusivement à l'emploi, et ce, afin que les gens ne perdent pas de droits quand ils perdent leur emploi. Or, est-ce à dire pour autant que la situation des salarié·e·s est à ce point idéale qu'elle ne nécessite plus d'être améliorée ? Bien sûr que non !

Sans doute, y a-t-il deux champs à explorer.

Le premier est celui des revendications plus traditionnelles :

- visant une plus grande accessibilité aux lois du travail par l'élargissement de la notion de salarié·e notion à laquelle sont rattachés la plupart des droits garantis par les lois du travail;
- visant la suppression des disparités de traitement en fonction des statuts d'emploi;
- visant enfin une meilleure protection sociale pour les salarié·e s d'agence de placement de personnel et pour les travailleuses et travailleurs autonomes telle que proposée par le Rapport Bernier sur les personnes en situation de travail non traditionnelle⁴⁰. Selon ce rapport, c'est 31,3 % de la main-d'œuvre de 15 à 64 ans qui vivait ces situations de travail en 2001, en excluant les étudiant·e s. En les incluant, on grimpe à 36,4 %.

Le second champ est celui de l'expérimentation sociale en lien avec la sécurisation des parcours, encore peu développé au Québec.

Il faut tout de même souligner, même si le vocable est peu utilisé au Québec, que la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) a fait de la sécurisation des parcours de vie une des thématiques de son 18^e Congrès, en 2007. Si nous avons abordé nommément le sujet, c'est probablement à cause de la composition du « membership » des syndicats affiliés à la CSD. Très majoritairement issus du secteur privé, souvent du secteur manufacturier, particulièrement dans les PME, les membres des syndicats affiliés à la CSD sont en effet très sensibles à l'insécurité de l'emploi.

Au cours du Congrès de 2007, les délégué·e s de la CSD ont, entre autres, adopté cette jolie idée avancée par la CFTC⁴¹ à l'effet que chaque personne puisse bénéficier d'un crédit de formation inversement proportionnel à la durée de sa formation initiale puisqu'il est clair que les gens plus scolarisés ont moins de difficulté à trouver un autre emploi advenant une mise à pied, alors que les personnes moins scolarisées ont davantage de besoins en formation pour réussir une transition, souhaitée ou non.

À la différence près qu'après débat, la proposition inspirée de la CFTC a été amendée pour tenir compte de l'impossibilité pour certaines cohortes de diplômé·e s de trouver un emploi dans leur champ d'études. Pourquoi cet amendement ? Parce que des délégué·e s, parlant de leur expérience personnelle, ont fait valoir à l'ensemble que longues études ne correspondaient pas automatiquement avec emploi désiré, qu'en période de crise, les recrutements se bloquent à tous les niveaux et qu'il faut parfois se résigner à travailler en-dessous de ses qualifications.

Pour ces gens diplômés, le fait de n'avoir jamais travaillé dans leur domaine d'études dévalue leur diplôme et les délégué·e s de la CSD ont décidé, en congrès, d'amender la proposition pour

⁴⁰ **Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle**, Rapport final du comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, Québec, 2003, tableau de la page 52 et 2^e tableau de la page 60. Comme le comité d'experts était composé de Guylaine Vallée, de Carol Jobin et présidé par Jean Bernier, ce rapport est maintenant connu comme le Rapport Bernier sur les personnes en situation de travail non traditionnelle. On peut le trouver sur le site du ministère du Travail au www.travail.gouv.qc.ca/actualite/travail_non_traditionnel/Bernier2003/RapportFinal.html.

⁴¹ Confédération française des travailleurs chrétiens, dans la brochure **Le statut du travailleur**, « La sécurisation des parcours de vie », un projet CFTC, Paris, 2006, pp. 35 à 40.

qu'eux aussi puissent bénéficier d'un crédit de formation substantiel. Mais on en est encore ici, je le rappelle, à l'étape des revendications.

Pour revenir au titre de ma présentation, maintenant, je dois vous avouer qu'entre le moment de proposer un titre de travail et celui de creuser davantage la question, il m'est apparu que nos programmes de soutien du revenu présentaient beaucoup plus de lacunes que d'acquis à préserver. En fait, j'en viens à la conclusion qu'il n'y a qu'un seul programme à préserver, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) qui est présentement victime de son succès.

LE RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE

De 1998 à 2005, il y avait grosso modo 75 000 naissances par an au Québec. En 2006, année d'implantation du RQAP, il y eut 82 500 naissances, puis 84 100 en 2007⁴².

Je dis que le RQAP est victime de son succès parce que, comme il y a plus de demandes de prestations que prévu, y compris du côté du congé de paternité, il n'est pas surprenant qu'il faille hausser le taux de cotisation pour éviter de sombrer dans le déficit dans quelques années. Il y a plus de demandes de prestations parce que les gens se sentent maintenant réellement sécurisés financièrement dans leur projet d'avoir des enfants ou d'en adopter.

Il faut vous dire que le nouveau régime, par rapport au volet qui existait au sein du régime d'assurance-emploi (et qui continue d'exister pour les autres provinces canadiennes) :

- couvre davantage de femmes et d'hommes puisque les travailleuses et les travailleurs autonomes et davantage de gens travaillant à temps partiel sont maintenant couverts; il suffit en effet d'avoir des gains de 2 000 \$ pour se qualifier au régime (versus 600 heures de travail auparavant ; avec un salaire minimum à 8,50 \$ de l'heure (en 2008), c'est donc dire qu'il fallait avoir gagné au MINIMUM 5 100 \$ pour se qualifier au régime);
- n'a pas de délai de carence (qui était de deux semaines à l'assurance-emploi);
- offre un meilleur taux de remplacement du revenu, qui est passé de 55 % à 62,5 % ou à 75 %, selon la formule choisie par les parents⁴³
- prévoit un congé spécifique pour le père;

⁴² Les données révisées, disponibles sur le site de l'Institut de la statistique du Québec, font maintenant état de 81 962 naissances en 2006. Les données provisoires pour 2007 sont maintenant de 84 200 et celles pour 2008, de 87 600 naissances (www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/naisn_decès/naissance/404.htm), ce qui confirme la tendance à la hausse du taux de natalité au Québec depuis l'instauration du RQAP. Site consulté le 8 mai 2009.

⁴³ Si les parents choisissent un congé plus long, les 25 premières semaines sont rémunérées au taux de 70 % et les 25 suivantes au taux de 55 % ($70 + 55 = 125 \div 2 = 62,5 \%$). Si les parents choisissent un congé plus court, ces 40 semaines sont rémunérées au taux de 75 %.

- hausse considérablement le maximum de rémunération assurable, qui est passé d'un coup de 39 000 \$ à 57 000 \$ en 2006, un montant qui est indexé chaque année par la suite⁴⁴.

C'est un des plus récents programmes sociaux à avoir été mis sur pied au Québec et il avait fait l'objet d'un consensus social presque inédit quand la *Loi sur l'assurance parentale* a été adoptée en 2001, puisque même l'Action démocratique du Québec (ADQ) avait voté en faveur de l'adoption de la loi (il faut dire qu'en 2001, l'ADQ n'avait qu'un seul député, son chef d'alors, Mario Dumont).

Depuis 1997, le Regroupement pour un régime québécois d'assurance parentale s'était réactivé pour revendiquer la mise sur pied du régime. Le regroupement est une coalition formée de 16 organisations – communautaires, féministes, familiales et syndicales – qui représentent plus d'un million de personnes et on peut dire qu'il a été entendu dans ses revendications.

En fait, la bataille la plus difficile dans ce dossier n'avait pas été avec le gouvernement provincial, mais avec le fédéral qui refusait de réduire le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour que le gouvernement du Québec puisse occuper ce champ ainsi délaissé pour pouvoir prélever les cotisations nécessaires au financement de son propre régime. Les négociations se sont conclues, à la satisfaction du Québec, quatre ans après l'adoption de la *Loi sur l'assurance parentale*, sous un gouvernement du Parti libéral du Québec, alors que la loi avait été adoptée sous un gouvernement du Parti Québécois.

DE L'ASSURANCE-CHÔMAGE À L'ASSURANCE-EMPLOI

Nous avons fait la bataille en faveur de la mise sur pied du régime québécois d'assurance parentale parce que nous souhaitions sortir les congés parentaux et de maternité du régime d'assurance-emploi parce que, d'une part, enfanter n'est pas chômer⁴⁵ et, d'autre part, l'assurance-emploi ne constitue plus un programme social digne de ce nom depuis la contre-réforme de 1996, quand le régime d'assurance-chômage a été rebaptisé assurance-emploi. C'est devenu un programme qui, au mieux, ne doit pas nuire à la mobilité de la main-d'œuvre au Canada. Ce serait en effet triste, du point de vue du gouvernement et des grandes entreprises, que des gens restent dans les provinces atlantiques (à l'est du Canada) grâce à l'assurance-emploi quand l'Alberta (à l'ouest du Canada) manque de bras pour poursuivre son boom pétrolier dû aux sables bitumineux.

Dire que l'adoption du régime d'assurance-chômage, en 1940, avait été faite à la suite de la Grande marche des chômeurs, qui était partie de la côte ouest pour se rendre à Ottawa en écumant les camps de travail au passage, une marche stoppée dans le sang à Regina par la police et l'armée en 1935. Il faut dire que le taux de chômage durant la Grande dépression avoisinait les

⁴⁴ Ce maximum de revenu assurable est le même que celui qui est reconnu dans la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Il est passé de 57 000 \$ en 2006, à 59 000 \$ en 2007, puis à 60 500 \$ en 2008 et il est de 62 000 \$ en 2009.

⁴⁵ Le Regroupement a d'ailleurs fait campagne sur ce thème en 2002 pour faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il accepte de négocier avec le gouvernement du Québec.

30 % et qu'il n'existait à l'époque aucun des programmes sociaux qui nous sont aujourd'hui familiers, la plupart le fruit de luttes des classes populaires et ouvrières.

Fort restreint au départ, l'accès au régime d'assurance-chômage s'est amélioré au fil des ans et des luttes, au point où il a constitué un programme social de portée quasi universelle entre 1971 et 1990. À partir de ce moment, les gouvernements libéraux et conservateurs n'ont eu de cesse de le miner. Voici quelques moments marquants des réformes passées :

- 1990 : la durée de la période de prestations est fortement réduite et la durée de la période d'exclusion pour départ volontaire ou congédiement pour inconduite passe d'un maximum de six semaines à une période variant de sept à douze semaines; de plus, le gouvernement fédéral se retire du financement de la caisse d'assurance-chômage et, désormais, seuls les travailleuses et travailleurs et les employeurs cotisent à la caisse;
- 1993 : le taux de prestation passe de 60 à 57 % de la moyenne des 20 dernières semaines de travail; perte du droit aux prestations pour les personnes réputées avoir quitté volontairement leur emploi sans justification ou l'avoir perdu en raison d'une « inconduite »;
- 1994 : la durée de la période de prestations est à nouveau réduite et le taux de prestation passe de 57 à 55 %;
- 1996 : les heures de travail sont dorénavant considérées pour se qualifier aux prestations de chômage plutôt que les semaines de travail, mais surtout le gouvernement en profite pour exiger plus de temps de travail pour se qualifier, affectant du même coup les travailleurs et les travailleuses les plus précaires.
- Avant le 1^{er} juillet 1996, un·e prestataire considéré·e comme nouvel·le arrivant·e pouvait se qualifier avec 20 semaines d'emploi d'un minimum de 15 heures de travail, donc avec 300 heures de travail ; depuis la contre-réforme, ça prend 910 heures de travail pour se qualifier au régime, soit trois fois plus!
- Les effets de cette contre-réforme n'ont pas tardé à se faire sentir : la couverture du régime, qui était de plus de 80 %, chute à moins de 50 % des cotisant·e s. L'an dernier, ce taux était même de 46 %. Le nombre de prestataires étant réduit de moitié presque du jour au lendemain, la caisse d'assurance-chômage entasse des milliards de surplus que le gouvernement détourne sans vergogne.

Depuis 1994, la caisse d'assurance-emploi enregistre des surplus annuels (jusqu'en 1990, le gouvernement était tenu de renflouer la caisse en cas de déficit), en 1995, le déficit accumulé a été effacé. Surplus annuel de 5 milliards en 1996, de plus de 6 G\$ en 1997, de plus de 7 G\$ en 1998, de près de 8 G\$ en 2000, puis le surplus annuel diminue, mais se maintient toujours au-dessus des deux milliards de dollars. Selon les plus récents comptes publics du Canada, ceux de l'année financière 2006-2007, le surplus accumulé dans la caisse d'assurance-emploi est de 54 milliards 120 millions de dollars⁴⁶. Un surplus qui a été utilisé à d'autres fins que celle de

⁴⁶ Depuis la tenue des Journées d'étude, les **Comptes publics du Canada** pour l'année financière 2007-2008 ont été publiés (voir www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/pdf/49-fra.pdf; section 4, page 4.17) et établissent le surplus accumulé à près de 57 milliards de dollars. Voir aussi le tableau en annexe.

prémunir les travailleuses et les travailleurs contre le risque de chômage puisqu'il a été utilisé pour atteindre le déficit zéro trois ans plus tôt qu'il n'aurait été possible de le faire sans s'approprier ce surplus⁴⁷ (Vérificateur général du Canada, 2000), pour réduire la dette et pour réduire les impôts des mieux nantis.

Pourtant, le gouvernement fédéral s'entête à faire comme si ce surplus n'était pas « remboursable » aux chômeurs et chômeuses du pays, il continue année après année à l'utiliser à d'autres fins, refusant de bonifier le régime au profit de ceux et celles qui cotisent à partir de leur première heure de travail et qui souvent n'y ont pas accès.

En principe, le régime d'assurance-emploi est destiné à indemniser ceux et celles qui perdent leur emploi, en leur versant un revenu de remplacement. Ce programme se veut une assurance : il faut payer les primes (les cotisations), il y a un déductible (le délai de carence), les indemnités sont supprimées selon l'origine du sinistre (départ volontaire, congédiement), etc. Dans les faits, il s'agit d'une assurance arbitraire au service du gestionnaire et non des assurés.

Il faut impérativement améliorer l'accès au régime, allonger la durée de la période de prestations, éliminer le délai de carence et hausser le taux de remplacement du revenu et nous travaillons en intersyndicale pour tenter d'y arriver.

Et nos revendications ont pour but de sécuriser ce moment déstabilisant pour tout le monde qu'est celui de perdre son emploi.

QUAND LICENCIER NE COÛTE RIEN

Au Québec, les lois sont particulièrement laxistes en matière de licenciement et les employeurs disposent d'une entière flexibilité numérique dans la gestion de leurs effectifs.

Qu'on en juge : si c'est un licenciement, pour une période de plus de six mois, qui touche :

- de 10 à 99 personnes, l'employeur doit donner huit semaines d'avis au ministre;
- de 100 à 299 personnes, 12 semaines d'avis;
- de 300 personnes ou plus, 16 semaines d'avis.

Et l'employeur peut faire travailler les gens jusqu'au bout de ces semaines d'avis, il n'a de pénalités à payer que s'il cesse ses activités avant l'expiration de l'avis. Par exemple, si l'avis au ministre est de huit semaines, mais qu'il ferme définitivement au bout de cinq semaines, l'employeur doit quand même verser le salaire des trois semaines restantes... quand il n'est pas en faillite.

⁴⁷ Voir le **Rapport du vérificateur général du Canada** de décembre 2000, chapitre 34, page 34-20, pièce 34.1. Selon le vérificateur général, sans l'excédent annuel du Compte de l'assurance-emploi, le gouvernement n'aurait pas atteint le déficit zéro, voire accumulé des surplus, en 1997, mais en 2000 seulement. Chapitre disponible sur le site internet du Bureau du vérificateur général du Canada au www.oag-bvg.gc.ca/internet/docs/0034cf.pdf.

Si le licenciement touche plus de 50 personnes, il y aura mise sur pied d'un comité d'aide au reclassement qui offrira :

- des services d'information, de soutien et de recherche d'emploi;
- l'évaluation de la situation et des besoins des personnes licenciées.

Fort bien.

Mais que fait-on des seniors, des travailleur-se s âgé-e s usé-e s par de dures années de labeur, dont les compétences ne sont plus en demande sur le marché du travail ? Il n'y a plus de programme social directement à leur intention depuis l'abolition du PATA (le Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés) en 1997.

POUR UN PROGRAMME DE SOUTIEN DU REVENU POUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ÂGÉS

À l'initiative de la CSD, s'est formée une intersyndicale pour un Programme de soutien du revenu pour les travailleuses et travailleurs âgés victimes de licenciement collectif ou de fermeture d'entreprise (PSRPTA de son petit nom) pour que les seniors, les 55 ans et plus, dont les compétences acquises présentent un écart trop grand avec celles requises aujourd'hui sur le marché du travail, puissent se rendre à l'âge normal de la retraite dans la dignité.

À cause de cet écart dans les compétences, ils sont incapables de trouver un emploi véritablement rémunérateur dans leur région – pour qu'ils puissent terminer leurs jours dans leur communauté, ville ou village.

Les prestations versées seraient équivalentes à 55 % du revenu d'emploi, comme à l'assurance-emploi, mais en établissant un minimum de prestations annuelles d'environ 15 000 \$ et le même maximum que celui établi pour l'assurance-emploi (ce maximum aurait été de 22 605 \$, si le PSRPTA était mis en œuvre en 2008 puisque le maximum de la rémunération assurable était de 41 100 \$ cette année-là; en 2009, le maximum de prestations serait de 23 265 \$ puisque le maximum de rémunération assurable a été relevé à 42 300 \$).

Pourquoi le PSRPTA ? D'abord, parce que, si les seniors se retrouvent moins souvent au chômage que la moyenne, quand ils sont au chômage, c'est pour beaucoup plus longtemps que la moyenne. Ensuite, parce qu'à l'heure actuelle, s'ils n'ont toujours pas trouvé d'emploi à la fin de la période de prestations, les seniors devront faire une demande d'aide sociale, l'aide de dernier recours. Or, pour recevoir de l'aide sociale, il faut dilapider ses avoirs. Si la maison vaut plus de 90 000 \$ et la voiture plus de 10 000 \$, les prestations d'aide sociale seront amputées de 20 \$ par mois pour chaque tranche de 1000 \$ excédant la valeur admise. Si les gens ont un terrain ou un chalet, la coupure de 20 \$ par mois s'effectue dès la première tranche de 1000 \$ de valeur de ces propriétés.

Les prestations sont déjà faibles, si on les ampute en plus, ça devient intenable comme situation et c'est la raison pour laquelle les seniors qui ont perdu leur emploi sont poussés à vendre leurs

avoirs, souvent à vil prix puisque les conditions du marché ne sont pas nécessairement favorables et que les gens veulent vendre rapidement. Et même après cette vente, ils devront n'avoir presque plus rien en banque avant de recevoir leurs « pleines » prestations. Soulignons qu'on parle ici de 575 \$ par mois pour une personne seule sans contrainte à l'emploi et de 883 \$ par mois pour deux personnes, toujours sans contrainte à l'emploi.

La revendication du PSRPTA n'a fait aucun progrès du côté du gouvernement fédéral, mais des assurances ont été obtenues du gouvernement provincial. Les cyniques diront que, prévoyant que le fédéral ne s'engagerait pas, ça ne coûtait pas cher au gouvernement du Québec de dire qu'il allait s'engager si le fédéral payait sa part.

Il faut vous dire que le PSRPTA serait un programme à frais partagés entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux qui accepteraient de s'y joindre. Comme pour le PATA, 70 % du financement proviendrait du fédéral et 30 % des provinces.

Selon nous, les assurances obtenues du gouvernement du Québec ne sont pas juste des paroles en l'air, notamment, parce que le provincial s'est inspiré de la plateforme que nous avons déposée quand est venu le temps de venir en aide aux seniors licenciés de certains secteurs économiques (industrie forestière, industries du textile et du vêtement). En effet, en vertu de ces programmes d'aide ciblés, les avoirs ne sont pas pris en compte dans l'établissement des prestations et on verse, pendant une période d'un maximum de cinq ans, l'équivalent de la prestation du Régime des rentes du Québec à 65 ans aux personnes licenciées qui ont entre 55 et 59 ans.

LES PRESTATIONS DE RETRAITE

Les régimes publics de protection de la retraite ne procurent guère de luxe pour qui n'a pas aussi un régime complémentaire de retraite, des REER (régime enregistré d'épargne retraite⁴⁸) ou d'autres épargnes personnelles.

D'ailleurs, l'argumentaire de la Régie des rentes du Québec est entièrement bâti sur le fait que les gens doivent épargner en vue de la retraite puisque, nous dit-on, le « système québécois de sécurité du revenu à la retraite est composé de trois paliers. Le premier palier comprend les mesures administrées par le gouvernement fédéral, le deuxième a trait au Régime des rentes du

⁴⁸ Le montant investi dans un REER est déduit du revenu annuel imposable; il procure ainsi une économie d'impôt l'année au cours de laquelle la contribution est faite. De plus, les économies fructifient à l'abri de l'impôt. Le montant investi en REER sera un jour imposé, mais seulement au moment où le contribuable décidera de l'encaisser. Si c'est au moment de la retraite ou après, comme les revenus baissent, le taux d'imposition est alors aussi plus faible que si retrait est fait dans le courant de la vie active. Les contribuables qui n'ont pas de régime complémentaires de retraite peuvent investir jusqu'à 18 % de leur revenu d'emploi dans un REER, jusqu'à un maximum de 20 000 \$ en 2008 (21 000 \$ en 2009, 22 000 \$ en 2010). Chaque hausse de 1000 \$ du plafond de cotisation prive le gouvernement fédéral de 200 millions de dollars de revenus par année et le gouvernement québécois d'environ 50 millions de dollars, et cela, pour favoriser une minorité de contribuables – ceux à revenus élevés –, ce qui fait dire à certains que le REER est un abri fiscal injustifié, surtout quand l'État manque de ressources pour financer la santé, l'éducation et ses autres missions.

Québec (RRQ), tandis que le troisième porte sur l'épargne personnelle, en particulier les régimes privés de retraite »⁴⁹.

Les deux premiers paliers sont donc constitués de régimes publics et le troisième de régimes privés. En termes concrets, le premier palier est constitué par la pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV) et par le Supplément de revenu garanti (SRG), deux programmes financés à même le fonds consolidé du gouvernement fédéral⁵⁰. La PSV est versée à compter de 65 ans et fournit une rente de 6080 \$ par année en 2008 (et de 6 200 \$ en 2009)⁵¹. La PSV versée diminue progressivement lorsque le revenu annuel de l'individu dépasse un certain seuil (environ 65 000 \$ en 2008). Inversement, si le revenu annuel des aînés qui reçoivent la PSV est vraiment faible, le SRG vient offrir un soutien supplémentaire pouvant atteindre 7 600 \$ en 2008 pour une personne seule et de 5 000 \$ par personne lorsque les deux membres du couple reçoivent la PSV.

Au deuxième palier, le RRQ offre un remplacement de 25 % du revenu de travail assurable pour quelqu'un qui a gagné près du maximum de gain admissible (MGA) toute sa vie active⁵². Ce maximum étant de 44 900 \$ en 2008 (indexé à 46 300 \$ en 2009), on comprendra que tous les contribuables qui ont gagné plus – et on ne parle pas de riches ici – auront un taux de remplacement du revenu inférieur à 25 % puisqu'ils cessent de cotiser une fois le MGA atteint.

Quelqu'un qui demande sa rente de retraite à 65 ans, âge normal de la retraite⁵³, pourra toucher une rente dont le montant maximal est de 10 615 \$ en 2008 (et de 10 905 en 2009)⁵⁴.

Le Régime des rentes du Québec est un régime d'assurance dans lequel les prestations payées sont fonction des cotisations versées. Ce ne sont donc pas tous les travailleurs et les travailleuses qui toucheront la rente maximale puisque quelques années dans des emplois atypiques ou de longues périodes de chômage suffisent à faire en sorte que le maximum des gains admissibles n'ait pas été atteint.

⁴⁹ Régie des rentes du Québec, **Vers un Régime de rentes du Québec renforcé et plus équitable**, document de consultation, Québec, 2008, p.11. On trouve ce document sur le site de la Régie au www.rrq.gouv.qc.ca/fr/services/publications/regime_rentes/consultation_publicque/Pages/consultation_publicque.aspx, puis cliquez sur le titre du document.

⁵⁰ On dit aussi qu'ils sont financés par répartition à partir des recettes fiscales générales du gouvernement fédéral.

⁵¹ En fait, la PSV étant indexée en fonction du coût de la vie chaque trois mois, son montant peut varier plusieurs fois au cours d'une année. Ça a été le cas en 2008, le montant de la prestation mensuelle a été de 502,31 \$ de janvier à mars et aussi d'avril à juin, pour monter un peu de juillet à septembre à 505,83 \$ et grimper à 516,96 \$ d'octobre à décembre 2008. Il est resté à ce niveau pour toute l'année 2009, l'inflation étant soit faible ou se rendant en territoire négatif pendant de nombreux mois. Voir la Carte de renseignements des Programmes de la sécurité du revenu sur le site de Service Canada au www.rhdcc.gc.ca/fra/psr/statistiques/taux/carterens.shtml, puis cliquer sur le(s) trimestre(s) de votre choix.

⁵² En fait, depuis 1966, année du début des activités du RRQ.

⁵³ On peut aussi demander sa rente de retraite à partir de 60 ans, auquel cas une pénalité de 0,5 % par mois d'anticipation s'applique. Quelqu'un qui demande sa rente à 60 ans (5 ans ou 60 mois avant l'âge normal) subira donc une pénalité de 30 % (60 mois x 0,5 %). En 2008, la prestation mensuelle maximale d'une personne qui a demandé sa prestation de retraite à 60 ans a donc été de 619,21 \$ (70 % de 884,58 \$).

⁵⁴ Le montant de la rente du RRQ n'est indexé qu'une fois par année, le 1^{er} janvier, et les montants mensuels sont les suivants : 884,58 \$ par mois en 2008 et 908,75 \$ par mois en 2009. On trouve les données mensuelles dans « Le Régime en chiffres » sur le site de la Régie des rentes du Québec au www.rrq.gouv.qc.ca/fr/retraite/rrq/regime_chiffres.

Le RRQ est financé à partir des cotisations des travailleuses et travailleurs, des employeurs (chacun y versant un montant égal, équivalent à 4,95 % du revenu de travail; les travailleuses et travailleurs autonomes doivent verser la double cotisation, 9,9 % s'ils veulent être couverts) et de fonds capitalisés. La Régie des rentes confie donc ses revenus tirés des cotisations à la Caisse de dépôt et de placement du Québec, qui est chargée de les faire fructifier. Mais, quand une « tempête parfaite »⁵⁵ frappe, l'avoir de la Caisse se déprécie énormément (en 2008, l'avoir s'est déprécié de 39,8 milliards de dollars, soit de 25 %) et ses déposants (dont le RRQ⁵⁶) perdent aussi énormément, ce qui devrait entraîner une hausse de cotisations avant longtemps, de même que des tentatives du gouvernement de sabrer dans la « générosité » du régime.

Même s'il est public, le Régime des rentes produit des iniquités hommes/femmes importantes; en fait, il reproduit les iniquités du marché du travail puisque, encore une fois, la rente est liée à la présence sur le marché du travail et à la qualité des emplois qui y ont été détenus. Les femmes se retrouvent donc plus souvent que les hommes dans la pauvreté à la retraite, surtout celles qui ont peu ou pas travaillé hors de la maison au cours de leur vie active.

Bien sûr, il existe aussi des régimes complémentaires de retraite, mais ils ne couvrent pas tout le monde. En effet, selon la Régie des rentes, environ 42 % des travailleuses et des travailleurs québécois participaient, en 2005, à un régime complémentaire de retraite, une proportion qui augmente d'environ 12 % si on compte les participant·e·s à un REER ou autre instrument collectif⁵⁷. Mais ces données masquent deux types d'inégalité entre les secteurs public et parapublic, d'une part, et le secteur privé, d'autre part.

⁵⁵ Expression employée par Henri-Paul Rousseau, ex-PDG de la Caisse de dépôt, pour expliquer les pertes enregistrées en 2008, qui ont nettement été plus élevées que chez les autres investisseurs institutionnels auxquels la Caisse est habituellement comparée. On retrouve le texte de son allocution sur le site de la Chambre de commerce au www.ccmq.ca/documents/discours/2008_2009/09_03_09_hpRousseau_fr.pdf. Henri-Paul Rousseau, **La caisse et la crise financière**, Allocution prononcée devant la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, à Montréal, le 9 mars 2009, 10 pages. Quand les autorités américaines ont pris la décision de laisser Lehman Brothers faire faillite, le 15 septembre 2008, « le monde financier a basculé ». Ce faisant, le gouvernement américain venait de retirer « une garantie implicite qui était une des assises de la confiance dans les marchés financiers. Par conséquent, on ne peut pas exagérer la rupture, la dislocation que ce point de bascule a représentées. Les marchés ont réagi avec une force inouïe. Il y a eu une explosion de la prime de risque; les indices de volatilité des marchés ont atteint des sommets sans précédent; il y a eu un élargissement sans précédent des écarts de crédit pour les entreprises et les institutions financières. S'ensuivit une chute simultanée et spectaculaire de toutes les valeurs dans tous les marchés – non pas parce que tous les actifs du monde ne valaient plus rien, mais parce que l'incertitude était telle qu'il n'y avait plus d'acheteurs. Il en a résulté la tempête parfaite » (page 2). Bref, selon M. Rousseau, les dirigeants de la Caisse de dépôt n'ont aucune responsabilité face aux pertes colossales subies par le « bas de laine » des Québécois.

⁵⁶ Depuis le 25 février 2009, on sait que le « rendement du fonds du Régime de rentes du Québec a été de -26,4 % en 2008 (et que la) valeur du fonds est passée de 34,7 milliards de dollars au 31 décembre 2007 à 25,7 milliards au 31 décembre 2008 ». Voir le communiqué « Le Régime de rentes du Québec n'est pas en danger » émis le 25 février 2009. On le trouve au www.rrq.gouv.qc.ca/fr/regie/salle_presse/2009/20090225.htm.

⁵⁷ Régie des rentes du Québec, **Portrait du marché de la retraite au Québec**, Québec, automne 2008, p. 45 [71 pages]. Disponible sur internet au www.rrq.gouv.qc.ca/fr/services/etudes_statistiques/portrait_marche_retraite_quebec.htm.

La première est une inégalité dans le taux de couverture : si la presque totalité de la main-d'œuvre des secteurs public et parapublic participe à un régime complémentaire de retraite⁵⁸, ce n'est que 25 % de la main-d'œuvre du secteur privé qui le fait⁵⁹. Et à l'intérieur même du secteur privé, des inégalités se font jour : si « environ trois grandes entreprises sur quatre offrent un régime complémentaire de retraite », dans les PME, ce n'est qu'environ « une entreprise sur quatre [qui] est couverte par un régime collectif de retraite »⁶⁰.

La seconde tient en la qualité des régimes : les salarié·e s des secteurs publics et parapublics, de même que les salarié·e s des grandes entreprises sont le plus souvent couverts par des régimes à prestations déterminées qui offrent une probabilité élevée d'atteindre un niveau adéquat de revenu à la retraite, mais ils ne couvrent que 34 % des travailleuses et travailleurs⁶¹. C'est donc dire que les deux tiers des travailleuses et travailleurs ont au mieux une probabilité moyenne de vivre décentement à la retraite : 16 % ont une probabilité moyenne, 20 % une probabilité peu élevée et 30 % n'ont tout simplement aucune couverture⁶².

Et c'est un portrait qui vaut pour 2005. Déjà à ce moment, la tendance à la « baisse du niveau de probabilité des régimes d'atteindre un niveau adéquat de revenus à la retraite »⁶³ était observée parce qu'il n'y a presque plus de nouveaux régimes à prestations déterminées qui ont été créés ces dernières années et que de nombreuses grandes entreprises ont converti leur régime à prestations déterminées en régime à cotisations déterminées⁶⁴.

C'est donc aujourd'hui, en 2009, assurément moins de 34 % des travailleuses et travailleurs qui ont un régime de retraite qui leur offre une probabilité élevée d'atteindre un niveau adéquat de revenu à la retraite. Comme la majorité des travailleuses et travailleurs ne peuvent compter sur un RCR adéquat pour les assurer de vivre dignement leur retraite, il importe que les régimes publics soient préservés car ils n'assurent déjà que le strict minimum en matière de remplacement du revenu à la retraite.

CONCLUSION

Alors que le Québec se targue d'offrir une couverture adéquate à tous et toutes sur le plan de la protection sociale, ce survol des programmes de soutien du revenu offerts au Québec prouve plutôt les lacunes, les failles de cette couverture et nous indique qu'il reste encore beaucoup de

⁵⁸ Selon la RRQ, toujours en 2005, le taux de couverture dans les deux secteurs est de 99 %. Voir **Portrait du marché de la retraite au Québec**, p. 48.

⁵⁹ Ibid., p. 49.

⁶⁰ Grande entreprise = 500 employés et plus; moyenne entreprise = 100 à 499 employés; petite entreprise = 20 à 99 employés; très petite entreprise = moins de 20 employés. La couverture des PME par les régimes collectifs de retraite augmente avec la taille : très petites entreprises, 1 sur 5 est couverte; moyennes entreprises, 2 sur 3 sont couvertes. Selon les données du **Portrait du marché de la retraite au Québec**, p. 50.

⁶¹ **Portrait du marché de la retraite au Québec**, p. 53.

⁶² Ibid., figure 1, page 56.

⁶³ Ibid., p. 56.

⁶⁴ « C'est le cas de Bell Canada, Sears Canada, IBM et Quebecor World. Une étude de Watson Wyatt mentionne que, parmi les sociétés du classement Fortune 1000, 71 entreprises offrant des régimes à prestations déterminées ont gelé leur régime ou y ont mis fin en 2004 ». **Portrait du marché de la retraite au Québec**, p. 57.

travail à faire pour arriver à (re)coudre les mailles de notre filet de protection sociale, que ce soit sur le front des revendications plus traditionnelles ou sur celui de l'expérimentation sociale.

Il nous reste à décider si nous voulons que notre action se campe constamment en réaction aux projets de nos divers niveaux de gouvernements et des directions d'entreprise ou si nous voulons adopter une attitude plus offensive en nous engageant davantage à définir ce que nous voulons, en nous engageant résolument sur le front de la sécurisation des parcours de vie.

ANNEXE État du compte d'assurance-emploi⁶⁵

	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009
Taux de la cotisation ouvrière	9 mois à 2,20 3 mois à 2,10	9 mois à 2,10 3 mois à 1,98	9 mois à 1,98 3 mois à 1,95	9 mois à 1,95 3 mois à 1,87 Qc : 1,53	9 mois à 1,87 3 mois à 1,80 Qc : 1,46	9 mois à 1,80 3 mois à 1,73 Qc : 1,39	12 mois à 1,73 Qc : 9 mois à 1,39 3 mois à 1,38
Prestation hebdomadaire maximale	413 \$	413 \$	413 \$	413 \$	9 mois à 413 \$ 3 mois à 423 \$	9 mois à 423 \$ 3 mois à 435 \$	9 mois à 435 \$ 3 mois à 447 \$
Maximum de la rémunération assurable	39 000 \$	39 000 \$	39 000 \$	39 000 \$	9 mois à 39 000 \$ 3 mois à 40 000 \$	9 mois à 40 000 \$ 3 mois à 41 100 \$	9 mois à 41 100 \$ 3 mois à 42 300 \$
COÛTS							
Prestations	14 501	15 070	14 748	14 418	14 079	14 293	n.d.
Admin.	1 519	1 521	1 542	1 576	1 636	1 689	n.d.
Créances douteuses	81	60	95	56	99	81	n.d.
Coûts totaux	16 101	16 651	16 385	16 050	15 815	16 063	n.d.
RECETTES							
Cotisations	18 243	17 900	17 655	16 917	17 109	16 877	n.d.
Pénalités	71	47	51	50	56	58	n.d.
Intérêts	1 055	1 125	995	1 352	1 952	1 961	n.d.
Recettes totales	19 369	19 072	18 701	18 319	19 117	18 896	n.d.
Surplus (déficit)							
Annuel	3 268	2 421	2 316	2 269	3 302	2 833	n.d.
Cumulatif	43 812	46 233	48 549	50 818	54 120	56 953	n.d.

⁶⁵ Source : RHDCC, **Budget des dépenses 2004-2005**, Rapport ministériel sur le rendement ; RHDCC et DSC, **Budget principal des dépenses 2005-2006**, Rapport ministériel sur le rendement ; **Comptes publics du Canada 2006, 2007 et 2008**, vol. I, Revue et États financiers, section 4, Comptes consolidés, État supplémentaire - Compte d'assurance-emploi, tableau « État des résultats et de l'excédent accumulé pour l'exercice terminé le 31 mars », p. 4.17. Toutes les données de ce tableau couvrent les années budgétaires du gouvernement, soit du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

8. LES APPROCHES SECTORIELLES EN MATIÈRE DE FORMATION

Louise MILLER
Conseillère, Service de l'Éducation
Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)

Cette contribution vise à expliquer la façon dont le Québec fonctionne en matière de partenariat avec les acteurs du marché du travail lorsqu'il est question du développement de la main-d'œuvre. Nous commencerons par expliquer la façon dont cette préoccupation est apparue au Québec pour ensuite enchaîner avec une description du fonctionnement de *La Commission des partenaires du marché du travail* et des *Comités sectoriels de main-d'œuvre*.

Les premières préoccupations par rapport à la formation de la main-d'œuvre ne datent pas d'hier. Dans le cas qui nous intéresse, il faut remonter au début des années 90 pour assister à l'apparition d'un problème lié aux qualifications des travailleuses et des travailleurs : ces derniers n'étaient alors pas assez formés pour utiliser les nouvelles technologies et pour faire face à la mondialisation. À ce moment, on a assisté un virage majeur par rapport à la façon d'aborder la question de la formation de la main-d'œuvre au Québec. Le résultat a été l'implantation de deux mesures afin d'aider à supporter le partenariat dans le développement de la main-d'œuvre.

Il y a d'abord eu, en 1993, la création de la *Société québécoise de développement de la main-d'œuvre*, qui deviendra, en 1997, la *Commission des partenaires du marché du travail* (CPMT) suite à l'adoption de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail*. Cette dernière définit aussi l'organisation des services d'emploi sous la responsabilité de l'agence gouvernementale *Emploi-Québec* ainsi que les *Conseils régionaux des partenaires du marché du travail* dans chacune des régions administratives du Québec. La seconde loi est la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, adoptée en 1995 et modifiée pour la dernière fois en 2007. Elle est aussi appelée « loi du 1% », car elle oblige les employeurs qui ont une masse salariale de 1 000 000\$ ou plus (au début, c'était les entreprises avec une masse salariale de 250 000\$ ou plus) à investir au minimum 1% de ce montant en formation. Elle donne aussi le pouvoir à la CPMT de créer des *comités sectoriels de main-d'œuvre*.

LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La CPMT est un organisme qui compte 20 membres avec droit de vote, dont 15 qui représentent la société civile. À ce niveau, il y a six membres syndicaux, six membres patronaux, trois représentants des organismes communautaires oeuvrant dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi. Les autres membres représentent les institutions publiques : un est issu du milieu de l'enseignement secondaire; un second est issu du milieu de l'enseignement collégial; on retrouve le sous-ministre associé responsable d'*Emploi-Québec* et le sous-ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Il y a aussi des membres venant des universités et des ministères, mais qui n'ont pas le droit de vote.

La CPMT possède un rôle consultatif auprès du conseil des ministres en le conseillant pour ce qui est des orientations que le gouvernement doit prendre en matière d'emploi et d'organisation des services d'emploi. Au niveau sectoriel, la CPMT assure la mise en application et le suivi de la politique d'intervention sectorielle en plus de reconnaître formellement et de soutenir financièrement les comités sectoriels de main-d'œuvre. Finalement, elle approuve la mise en place et soutient financièrement des tables sectorielles sur une base conjoncturelle ou permanente.

Cet organisme possède aussi un pouvoir réglementaire étant donné qu'elle gère la « loi du 1% » et qu'elle est responsable du plan d'affectation du *Fonds de développement et de reconnaissance des compétences*. Ce fonds est financé grâce aux compagnies assujetties à *La loi favorisant le développement de la main-d'œuvre*, mais qui n'investissent pas au moins 1% de leur masse salariale en formation. Ces dernières doivent donc verser à la CPMT un montant équivalant à la différence entre ce qu'elles devraient investir en formation selon la loi et ce qu'elles investissent réellement. Cela représente environ 20 millions de dollars sur une possibilité de 1 milliard. Par contre, il est important de préciser que plusieurs compagnies dépensent le montant requis par la loi afin de former principalement leurs cadres et ont ainsi tendance à peu investir dans la formation des travailleurs « salariés ».

LES COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les *comités sectoriels de main-d'œuvre* sont aujourd'hui au nombre de 30. Ce sont des comités paritaires car, en plus des quelques membres observateurs, il y a un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux qui sont impliqués au niveau de la prise de décision. Cette approche a déjà fait ses preuves dans les années 80, car elle permet de répondre aux intérêts des syndicats et des employeurs. La première motivation qui pousse les syndicats à s'impliquer dans les programmes de formation en emploi et dans les comités sectoriels est un désir d'aider les travailleurs sans qualification qui perdent leur travail. Il est reconnu qu'il est plus facile de trouver un emploi lorsqu'on a des compétences reconnues, sans compter que la formation devient de plus en plus une condition de survie pour les compagnies.

Pour avoir un comité sectoriel, on a d'abord besoin d'un secteur bien défini ainsi que d'une volonté de la part des représentants patronaux et syndicaux du secteur de travailler ensemble sur les dossiers de la main-d'œuvre. Une fois ces éléments rassemblés, un comité est créé avec l'objectif de faire le diagnostic des problèmes de main-d'œuvre ainsi que des problèmes de qualification présents dans le secteur qu'il représente. Le but de ce processus est de développer, de façon paritaire, des programmes reconnus par l'État et qui donnent la possibilité aux travailleuses et travailleurs de recevoir un certificat de qualification professionnelle afin que leurs compétences puissent être reconnues par les employeurs.

CONCLUSION

Cette préoccupation pour la reconnaissance des compétences est de plus en plus importante de nos jours. Avant, la formation des travailleuses et travailleurs était une responsabilité qui

incombait à l'employeur. Le milieu de travail a ainsi été longtemps considéré comme étant le principal lieu de formation, mais il n'entraîne aucune reconnaissance des compétences acquises par la travailleuse ou le travailleur. Ce problème a poussé les acteurs du monde du travail à réagir, car de nos jours, le niveau de formation des travailleuses et des travailleurs est lié de près aux situations de vulnérabilité et de détresse qu'ils vivent. C'est ainsi que l'objectif visant à faire reconnaître les formations suivies par la travailleuse ou le travailleur hors du système scolaire est apparu afin de donner à ce dernier les moyens de pouvoir se reclasser dans un emploi de qualité advenant la perte de son travail.

Voici qui illustre différentes solutions mises en place par le Québec afin de permettre à ses travailleuses et ses travailleurs de s'adapter aux nouvelles technologies ainsi qu'à la mondialisation. Par contre, plusieurs autres problèmes par rapport à la formation de la main-d'œuvre pourraient être soulevés. On pourrait ainsi comparer la formation reçue par les travailleuses et les travailleurs oeuvrant dans les PME à celle reçue par ceux travaillant dans de grosses entreprises, car les organisations n'ont pas toutes les mêmes capacités de financement et le même désir d'investir dans la formation de leurs employés. Cela peut donc avoir une influence sur les trajectoires professionnelles des travailleuses et des travailleurs s'ils doivent quitter la compagnie qui les embauche.

TROISIÈME PARTIE :
PERSPECTIVES D'ANALYSE COMPARATIVE

9. LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS : UN ENJEU POUR LE DÉVELOPPEMENT DES POLITIQUES PUBLIQUES. REGARDS CROISÉS FRANCE-QUÉBEC.

France BERNIER

Conseillère à la recherche

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Synthèse réalisée à partir des notes prises lors des Journées d'étude

Tenter une synthèse ou une comparaison France-Québec oblige d'abord à une contextualisation. La réalité socio-économique et le mode de représentation syndicale différents qui caractérisent les sociétés française et québécoise doivent être pris en compte pour une meilleure compréhension des orientations retenues et des actions développées par les différents acteurs sociaux nationaux.

Notamment, un taux de chômage plus élevé en France et la demande d'une plus grande flexibilité dans le travail exprimée par le patronat français ont interpellé les organisations syndicales françaises et les ont conduits à chercher une réponse dans l'articulation de revendications autour du concept de « la sécurisation des parcours professionnels ». En toile de fond, le développement du travail atypique et précaire par la recherche d'un changement dans les règles limitant les contrats à durée déterminée et le haut taux de chômage des jeunes a particulièrement interpellé les acteurs syndicaux en France pour limiter les effets pervers de la flexibilité recherchée. Au Québec, la flexibilité est devenue réalité autour des années 1980 à la suite de la crise économique. Des taux de chômage s'élevant à près de 14% dans un contexte de mondialisation et de financiarisation de l'économie ont tracé la voie à la flexibilité. Dès lors, la précarité de l'emploi est devenue, pour toute une génération, le mode d'entrée sur le marché du travail, comparable, dans une certaine mesure, au développement des contrats à durée déterminée en France. Dans les services publics, s'ajoutent l'atteinte du déficit zéro et la recherche de l'équilibre budgétaire comme éléments cadres. Fort d'un consensus social obtenu à la fin des années 1990 pour atteindre ces objectifs, ces éléments établiront le cadre financier des négociations des conventions collectives des travailleuses et travailleurs du secteur public en plus de fixer les nouvelles règles et pratiques de gestion dans les différentes institutions publiques (écoles, collèges, établissements de santé, etc.), secteurs très fortement syndiqués (près de 80 %). Dans ce contexte, les négociations de conventions collectives ont été l'outil privilégié pour limiter les effets pervers du développement de la précarité et du travail atypique.

Quant à la représentation syndicale, le taux de syndicalisation et l'état du dialogue social doivent être pris en compte pour comprendre les capacités syndicales et l'impact des actions des

différentes organisations syndicales dans l'évolution des politiques publiques qui peuvent avoir une influence sur la sécurisation des parcours professionnels. Malgré un taux de syndicalisation plus élevé au Québec, l'institutionnalisation du dialogue social est loin de revêtir la même réalité qu'en France. C'est essentiellement autour des questions de l'emploi et de l'employabilité que s'est institutionnalisé le dialogue social au Québec. Depuis 1997, c'est au sein de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) que collaborent les différents acteurs sociaux, partenaires patronaux, syndicaux ainsi que ceux provenant du milieu de l'éducation, auxquels s'ajoutent des personnes représentant des organismes communautaires et gouvernementaux. La mission de la Commission est d'améliorer le fonctionnement du marché du travail en s'appuyant sur la concertation des personnes représentant les différents acteurs sociaux. Elle a pour mandat d'intervenir sur la qualification de la main-d'œuvre afin de trouver des solutions pour assurer une adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.⁶⁶ La CPMT fait des recommandations au gouvernement du Québec qui décide des suites à donner et demeure le maître d'œuvre de politiques à mettre en place s'il décide de reprendre à son compte les recommandations de la CPMT. Quant à la France, la situation est contrastante car le dialogue social se vit notamment au sein de négociations à caractère national ayant des retombées sur les politiques publiques et les conditions de travail des travailleuses et travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non. Ces négociations tripartites auxquelles participent les acteurs syndicaux, patronaux et gouvernementaux français donnent lieu à des accords qui ont, en principe, un impact direct sur la société française.

LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS VUE PAR LES ACTEURS SYNDICAUX FRANÇAIS

Avec en toile de fond, la négociation de l'Accord sur la modernisation du Marché du Travail, les différentes représentantes des organisations syndicales françaises sont venues nous présenter leurs positions respectives pour renforcer le volet « sécurité » des personnes salariées, dans le projet de la « flexicurité » à l'origine de l'accord convenu entre les employeurs, les syndicats et le gouvernement français. Sécuriser les parcours professionnels constitue l'objectif commun et partagé par les organisations syndicales françaises. Pour la CFDT, l'atteinte de cet objectif passe par certaines mesures favorisant la sécurisation des parcours professionnels : contrer le travail précaire, renforcer la formation et l'éducation tout au long de la vie, mieux concilier le travail et les responsabilités sociales et familiales ainsi que renforcer le dialogue social. Pour la CFTC, intervenir en faveur d'un nouveau statut du travailleur qui serait acquis dès le premier emploi permettrait d'assurer une plus grande sécurisation des parcours professionnels en instaurant une continuité dans son parcours, nonobstant les changements d'emplois et d'employeurs. Quant à la CGT, elle propose un nouveau statut du travail salarié garantissant à chacune et chacun des droits individuels et leur transférabilité.

⁶⁶ <http://www.cpmt.gouv.qc.ca/organisation/mission.asp>

Somme toute, ces points de vue, défendus par Laurence Laigo de la CFDT, Gabrielle Simon de la CFTC et de Maryse Dumas de la CGT, nous amènent à conclure que le renforcement de la sécurisation des parcours professionnels passe par l'accroissement des droits individuels, mais garantis collectivement, tout en réaffirmant la place de la négociation collective dans ce processus et l'importance du rôle de l'État, garant de l'intérêt général, pour assurer l'équité sociale. Le dialogue social demeure également un moyen indispensable pour contribuer au développement des politiques publiques.

LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS VUE PAR LES ACTEURS SYNDICAUX QUÉBÉCOIS

Dans le cadre des positions syndicales françaises, a été souligné, à travers leurs différents projets, l'importance de la formation, de l'éducation, de la qualification et de la reconnaissance de cette dernière dans les moyens pour accroître la sécurisation des parcours professionnels. Il est intéressant ici de faire le parallèle avec ces positions et la présentation de Louise Miller, conseillère à la FTQ. Pour elle, la participation à la CPMT est cruciale pour créer les conditions favorables au maintien en emploi et au développement de la qualification des travailleurs et des travailleuses pour leur permettre de s'adapter aux nouvelles technologies et à la mondialisation. La formation constitue l'élément clé pour assurer conséquemment une sécurisation en emploi. L'approche sectorielle à ce niveau, en favorisant un travail en partenariat, employeur et syndicat, forme le cadre privilégié pour obtenir une véritable reconnaissance des compétences développées en cours d'emploi qui pourra être mise à profit dans l'éventualité d'une perte d'emploi ou d'une reclassification.

Par ailleurs, l'intervention de Normand Pépin, conseiller à la CSD, a présenté les actuelles politiques publiques qui existent en matière de soutien du revenu. Au-delà de la protection sociale que souhaitent assurer ces différents programmes, force est de constater que plusieurs lacunes existent pour assurer une véritable sécurisation des parcours de vie, au-delà des parcours professionnels. À part le régime québécois d'assurance parentale, les autres programmes liés aux événements liés aux parcours professionnels (chômage, licenciement, licenciement à un âge plus avancé et retraites) sont loin de contribuer à la sécurisation du revenu et à la mise en place de conditions qui assureraient une continuité dans le parcours professionnel d'une personne salariée compris comme élément constitutif de son parcours de vie. À l'instar des points de vue français, une réflexion pour une prise en compte globale des temps de vie d'une personne salariée devrait être une voie pour renforcer la sécurisation professionnelle de ces personnes même si au Québec, cette terminologie n'est pas d'usage courant.

Quant à Josée Lamoureux, elle a présenté les enjeux actuels soulevés par le développement du travail précaire et le traitement différencié réservé aux personnes qui occupent ces emplois

comparativement aux personnes salariées à temps plein⁶⁷. Même si, au Québec, le travail précaire a connu une croissance importante depuis les années 1980, comparativement à la situation française où le développement des contrats à durée déterminée (CDD) est relativement récent, le débat lancé au Québec sur le traitement différencié des personnes à statut dit non traditionnel, nous force à repenser nos actions et interventions dans l'objectif de sécuriser les emplois et les conditions d'emploi. La contribution de Josée Lamoureux a eu l'intérêt de mettre en lumière cette réalité vécue, au-delà du débat sur le développement ou non du travail précaire, liée aux demandes de flexibilité des employeurs dans le contexte d'une compétitivité internationale accrue et de la mondialisation.

CONCLUSION

En France et au Québec, pour les acteurs syndicaux, il apparaît clairement que la recherche d'un modèle de flexicurité n'est pas la voie à privilégier. La cible syndicale doit être celle de la sécurité ou de la sécurisation des parcours professionnels. Pour les organisations françaises, trois modèles ont été défendus pour soutenir ce projet de sécurisation des parcours professionnels. Pour le Québec, la recherche de politiques publiques favorisant cette sécurisation a été et continue d'être la voie à privilégier. Par ailleurs, il faut prendre en compte les limites du dialogue social au Québec en comparaison de la réalité sociale française. Outre la Commission des partenaires du marché du travail qui rassemble les principaux acteurs de la société civile québécoise autour des enjeux liés à l'emploi, à l'employabilité et à la formation liée à l'emploi, les structures ou les espaces dédiés au dialogue social sont pour ainsi dire absents. A contrario, le dialogue social français prend appui sur une structure et un modèle institutionnalisés.

Dans le contexte de mondialisation et de financiarisation de l'économie, la flexibilité est le maître mot porté par les gouvernements et les employeurs; à croire même que la flexibilité est la voie de l'avenir pour les salarié·e s qui y trouveront là la solution à leurs besoins de conciliation travail/famille. Il y a donc fort à faire pour donner tout son sens à la sécurisation des parcours professionnels ainsi qu'à donner sens à l'idée même de « parcours professionnels ». Du point de vue syndical, la capacité d'influencer les éléments constitutifs d'une véritable sécurisation des parcours professionnels semble bien passer par le développement de politiques publiques qui prendront en compte cet objectif, tel que nous l'ont présenté et expliqué les différents conférenciers et conférencières au cours de ces deux Journées de réflexion.

⁶⁷ L'intervention de Josée Lamoureux n'est pas intégrée à ce cahier.

CONCLUSION

Durant ces deux jours de discussion, les représentantes des organisations syndicales françaises (CFDT, CGT, CFTC) ont présenté des éléments centraux des plates-formes promues par leurs organisations respectives en matière de sécurisation des trajectoires professionnelles. Elles nous ont également fait part de certains écueils et succès qu'elles rencontrent dans la défense des revendications qui y figurent. Les Journées d'étude ont ainsi permis de mieux connaître l'état de la réflexion et des expériences en cours en France sur la STP. Inversement, les syndicalistes français ont pu bénéficier de la confrontation de leurs idées et pratiques à l'expérience québécoise, dont on a vu qu'elle offrait à la fois des points communs et des contrastes avec la réalité française. L'objectif poursuivi par ces journées était d'enrichir la compréhension mutuelle que possèdent les Québécois et les Français de leurs réalités respectives, ce à quoi nous pensons être parvenus.

Mais les organisations syndicales québécoises tireront aussi profit de ces Journées d'étude par le fait que ces dernières pourront alimenter les débats en leur sein sur les politiques publiques de l'emploi (PPE), dans le cadre, entre autres, de comités de travail, de sessions de formation ou encore de colloques, toutes activités qui enrichiront les propositions syndicales de réforme des PPE québécoises. Deuxièmement, l'événement aura des retombées aux niveaux de l'enseignement et de la recherche en relations industrielles, le développement de la thématique de la STP y représentant un enjeu majeur, par sa capacité de revitalisation de ce champ d'études, dont il recoupe les volets essentiels (économie, droit, gestion des ressources humaines, notamment). Le Département des relations industrielles de l'Université Laval offre déjà deux cours sur la thématique de la STP⁶⁸. Les Journées d'étude viendront alimenter ces enseignements. Enfin, l'ensemble de nos discussions ont contribué à la formation directe des étudiant·e·s qui ont participé à l'événement, sans parler de ceux et celles qui ont pu enrichir leurs connaissances de la STP par leur implication dans l'organisation de l'événement.

Notre démarche de réflexion sur l'emprunt de « bonnes pratiques » s'inscrit dans la durée. D'une part, les échanges entre les grandes organisations syndicales françaises et québécoises étaient établis depuis longtemps, tant sur une base bilatérale qu'au sein de structures supranationales. Néanmoins, les Journées d'étude ont eu pour effet de les consolider. Mais également, ces Journées représentent la première phase d'une démarche de développement de nos connaissances sur la STP que nous souhaiterions voir se poursuivre, avec, notamment, l'étude de différents « modèles nationaux » européens (comme ceux du Danemark, des Pays-Bas ou de l'Autriche).

Le Comité d'organisation

⁶⁸ Il s'agit du cours de premier cycle *Sécurisation des trajectoires professionnelles* (RLT-3406) et du séminaire de maîtrise *Innovations dans les politiques publiques de l'emploi* (RLT-7030), La responsable de cet enseignement est la professeure Sylvie Morel.

ANNEXES

ANNEXE 1

Programme des Journées d'étude

La sécurisation des trajectoires professionnelles. Regards croisés France/Europe – Québec

JEUDI, 19 JUIN 2008

PERSPECTIVES DE LA FRANCE ET DE L'UNION EUROPÉENNE

8h30 – 8h45 Accueil des participant-e-s

Présidence de séance : Atim LÉON, FTQ

8h45 – 8h55

Mot d'ouverture : Frédéric HANIN,
Co-directeur de l'Axe 4 sur les protections sociales de l'ARUC

8h55 – 9h15

Présentation des Journées d'étude et éléments de contextualisation des débats : Sylvie MOREL, Université Laval

9h15 – 9h45

La Sécurisation des Parcours Professionnels : Laurence LAIGO, CFDT

9h45 – 10h15 Période de discussion

10h15 – 10h30 PAUSE

10h30 – 11h00

Le Statut du Travailleur : Gabrielle SIMON, CFTC

11h00 – 11h30 Période de discussion

11h30 – 12h00

Le « Nouveau Statut du Travail Salarié » et la Sécurité Sociale Professionnelle : Maryse DUMAS, CGT

12h00 – 12h30 Période de discussion

Présidence de séance : Paul-André LAPOINTE, Université Laval

14h00-14h30

Plates-formes syndicales : quelles priorités et quels arbitrages ? : Jacques FREYSSINET, Université de Paris I

14h30-15h00

Période de discussion

15h00-15h30

L'état de la réflexion au niveau communautaire : Maria **JEPSEN**, ETUI-REHS

15h30-17h00 : Période de discussion sur l'ensemble de la journée

17h00 COCKTAIL

VENDREDI, 20 JUIN 2008

PERSPECTIVES DU QUÉBEC

Présidence de séance : Lucie **TESSIER**, SFPQ

9h00-9h30

*Les programmes de soutien du revenu au Québec :
des acquis à consolider et des lacunes à combler*
Normand **PÉPIN**, CSD

9h30-9h50

Période de discussion

9h50-10h20

Les approches sectorielles en matière de formation : Louise **MILLER**, FTQ

10h20-10h40 : Période de discussion

10h40-11h00 : PAUSE

11h00-11h30

*Le renouvellement de la réflexion et de l'action syndicales en matière
de sécurisation des trajectoires professionnelles au Québec* : Josée **LAMOUREUX**, CSN

11h30-11h50 : Période de discussion

11h50-14h00 : PAUSE-DÎNER (DÉJEUNER)

PERSPECTIVES D'ANALYSE COMPARATIVE

Présidence de séance : Frédéric **HANIN**, Université Laval

14h00-14h30 : *Intervention synthèse sur la comparaison UE-France vs Québec* : France **BERNIER**, CSQ

14h30-15h30 Période de discussion

15h30-15h45 : PAUSE

15h45-16h15 : Échanges sur les perspectives

16h15-16h30 : MOT DE LA FIN

ANNEXE 2

LISTE DES MEMBRES DU COMITÉ ORGANISATEUR

Membres universitaires

Sylvie MOREL, professeure au Département des relations industrielles et responsable du Chantier sur les marchés transitionnels, Université Laval

Aline THERRIEN, coordonnatrice de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*, Université Laval

Olivier BAGILISHYA, professionnel de recherche, ARUC, Université Laval (collaboration temporaire)

Membres communautaires

France BERNIER, Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

Josée LAMOUREUX, Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Atim LÉON, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Normand PÉPIN, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

Lucie TESSIER, Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ)

Membres étudiants

Sébastien AUDET, étudiant de 2^{ième} cycle en relations industrielles, Université Laval

Annick DECARIE DE BLOIS, étudiante de 2^{ième} cycle en relations industrielles, Université Laval

Guylaine GIASSON, étudiante de 3^{ième} cycle en relations industrielles, Université Laval

Maude SÉGUIN-TREMBLAY, étudiante de 2^{ième} cycle en relations industrielles, Université Laval

ANNEXE 3

LISTE DES PARTICIPANT-E-S

Journées d'étude « La sécurisation des trajectoires professionnelles. Regards croisés
France/Québec »

19-20 juin 2008, Université Laval, Québec

Artemova, Olga
Département des relations industrielles
Université Laval
Québec
olga.artemova.1@ulaval.ca

Audet, Sébastien
Département des relations industrielles
Université Laval
Québec
sebastien.audet.2@ulaval.ca

Benoît, Marie-France
Confédération des syndicats nationaux
(CSN)
Québec
Marie-France.Benoit@csn.qc.ca

Bernier, Colette
Département des relations industrielles
Université Laval
Québec
Colette.Bernier@rtl.ulaval.ca

Bernier, France
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
Québec
Bernier.France@csq.qc.net

Bibaud, Louis
Confédération des syndicats nationaux
(CSN)
Québec
Louis.Bibaud@csn.qc.ca

Caron, Laurier
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
Québec
Caron.Laurier@csq.qc.net

Charlebois, Diane
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
Québec
Charlebois.Diane@csq.qc.net

Côté, Lise
Fédération des travailleurs et travailleuses du
Québec (FTQ)
Québec
lcote@ftq.qc.ca

Courteau, Denis
Fédération des travailleurs et travailleuses du
Québec (FTQ)
Québec
dcourteau@biz.videotron.ca

D'Amours, Martine
Département des relations industrielles
Université Laval
Québec
Martine.Damours@rtl.ulaval.ca

Decarie-De Blois, Annick
Département des relations industrielles
Université Laval
Québec
addeblois@yahoo.ca

Deschambault-Lepage, Marie-Ève
 Département des relations industrielles
 Université Laval
 Québec
marie-eve.deschambault-lepage.1@ulaval.ca

Dumas, Maryse
 Confédération Générale du Travail (CGT)
 France
m.dumas@cgt.fr

Freyssinet, Jacques
 Université Paris I
 France
jacques.freyssinet@cee-recherche.fr

Gagnon, Martine
 Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
 Québec
Gagnon.Martine@csq.qc.net

Gagnon, Mona-Josée
 Université de Montréal
 Québec
mona-josée.gagnon@umontreal.ca

Giasson, Guylaine
 Département des relations industrielles
 Université Laval
 Québec
guylaine.giasson.1@ulaval.ca

Grenier, Jean-Noël
 Département des relations industrielles
 Université Laval
 Québec
Jean-Noel.Grenier@rlt.ulaval.ca

Hanin, Frédéric
 Département des relations industrielles
 Université Laval
 Québec
Frederic.Hanin@rlt.ulaval.ca

Henry, Carole
 Au Bas de l'Échelle
 Québec
chenry@aubasdelechelle.ca

Jepsen, Maria
 Institut syndical européen pour la Recherche,
 la Formation et la Santé et la Sécurité
 (ETUI-REHS)
 Belgique
mjepsen@etui-rehs.org

Keith, Sheldon
 Département des relations industrielles
 Université Laval
 Québec
Sheldon.Keith.1@ulaval.ca

Laflamme, Nina
 Département des relations industrielles
 Université Laval
 Québec
nina.laflamme.1@ulaval.ca

Laigo, Laurence
 Confédération Française démocratique du
 travail (CFDT)
 France
llaigo@cfdt.fr

Lamoureux, Josée
 Confédération des syndicats nationaux
 (CSN)
 Québec
Josee.Lamoureux@csn.qc.ca

Lapointe, Paul-André
 Département des relations industrielles
 Université Laval
 Québec
Paul-Andre.Lapointe@rlt.ulaval.ca

Lavoie, Jocelyn
 Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
 Québec

lavoiej@csd.qc.ca

Léon, Atim
Fédération des travailleurs et travailleuses du
Québec (FTQ)
Québec
aleon@ftq.qc.ca

Lévesque, Nadia
Syndicat de la fonction publique du Québec
(SFPQ)
Québec
Nadia.Levesque@sfpq.qc.ca

Miller, Louise
Fédération des travailleurs et travailleuses du
Québec (FTQ)
Québec
lmiller@ftq.qc.ca

Morel, Sylvie
Département des relations industrielles
Université Laval
Québec
Sylvie.Morel@rtl.ulaval.ca

Pépin, Normand
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
Québec
pepinn@csd.qc.ca

Roy, Marie
Confédération des syndicats nationaux
(CSN)
Québec
Marie.Roy@csn.qc.ca

Séguin-Tremblay, Maude
Département des relations industrielles
Université Laval
Québec
Maude.Seguin-Tremblay.1@ulaval.ca

Simon, Gabrielle
Confédération Française des Travailleurs
Chrétiens (CFTC)
France
gsimon@cftc.fr

Tessier, Lucie
Syndicat de la fonction publique du Québec
(SFPQ)
Québec
Lucie.Tessier@sfpq.qc.ca

Therrien, Aline
ARUC-Innovations, travail et emploi
Québec
Aline.Therrien@rtl.ulaval.ca

Vaudreuil, François
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
Québec
vaudreuilf@csd.qc.ca

