

# ARUC

INNOVATIONS  
TRAVAIL  
EMPLOI

LA SÉCURISATION DES PARCOURS DE VIE:  
COMPARAISONS EUROPÉENNES

DANIEL PRUD'HOMME

DOCUMENT DE RECHERCHE  
DR-2009-005



UNIVERSITÉ  
LAVAL

Alliance de recherche  
universités-communautés  
Innovations, travail et emploi



**LA SÉCURISATION DES PARCOURS DE VIE : COMPARAISONS  
EUROPÉENNES**

**DANIEL PRUD'HOMME**

**Sous la direction de MARTINE POULIN (MESS)**

**Document de recherche  
DR-2009-005**

**Octobre 2009**

Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)  
Collection Document de recherche – DR-2009-005  
« **La sécurisation des parcours de vie : comparaisons européennes** »  
Daniel Prud'Homme

**ISBN 978-2-923619-47-7**

**Dépôt légal** - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009

**Dépôt légal** - Bibliothèque et Archives Canada, 2009

## **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, réunit, pour une période de cinq ans (2005-2010), 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 de plus de trente chercheurs provenant majoritairement du Département des relations industrielles de l'Université Laval, de même que de l'Université de Montréal, de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université du Québec en Outaouais 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, l'ARUC assure la publication de ses travaux dans ses propres collections et recourt à un site Internet dynamique, de même qu'à une cellule de veille stratégique, 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 situations de travail en accordant une place importante aux processus qui leur donnent naissance ou qui les transforment. L'intensification du travail, corollaire des évolutions contemporaines du travail, apparaît en filigrane des travaux de cet axe. Les recherches de l'axe 1 portent notamment sur les liens entre différents problèmes de santé au travail et les déterminants bio-psycho-sociaux dont plusieurs relèvent de l'organisation du travail. Les chercheurs étudient également, en étroite collaboration avec les praticiens de la prévention, les interventions permettant d'améliorer les conditions de réalisation du travail. La mise en place de conditions de réalisation du travail qui permettent d'atteindre à la fois des objectifs de santé et d'efficacité amène les chercheurs à s'intéresser aux maîtres d'œuvre qui définissent les situations de travail (ingénieurs, architectes et gestionnaires de services). La plupart des études se déroulent sur le terrain et mettent directement à contribution les acteurs des milieux de travail. Enfin, certaines recherches s'intéressent aux politiques publiques en matière de santé au travail en réalisant des études comparatives.

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

Les recherches de l'axe 2 portent sur les innovations relatives à l'organisation et aux relations de travail ainsi que sur les nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines. Elles se préoccupent également de l'impact de ces innovations sur les performances économiques et sociales. Elles sont regroupées en chantiers sectoriels : (1) le secteur public, (2) le secteur parapublic et (3) le secteur privé. Elles se déroulent enfin dans un chantier transversal traitant de (4) l'attraction et de la rétention de la main-d'œuvre, un problème éminemment important dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre.

## **Axe 3 : Gestion des savoirs et de la formation**

Le champ d'études définit dans l'axe 3, soit la gestion des savoirs et de la formation, correspond à l'ensemble des mécanismes de régulation des savoirs et de la formation mis en place par les acteurs sociaux (individus, entreprises, État) et ayant trait aussi bien à la production et à l'acquisition des savoirs qu'à leur utilisation et à leur reconnaissance. Les chercheurs de ce troisième axe de recherche se donnent donc comme objectif d'analyser les innovations dans la gestion des savoirs et de la formation, en cherchant à mettre en lumière celles permettant de mieux résoudre les problèmes de qualification et de formation vécus actuellement par les salariés et les entreprises québécoises. Pour ce faire, les travaux s'articulent autour de deux chantiers distincts, à savoir : (1) la diversification des mains-d'œuvre et la gestion des savoirs ; et (2) les nouveaux acteurs et dispositifs de formation.

## **Axe 4 : Protections sociales**

Dans le contexte actuel de la globalisation, un effritement général des protections sociales peut être constaté. Les chercheurs de l'axe 4 s'intéressent donc à cette réalité à laquelle sont contraintes les sociétés québécoise et canadienne, en s'attardant spécifiquement aux innovations sociales qui sont nécessaires afin de reconstruire un triangle « innovations dans la production – formation – protections sociales » davantage harmonieux. Les chantiers de recherche développés dans l'axe s'orientent donc autour de (1) la protection sociale et les travailleurs atypiques ; (2) les marchés transitionnels, la rémunération et les droits sociaux ; (3) l'équité salariale ; et enfin (4) le système de retraite, les politiques publiques et la relation d'emploi.

Paul-André Lapointe

Michel Bérubé

Co-directeurs de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

## Table des matières

INTRODUCTION .....	1
1. LES SYSTÈMES DE RELATIONS INDUSTRIELLES EN EUROPE .....	3
1.1. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE .....	3
1.1.1. La représentativité syndicale.....	3
1.1.2. Les trois niveaux de négociation.....	6
1.2. LA PRATIQUE DES PAYS .....	7
1.3. CONCLUSION SUR LES SYSTÈMES DE RELATIONS INDUSTRIELLES .....	8
2. LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS .....	9
2.1. L'INDICE DE RIGIDITÉ DE LA LPE DE L'OCDE.....	9
2.1.1. La position de l'OCDE .....	9
2.1.2. La critique de l'indice de rigidité.....	10
2.1.3. Contrats à durée déterminée.....	10
2.1.4. Contrats à durée déterminée.....	13
2.1.5. Licenciements collectifs.....	15
2.1.6. Indice de rigidité globale.....	17
2.2. LE CAS DE L'AUTRICHE, LE SYSTÈME DES FONDATIONS .....	19
2.2.1. Les Fondations du travail.....	19
2.2.2. Mises à pied temporaires et rappel au travail.....	22
2.2.3. Les fonds d'épargne individuels .....	22
2.3. LE CAS DES PAYS-BAS ET LE SYSTÈME DUAL .....	23
2.3.1. Les centres du travail et des revenus (CWI) .....	23
2.3.2. Le système dual.....	23
2.3.3. Débat récent autour de la question de l'autorisation administrative.....	24
3. ASSURANCE-EMPLOI ET MESURES ACTIVES .....	27
3.1. L'INDEMNISATION.....	27
3.1.1. Les conditions d'admission.....	27
3.1.2. Les montants d'indemnisation .....	28
3.1.3. Les sanctions.....	30
3.1.4. Le financement du régime d'indemnisation.....	31
3.2. LES MESURES ACTIVES .....	33
3.2.1. Vue d'ensemble.....	33
3.2.2. Mesures actives et accompagnement du SPE .....	34
3.3. PISTES À EXPLORER .....	36
3.4. LE CAS DU DANEMARK, LE TRIANGLE D'OR DE LA FLEXICURITÉ .....	37
3.4.1. Programme d'indemnisation de l'assurance-chômage .....	37
3.4.2. Mesures actives.....	38
3.4.3. Flexibilité externe .....	38
3.4.4. Un modèle exportable ? .....	38
4. LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI.....	41
4.1. LES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE EN EUROPE .....	41
4.1.1. Durée déterminée versus emploi permanent.....	41
4.1.2. L'Union européenne .....	43
4.1.3. La pratique des pays.....	43
4.1.4. Conclusion sur les CDD.....	46
4.2. LES AGENCES D'INTÉRIM.....	46
4.2.1. À l'échelle de l'Europe .....	47

4.2.2. Les législations nationales .....	49
4.2.3. Conclusion sur les agences d'intérim.....	53
4.3. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL .....	54
4.3.1. À l'échelle de l'Europe .....	54
4.3.2. La pratique des pays.....	57
4.3.3. Conclusion sur le temps partiel.....	61
5. L'ASSURANCE INVALIDITÉ .....	63
5.1. L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL .....	63
5.2. LA PRATIQUE DES PAYS .....	63
5.2.1. Allemagne .....	63
5.2.2. Danemark.....	64
5.2.3. Finlande.....	65
5.2.4. France.....	66
5.2.5. Pays-Bas.....	67
5.2.6. Québec .....	68
5.2.7. Royaume-Uni .....	68
5.2.8. Suède.....	69
5.3. TABLEAU RÉCAPITULATIF .....	71
5.4. CONCLUSION SUR L'ASSURANCE-INVALIDITÉ.....	72
6. LES RÉGIMES DE RETRAITE .....	75
6.1. TYPOLOGIE DES RÉGIMES DE RETRAITE EN EUROPE .....	75
6.2. LES INÉGALITÉ DES RÉGIMES DE RETRAITE.....	76
6.3. LES OBLIGATIONS INTERNATIONALES ET L'UNION EUROPÉENNE .....	77
6.3.1. L'Organisation internationale du travail (OIT).....	77
6.3.2. L'Union européenne .....	77
6.4. LA PRATIQUE DES PAYS .....	78
6.4.1. Allemagne .....	78
6.4.2. Australie.....	79
6.4.3. Canada et Québec.....	80
6.4.4. Danemark.....	81
6.4.5. Finlande.....	82
6.4.6. France.....	83
6.4.7. Pays-Bas.....	84
6.4.8. Royaume-Uni .....	85
6.4.9. Suède.....	86
6.5. TABLEAUX SYNTHÈSES.....	87
6.6. CONCLUSION SUR LES RÉGIMES DE RETRAITE.....	89
CONCLUSION.....	91
BIBLIOGRAPHIE.....	93

# LA SÉCURISATION DES PARCOURS DE VIE : COMPARAISONS EUROPÉENNES

## INTRODUCTION

Dans le cadre du baccalauréat en relations industrielles de l'Université Laval, les étudiants ont la possibilité de réaliser une expérience supervisée en milieu de travail. En partenariat avec l'ARUC et le MESS, une de ces expériences a été réalisées sur le thème de la sécurisation des parcours vie. Mandat provenant de prime abord de la CPMT, trois personnes ont été affectées en priorité sur ce projet : Martine Poulin, coordonnatrice et professionnel de recherche, Jérémie Radermaker, étudiant à la maîtrise (IPMT) en relations industrielles à l'Université Laval et Daniel Prud'homme, étudiant au baccalauréat en relations industrielles, aussi à l'Université Laval.

La question principale qui a guidée l'ensemble de la recherche était la suivante : comment peut-on assurer une sécurisation adéquate des parcours de vie au Québec tout en conservant la flexibilité du marché du travail ? Un des aspects de cette recherche a consisté en une comparaison du Canada et du Québec à certains pays européens et à trouver des exemples de bonnes pratiques. C'est ce dont il sera question dans cet article. Du fait de la question, le choix des pays a été influencée par la recherche d'exemples de pays sécuritaires plutôt que flexibles, même si ceux-ci n'ont pas été écartés par ailleurs. Finalement, les pays étudiés ont été la France, l'Allemagne, les Pays-Bas, le Royaume-Uni, la Suède, le Danemark et la Finlande. Dans certains cas, certains pays ont été rajoutés. Il en est ainsi de l'Autriche pour les licenciements collectifs et de l'Australie pour les régimes de retraite.

Cinq sujets ont été principalement traités : les licenciements collectifs, l'indemnisation du chômage et les mesures actives, la précarité de l'emploi, en particulier les contrats à durée déterminé (CDD), les agences de placement et le travail à temps partiel, l'assurance-invalidité et les régimes de retraite. De plus, avant même de se lancer dans les comparaisons européennes de politiques sociales, nous avons cru bon débiter

Au niveau méthodologique, la recherche bibliographique a été centrée sur les études comparatives et sur les publications d'organisations internationales, notamment l'OCDE, l'Observatoire européen des relations industrielles, l'Union européenne, l'Organisation internationale du travail et la Confédération européenne des syndicats afin de mener à bien cette recherche, et pour respecter les paramètres de l'expérience supervisée en milieu de travail.



# **1. LES SYSTÈMES DE RELATIONS INDUSTRIELLES EN EUROPE**

Lorsque l'on compare des législations nationales, il est important d'avoir à l'esprit certaines différences en ce qui a trait au système de relations industrielles en vigueur dans chacun d'eux. Ainsi, autant le processus d'accréditation, l'adhésion syndicale que la négociation collective et les accords collectifs de travail ne sont pas régis par les mêmes règles au Canada et en Europe. De même, en conséquence, les conventions collectives en découlant ne s'appliquent pas non plus aux mêmes acteurs du marché du travail.

## **1.1. LA NÉGOCIATION COLLECTIVE**

Le processus de négociation collective selon les pays sera abordé sous deux aspects. Le premier concerne la représentativité syndicale, c'est-à-dire la façon dont les grandes centrales syndicales parviennent à se faire reconnaître à titre de négociateur au nom des salariés. Le second aspect portera sur les différents niveaux de négociation, soit l'entreprise, la branche ou à l'échelle nationale.

### **1.1.1. La représentativité syndicale**

Plusieurs systèmes de négociation et d'accréditation ont été mis en place dans les différents pays en fonction du contexte social particulier qui y prévaut. Voici quelques exemples des multiples façons de faire.

#### **A. Québec**

Au Québec, le processus d'accréditation est bien connu et suit des règles précises en vertu du Code du travail. Une association de salariés doit déposer une demande d'accréditation à la Commission des relations de travail qui aura pour mandat de vérifier le caractère représentatif de ce groupe de salariés. Pour l'obtenir, l'association devra représenter la majorité absolue des salariés de l'entreprise ou de l'unité de négociation visée. Si cette majorité est constatée par la CRT, elle accréditera d'office l'association qui deviendra alors le seul agent négociateur reconnu par la loi pour cette unité. C'est le principe du monopole de la représentation syndicale. À partir du dépôt en accréditation, les conditions de travail doivent être maintenues. Par la suite, c'est la négociation collective qui prendra le relais, les parties étant invitées à négocier et à signer leur première convention collective.

Dans la grande majorité des cas, chaque unité de négociation (syndicat) négocie avec son employeur au sein d'un établissement. Les conditions de travail peuvent ainsi être différentes d'une usine à l'autre pour une même entreprise. Les syndicats locaux sont aussi libres d'adhérer ou non à une centrale syndicale en fonction de leurs besoins. Le rôle de cette centrale en sera un principalement de soutien et de coordination.

#### **B. France**

En France, cinq grandes organisations syndicales sont reconnues par la loi aux fins de négociation collective. Ces cinq confédérations (CGT, CFTC, FO, CFDT et CGC) ont le droit de conclure des ententes dans tous les secteurs de l'économie française pour régler les conditions de travail de l'ensemble des salariés. Selon la branche d'activités, en particulier dans le public, certaines autres

organisations syndicales peuvent être reconnues si elles remplissent certains critères définis par la loi. Les syndicats participent à la gestion des caisses nationales d'assurance-maladie, d'allocations familiales, d'indemnisation des chômeurs et de retraites paritairement avec les organisations patronales.

Il est à noter qu'un projet de loi est présentement débattu en France sur le seuil de représentativité des syndicats. Cette loi, si elle est adoptée, éliminerait la présomption de représentativité de ces cinq grandes organisations syndicales et instaurerait un seuil minimum à atteindre aux élections professionnelles pour être considéré comme représentatif et ainsi avoir le droit de conclure des conventions collectives. Ce seuil serait ainsi de 10 % des suffrages exprimés au niveau de l'établissement et de 8 % au niveau de la branche. De plus, pour qu'un accord soit considéré valable, il devra être signé par des organisations syndicales qui représentent au moins 30 % des salariés et ne pas être contesté par des syndicats en représentant 50 %.

Dans les entreprises, plusieurs représentants du personnel cohabitent. Il y a d'abord les délégués du personnel qui sont élus par le personnel et dont le nombre est fonction des effectifs de l'entreprise (pour les entreprises ayant un minimum de 11 salariés). Lors des élections, au premier tour de scrutin, ce sont les syndicats représentatifs seulement qui peuvent soumettre une liste syndicale. Si un deuxième tour est nécessaire, les non-syndiqués peuvent alors se faire élire. À partir de 50 travailleurs, la direction de l'établissement doit aussi organiser l'élection d'un comité d'entreprise. Il est possible de cumuler le mandat de délégué du personnel et de membre du comité. Les délégués du personnel sont chargés des réclamations personnelles, notamment les griefs mais ne sont pas impliqués dans la négociation collective.

En plus du délégué du personnel, les syndicats peuvent aussi désigner un délégué syndical parmi les travailleurs de l'entreprise (à partir de 50 salariés). La principale fonction de ce délégué est de négocier avec l'employeur mais il peut aussi intervenir dans le champ d'action du délégué du personnel. Lors de la négociation obligatoire annuelle, il est l'interlocuteur privilégié de l'employeur. La loi française oblige en effet la tenue de négociation annuelle à l'initiative de l'entreprise et dont les parties sont la direction et les délégués syndicaux. En l'absence de délégué, les organisations syndicales peuvent mandater un travailleur pour signer l'accord collectif de travail. Le délégué syndical fait partie d'office du comité d'entreprise si celui-ci existe. Si une même entreprise compte plusieurs établissements, un délégué syndical peut être nommé pour les deux (*Pignoni, 2007*).

### **C. Allemagne**

En Allemagne, la loi reconnaît la capacité de négocier qu'aux grandes organisations syndicales en fonction de certains critères spécifiques. Ainsi, pour être habilité à négocier un accord collectif de travail, une association doit respecter les principes démocratiques, être constituée en libre association et par un grand nombre de personnes, être établie à un niveau supérieur de l'entreprise (excluant de ce fait les syndicats d'établissement), être indépendante des partis politiques, églises et associations de toutes sortes, avoir une certaine ancienneté (excluant pratiquement ainsi la création de nouvelle organisation syndicale), avoir pour objet l'amélioration des conditions de travail et avoir une capacité d'influence sur les partenaires. En pratique, 4 grandes centrales sont reconnues pour négocier au niveau sectoriel dont l'une d'entre elles, la DGB, regroupe plus de 85 % des membres syndiqués allemands (*Hadas-Lebel, 2006*). Les employeurs peuvent pour leur part négocier à titre individuel ou se regrouper en associations patronales. Les associations patronales et syndicales gèrent conjointement les caisses d'assurance-maladie et de vieillesse. En ce qui concerne l'assurance-chômage, la gestion se fait à 3 : en plus des partenaires sociaux, le gouvernement est impliqué (*Sénat, 2001*).

## **D. Danemark**

Au Danemark, le système est différent des autres pays en ce sens que ce sont principalement les partenaires sociaux qui règlent les questions relevant du droit du travail et non le gouvernement comme c'est le cas, notamment, au Québec, en France et en Allemagne. Les conventions collectives ont préséance sur les lois du travail et le gouvernement n'intervient généralement que lorsque les conventions collectives sont muettes sur certains sujets.

Ainsi, il n'y a pas de critère de représentativité des associations syndicales ou patronales. C'est la reconnaissance mutuelle qui permet à une association de négocier une convention collective, l'idée générale étant qu'il est préférable de s'entendre par voie conventionnelle à propos des conditions de travail et des salaires plutôt que par voie légale. Le droit de grève est aussi reconnu dans les accords de reconnaissance. En pratique, trois grandes centrales syndicales sont reconnues et habilitées à négocier. Si une des parties conteste la représentativité ou l'habilité à négocier de l'autre partie, c'est un organisme paritaire (syndical et patronal) qui tranche la question (*Sénat*, 2001).

## **E. Pays-Bas**

Aux Pays-Bas, la pratique de la concertation entre les partenaires sociaux est extrêmement développée. Les organisations syndicales et patronales, de concert avec le gouvernement, se regroupent au sein de plusieurs comités et regroupements, notamment le Conseil économique et social qui est l'organisme qui définit les critères de représentativité. Ces critères se rapprochent de ceux définis en Allemagne, c'est-à-dire être démocratique, avoir un nombre représentatif d'adhérents, être indépendant, avoir une existence morale depuis au moins 2 ans et disposer de moyens financiers garantissant sa solvabilité (*Sénat*, 2001).

En pratique, aucune loi n'oblige les employeurs à négocier avec une organisation syndicale en particulier. Ils peuvent ainsi négocier une convention collective avec une des grandes centrales représentatives ou encore avec un syndicat d'établissement non reconnu au sein des grands comités de concertation. Cette situation est par contre peu utilisée et les employeurs préfèrent négocier avec les centrales syndicales officielles puisqu'ils siègent de toute façon sur les mêmes comités de façon récurrente (*Wierink*, 2000).

Par ailleurs, à la différence des autres pays comparés dans cette étude, les instances gouvernementales aux Pays-Bas testent la représentativité des organisations patronales plutôt que syndicales lorsqu'il s'agit d'effectuer l'extension d'un accord de branche. Les organisations patronales doivent ainsi faire la preuve qu'elles regroupent 60 % des travailleurs de l'industrie pour que l'accord puisse être étendu aux autres entreprises. Entre 55 et 60 %, des vérifications seront effectuées avant de procéder à l'extension tandis que sous la barre des 55 %, l'accord ne sera pas étendu (*Wierink*, 2000).

## **F. Royaume-Uni**

Au Royaume-Uni, il faut distinguer le niveau national et le niveau de l'entreprise. Sur le plan national, une liste officielle d'organisations syndicales existent et est tenue à jour par une autorité nommée par le ministre du Commerce et de l'Industrie. Les syndicats sont définis comme une association de salariés qui a pour objet principal la régulation des conditions de travail. La déclaration de l'association qui tente de se faire accréditer est suffisante et aucune reconnaissance des employeurs n'est nécessaire pour se faire reconnaître. En pratique, une seule organisation syndicale regroupe pratiquement tous les syndicats d'entreprise : le *Trade Union Congress* (TUC). Lorsqu'un syndicat est accrédité en vertu

cette reconnaissance de l'État, les négociations qu'il mène ne peuvent porter que sur la question des salaires, des horaires et des congés (*Hadas-Lebel, 2006*).

Au niveau de l'entreprise, un syndicat peut se faire reconnaître par l'employeur sur une base volontaire ou encore faire la preuve de sa représentativité auprès du gouvernement pour les entreprises de plus de 20 salariés. La reconnaissance de l'employeur ou du gouvernement peut porter sur l'ensemble des salariés ou encore sur une unité de négociation comme au Québec (*Sénat, 2001*). En ce qui concerne la procédure d'accréditation auprès du gouvernement, elle est tout à fait semblable à celle qui prévaut au Québec.

### **1.1.2. Les trois niveaux de négociation**

En plus des formes de reconnaissance et de représentativité syndicale, la négociation collective peut prendre plusieurs formes dans les pays. Trois niveaux de négociation sont à distinguer. Dans tous les pays comparés, les négociations peuvent se dérouler à l'un ou l'autre de ces niveaux selon les circonstances ou encore sur plusieurs niveaux à la fois. Il est entendu que le niveau usuel sur lequel porte la négociation suit généralement la forme de reconnaissance des organisations syndicales. Ainsi, si l'accréditation est accordée au niveau de l'établissement comme au Québec, la négociation aura surtout tendance à s'effectuer au niveau de l'entreprise.

Le premier niveau est celui de l'entreprise. Le syndicat local négocie alors les salaires et les conditions de travail directement avec l'entreprise (et/ou l'établissement). L'accord qui en résulte ne lie que les parties signataires et ne s'applique donc pas aux autres établissements de l'entreprise ou au reste de l'industrie. C'est le système que l'on connaît généralement au Canada et au Québec.

La négociation de branche, ou sectoriel, est le second niveau. On veut ici harmoniser les conditions de travail dans l'ensemble d'une industrie et non seulement au niveau d'une seule entreprise. Ces négociations peuvent avoir cours autant dans un territoire donné que pour l'ensemble d'une activité industrielle. Les agents négociateurs du côté syndical peuvent alors provenir soit d'une centrale syndicale majoritaire ou d'un comité conjoint issu de plusieurs syndicats. Du côté patronal, c'est ce que l'on appelle la négociation multi patronale. Une association patronale peut aussi être désignée pour négocier au nom des entreprises membres. Les accords de branches qui en résultent vont s'appliquer à l'ensemble de l'industrie. Au Québec, cette forme de négociation a cours dans l'industrie de la construction. Le comité conjoint négocie pour l'ensemble des travailleurs de la construction tandis qu'une association patronale le fait pour toutes les industries impliquées dans ce domaine. La convention collective va s'appliquer à tous les acteurs du milieu. Un autre exemple québécois des accords de branche est celui de la Loi sur les décrets de convention collective qui permet au gouvernement de rendre obligatoires certaines conditions de travail négociées à l'ensemble d'un secteur d'activités ou d'un territoire. La différence fondamentale entre ce système est celui des accords de branche européens est l'intervention gouvernementale dans le processus. Dans certains pays d'Europe, notamment la France, l'application de l'accord de branche au secteur d'activité en question est préétablie et automatique.

Le troisième niveau est celui de la négociation à l'échelle de l'ensemble de l'économie. Il s'agit d'une forme de négociation bipartite lorsque le gouvernement n'est pas impliqué et tripartite lorsqu'il l'est. Les 2 autres acteurs sont les centrales syndicales et patronales. Cette négociation a pour fin d'établir des bases communes à tous les accords qui seront conclus aux échelons inférieurs. Certaines dispositions négociées ainsi peuvent devenir obligatoires pour tous par la suite. Par exemple, dans

certaines pays européens, les salaires minimums sont établis dans une industrie donnée par les partenaires sociaux plutôt que par la législation. Il ne faut pas croire, par contre, que ce type de négociation limite la capacité de légiférer du gouvernement même en matière de droit du travail. Au Québec, les lois dites d'ordre public des normes du travail et du Code du travail font office de normes minimales pour l'ensemble de l'économie nationale. Même si des organisations patronales et syndicales discutent parfois entre elles sur certains sujets reliés au marché du travail à l'intérieur de différents organismes, notamment la Commission des partenaires du marché du travail, il reste que la conclusion de ces discussions ne peut en aucun cas avoir force de loi. En somme, ce niveau de négociation n'existe pas dans la belle province.

Comme il a été mentionné précédemment, les négociations collectives peuvent se dérouler à plusieurs niveaux. Ainsi, certaines conditions de travail peuvent être négociées de façon uniforme pour l'ensemble d'une branche tout en laissant une marge de manœuvre à la négociation d'entreprise. Par exemple, en Europe, plusieurs pays laissent la détermination du salaire minimum à chaque secteur tandis que le salaire réel en vigueur dans chaque établissement est ensuite négocié localement.

## **1.2. LA PRATIQUE DES PAYS**

Comme le tableau 1 l'indique, les pratiques sont assez différentes d'un pays à l'autre. Au Canada, au Québec et au Royaume-Uni, la tendance est à la négociation locale. Les conventions collectives d'établissement prennent ainsi beaucoup de place. En Allemagne et en France, la négociation d'entreprise a aussi cours mais elle est subordonnée à des négociations sectorielles en Allemagne et intersectorielles en France. Une fois que les grandes organisations syndicales et patronales ont conclu un accord dans ces 2 pays, les établissements ont ensuite une certaine marge de manœuvre sur certains points particuliers en fonction de ce qui a été convenu à l'échelon supérieur. Au Danemark, aux Pays-Bas et en Suède, ce sont les négociations de branche qui sont de mises. Au Danemark en particulier, les accords conclus à ce niveau sont d'ordre public et s'appliquent automatiquement à tous les établissements de l'industrie concernée, syndiqués ou non. La loi ne vient que compléter les sujets qui n'ont pas été abordés par les partenaires sociaux. En Finlande, la négociation usuelle se passe au niveau national.

Ces différences de pratiques en ce qui a trait à la négociation collective et aux relations professionnelles expliquent que les taux de couverture peuvent parfois être assez éloignés des taux de syndicalisation. Au Québec et au Canada, en 2005, ces 2 taux étaient assez semblables entre eux puisque les conventions collectives se négocient principalement dans l'établissement et ne s'appliquent qu'à l'unité accréditée concernée. Au Royaume-Uni, même si les négociations sont aussi principalement tenues au niveau de l'établissement, une certaine tradition de négociation sectorielle avec le TUC perdure tout de même encore et fait en sorte que le taux de syndicalisation était de 31.9 % en 2006 alors que le taux de couverture était de 50 %. En Allemagne, en France et aux Pays-Bas, la différence entre les 2 taux est très grande, en particulier en France. Nos cousins ont un des taux de syndicalisation le plus faible parmi les pays comparés tandis que le taux de couverture syndicale y est l'un des plus forts. Les grandes centrales négocient en effet pour l'ensemble d'une industrie et les conventions s'appliquent à tous les établissements, syndiqués ou non. La situation est à peu près la même en Allemagne et aux Pays-Bas mais à une moindre échelle. Dans les pays nordiques comparés (Danemark, Finlande et Suède), les taux de syndicalisation et de couverture sont tous deux très élevés (plus de 90 % pour les 2 taux en Suède). Dans plusieurs industries de ces pays, l'adhésion syndicale est obligatoire pour les travailleurs tandis que la mobilisation sociale y est aussi très forte.

<b>Tableau 1. Relations industrielles en Europe</b>			
Pays	Taux de syndicalisation %	Taux de couverture syndicale %	Niveau préférentiel de négociation <b>I : Intersectoriel</b> <b>S : Sectoriel</b> <b>E : Entreprise</b>
Allemagne	29.7	67	S + E
Canada	31.8	32	E
Danemark	86.4	82	S
Finlande	79.4	90	I
France	11.5	90	I + E
Pays-Bas	27.2	85	S
Québec	40.2	40.5	E
Royaume-Uni	31.9	50	E
Suède	90.8	95	S

Source : Beneyto, 2007 ; Labrosse, 2005

### **1.3. CONCLUSION SUR LES SYSTÈMES DE RELATIONS INDUSTRIELLES**

Face au marché du travail, les politiques publiques d'emploi doivent prendre en considération les niveaux préférentiels de négociation afin d'être efficaces. Si au Québec et en France, les lois du travail s'appliquent quasiment uniformément à tous et que les conventions collectives doivent s'y conformer, ce n'est pas nécessairement le cas dans tous les pays comparés. Au Danemark, particulièrement, la loi s'adapte plutôt aux accords collectifs que l'inverse.

Dans l'ensemble, autant la reconnaissance syndicale que la négociation se déroule principalement au niveau sectoriel dans la plupart des pays comparés, les syndicats d'établissement étant parfois pratiquement exclus par les critères de représentativité comme en Allemagne. Au Québec, au Canada et au Royaume-Uni, les syndicats d'établissement doivent être majoritaires dans l'unité de négociation pour être accrédité et avoir le droit de négocier. Dans le cas du Royaume-Uni, par contre, la loi prévoit aussi un mécanisme de reconnaissance au niveau national ce qui n'est pas le cas ici.

## 2. LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

De prime abord, la question des licenciements collectifs a été traitée sous l'angle de l'indice de rigidité de l'OCDE. Par la suite, deux exemples de bonnes pratiques seront abordés, soit les Fondations du travail en Autriche et le système dual aux Pays-Bas.

### 2.1. L'INDICE DE RIGIDITÉ DE LA LPE DE L'OCDE

C'est à la fin des années 80 que l'OCDE a mise au point son indice de rigidité de la législation sur la protection de l'emploi (LPE) servant à comparer les différentes législations nationales entre elles. Portant d'abord sur les contrats à durée indéterminée et les contrats à durée déterminée uniquement, l'OCDE a intégré les données portant sur les licenciements collectifs à son indice à la fin des années 90 afin d'en faire une mesure plus complète. Il faut mentionner cependant que l'indice de rigidité de l'OCDE ne fait pas l'unanimité parmi les spécialistes du marché du travail, d'abord au niveau de sa construction même, ensuite sur les impacts d'une réglementation stricte du travail sur l'économie en général. L'indice de la LPE de l'OCDE reste néanmoins un outil intéressant de comparaison des différentes législations nationales.

#### 2.1.1. La position de l'OCDE

Au niveau de la construction de l'indice de rigidité, l'OCDE reconnaît d'emblée deux limites importantes. La première tient au fait que la pondération associée à des mesures légales est nécessairement empreinte d'une certaine subjectivité (*OCDE, 2004 : 111*). La seconde porte sur le fait que plusieurs éléments ne peuvent pas être pris en compte par un tel indice, en particulier le développement de la jurisprudence propre à chacun des pays et qui encadre parfois de manière très serrée la LPE du pays (*OCDE, 2004 : 70-77*).

En ce qui concerne les effets potentiels d'une réglementation stricte de la LPE, l'OCDE considère que ça peut avoir un impact important sur la dynamique du marché du travail. Du côté positif, la LPE pourrait permettre de sécuriser réellement les emplois en diminuant les taux d'entrée au chômage, notamment en période de ralentissement économique (*OCDE, 2004 : 83*). Dans la même optique, en sécurisant les emplois, la LPE inciterait les entreprises à investir dans la formation de ses travailleurs (*OCDE, 2004 : 66*). D'un autre côté, des limitations aux licenciements feraient en sorte, toujours du point de vue de l'OCDE, que les entreprises seraient moins aptes à réagir aux changements technologiques (*OCDE, 2004 : 66*). Le coût des ajustements des effectifs étant ainsi en hausse pour les employeurs, ceux-ci seraient donc aussi moins prompts à embaucher, réduisant de ce fait les taux de sortie du chômage ce qui pourrait avoir pour effet de retarder la reprise économique (*OCDE, 2006 : 100*). Enfin, le fait de faciliter le recours aux contrats temporaires sans assouplir en même temps la législation concernant les emplois permanents serait préjudiciable particulièrement pour les femmes et les jeunes qui en subiraient le gros des conséquences (*OCDE, 2004 : 93 et 2006 : 100-101*).

La position de l'OCDE sur les effets d'une LPE stricte est appuyée par plusieurs auteurs, notamment Cahuc et Kramaz (2004). En plus des effets déjà mentionnés, ces auteurs soutiennent qu'une LPE rigide aurait pour conséquence d'inciter les employeurs à recourir de plus en plus aux contrats à durée

déterminée afin d'éviter les effets contraignants de la réglementation sur les emplois permanents (Cahuc et Kramarz, 2004 : 33).

### **2.1.2. La critique de l'indice de rigidité**

En rapport à la construction de l'indice de l'OCDE, la plupart des critiques portent sur les mêmes points que celles déjà mentionnées par l'OCDE. Ainsi, Lebel et Bernard (2008) font état de la subjectivité associée au fait de pondérer une supposée rigidité ou souplesse des législations et que l'indice qui en résulte ne peut qu'être synthétique et figé dans le temps, ne rendant donc pas compte de l'évolution réelle des lois propres à chacun des pays (*Lebel et Bernard, 2008 : 247-248*). De plus, ces deux auteurs insistent sur le fait qu'un tel indice fait apparaître la LPE comme un continuum allant, du plus rigide au plus souple, alors que les pratiques réelles des pays sont en fait différentes les unes des autres et ne se situent pas nécessairement sur un même plan (*Lebel et Bernard, 2008 : 248-249*). Enfin, Gautié (2005) affirme pour sa part qu'une LPE est avant tout définie par les accords collectifs de travail et par le développement de la jurisprudence qui sont des éléments tout à fait ignorés par l'OCDE dans la construction de son indice. Les lois sont donc importantes, certes, pour définir le cadre dans lequel les entreprises évoluent mais la pratique quotidienne du droit du travail l'est autant.

### **2.1.3. Contrats à durée déterminée**

Le premier élément dont tient compte l'indice de rigidité de la LPE est l'emploi régulier. Les contraintes liées à ce type de contrat de travail sont analysées sous trois angles différents. Le premier angle touche aux procédures à suivre avant de donner les préavis de licenciement. Le second concerne les dispositions définissant les conditions dans lesquelles un licenciement est sans cause juste et suffisante ainsi que les sanctions prévues en cas de manquement à ces règles. Le dernier angle, enfin, est celui qui a trait spécifiquement à la durée des préavis ainsi qu'aux indemnités de départ.

#### **A. Procédures et délai de notification**

Le tableau 2 comprend les deux indicateurs concernant les procédures à suivre avant de donner le préavis en tant que tel au salarié concerné.

Comme on peut le constater dans la colonne de l'indicateur 1, tous les pays comparés exigent plus qu'un simple avis verbal. Au minimum, ils demandent une notification écrite incluant les motifs du licenciement à venir. Trois pays procèdent de cette manière, soit le Canada, le Danemark et le Royaume-Uni. Les autres pays du tableau exigent que l'avis soit donné à un tiers en plus du salarié, le syndicat s'il y en a un dans la plupart des cas. La cote des Pays-Bas surprend puisque ce pays exige une autorisation administrative d'un centre d'emploi pour légitimer chaque licenciement. En fait, on peut comprendre la cote de 2 (un tiers doit être avisé) par le fait que les entreprises peuvent aussi en vertu du système dual aller directement devant les tribunaux et ainsi se soustraire à l'obligation de l'autorisation administrative en échange d'indemnités très généreuses de licenciement (voir fiche sur les Pays-Bas).

L'indicateur 2 donne le délai en nombre de jours à respecter avant que le préavis de licenciement ne soit effectif. Au Canada et au Danemark, le préavis est effectif à compter du jour où il est donné mais ce sont les deux seuls pays parmi ceux retenus qui agissent ainsi. En moyenne, le délai est de 11 jours

mais certains pays vont au-delà. Ainsi, en France et en Allemagne, les délais sont respectivement de 14 et 15 jours tandis que les Pays-Bas demandent de respecter un délai d'un mois entier (31 jours).

Pays	Difficultés des procédures normales	
	Indicateur 1 Procédures de notification Échelle 0-3 0 : notification verbale suffit 1 : notification écrite des motifs au salarié 2 : un tiers doit être avisé 3 : autorisation requise par un tiers	Indicateur 2 Jours Délai à respecter avant que le préavis entre en vigueur
Allemagne	2.5	15
Autriche	2	9
Canada	1	1
Danemark	1	1
Finlande	1.75	11
France	1.5	14
Pays-Bas <sup>1</sup>	2	31
Suède	2	14
Royaume-Uni	1	2
Moyenne	1.6	10.9

Source : OCDE, 2004

## B. Licenciements sans cause juste et suffisante

Le tableau 3 révèle les détails concernant la définition d'un licenciement sans cause juste et suffisante (un congédiement) de chacun des pays comparés et des procédures entourant cette notion.

En ce qui concerne l'indicateur 3, la définition d'un licenciement abusif n'est pas la même selon où l'on se trouve. Le Danemark, le Royaume-Uni et le Canada sont encore une fois les pays les plus souples par rapport aux autres pays comparés en n'incluant pas de considérations sociales, d'âge ou d'ancienneté dans la définition usuelle. L'Autriche et les Pays-Bas sont en milieu de peloton en incluant ce genre de considérations tandis que l'Allemagne, la Finlande, la France et la Suède exigent toutes qu'une mutation ou une reconversion soient au minimum tentées avant de justifier le licenciement.

Le quatrième indicateur concerne la période durant laquelle un salarié n'est pas couvert par la législation sur le licenciement sans cause juste et suffisante. Les durées propres à chacun des pays sont cette fois très variables et la moyenne est de 4,8 mois. De façon plus détaillée, les salariés ne sont pas couverts pour une année complète au Royaume-Uni, pour 10,5 mois au Danemark et pour 6 mois en Allemagne. Le Canada se situe à peu près au centre sous cet aspect avec une période d'essai de trois mois, à égalité avec la Suède. Cette période est d'un mois en Autriche et de deux mois aux Pays-Bas.

Au niveau du mode de réparation dans les cas où le licenciement est qualifié d'abusif, l'OCDE prend deux mesures distinctes. L'indicateur 5 concerne les indemnités prévues par les législations nationales

<sup>1</sup> La plupart des cotes concernant les Pays-Bas sous-estiment les obligations réelles des entreprises dans ce pays puisque celles-ci sont en très grande majorité encadrées par les conventions collectives et la jurisprudence. L'OCDE le constate elle-même et met en garde les lecteurs contre les scores que ce pays obtient (OCDE, 2004 : 73).

pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté et l'indicateur 6 s'attarde sur les possibilités de réintégration. Au Canada, la loi ne prévoit aucune indemnité pour les licenciements abusifs alors que la moyenne d'autres pays comparés est de 13,4 mois. L'Autriche, le Royaume-Uni et le Danemark prévoient des indemnités semblables (respectivement 6, 8 et 9 mois). L'Allemagne, la Finlande, la France et les Pays-Bas sont plus favorables aux travailleurs avec des indemnités avoisinant les 16 mois tandis que la Suède est bien au-delà de tous les autres avec 32 mois de salaire pour un licenciement abusif après 20 ans d'ancienneté. Pour la réintégration, le seul pays dans ceux à l'étude à prévoir une possibilité de réintégration complète même sans l'assentiment de l'employeur est l'Autriche. Les autres pays sont plutôt mitigés sur cette question.

TABLEAU 3. EMPLOI PERMANENT (2003)

Pays	Difficulté de licenciement			
	Indicateur 3 Définition du licenciement abusif <b>Échelle 0-3</b> 0 : inaptitude du salarié ou suppression du poste est une raison suffisante 1 : considérations sociales, d'âge ou d'ancienneté doivent être prises en compte 2 : mutation ou reconversion doit être tentée 3 : inaptitude du travailleur ne peut constituer un motif de licenciement	Indicateur 4 Durée de la période d'essai <b>Mois</b> Période durant laquelle les contrats réguliers ne sont pas totalement couverts par la LPE et où les recours pour licenciement abusif ne sont en général pas possible	Indicateur 5 Indemnité pour licenciement abusif après 20 ans d'ancienneté <b>Mois de salaire</b>	Indicateur 6 Possibilité de réintégration suite à un licenciement abusif <b>Échelle 0-3</b> (La mesure dépend de savoir si, lorsqu'un licenciement est jugé abusif, le salarié a la possibilité d'être réintégré même contre le gré de l'employeur)
Allemagne	2	6	18	1.5
Autriche	1	1	6	3
Canada	0	3	-	1
Danemark	0	10.5	9	1
Finlande	2	4	14	0
France	2	1.5	16	0
Pays-Bas	1.5	2	18	1
Suède	2	3	32	1
Royaume-Uni	0	12	8	1
Moyenne	1.2	4.8	13.4	1.1

Source : OCDE, 2004

### C. Préavis et indemnités de départ

Le tableau 4 porte sur la question de la durée des préavis de licenciement ainsi que sur les indemnités de départ accompagnant ces licenciements. L'OCDE ventile ici les données en fonction de l'ancienneté du salarié (9 mois, 4 ans et 20 ans). Il ne faut pas confondre la durée de préavis en tant que tel et la durée de la notification auquel faisaient référence les indicateurs 1 et 2. Dans le tableau 4, il s'agit réellement du préavis de licenciement tel qu'on l'entend généralement au Canada et au Québec. Les données concernant les Pays-Bas sont encore une fois à prendre avec précautions puisque les préavis de licenciement et les indemnités sont plus du ressort des centres d'emploi et des juges que de la loi néerlandaise.

À neuf mois d'ancienneté, le Canada et le Royaume-Uni exigent un préavis de 0.24 mois, soit environ une semaine. La Finlande est à deux semaines tandis que la plupart des autres pays comparés sont à 1 mois. Le Danemark, pourtant reconnu comme ayant un indice de rigidité modéré est le pays exigeant le

plus long préavis avec 1.8 mois. Au niveau des indemnités, aucun pays à l'étude ne demande de payer quoi que ce soit.

Lorsque l'on passe à quatre ans d'ancienneté, la moyenne de la durée du préavis est cette fois de 1.5 mois. Le Canada et le Royaume-Uni sont encore une fois les pays où la durée est la plus courte avec 0.8 et 0.9 mois de préavis. La durée légale dans les autres pays varie entre un mois pour l'Allemagne et trois mois pour la Suède et le Danemark. Les indemnités de licenciement pour quatre ans d'ancienneté sont très basses pour la plupart des pays comparés et plusieurs n'en prévoient pas.

Pour les travailleurs ayant 20 ans d'expérience, la durée moyenne du préavis est de 3,8 mois. Le Canada est cette fois le seul, si l'on exclut les Pays-Bas, sous la barre des deux mois de préavis. La France, le Royaume-Uni et l'Autriche sont entre deux et trois mois tandis que le Danemark, la Finlande et la Suède sont au-dessus des quatre mois. En ce qui concerne les indemnités de départ, quatre pays parmi ceux à l'étude n'offrent toujours rien à leurs travailleurs : l'Allemagne, l'Autriche, la Finlande et la Suède. Le Canada est à 2.1 mois, le Royaume-Uni à 2.4 et la France à 4 mois.

**TABLEAU 4. EMPLOI PERMANENT (2003)**

Pays	Préavis et indemnités					
	Indicateur 7 Durée du préavis Mois			Indicateur 8 Indemnité de licenciement Mois		
	Ancienneté			Ancienneté		
	9 mois	4 ans	20 ans	9 mois	4 ans	20 ans
Allemagne	1	1	7	0	0	0
Autriche	1	1.2	2.5	0	0	0
Canada	0.24	0.8	1.9	0	0.42	2.1
Danemark	1.8	3	4.25	0	0	1.5
Finlande	0.5	1	6	0	0	0
France	1	2	2	0	0.6	4
Pays-Bas	0.5	0.5	1.5	0	3	9
Suède	1	3	6	0	0	0
Royaume-Uni	0.24	0.9	2.8	0	0.5	2.4
Moyenne	0.8	1.5	3.8	0	0.5	2.1

Source : OCDE, 2004

#### 2.1.4. Contrats à durée déterminée

L'indice de l'OCDE traite ensuite de la question des contrats temporaires et des agences de placement. Il s'agit de savoir cette fois quelles sont les restrictions imposées aux entreprises qui veulent recourir à ce type de contrat, les justifications à fournir et les limitations quand à la durée et au renouvellement des contrats à durée déterminée. Six indicateurs mesurent ce type de contrat de travail sous deux angles différents, soit les contrats temporaires et les agences de placement.

##### A. Les contrats temporaires

Le tableau 5 porte sur les contrats à durée déterminée, les cas autorisés, le nombre successif possible et la durée cumulée maximale.

L'indicateur 9 mesure la rigidité en rapport aux restrictions imposées par les gouvernements concernant l'utilisation des contrats à durée déterminée, à savoir les justifications que les entreprises doivent fournir pour avoir recours à ce genre de contrat. La plupart des pays ont peu ou pas de restrictions. Il en est ainsi du Canada, des Pays-Bas et du Royaume-Uni qui ne demandent pas de compte aux entreprises ayant recours à ce genre de contrat. L'Allemagne, l'Autriche, le Danemark et la Suède ont certaines restrictions mais elles sont minimales. Il n'y a que la Finlande et la France qui imposent des restrictions plus sévères sur ce genre de contrat. Les exemptions sont donc dites particulières et doivent être fonction des besoins des employeurs ou du salarié.

En fait, si la plupart des pays comparés sont très peu restrictifs au niveau de la possibilité de contracter sous la forme d'un CDD, ils imposent par contre des limites concernant le temps maximal possible pour embaucher la même personne sous ce genre de contrat, soit en limitant le nombre de CDD successifs, soit en limitant la durée cumulée. Ainsi, le Royaume-Uni permet de signer autant de CDD successifs que l'on veut mais la durée cumulée ne doit pas dépasser quatre ans. La Suède procède de la même façon mais limite la durée cumulée à 1 an. L'Autriche, la Finlande et les Pays-Bas procèdent à l'inverse, c'est-à-dire que la durée cumulée des CDD est illimitée mais le nombre de contrats successifs ne l'est pas. Pour l'Autriche et la Finlande, le maximum de CDD successifs est de 1.5 tandis qu'il est de trois aux Pays-Bas. L'Allemagne et la France ont des restrictions autant sur le nombre que sur la durée. En Allemagne, le nombre maximum de CDD à la suite les uns des autres est de quatre tandis qu'il est de deux en France. Pour la durée cumulée, celle-ci est de 24 mois en Allemagne et 18 mois en France. Le Canada est le seul pays parmi ceux à l'étude n'ayant aucune restriction ni sur le nombre maximum de CDD successifs ni sur la durée cumulée.

<b>TABLEAU 5. EMPLOI TEMPORAIRE (2003)</b>			
Contrat à durée déterminée			
<b>Pays</b>	<b>Indicateur 9<sup>2</sup></b>	<b>Indicateur 10</b>	<b>Indicateur 11</b>
	Cas autorisés de recours aux contrats de durée déterminée <b>Échelle 0-3</b>  0 : CDD autorisé uniquement pour raisons objectives ou circonstance matérielle 1 : exemptions particulières en fonction des besoins des employeurs ou du salarié 2 : exemptions possibles pour l'employeur et le salarié 3 : pas de restriction	Nombre maximum de CDD successifs <b>Nombre</b>	Durée cumulée maximum de CDD successifs <b>Mois</b>
Allemagne	2.5	4	24
Autriche	2.5	1.5	Illimité
Canada	3	Illimité	Illimité
Danemark	2.5	1.5	30
Finlande	1	1.5	Illimité
France	1	2	18
Pays-Bas	3	3	Illimité
Suède	2.5	Illimité	12
Royaume-Uni	3	Illimité	48
Moyenne	2.3	-	-

Source : OCDE, 2004

<sup>2</sup> Pour l'indicateur 9, le score final sur 6 est calculé comme suit : 6 - Échelle (0-3) x 2. Il faut donc comprendre que plus la cote est élevée, plus le score final sera bas, donc il y a moins de rigidité.

## B. Les contrats d'agence d'intérim

En plus des restrictions sur les CDD, certains pays ont aussi des limitations sur le recours aux agences d'intérim (agences de placement au Québec). C'est ce que le tableau 6 démontre.

Plus de la moitié des pays comparés n'ont pas de restrictions concernant le recours aux agences. Il en est ainsi du Canada, du Danemark, de la Finlande, du Royaume-Uni et de la Suède. Pour les quatre premiers de ces pays, aucune limitation n'est faite concernant le nombre de renouvellements ou la durée cumulée maximale. La Suède, par contre, limite la durée cumulée à 12 mois tout en n'imposant aucune règle sur le nombre de renouvellements à l'intérieur de ce laps de temps. En Autriche, quelques restrictions sont imposées sur le recours aux agences mais le renouvellement et la durée sont sans limites. En Allemagne, il y a aussi des limitations sur le recours aux agences. La durée cumulée de contrats d'intérim est illimitée mais des restrictions concernant le nombre de renouvellements sont en vigueur. En France et aux Pays-Bas, en plus d'imposer un nombre limite de renouvellement de contrats avec des agences d'intérim, ces pays limitent la durée cumulée maximale (18 et 36 mois respectivement). Les Pays-Bas n'ont par contre pas tellement de restrictions sur la possibilité de recourir aux agences (cote de 3.5) alors que celles-ci sont beaucoup plus imposantes en France (cote de 2). La France est le pays parmi ceux comparés à encadrer ayant le plus souvent recours aux agences d'intérim.

TABLEAU 6. EMPLOI TEMPORAIRE (2003)

Pays	Agence de travail temporaire		
	Indicateur 12 <sup>3</sup> Types de travail pour lesquels un contrat d'intérim est possible  Échelle 0-4 0 : contrats d'intérim illégaux 1-3 : selon le degré de restrictions 4 : Pas de restrictions	Indicateur 13 Restrictions au nombre de renouvellements <b>Oui/Non</b>	Indicateur 14 Durée cumulée maximum des contrats d'intérim <b>Mois</b>
Allemagne	3	Oui	Illimité
Autriche	3	Non	Illimité
Canada	4	Non	Illimité
Danemark	4	Non	Illimité
Finlande	4	Non	Illimité
France	2	Oui	18
Pays-Bas	3.5	Oui	36
Suède	4	Non	12
Royaume-Uni	4	Non	Illimité
Moyenne	3.5	Mode : Non	-

Source : OCDE, 2004

### 2.1.5. Licenciements collectifs

Enfin, le dernier élément dont l'OCDE tient compte dans son indice de rigidité est la législation entourant les licenciements collectifs. Un bémol important est à souligner ici du fait que cette dimension n'est étudiée que sous l'angle de la réglementation s'ajoutant à ce qui est déjà prévu pour les

<sup>3</sup> Pour l'indicateur 12, le score final sur 6 est calculé comme suit : 6 – Échelle (0-4) x 6/4. Il faut donc comprendre aussi que plus la cote est élevée, plus le score final sera bas, donc il y a moins de rigidité.

licenciements individuels. La rigidité globale des licenciements collectifs doit donc être considérée comme complémentaire à la rigidité des contrats à durée indéterminée.

L'indicateur 15 porte sur la définition du licenciement collectif. L'échelle est en fonction du nombre d'employés licenciés nécessaires afin que le licenciement soit qualifié de collectif. Le Canada est le seul pays à exiger plus de 50 travailleurs salariés avant d'ouvrir les droits relatifs aux licenciements collectifs. Pour les Pays-Bas et le Royaume-Uni, ce nombre est de 20 travailleurs tandis qu'il est de 10 et moins pour les autres pays comparés. À ce titre, l'ouverture des droits spécifiques aux licenciements collectifs est donc variable d'un pays à l'autre.

En France, il n'y a pas d'obligations de notification supplémentaire en cas de licenciement collectif (Indicateur 16). Pour les autres pays inclus dans cette étude, il faut au minimum avertir un autre acteur, soit le gouvernement ou encore le syndicat. Au Canada, ces deux acteurs doivent être informés, de même qu'au Danemark ainsi qu'en Suède. Un seul acteur doit être notifié en Allemagne, en Autriche, en Finlande et aux Pays-Bas.

L'indicateur 17 donne les délais supplémentaires à respecter en plus de ceux déjà prévus pour les licenciements individuels. Au Canada, ce délai supplémentaire est de 69 jours et n'est devancé en cela que par la Suède avec 113 jours. La plupart des autres pays comparés ont un délai supplémentaire tournant autour de 20 à 30 jours.

L'indicateur 18 concerne les coûts spécifiques s'ajoutant dans les cas de licenciements collectifs. Il faut noter à propos de cet indicateur que dans plusieurs pays, ce sont les syndicats qui négocient directement les indemnités de licenciement collectif et les obligations spécifiques des employeurs en matière de reclassement. Les résultats sont donc à prendre avec précaution et ne reflètent pas nécessairement la situation réelle des travailleurs qui sont ainsi licenciés. Ainsi, plusieurs pays comparés n'ont pas de législation spécifique sur les coûts ou les obligations de reclassement pour les entreprises. Cette situation prévaut au Canada, en Finlande, en Suède et au Royaume-Uni. Pour les autres pays à l'étude, une obligation s'ajoute dans les cas de licenciements collectifs. Celle-ci peut concerner des indemnités supplémentaires ou encore des obligations de reclassement.

**TABLEAU 7 LICENCIEMENTS COLLECTIFS (2003)**

Pays	Obligations s'ajoutant à celles concernant les licenciements individuels			
	<b>Indicateur 15</b> Définition du licenciement collectif <b>Échelle 0-4</b> 0 : pas de réglementation supplémentaire 1 : réglementation supplémentaire à partir de 50 licenciements 2 : à partir de 20 licenciements 3 : à partir de 10 licenciements 4 : en dessous de 10 licenciements	<b>Indicateur 16</b> Obligations de notification supplémentaires Les obligations de notification supplémentaires peuvent concerner les comités d'entreprise ou l'administration publique <b>Échelle 0-2</b> 0 : pas d'obligation supplémentaire 1 : notification à 1 acteur supplémentaire 2 : à 2 acteurs supplémentaires	<b>Indicateur 17</b> Délai supplémentaire à respecter avant que le préavis entre en vigueur <b>Jours</b>	<b>Indicateur 18</b> Autres coûts spécifiques incombant aux employeurs Obligations supplémentaires en matière d'indemnités de licenciement et de plans sociaux (mesures de réemploi, reconversion, reclassement) <b>Échelle 0-2</b> 0 : pas d'obligations supplémentaires 1 : 1 obligation supplémentaire 2 : les deux obligations s'appliquent
Allemagne	4	1	31	1
Autriche	4	1	21	1
Canada	1	2	69	0
Danemark	3	2	29	1
Finlande	3	1	32	0
France	3	0	20	1
Pays-Bas	2	1	30	1
Suède	4	2	113	0
Royaume-Uni	2	1.5	57	0
Moyenne	2.9	1.3	44.7	0.6

Source : OCDE, 2004

### 2.1.6. Indice de rigidité globale

Afin d'en arriver à l'indice de rigidité globale, les cotes des 18 indicateurs mesurés sont transformées en un score sur 6 : 0 étant le plus souple et 6 étant le plus rigide. Une série de trois pondérations successives est ensuite effectuée afin d'en arriver à un résultat de plus en plus global et synthétisé. La dernière de ces pondérations accorde un poids de 5/12 à l'indice sur les contrats permanents, de 5/12 aussi pour les contrats temporaires et de 2/12 pour la législation sur les licenciements collectifs afin de refléter le fait que cet indice ne prend en compte que la réglementation s'ajoutant à celle en vigueur sur les emplois réguliers.

La version 1 de l'indice fait référence au premier indice de la LPE développé par l'OCDE à la fin des années 80. Celui-ci ne comprenait pas les indicateurs relatifs aux licenciements collectifs. La version 2 est donc le nouvel indice amélioré de l'OCDE.

Un des éléments qu'il faut noter est le fait que le Canada est le seul pays parmi ceux comparés dont la rigidité est restée exactement la même. Il n'y a donc eu aucun changement significatif au droit du travail canadien depuis la fin des années 80 alors que la plupart des autres pays ont connu certains changements.

Au niveau de l'emploi permanent, il y a eu peu de changements depuis la fin des années 80. L'Allemagne, la France et le Royaume-Uni ont légèrement augmenté la rigidité de leur législation tandis que l'Autriche et la Finlande l'ont diminué. En 2003, le Royaume-Uni, le Canada et le

Danemark étaient les plus souples parmi les pays comparés avec des scores synthétiques respectivement de 1.1, 1.3 et 1.5. La Finlande, l'Autriche et la France sont au milieu du peloton tandis que l'Allemagne, la Suède et les Pays-Bas ont les législations les plus rigides sur l'emploi permanent.

De façon générale, la plupart des changements ont touché la réglementation sur l'emploi temporaire, la moyenne de la rigidité des pays comparés sur cette dimension passant de 2.4 à la fin des années 80 à 1.5 en 2003. De fait, l'Allemagne est passée de 3.8 à 1.8, le Danemark de 3.1 à 1.4, les Pays-Bas de 2.4 à 1.2 et la Suède de 4.1 à 1.6. À l'exception de l'Allemagne qui a assoupli autant la législation sur les CDD que les agences d'intérim, les trois autres pays cités ont principalement diminué les restrictions sur les agences de travail temporaire (*OCDE, 2004 : 127*). La France est le seul pays inclus dans notre étude à avoir durci la rigidité de sa législation concernant le travail temporaire passant d'un indice de 3.1 à la fin des années 80 à un indice de 3.6 en 2003. Les changements ont été effectués autant sur les CDD que les agences d'intérim (*OCDE, 2004 : 127*).

En ce qui concerne les licenciements collectifs, la plupart des législations nationales sont restées les mêmes entre la fin des années 90 et 2003. Le seul changement intervenu dans les pays comparés est en Allemagne avec un indice de 3.5 à la fin des années 90 qui est passé à un indice de 3.8 en 2003. Essentiellement, ce pays a augmenté le délai supplémentaire à respecter en cas de licenciement collectif de 28 jours à 31 jours (*OCDE, 2004 : 129*).

Au niveau de l'indice global de rigidité, la version 2 fait apparaître peu de changements entre la fin des années 90 et 2003. Ce phénomène tient essentiellement au fait que les changements sont principalement intervenus sur l'emploi temporaire entre la fin des années 80 et la fin des années 90, ce que ne prend pas en compte la version 2 de l'indice. La version 1 par contre est passée de 2.6 de moyenne à la fin des années 80 à 1.8 en 2003. Les changements les plus importants se sont produits en Allemagne, au Danemark, aux Pays-Bas et en Suède, soit les mêmes pays à avoir diminué la rigidité de la législation sur l'emploi temporaire tel que vu précédemment. En France et au Royaume-Uni, la rigidité globale a augmenté autant selon la version 1 que la version 2. Pour la France, des changements sont intervenus sur l'emploi permanent au niveau des indemnités de licenciement après 4 ans et 20 ans d'ancienneté qui ont été augmentés. D'autres changements sont intervenus sur l'emploi temporaire. Ainsi, le nombre maximal de CDD possible est passé de 3 à 2 entre la fin des années 80 et 2003 tandis que la durée cumulée maximum autant pour les CDD que pour les contrats sous agence d'intérim est passée de 24 mois à 18 mois pour la même période (*OCDE, 2004 : 123 à 126*). Au Royaume-Uni, le principal changement porte sur l'éligibilité à un recours contre un licenciement abusif qui était de 24 mois à la fin des années 80 et qui n'était plus que de 12 mois en 2003.

Globalement, le Canada et le Royaume-Uni sont les pays les plus souples parmi les pays comparés en 2003 avec un indice de rigidité globale (version 2) de 1.1 sur une possibilité de 6. Le Danemark est sous la moyenne (2.1) des 9 pays choisis avec 1.8. L'Autriche, la Finlande et les Pays-Bas sont légèrement au-dessus de cette moyenne tandis que les pays les plus rigides sont l'Allemagne, la Suède et la France.

**TABLEAU 8. INDICATEURS SYNTHÉTIQUES DE LA RIGIDITÉ DE LA LPE**

Pays	Emploi permanent			Emploi temporaire			Licenciements collectifs		Rigidité globale de la réglementation				
									Version 1			Version 2	
	Fin 80	Fin 90	2003	Fin 80	Fin 90	2003	Fin 90	2003	Fin 80	Fin 90	2003	Fin 90	2003
Allemagne	2.6	2.7	2.7	3.8	2.3	1.8	3.5	3.8	3.2	2.5	2.2	2.6	2.5
Autriche	2.9	2.9	2.4	2.5	1.5	1.5	3.3	3.3	2.2	2.2	1.9	2.4	2.2
Canada	1.3	1.3	1.3	0.3	0.3	0.3	2.9	2.9	0.8	0.8	0.8	1.1	1.1
Danemark	1.5	1.5	1.5	3.1	1.4	1.4	3.9	3.9	2.3	1.4	1.4	1.8	1.8
Finlande	2.8	2.3	2.2	1.9	1.9	1.9	2.6	2.6	2.3	2.1	2.0	2.2	2.1
France	2.3	2.3	2.5	3.1	3.6	3.6	2.1	2.1	2.7	3.0	3.0	2.8	2.9
Pays-Bas	3.1	3.1	3.1	2.4	1.2	1.2	3.0	3.0	2.7	2.1	2.1	2.3	2.3
Suède	2.9	2.9	2.9	4.1	1.6	1.6	4.5	4.5	3.5	2.2	2.2	2.6	2.6
Royaume-Uni	0.9	0.9	1.1	0.3	0.3	0.4	2.9	2.9	0.6	0.6	0.7	1.0	1.1
Moyenne	2.3	2.5	2.2	2.4	1.6	1.5	3.2	3.2	2.6	1.9	1.8	2.1	2.1

Source : OCDE, 2004

## **2.2. LE CAS DE L'AUTRICHE, LE SYSTÈME DES FONDATIONS**

La plupart des indicateurs de performance économique de l'Autriche sont parmi les meilleurs de l'Europe sans jamais toutefois être exceptionnels. Pourtant, ce pays est perçu autant par ses habitants que par l'OCDE et plusieurs spécialistes du marché du travail comme un des pays offrant la plus grande sécurité à ses travailleurs. Ce succès semble dû principalement à trois éléments complémentaires : le système des Fondations du travail, le principe des mises à pied temporaires et les fonds d'épargne individuels.

### **2.2.1. Les Fondations du travail**

Les Fondations du travail sont considérées par plusieurs comme un exemple de bonne pratique en ce qui concerne les comités de reclassement. En Autriche même, les Fondations ne sont pas perçues comme une dépense supplémentaire pour les entreprises mais elles sont plutôt « interprétées comme un service rendu aux entreprises : dans les branches de croissance, elles offrent aux entreprises la chance de former une main-d'œuvre spécialisée axée principalement sur leurs propres besoins ». (*Holzer, 2006 : 37*)

C'est en 1987 que les Fondations pour l'emploi ont débuté avec la mise sur pied de la Fondation de l'Acier. Celles-ci se voulaient une réponse aux transformations structurelles que subissait alors l'industrie de l'acier en Autriche, nationalisée en grande partie depuis la fin de la seconde Guerre mondiale. Cette industrie était caractérisée par un très fort niveau de spécialisation de ses travailleurs et par une forte concentration régionale. De plus, c'est à ce moment que la privatisation massive a débuté.

### **A. Financement**

L'originalité principale des Fondations autrichiennes tient au fait que son financement est assuré solidairement par tous les acteurs du milieu (*Auer et Gazier, 2006 : 90*). Les entreprises, d'abord, qui procèdent à des licenciements collectifs. Les travailleurs licenciés, ensuite, qui doivent verser une partie de leurs fonds mutualisés, nous y reviendrons, pour avoir accès à une Fondation. Les travailleurs « survivants » doivent aussi cotiser à raison d'un prélèvement fixé depuis 1989 à 0,25 % de leur salaire. Enfin, le gouvernement local met aussi la main à la pâte. La majeure partie du financement provient des entreprises effectuant les licenciements. Les entreprises ayant besoin de recruter et de former une main-d'œuvre spécialisée participent aussi en fournissant du personnel administratif, des locaux et de l'équipement pour former les travailleurs selon les besoins de l'industrie concernée.

## **B. Fonctionnement**

Le conseil d'administration d'une fondation est paritaire : trois représentants patronaux et trois représentants des travailleurs y siègent. En ce qui concerne les conditions d'admission à une Fondation, les travailleurs doivent faire partie d'un processus de licenciement collectif, ils doivent participer à son financement et doivent aussi accepter de s'engager à temps plein dans les activités de la Fondation. Quelle que soit la démarche proposée par la Fondation, une formation en entreprise ou dans une institution scolaire, une séance d'orientation, un cours de rédaction de curriculum vitae, etc., le stagiaire doit y prendre part sous peine d'expulsion. Ils reçoivent en contrepartie une indemnisation de chômage de plus longue durée que les chômeurs hors fondation ainsi qu'une bourse d'études afin de suivre la formation désirée. En définitive, ils reçoivent pratiquement autant qu'ils donnent.

Le choix des salariés partants est en lui-même un enjeu de négociation. Le syndicat et l'employeur conviennent ensemble du choix des salariés à limoger alors que certains travailleurs peuvent décider par eux-mêmes de quitter l'entreprise et de profiter de cette occasion pour aller se chercher une formation supplémentaire au sein d'une Fondation.

En définitive, le résultat de ces départs volontaires est que la plupart des partants l'ont décidé de leur propre initiative et que ceux-ci sont perçus par le marché du travail comme des gens dynamiques et motivés (*Auer et Gazier, 2006 : 91*).

## **C. Offre de service**

Au départ, une formation de six semaines est offerte à tous les stagiaires uniformément en groupe de 10 à 15 personnes sur l'état du marché du travail. Des sessions d'orientation ont aussi lieu durant cette période. À la fin des six semaines, les stagiaires doivent présenter un plan d'action professionnel qui sera accepté tel quel ou modifié par le responsable du groupe. Ce plan d'action, une fois accepté, devient le contrat liant les parties.

Plusieurs options peuvent être choisies par les stagiaires : la création d'entreprise, une spécialisation dans le même secteur d'activité, une réorientation complète ou encore l'abandon de la Fondation. Selon la voie choisie, les services offerts seront en conséquence. Ainsi, pour ceux qui décident de partir leur propre entreprise, l'accent est mis sur la rédaction d'un plan d'affaires et l'administration d'une PME. Pour ceux qui se spécialisent, les cours seront généralement donnés dans des milieux de travail sous forme de stage. Dans les cas de réorientation, les cours peuvent se donner dans des milieux d'enseignement plus classiques selon l'option désirée. Dans tous les cas, la présence aux activités est obligatoire.

À la fin de cette formation, ou directement après les six semaines initiales pour ceux qui décident d'abandonner la Fondation, de l'aide à la rédaction de c.v. et à la recherche d'emploi est offerte. Après quatre mois de recherche infructueuse, le stagiaire est invité à redéfinir son plan d'action professionnel.

## **D. Les travaux de Winter-Ebmer**

La plupart des études et travaux concernant les Fondations du travail en Autriche citent l'article de Rudolph Winter-Ebmer réalisé en 2001 dans le cadre des *Discussions Paper Series* de l'IZA. Il s'agit en effet de l'étude la plus systématique à ce jour concernant les impacts de la participation à une Fondation pour un chômeur.

## **D.1. La Fondation de l'Acier**

Winter-Ebmer a donc étudié la Fondation de l'Acier, c'est-à-dire la première fondation à avoir vu le jour en 1987. À cette époque, 12 entreprises participent à sa création. En 1988, 22 entreprises ont joint ses rangs tandis qu'en 1998, 58 entreprises avaient utilisé ses services.

Au niveau de son financement, 61 % du budget total provenait des entreprises, 36 % des travailleurs toujours en poste comparativement à 3 % pour les partants. Le gouvernement local n'a pas participé monétairement aux activités de cette Fondation en particulier, sa contribution étant plus au niveau du soutien administratif.

Parmi tous les demandeurs d'emploi pouvant prétendre aux services de la fondation, seulement 12 % s'en sont prévalus. Les données indiquent plusieurs causes à ce phénomène. D'abord, l'obligation du temps plein semble avoir découragé plusieurs chômeurs, surtout que le taux de chômage était alors très bas en Autriche. La grande majorité des personnes demandant les services de la Fondation ont été des hommes avec un diplôme d'études secondaire, technique ou commercial.

Les données indiquent aussi que 17 % des stagiaires ont décidé de quitter la Fondation après la formation initiale de 6 semaines. 49 % ont plutôt décidé de suivre une spécialisation en entreprise alors que 29 % ont opté pour une formation en institution scolaire. Enfin, 3,4 % ont créé leur propre entreprise.

## **D.2. Les effets sur l'emploi et le revenu**

Au niveau des effets d'une participation à la Fondation sur l'emploi, les travaux de Winter-Ebmer ont évalué le nombre de jours en emploi durant les cinq années suivant la sortie de la Fondation. Les résultats indiquent qu'en moyenne, les chômeurs ayant bénéficié des services de la Fondation de l'Acier ont travaillé 45 à 80 jours de plus que le groupe témoin. Cet écart était encore plus prononcé pour les chômeurs de plus de 27 ans que chez les moins de 27 ans.

En ce qui a trait à l'effet sur le revenu, les résultats indiquent des effets positifs très importants pour les stagiaires de moins de 22 ans et des effets positifs pour ceux de moins de 37 ans. Il n'y a pas d'impact positif pour les stagiaires de plus de 36 ans. Ces effets ne semblent pas s'estomper au-delà de la période de 5 ans suivant le départ de la Fondation.

## **D.3. L'analyse coûts bénéfices**

Au niveau des coûts, les entreprises participantes ont fourni 25,1 Millions de \$ (en \$ de 1998). Les employés qui n'ont pas été licenciés ont versé 9 Millions tandis que le gouvernement local a investi 21,8 Millions de \$. Au total, c'est 66,9 Millions de \$ qui auront été nécessaires pour la création de la Fondation de l'Acier et ses opérations pour une période de cinq ans.

En ce qui concerne les bénéfices, il est encore plus difficile de trouver les bons chiffres compte tenu d'un nombre important d'estimations à faire. Pour les stagiaires, les bénéfices sont importants si on prend en compte une longue période. À l'intérieur du cinq ans cependant, les coûts et bénéfices en termes monétaires sont équivalents. Pour l'État, il est fort probable selon Rudolph Winter-Ebmer que les coûts versus les bénéfices sont aussi positifs mais il reste que la démonstration n'est pas si aisée.

#### **D.4. Limites méthodologiques**

Quelques limites doivent être soulignées concernant les effets positifs d'une participation à une Fondation du travail. La première est le fait que l'étude de Winter-Ebmer a été réalisée en 2001 et que les derniers résultats ont été obtenus en 1998. Il y a donc maintenant 10 ans qu'aucune étude sur les effets potentiels n'a été effectuée. La seconde concerne le fait que seulement 12 % des stagiaires potentiels se sont effectivement prévalus de leur droit. Est-ce que les résultats auraient été les mêmes si 50 % des chômeurs s'y étaient inscrits? Il n'est possible de tirer aucune conclusion là-dessus mais le doute demeure. Enfin, la dernière limite est que l'étude de Winter-Ebmer n'a porté que sur une seule Fondation et non l'efficacité en générale de l'ensemble des Fondations du travail aujourd'hui en activité. Est-ce que les résultats sont les mêmes partout? Encore une fois, des études supplémentaires seraient utiles pour nous éclairer sur cette question.

#### **2.2.2. Mises à pied temporaires et rappel au travail**

Le deuxième élément qui assure une sécurité au marché du travail autrichien est son système de mise à pied temporaire et de possibilités de rappel (*lay-off and recall*). Il s'agit en fait d'un système tout à fait semblable à ce que l'on connaît au Québec avec les mises à pied temporaires et les listes de rappel. Ce ne sont pas tous les pays européens par contre qui offrent une telle possibilité à ses entreprises, les licenciements mettant fin à la relation d'emploi et au service continu de façon permanente dans plusieurs cas. En Autriche, les travailleurs mis à pied temporairement peuvent se prévaloir de l'assurance-chômage et même participer à une formation offerte par une Fondation. En 2004, 40 % des embauches en Autriche étaient en réalité des réembauches, des rappels au travail, rendues possibles grâce à ce système (*Auer et Gazier, 2006 : 93*).

#### **2.2.3. Les fonds d'épargne individuels**

Le dernier élément sécurisant pour les travailleurs d'Autriche est le fonds d'épargne individuel mis en place en 2003. Il s'agit d'une prestation sociale de 1,5377 % du salaire des employés que les employeurs doivent verser dans un compte individuel au nom du salarié dès le premier jour de travail. Les fonds sont gérés par un organisme indépendant et sont investis sur le marché des capitaux privés. En cas de licenciement, si le salarié a plus de trois ans d'ancienneté, il peut percevoir les montants accumulés qui viennent ainsi s'ajouter aux prestations de chômage de l'État. S'ils sont près de la retraite, ils peuvent aussi décider de les verser dans un fonds de pension et ainsi prendre une retraite plus confortable. Si les salariés ont moins de trois ans d'ancienneté ou s'ils quittent leur emploi volontairement, ils ne peuvent percevoir une partie des fonds accumulés. Par contre, le capital accumulé est transféré à l'emploi suivant et le prochain employeur versera la cotisation dans le même compte individuel au nom du travailleur.

Une des conséquences de ce système est que les indemnités de départ sont calculées en tenant compte du capital disponible pour le salarié. Les primes de rupture sont donc généralement moins élevées qu'elles pouvaient l'être avant l'instauration de cette mesure. En somme, le coût de l'emploi a été augmenté tandis que le coût du licenciement a été réduit (OCDE, 2004 : 82).

Un dernier élément important est le fait que les travailleurs qui utilisent les services d'une Fondation doivent y verser une partie de leur fonds d'épargne individuel. Le fait de participer monétairement à sa formation favoriserait l'implication personnelle dans la démarche entreprise.

### **2.3. LE CAS DES PAYS-BAS ET LE SYSTÈME DUAL**

La procédure de licenciement aux Pays-Bas est un cas unique en Europe puisqu'il s'agit du seul pays européen à exiger une autorisation administrative avant de pouvoir procéder à une mise à pied, peu importe que celle-ci soit due à des motifs économiques ou personnels (*Wierink, 2008*). L'employeur doit en effet obtenir l'autorisation de procéder auprès d'un Centre du travail et des revenus (CWI) ou encore aller devant les juges cantonaux afin de légitimer son action. Le rôle actif joué par les tribunaux aux Pays-Bas dans les procédures de licenciements fait d'ailleurs en sorte que l'OCDE, de son propre aveu, a du mal à bien évaluer l'indice de rigidité de ce pays (*OCDE, 2004 : 73*).

#### **2.3.1. Les centres du travail et des revenus (CWI)**

C'est à la fin des années 1990 que les CWI ont été mis sur pied par le gouvernement néerlandais dans le but de remplacer l'Office central pour l'emploi. Ces centres font office de guichets uniques pour tous les demandeurs d'emploi ainsi que les prestataires de l'assistance sociale. Ils ont comme fonction notamment d'effectuer le profilage des bénéficiaires afin de les intégrer éventuellement dans une démarche active de recherche d'emploi. Les CWI s'occupent aussi de l'accompagnement des chômeurs les plus employables et réfèrent ceux qui sont le plus éloignés du marché du travail à l'Institut de gestion des assurances sociales (*Grivel et al. 2007*). Les CWI reçoivent aussi les demandes de prestations d'invalidité. Enfin, ils sont mandatés par le gouvernement pour autoriser les licenciements.

En 2004, le nombre de CWI atteignait 131 tandis que 690 000 personnes à la recherche d'un emploi y étaient inscrites. Le nombre d'employés en équivalent temps plein y était de 4500 et le budget global totalisait 380 millions d'Euros (*Delarue, 2005 : 8*).

#### **2.3.2. Le système dual**

Le système en vigueur aux Pays-Bas est qualifié de dual parce qu'il reconnaît essentiellement deux façons distinctes de procéder aux licenciements. La première est la voie administrative, c'est-à-dire l'autorisation préalable d'un CWI, la seconde est la voie judiciaire. En 2006, 48 610 demandes ont été adressées à l'un ou l'autre des CWI tandis que 54 213 autres étaient acheminées aux tribunaux. Dans l'ensemble, 86 % des demandes d'autorisations sont accordées par l'un ou l'autre des systèmes (*Wierink, 2007 : 28*). Le choix de la procédure est toujours à l'initiative de l'employeur.

Quatre situations ne nécessitent pas d'autorisation de licenciement, de préavis de départ ou d'indemnités compensatrices. Il s'agit des congédiements survenant durant la période probatoire, soit durant le premier mois de travail, lorsque le contrat est qualifié d'intérimaire, quand c'est une situation d'urgence ou encore en cas de faillite de l'employeur (*Europa, 2008*).

#### **A. L'autorisation administrative**

La procédure d'autorisation administrative remonte à l'occupation allemande de la seconde Guerre mondiale et a été reprise par les autorités néerlandaises à la fin de celle-ci afin de stabiliser le marché de l'emploi. Elle porte d'ailleurs autant sur les licenciements que sur les démissions.

La Loi néerlandaise comprend des seuils minimums en ce qui concerne les préavis de départ, mais ne prévoit pas pour les employeurs la possibilité de payer une indemnité compensatrice de préavis à la place (Wierink, 2007 : 27). L'autorisation du CWI vient donc accorder le droit à l'employeur de licencier son salarié sans contrepartie pour ce dernier. Par contre, le travailleur ainsi licencié peut toujours contester sa mise à pied devant les tribunaux par la suite.

Deux grands groupes de motifs sont généralement reconnus comme étant des raisons valables de licencier par les CWI : les premiers concernent la vie économique de l'entreprise tandis que les seconds sont plutôt reliés à des motifs personnels du salarié (Europa, 2008).

Le permis de licencier est valable pour une certaine période de temps seulement. Ainsi, si l'employeur ne procède pas au licenciement dans le délai imparti pour une raison ou une autre, il devra à nouveau retourner devant un CWI pour demander une nouvelle autorisation de licenciement (OIT, 2006).

## **B. La voie judiciaire**

La deuxième possibilité pour les employeurs néerlandais est de s'adresser directement aux tribunaux, en l'occurrence les juges cantonaux. Cette possibilité existe depuis les années 70 (OCDE, 2004 : 73) et permet ainsi à l'employeur de ne pas à avoir à justifier les causes du licenciement devant un CWI.

Les juges cantonaux sont ainsi habilités à prononcer la résiliation du contrat de travail. Par contre, cette résiliation sera accompagnée d'une forte indemnité compensatrice de préavis. En effet, la formule des juges cantonaux fait maintenant jurisprudence et se calcule en multipliant le salaire mensuel par le nombre d'années d'ancienneté, par un facteur de 1,5 ou 2 selon l'âge du salarié et encore par un facteur de plus ou moins 1 selon la responsabilité du licenciement<sup>4</sup> (Wierink, 2007 : 28). Cette formule est aussi parfois appelée la poignée de main d'or (Wierink, 2005 : 41).

Cette procédure, bien que coûteuse pour les entreprises, est préférée des grandes firmes parce qu'elle est jugée plus prévisible, la formule étant connue de tous, et plus rapide, ne nécessitant que deux mois de procédure environ (Wierink, 2007 : 28). De plus, la décision des juges cantonaux est sans appel, contrairement à la décision du CWI. Pour les PME, par contre, les coûts parfois exorbitants des indemnités compensatrices de préavis accordés par les tribunaux font en sorte qu'elles vont plutôt préférer passer par la voie administrative (OCDE, 2004 : 73).

### **2.3.3. Débat récent autour de la question de l'autorisation administrative**

En 2007, un débat houleux s'est déroulé concernant le système dual de licenciement aux Pays-Bas suite à un projet de réforme du gouvernement néerlandais. Le gouvernement proposait en effet de simplifier la procédure de licenciement pour les licenciements non économiques en abolissant le recours aussi bien à l'autorisation administrative qu'aux tribunaux en contrepartie d'une législation encadrant les indemnités compensatrices de préavis basée sur la formule des juges cantonaux. Le gouvernement voulait aussi plafonner le montant des indemnités à un an de salaire (Wierink, 2008 : 71).

---

<sup>4</sup> Exemple fictif d'un salaire de 2000 \$ par mois pour un employé de 47 ans en emploi depuis 10 ans dont le licenciement est dû à des raisons économiques : 2000 (salaire mensuel) \* 10 (années d'expériences) \* 1,5 (facteur âge) \* 1,5 (facteur responsabilité) = 45 000 \$ d'indemnités de licenciement.

Pour les employeurs, la réforme n'allait pas assez loin et ils ont refusé d'appuyer le gouvernement. Pour les syndicats, le projet était tout simplement inacceptable et ils ont réussi à mobiliser plusieurs partis politiques à leur cause au sein même de la coalition gouvernementale. Le gouvernement a donc décidé de reculer pour ne pas prendre le risque de déclencher des élections, d'autant plus que le taux de chômage aux Pays-Bas est actuellement l'un des plus bas d'Europe et que la réforme est donc jugée de ce fait non urgente (*Wierink, 2007; Wierink, 2008*).



### 3. ASSURANCE-EMPLOI ET MESURES ACTIVES

Depuis quelques années déjà les mesures actives vont de pair avec l'indemnisation du chômage. Elles visent principalement à donner le plus de chance possible aux chômeurs et aux bénéficiaires de l'assurance-emploi de se trouver un travail rapidement et d'éviter que ceux-ci se retrouvent en marge du marché du travail pendant une longue période.

Les pratiques diffèrent cependant beaucoup d'un pays à l'autre et les résultats varient en conséquence. Que l'on parle des conditions d'admission, des montants indemnisés ou de la durée de l'indemnisation, chacun a sa propre façon de faire. Il est donc utile de comparer les pratiques afin de comprendre ce « *que nous apprennent les expériences étrangères qui offrent des prestations de chômages supérieures aux nôtres en échange d'une démarche intensive de recherche d'emploi ou de formation* » (Dubé et Poulin, 2008 : p.2) et d'en tirer les conclusions qui s'imposent.

#### **3.1. L'INDEMNISATION**

Si l'assurance-emploi, ou l'assurance-chômage selon l'appellation la plus répandue, existe partout dans les pays de la communauté européenne, les modalités peuvent varier considérablement selon qu'on se trouve au Royaume-Uni ou encore au Danemark autant pour les conditions d'admission que pour les montants accordés et la durée de l'indemnisation.

##### **3.1.1. Les conditions d'admission**

Comme on peut le constater au tableau 9, la durée minimale d'affiliation<sup>5</sup> qui donne droit aux prestations varie d'un pays à l'autre. Le Canada et la Finlande ont des règles différentes en ce qui concerne le premier octroi et ceux subséquents. Les conditions pour le premier octroi sont plus sévères. Si la période de référence reste la même au Canada, elle diminue pour la Finlande. De plus, pour tous les pays, il faut avoir cotisé pendant au moins un an à la caisse afin de pouvoir en retirer les bénéfices. La période de référence s'étend d'un an pour le Canada et la Suède à cinq ans pour les Pays-Bas. Pour la plupart des pays, il faut avoir été en emploi entre 24 semaines (Finlande) et 26 semaines (France, Pays-Bas et Suède) afin de bénéficier des prestations. Le Danemark se démarque du lot en exigeant une période d'affiliation de 52 semaines pendant les trois dernières années.

En ce qui concerne le mode de financement, la plupart des pays exigent une cotisation des employeurs et des employés. Seuls le Danemark et la Suède financent les prestations d'assurance-chômage par l'impôt. Dans les autres pays, les cotisations varient entre 0,7 % (Finlande) à 4 % (France) en ce qui concerne les employeurs et entre 0,34 % (Finlande) à 3,85 % (Pays-Bas).

---

<sup>5</sup> **Durée minimale d'affiliation** : Il s'agit de l'accessibilité aux prestations d'indemnisation. Le demandeur doit avoir travaillé ou cotisé pendant un certain temps au cours d'une période de référence afin d'avoir droit aux prestations.

TABLEAU 9. CONDITIONS D'ADMISSION			
PAYS	DURÉE MINIMALE D'AFFILIATION	TAUX DE COTISATION (1 <sup>ER</sup> JANVIER 2008)	
		EMPLOYEUR	SALARIÉ
ALLEMAGNE	12 mois dans les 24	3 %	3 %
CANADA	Premier octroi : 910 heures dans les 52 dernières semaines et travail supérieur à 18h/semaine.  Octroi suivant : 420 à 700 heures dans les 52 dernières semaines ou fin des prestations antérieures.	2,52 %	1,8 %
DANEMARK	52 semaines dans les 3 ans	2/3 impôts 1/3 cotisations	
FINLANDE	Premier octroi : 43 semaines dans les 28 derniers mois et travail supérieur à 18h/semaine.  Octroi suivant : 24 semaines dans les 24 derniers mois et travail supérieur à 18h/semaine.	0,7 à 2,90 %	0,34 %
FRANCE	6 mois au cours des 22 derniers mois	4 %	2,4 %
PAYS-BAS	Prestation de base : 26 semaines dans les 36  Prestation liée au salaire : 26 semaines dans les 5 dernières années (dont 4 en ayant été payé pendant plus de 52 jours/année).	Fonds général : 4,4 %  Fonds d'attente : 1,75 % (plafond de 172,48 Euros/jour).	3,85 %
ROYAUME-UNI	Condition ne portant pas sur la durée sur un montant minimal de cotisation (supérieure au moins à 6525 livres dans les deux dernières années).	12,8 % <sup>6</sup>	11 % + 1 % si > 1010 livres
SUÈDE	6 mois durant les 12 derniers mois et travail supérieur à 70h/mois. ou 45 h dans les 6 derniers mois et travail supérieur à 45 h/mois.	Les caisses d'assurance chômage sont financées à hauteur de 90 % par l'impôt et de 10 % par leurs adhérents salariés.	

Sources : Besson, 2007; OCDE, 2007; CLEISS, 2008.

### 3.1.2. Les montants d'indemnisation

Le tableau 10 démontre que les façons d'indemniser les chômeurs sont multiples et que chaque pays utilise une façon de fonctionner différente des autres. En ce qui concerne les délais de carence, c'est le Canada qui a le délai de carence le plus long (deux semaines). Il s'agit du double de la France et de la Finlande (7 jours) qui ont les délais les plus longs dans les pays comparés. Plusieurs pays n'ont aucun délai de carence (Allemagne, Danemark, Pays-Bas et Royaume-Uni).

Au niveau de la durée de l'indemnisation, c'est le Royaume-Uni qui offre les prestations les plus courtes, soit une durée inférieure ou égale à 26 semaines. De plus, à l'exception du Royaume-Uni, c'est le Canada qui offre les prestations le moins longtemps. Le minimum y est de 14 semaines alors que les autres pays étudiés offrent entre 26 et 30 semaines. Pour la durée maximale, le Danemark se

<sup>6</sup> Les montants des cotisations pour le Royaume-Uni concernent un éventail de programmes sociaux.

distingue en offrant la possibilité d'obtenir les prestations jusqu'à concurrence de quatre années (208 semaines). Sinon, les durées d'indemnisation maximales varient entre 45 semaines (Canada), 60 semaines (Suède mais renouvelable une fois), 71 et 77 semaines (Finlande et Allemagne). Les durées les plus généreuses outre le Danemark sont en France avec 155 semaines et au Pays-Bas avec 163 semaines (seulement pour les prestations liées au salaire).

Pour ce qui touche les montants indemnisés, le Royaume-Uni ne calcule pas le montant des prestations sur le salaire antérieur mais offre plutôt un forfait en fonction de l'âge du chômeur. Les montants peuvent varier entre 302 et 502 \$ par mois. Il faut noter cependant que d'autres prestations peuvent venir s'ajouter à ces montants. En Finlande et en Suède, les prestataires reçoivent une allocation de base et une autre en fonction des revenus. Les montants varient entre 750 (1.170,83 \$) et 1625 Euros (2.536,79\$) par mois pour la Suède alors que l'allocation minimale en Finlande est de 23,91 Euros (37,33 \$) par jour. Il n'y a pas de montant maximal pour la Finlande. Le Danemark offre les prestations les plus généreuses en remplaçant 90 % du revenu antérieur. Les seuils minimums et maximums sont respectivement 1628 et 1985 Euros (2.541,47 \$ et 3.098,78 \$) par mois. Pour les autres pays, le taux de remplacement se situe entre 55 % pour le Canada et 70 % pour les Pays-Bas. Le Canada offre le montant maximal le moins généreux avec 435 \$ par mois. Il se situe à ce titre un peu au dessous du Royaume-Uni.

TABLEAU 10. MONTANTS D'INDEMNISATION <sup>7</sup>					
PAYS	DÉLAI DE CARENCE	DURÉE D'INDEMNISATION	TAUX DE REMPLACEMENT	ALLOCATION MINIMALE	ALLOCATION MAXIMALE
ALLEMAGNE	-	6 à 18 mois selon la durée d'affiliation	60 ou 67 % selon famille	-	2 122,50 Euros/mois (3.313 \$/mois)
CANADA	14 jours	14 à 45 semaines	55 %	-	435 \$/semaine
DANEMARK	-	Inférieure ou égale à 4 ans pour tous	90 %	1628 Euros/mois (2.541 \$/mois)	1985 Euros/mois (3.099 \$/mois)
FINLANDE	7 jours	500 jours	Allocation de base : 23,91 Euros/jour  Allocation de compensation de revenu : 45 % de la différence entre salaire et allocation de base	23,91 Euros/jour (37,33 \$/mois)	-
FRANCE	7 jours	7 à 36 mois selon durée d'affiliation	De 57,4 % à 75 %	791 Euros/mois (1234 \$/mois)	5458 Euros/mois (8.520 \$/mois)
PAYS-BAS	-	Prestation court terme : 6 mois  Prestation liée au salaire : Maximum 38 mois	70 %	-	172,48 Euros/jour (269 \$/mois)
ROYAUME-UNI	-	Inférieure ou égale à 182 jours pour tous	Forfait selon l'âge	-	154 à 256 livres/mois (302 \$ à 502 \$/mois)
SUÈDE	5 jours	300 jours ouvrés ou 60 semaines renouvelables une fois.	Allocation de base : 750 Euros/mois (1.171 \$/mois)  Allocation de compensation de revenu : 80 % du salaire antérieur	-	1625 Euros les 100 premiers jours puis 1510 Euros (2.537 \$ et 2.357 \$)

Sources : Besson, 2008; OCDE, 2007; Europa, 2008.

### 3.1.3. Les sanctions

En plus des conditions générales d'admission aux prestations, la plupart des pays comparés ont recours à un système de sanctions en cours d'indemnisation pour s'assurer que les prestataires suivent les règles en place ou encore qu'ils ne refusent pas des emplois convenables. D'abord, plusieurs pays ont comme condition d'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage le fait d'être un chômeur involontaire. C'est le cas du Canada, de la Finlande, de la France, des Pays-Bas, du Royaume-Uni et de la Suède. Il n'y a que l'Allemagne et le Danemark qui n'ont pas cette condition dans les pays à l'étude. Ensuite, en cas de refus d'un emploi convenable, la plupart des pays comparés suspendent le paiement des prestations (Allemagne, Canada, Finlande, France, Royaume-Uni et Suède). Enfin, tous les pays exigent des efforts raisonnables dans la recherche d'emploi sous peine de suspension.

<sup>7</sup> Les montants en dollars canadiens ont été convertis le 26/08/08 selon le taux de change de la Banque du Canada en vigueur, soit 1,5611 pour l'EURO et 1,9619 pour la livre.

TABLEAU 11. SANCTIONS	
PAYS	SANCTIONS
ALLEMAGNE	Indemnités suspendues jusqu'à 12 semaines en cas de refus d'un travail raisonnablement exigible ou pour les personnes qui ne font pas l'effort de participer au marché du travail.
CANADA	Indemnités suspendues de 6 à 12 semaines en cas de refus d'un poste convenable ou de contravention aux règles de l'assurance emploi. Pour avoir accès aux prestations, le chômage doit être involontaire.
DANEMARK	Suspension si pas d'efforts de participer au marché du travail ou manque de coopération avec le bureau d'emploi. En cas de récidive, expulsion de la caisse.
FINLANDE	Si quitte son emploi sans raison valable ou faute grave personnelle, délai de carence supplémentaire de 90 jours.  Si refus d'un emploi sans raison valable, suspension des indemnités pour 60 jours.
FRANCE	Suspension temporaire ou définitive en l'absence d'acte positif de recherche d'emploi ou si la personne a quitté volontairement son emploi.
PAYS-BAS	Amende, non paiement total ou partiel de la prestation si le bénéficiaire ne respecte pas les règlements du bureau de sécurité social ou est volontairement au chômage.
ROYAUME-UNI	Indemnité de chômage et l'assistance-chômage ne sont plus versées si le demandeur d'emploi ne respecte pas les règlements du SPE ou s'il refuse un emploi acceptable. Pour avoir accès aux prestations, le chômage doit être involontaire.
SUÈDE	Suspension des indemnités de chômage pendant 45 jours (9 semaines) si la personne quitte son emploi sans raison valable.  Suspension des indemnités pendant 40 jours si la personne refuse une offre de travail appropriée.

Source : MISSOC, 2008

### 3.1.4. Le financement du régime d'indemnisation

Le tableau 12 indique quelle part du PIB chacun des pays comparés consacre à l'indemnisation de l'assurance-chômage. Il en ressort que tous les pays ne consacrent pas les mêmes efforts en termes de mesures passives. En moyenne, les pays à l'étude consacrent 1,55 % de leur PIB à l'ensemble des mesures passives (maintien et soutien du revenu et préretraite). 90 % de cette somme, soit 1,4 % du PIB, est versé directement pour les prestations de chômage complet (incluant les personnes n'ayant jamais travaillé) dont 1,06 % du PIB spécifiquement pour l'indemnisation de l'assurance-chômage.

Le Canada dépense 0,62 % de son PIB en mesures passives. La totalité de ce montant va à l'assurance-chômage puisque qu'il n'y a pas de programme de soutien aux travailleurs âgés qui ont peu de chances de trouver un nouvel emploi, ni de soutien aux personnes n'ayant jamais travaillé. Le seul pays offrant moins en pourcentage à ses prestataires est le Royaume-Uni qui ne consacre que 0,19 % de son PIB aux mesures passives. C'est le Danemark qui verse le plus d'argent (en pourcentage du PIB) aux mesures passives avec 2,51 % de son PIB. L'Allemagne et les Pays-Bas sont aussi au-dessus de la barre du 2 % avec 2,35 et 2,02 % respectivement. La Finlande, la France et la Suède sont entre 1,90 et 1,20 % de leur PIB. Il n'y a que le Canada et le Royaume-Uni qui sont sous la barre des 1 %.

Si on ne tient compte que du maintien et du soutien du revenu, c'est l'Allemagne qui consacre la plus grande part de son PIB à ce type de mesure avec 2,30 %. Les Pays-Bas sont aussi au-dessus du 2 %

avec 2,02 % tandis que la plupart des autres pays comparés sont entre 1,20 et 1,83 %. Encore une fois, le Canada et le Royaume-Uni sont bien en dessous de la moyenne.

Quatre pays offrent des programmes de préretraite. Il s'agit de l'Allemagne, le Danemark, la Finlande et la France. Le Danemark et la Finlande sont particulièrement généreux en offrant 0,68 et 0,44 % de leur PIB respectif à cette mesure passive. L'Allemagne et la France verse pour leur part 0,05 et 0,06 % respectivement de leur PIB pour indemniser les chômeurs âgés. Les programmes de préretraite sont destinés à faciliter « la préretraite complète ou partielle de travailleurs âgés qui ont peu de chances de trouver un nouvel emploi ou dont le départ à la retraite facilite le placement d'une personne au chômage appartenant à un autre groupe cible » (Eurostat, 2002 : p.13). Le Canada n'offre aucun soutien de ce type ou moins de 0,005 % de son PIB.

**TABLEAU 12. DÉPENSES PUBLIQUES EN POURCENTAGE DU PIB, INDEMNISATION DU CHÔMAGE ET MESURES ACTIVE (2005)**

	ALLEMAGNE	CANADA	DANEMARK	FINLANDE	FRANCE	PAYS-BAS	ROYAUME-UNI	SUÈDE
<b>1. SPE et administration</b>	<b>0.35</b>	<b>0.16</b>	<b>0.31</b>	<b>0.18</b>	<b>0.24</b>	<b>0.49</b>	<b>0.38</b>	<b>0.23</b>
Dont 1.1, Services de placement et assimilés	0.13	0.04	0.04	0.10	0.16	0.18	0.21	0.08
<b>2. Administration des prestations</b>	<b>0.06</b>	<b>0.04</b>	<b>0.16</b>	<b>0.05</b>	<b>0.08</b>	<b>0.23</b>	<b>0.07</b>	<b>0.04</b>
<b>2. Formation professionnelle</b>	<b>0.25</b>	<b>0.08</b>	<b>0.51</b>	<b>0.37</b>	<b>0.29</b>	<b>0.13</b>	<b>0.09</b>	<b>0.34</b>
2.1. Formation institutionnelle	0.14	0.07	0.49	0.29	0.13	0.03	0.01	0.20
2.2. Formation sur les lieux de travail	-	0.01	-	0.06	-	-	-	-
2.3. Formation intégrée	-	-	-	-	-	-	0.01	-
2.4. Soutien spéciale à l'apprentissage	0.06	0.01	0.02	0.02	0.08	0.04	0.07	-
<b>4. Incitations à l'emploi</b>	<b>0.05</b>	<b>0.01</b>	<b>0.45</b>	<b>0.16</b>	<b>0.13</b>	<b>0.17</b>	<b>0.01</b>	<b>0.50</b>
4.1. Incitation à l'embauche	0.05	0.01	0.45	0.11	0.13	0.17	0.01	0.45
4.2. Incitation au maintien des emplois	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>5. Emploi protégé<sup>8</sup> et réadaptation<sup>9</sup></b>	<b>0.13</b>	<b>0.02</b>	<b>0.48</b>	<b>0.10</b>	<b>0.07</b>	<b>0.53</b>	<b>0.01</b>	<b>0.22</b>
5.1. Emploi protégé	0.01	-	0.22	0.02	0.07	0.44	0.01	0.20
5.2. Réadaptation	0.11	0.02	0.26	0.08	-	-	-	0.02
<b>6. Création directe d'emplois</b>	<b>0.10</b>	<b>0.02</b>	<b>-</b>	<b>0.07</b>	<b>0.18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>7. Aide à la création d'entreprises</b>	<b>0.09</b>	<b>0.01</b>	<b>-</b>	<b>0.02</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0.03</b>
<b>8. Maintien et soutien de revenu en cas d'absence d'emploi</b>	<b>2.30</b>	<b>0.62</b>	<b>1.83</b>	<b>1.47</b>	<b>1.57</b>	<b>2.02</b>	<b>0.19</b>	<b>1.20</b>
8.1. Prestation de chômage complet <sup>10</sup>	1.21	0.62	1.81	1.35	1.57	2.02	0.19	0.82

<sup>8</sup> **Emploi protégés** : Ce sont les programmes offrant une réadaptation ou une formation à des personnes handicapées par l'intermédiaire d'activités de travail dans un environnement protégé.

<sup>9</sup> **Réadaptation** : Ce sont les programmes offrant une réadaptation ou une formation à des personnes handicapées autrement que par l'intermédiaire d'emplois protégés.

Dont assurance chômage <sup>11</sup>	1.21	0.62	1.47	0.85	1.39	1.08	-	0.82
8.2. Prestations de chômage partiel et prestations de chômage à temps partiel	0.04	-	-	0.11	-	-	-	0.35
8.3. Indemnités de licenciement et indemnité en cas de faillite	0.05	-	0.02	0.01	-	-	-	0.03
<b>9. Prérétraite</b>	<b>0.05</b>	<b>-</b>	<b>0.68</b>	<b>0.44</b>	<b>0.06</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>TOTAL (1-8)</b>	<b>3.32</b>	<b>0.95</b>	<b>4.26</b>	<b>2.79</b>	<b>2.52</b>	<b>3.35</b>	<b>0.68</b>	<b>2.52</b>
Mesures actives (1-7)	0.97	0.32	1.74	0.89	0.90	1.33	0.49	1.32
Dont : catégories 1.1. plus catégories 2 à 7	0.75	0.20	1.48	0.81	0.82	1.02	0.32	1.18
catégories 2 à 7 seulement	0.62	0.16	1.43	0.71	0.66	0.84	0.12	1.10
Mesures passives (8 et 9)	2.35	0.62	2.51	1.90	1.62	2.02	0.19	1.20
Source : OCDE, 2007								

### **3.2. LES MESURES ACTIVES**

Les mesures actives regroupent un ensemble de pratiques fort différentes; appliquées par plusieurs pays afin de mettre les chômeurs en action. Elles visent principalement à « augmenter les chances des allocataires de l'assurance chômage de se trouver un emploi » (OCDE, 2007 : p.230) tout en réduisant les montants accordés aux indemnités.

Les mesures actives généralement reconnues sont : les services publics et leur administration, la formation professionnelle, la rotation dans l'emploi et partage de l'emploi, les incitations à l'emploi, l'insertion professionnelle des handicapés, la création directe d'emplois et l'aide à la création d'entreprises. La catégorie « rotation dans l'emploi et partage de l'emploi » a été regroupée aux « incitations à l'emploi » par l'OCDE parce que la plupart des pays assimilaient les deux types de mesures dans leur ventilation des coûts.

#### **3.2.1. Vue d'ensemble**

Le tableau 12 (voir ci-haut) donne des indications sur les pratiques étant les plus utilisées par les pays comparés en matière de mesures actives. Le Danemark et les Pays-Bas sont les deux pays qui consacrent la plus grande part de leur PIB aux mesures actives avec respectivement 1,74 et 1,33 %. La moyenne des pays comparés se situe à 1,0 % du PIB et le Canada dépense 0,32 % de son PIB à ces mesures. La Suède et le Royaume-Uni sont les deux seuls pays à offrir des sommes plus importantes aux mesures actives qu'aux mesures passives. Pour la Suède, les mesures actives totalisent 1,32 % de son PIB comparativement à 1,20 % aux mesures passives. Le Royaume-Uni, pour sa part, verse 0,49 %

<sup>10</sup> **Prestation de chômage complet** : Prestations compensant le manque à gagner subi par une personne qui est apte à travailler et disponible pour occuper un emploi mais qui ne parvient pas à trouver d'emploi acceptable, y compris les personnes n'ayant jamais travaillé.

<sup>11</sup> **Assurance chômage** : Prestations payables à des travailleurs satisfaisant aux critères nationaux d'affiliation à un système d'assurance chômage. Elles sont souvent payées pour une période limitée.

de son PIB dans les mesures actives et 0,19 % dans les mesures passives. En moyenne, ce sont les services publics de l'emploi qui accaparent la plus grosse partie des sommes versées aux mesures actives (0,29 % du PIB). Le Royaume-Uni et le Canada font monter cette moyenne puisqu'ils consacrent respectivement 78 % et 50 % des sommes destinées aux mesures actives directement aux SPE et à son administration. Pour l'ensemble des autres pays comparés, la moyenne des sommes consacrées aux SPE par rapport à l'ensemble des mesures actives est de 26 % seulement. Au Danemark, en Finlande et en France, ce sont les services de formation professionnelle qui ont la plus grande part du gâteau. Le Danemark engage 0,51 % de son PIB à ces services, la Finlande 0,37 % et la France 0,29 %. Au Canada, la formation professionnelle occupe 0,08 % de son PIB.

Ce sont les postes de création directe d'emplois ainsi que l'aide à la création d'entreprises qui sont le moins financés parmi les mesures actives ayant en moyenne respectivement 0,09 et 0,03 % du PIB des pays à l'étude. Plusieurs pays y consacrent moins de 0,005 % de leur PIB (Danemark, Pays-Bas et Royaume-Uni pour les deux mesures, France pour l'aide à la création d'entreprises et la Suède pour la création directe d'emplois). La France se démarque avec 0,18 % de son PIB consacré à la création directe d'emplois.

Quatre pays (Allemagne, Danemark, Finlande et Suède) offrent des indemnités étatiques de licenciement aux salariés licenciés sans faute personnelle par une entreprise qui cesse ou réduit ses activités. Les pourcentages du PIB consacrés à cette mesure varient entre 0,01 % pour la Finlande et 0,05 % pour l'Allemagne.

Les Pays-Bas et le Danemark sont les deux pays qui accordent le plus d'importance aux emplois protégés et à la réadaptation envers les personnes handicapées. Les Pays-Bas dépensent 0,51 % de son PIB aux emplois protégés tandis que le Danemark consent pour l'ensemble de ces deux mesures 0,48 % de son PIB. Le Canada offre pour sa part 0,02 % de son PIB à la réadaptation et rien (ou moins de 0,005 % du PIB) aux emplois protégés pour les personnes handicapées.

### **3.2.2. Mesures actives et accompagnement du SPE**

Au niveau des services publics de l'emploi (SPE), le Canada est différent comparativement à la plupart des pays européens à l'étude et il convient de s'y arrêter plus amplement.

Comme le tableau 13 l'indique, le suivi et l'accompagnement personnalisé sont très peu pratiqués au Canada contrairement aux autres pays :

Au Canada, le moment du premier entretien approfondi<sup>12</sup> n'est pas indiqué. Pour les autres pays comparés, cet entretien se fait généralement dans le premier mois suivant l'inscription au SPE.

Les entretiens approfondis se déroulent à des moments précis pour la plupart des pays sauf pour le Canada et les Pays-Bas. Pour ce dernier, la pratique des entretiens approfondis y est très variable mais fortement pratiquée par les prestataires privés de SPE alors qu'au Canada, le tout est volontaire.

---

<sup>12</sup> **Entretien approfondi au moment de l'inscription** : Vise à recueillir des informations approfondies (qualifications, antécédents d'emploi, contraintes, horaires) sur le chômeur à l'aide d'un simple enregistrement de données de base permettant un reclassement dans un emploi approprié ou une orientation vers un programme actif du marché du travail.

Au niveau des fréquences des contrôles de la recherche d'emploi, le Canada est le seul pays ne précisant pas par les modalités, la fréquence y étant «variable». Pour les autres pays à l'étude, la fréquence s'étend entre une fois par semaine (Finlande) à une fois aux huit semaines (Suède, pour les adultes). La France ne pratique pas de contrôle durant les quatre premiers mois mais s'y affère par la suite à raison d'une fois par mois.

Plusieurs pays pratiquent l'orientation directe<sup>13</sup> vers des emplois vacants. Le Royaume-Uni utilise cette méthode jusqu'à six fois en moyenne par année par chômeurs. Pour les autres pays comparés, les taux d'orientation directe varient entre 4,8 (France) et 1,1 (Finlande). Cette mesure n'est pas précisée pour l'Allemagne et les Pays-Bas.

En ce qui concerne les plans d'action individuels<sup>14</sup>, il s'agit encore d'une pratique volontaire au Canada tandis que les autres pays comparés l'utilisent selon des modalités précises. Pour certains, un plan est conçu très rapidement, entre cinq et 14 jours (France, Allemagne et Royaume-Uni) alors que pour d'autres il s'agit d'une mesure prise lorsque le chômage se prolonge (au bout de cinq mois pour la Finlande, six mois pour le Danemark).

TABLEAU 13. MESURES ACTIVES ET ACCOMPAGNEMENT DU SPE

	Moment du premier entretien approfondi; avec profilage et plan d'action individuel (PAI). le cas échéant	Pointage périodique (P) ou non. durée des intervalles et présence physique (PH) ou non	Fréquence des contrôles de la recherche d'emploi	Nombre de démarches à justifier en un mois	Taux d'orientation (nombre annuel de propositions directes reçues du SPE par chômeur inscrit)	Fréquence des entretiens approfondis au cours de la période de chômage	Délai au terme duquel un plan d'action individuel est établi
ALLEMAGNE	Généralement dans les dix jours, avec profilage et PAI.	Pas de pointage périodique.	Dépend de la catégorie du demandeur d'emploi; en moyenne six fois par an.	Non précisé	n. d.	Six par an (moyenne estimée.)	Généralement dans les dix jours.
CANADA	Pas de moment indiqué.	P, toutes les deux semaines	Variable	Des efforts « raisonnables » sont demandés.	0	Non précisé; tous les entretiens sont volontaires	Non précisé (démarche volontaire).
DANEMARK	Dans le mois, avec profilage.	P, tous les mois	Au moins une fois tous les trois mois.	Variable (dépend du plan d'action individuel).	2,4	Tous les trois mois	Au bout de six mois pour les chômeurs de moins de 30 ans et de plus de 60 ans; au bout de neuf mois pour les autres.
FINLANDE	Dans le mois. avec profilage.	P, tous les mois	D'une semaine à un mois.	Variable (dépend du pan d'action	1,1	Calendrier établi d'un commun	Au bout de cinq mois au plus tard.

<sup>13</sup> **Orientation directe** : L'orientation directe concerne les cas où le SPE prend l'initiative de proposer un poste particulier à un demandeur d'emploi, par opposition à celui où le demandeur d'emploi sélectionne lui-même les offres auxquelles il souhaite répondre.

<sup>14</sup> **Plan d'action individuel** : Document écrit qui doit être signé par les deux parties et qui définit, compte tenu de la situation du demandeur d'emploi, les actions que celui-ci devra entreprendre et les prestations que le service de l'emploi s'engage à lui fournir.

				individuel).		accord; entretiens plus fréquents pour les jeunes.	
<b>FRANCE</b>	Dans les cinq jours (huit jours jusqu'en 2007), avec profilage et PAI	P, tous les mois	Une fois par mois (après quatre mois)	Variable	4,8	Variable au cours des trois premiers mois, et une fois par mois au moins par la suite	Généralement dans les cinq jours (huit jours jusqu'en 2007)
<b>PAYS-BAS</b>	Au moment de l'inscription, avec profilage	-	Toutes les quatre semaines	Quatre	n. d.	Très variable au CWI; entretiens plus fréquents chez les prestataires privés	CWI : formulation d'une « proposition de réinsertion » dans le mois qui suit l'inscription pour les clients difficiles à placer
<b>ROYAUME-UNI</b>	Généralement dans la semaine	P, PH, toutes les deux semaines	Toutes les deux semaines	Dix	6	Examen de la situation du demandeur d'emploi toutes les deux semaines; examen plus approfondi tous les trois mois	Dans les deux semaines
<b>SUÈDE</b>	Dans les dix jours. avec PAI.	P, PH, toutes les deux semaines	Toutes les six semaines en moyenne (toutes les six à huit semaines pour les adultes, et toutes les deux à trois semaines pour les jeunes)	Non précisé	2,8	Toutes les six semaines en moyenne	Dans les 30 jours qui suivent l'inscription.
Sources : OCDE, 2007							

### **3.3. PISTES À EXPLORER**

Si l'on pense en termes de sécurisation, nous croyons qu'il serait pertinent d'évaluer les impacts d'avoir un régime qui pose des conditions différentes entre le premier octroi et les octrois subséquents. Quelle est la raison de son implantation et quels en sont les impacts sur le taux de couverture des chômeurs en général et de certaines clientèles particulières (jeunes, immigrants, femmes, handicapés)?

De plus, au niveau du délai de carence, des montants de remplacement, de la durée de l'indemnisation et des maximums admissibles, il serait intéressant d'évaluer les impacts sur la mobilité des travailleurs sur le marché du travail découlant du fait d'avoir une des législations les moins favorables par rapport aux pays comparés.

Au niveau des mesures passives, il serait intéressant d'explorer les indemnités de préretraite que certains pays accordent aux chômeurs âgés n'ayant pas de chances de se retrouver un emploi. En ce

qui concerne les mesures actives, nous croyons nécessaires d'évaluer la pertinence de financer principalement les SPE sans pour autant y proposer un accompagnement personnalisé des prestataires. De quel type devrait être cet accompagnement et quels en seraient les coûts par rapport aux bénéficiaires? À ce sujet, faire le suivi de l'étude de Graversen et van Ours de 2006 au Danemark. Une comparaison efficacité versus coûts était censée être publiée en 2008.

### **3.4. LE CAS DU DANEMARK, LE TRIANGLE D'OR DE LA FLEXICURITÉ**

Le Danemark est souvent considéré comme un exemple de bonnes pratiques en matière d'indemnisation du chômage et de mesures actives. Ces deux éléments forment chacun un côté de ce qui est qualifié de Triangle d'or de la flexicurité, le troisième côté étant constitué par la flexibilité du marché de l'emploi.

Petit pays, le Danemark ne comptait que 5,4 millions d'habitants au 1<sup>er</sup> janvier 2006. Les indicateurs économiques y sont par contre parmi les plus intéressants de l'Union européenne avec un taux de chômage en 2006 de 3,9 % (moyenne de 7,9 % pour l'UE-27 et de 4,6 % aux États-Unis) et un taux d'emploi de 77,4 % (<http://www.europa.eu>).

#### **3.4.1. Programme d'indemnisation de l'assurance-chômage**

L'assurance-chômage au Danemark est volontaire et gérée par l'entreprise privée. Au total, on y compte en 2008, 33 caisses de chômage différentes. 83 % des travailleurs cotisent à l'une ou l'autre de ces caisses et le taux de couverture atteint 75 %. Le ministère du Travail se charge pour sa part de la surveillance du système d'assurance-chômage (<http://www.societenordiques.wordpress.com>).

##### **A. Le Financement**

Le financement du régime est assuré par trois sources différentes. D'abord, tous les travailleurs (salariés ou indépendants) doivent verser 8 % de leur revenu en impôt aux fonds du marché du travail. Ensuite, une deuxième cotisation est prélevée pour les travailleurs ayant adhéré à une caisse d'assurance-chômage. Celle-ci comporte une première partie fixe destinée au fonds national et une seconde partie variant en fonction des frais administratifs exigés par chaque caisse. L'État vient compléter le financement de l'assurance-chômage. Au total, c'est 1,81 % du PIB du Danemark est dépensé pour indemniser les chômeurs (OCDE, 2007).

##### **B. L'ouverture des droits à l'indemnisation**

Pour recevoir des prestations d'assurance-chômage, plusieurs conditions doivent être remplies. Il faut d'abord être affilié à une caisse d'assurance-chômage depuis 12 mois, il faut avoir travaillé pendant 52 semaines au cours des trois années précédentes et avoir payé ses cotisations. Une dernière condition à remplir pour avoir droit aux prestations est de s'inscrire dès le premier jour au service public d'emploi.

##### **C. L'indemnisation**

L'indemnisation du chômage débute le premier jour d'inscription, il n'y a donc pas de délai de carence en vigueur. Pour les travailleurs à bas salaire, le taux de remplacement peut atteindre 90 % du revenu antérieur. En 2008, la prestation maximale accordée est d'environ 3000 \$ par mois, ce qui peut

constituer moins de 90 % pour les travailleurs à haut salaire. La durée de l'indemnisation peut atteindre 4 ans au total (*Besson, 2008*)

### **3.4.2. Mesures actives**

Afin de lutter contre l'effet potentiellement démobilisateur de ces prestations élevées, les chômeurs danois ont l'obligation à court terme de s'insérer dans une démarche active de recherche d'emploi. Ainsi, après 12 mois de chômage pour les plus de 25 ans et plus et 6 mois pour les moins de 25 ans, les prestataires doivent accepter de s'intégrer dans une démarche active à temps plein (*Madsen, 2002 : 60*).

Un élément clé de la stratégie d'activation à la danoise est la décentralisation des pouvoirs. La mise en œuvre de la politique est gérée depuis 1994 par des conseils tripartites du marché du travail au niveau local et ceux-ci sont chargés d'adapter l'éventail de mesures actives disponibles aux demandeurs d'emplois aux besoins spécifiques de la région (*Madsen, 2002 : 61*).

Plusieurs mesures actives sont donc proposées aux chômeurs et celles-ci se démarquent par le haut degré d'accompagnement offert. Ainsi, un premier entretien approfondi avec profilage sera effectué au cours du premier mois de chômage afin de connaître le profil de la personne et son potentiel en termes d'employabilité. Ces entretiens seront repris tous les trois mois par la suite. Le sérieux des démarches est aussi contrôlé au moins une fois tous les trois mois tandis que le chômeur doit effectuer un pointage mensuel. De plus, l'orientation directe vers des postes correspondant au profil du demandeur d'emploi est pratiquée par le service de placement à raison de 2,4 fois par année en moyenne. Enfin, un plan d'action individuel est établi pour les chômeurs au bout de 9 mois. Ce délai est de 6 mois pour les chômeurs de moins de 30 ans et de plus de 60 ans. Au total, le Danemark investissait en 2005 1,74 % de son PIB dans les mesures actives comparativement à 0,32 % pour le Canada cette même année (OCDE, 2007).

### **3.4.3. Flexibilité externe**

Un dernier élément complète le troisième côté du Triangle d'or du Danemark et est essentiel au succès du Danemark. Il s'agit de la flexibilité de la législation sur la protection de l'emploi. Selon l'OCDE, l'indice de rigidité du Danemark en 2003 était de 1,8 sur une possibilité de 6 ce qui classe ce pays comme ayant une protection de l'emploi moins favorable aux travailleurs que la moyenne des pays de l'OCDE (OCDE, 2004).

À ce propos, le ministre de l'Emploi du Danemark depuis 2001, Claus Hjort Frederiksen, reconnaissait lui-même la « faible » protection de l'emploi offerte par le système danois caractérisé par une facilité d'embauche et de débauche pour les entreprises et de courts préavis de départ (*Frederiksen, 2006 : 140*).

### **3.4.4. Un modèle exportable ?**

La plupart des observateurs s'entendent pour dire que le modèle de la flexicurité danoise n'est pas nécessairement exportable vers d'autres pays. Il s'agit plutôt d'une combinaison unique de facteurs dans un contexte particulier qui ne se retrouve pas ailleurs.

Ainsi, un des aspects essentiels au système du Danemark est la décentralisation des négociations collectives portant sur un ensemble de sujets très vastes et non seulement sur les salaires et les conditions de travail. Un deuxième élément est la culture du compromis social des parties à la négociation qui est difficilement transposable ailleurs (*Sondergard, 2008*).

D'autres éléments peuvent aussi être mentionnés concernant le contexte particulier du Danemark. Jean-Claude Barbier parle de l'éventail de salaires qui y est plutôt réduit, de la faible proportion des emplois dits de mauvaise qualité (*Barbier, 2005*) alors que *Kongshoj Madsen* met plutôt l'accent sur les conditions macroéconomiques (*Madsen, 2002*). Enfin, il ne faut pas oublier que le Triangle d'or de la flexicurité englobait en tout 4,26 % du PIB du Danemark en 2005 (OCDE, 2007).



## 4. LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI

La précarité étant une notion plutôt large, nous avons décidé d'en limiter les contours à trois aspects qui sont généralement ceux qui sont repris les plus fréquemment par les spécialistes du marché du travail, à savoir les contrats à durée déterminée (CDD), les agences d'intérim et le temps partiel.

### 4.1. LES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE EN EUROPE

La question de la précarité des emplois occupe les spécialistes du marché du travail depuis plusieurs années déjà, notamment, le BIT avec la notion du travail décent ainsi que la communauté européenne avec la promotion du travail de qualité. Une des dimensions généralement associée au travail précaire, particulièrement en Europe, est le travail sous CDD. Différentes approches selon les pays sont employées pour encadrer ce type de contrat.

Le recours aux contrats à durée déterminée est pour les entreprises une source de flexibilité externe dans le sens où celles-ci peuvent moduler leurs besoins de main-d'œuvre en fonction des aléas du marché et de la demande et leur permet de répondre plus adéquatement aux changements technologiques (OCDE, 2007 : 72). Par contre, du côté des salariés, les travailleurs temporaires<sup>15</sup> sont moins susceptibles d'être formés en entreprise, réduisant ainsi leur employabilité, et sont plus à risque aux accidents du travail (OCDE, 2007 : 78). De plus, la situation des travailleurs temporaires tend à être plus incertaine et précaire et une bonne partie des employés régis sous CDD le sont involontairement et préféreraient avoir un contrat à durée indéterminée (Hardarson, 2007). Enfin, les travailleurs sous CDD sont plus à risque de connaître des épisodes de chômage que les salariés sous CDI (Fabre, 2007 : 2).

Les spécialistes du marché du travail en Europe ont observé entre 2000 et 2005 une hausse de l'emploi à durée déterminée. Cette hausse est particulièrement importante dans les pays où la législation sur l'emploi permanent est forte, notamment la France, alors qu'elle est plus limitée, voire stagnante, dans les pays qui sont réputés être plus souples au niveau de la législation sur l'emploi régulier tels que le Royaume-Uni, l'Irlande ou le Danemark (Turmann : 2006). L'OCDE constate que le recours plus fréquent aux CDD dans certains pays se fait principalement au détriment de certains groupes sociodémographiques, c'est-à-dire ceux touchés traditionnellement par le travail précaire de façon générale : les jeunes, les femmes, les immigrants et les travailleurs à faible qualification (OCDE, 2006 : 103).

#### 4.1.1. Durée déterminée versus emploi permanent

Les pays ont adopté différentes pratiques pour encadrer, ou non, les contrats de travail à durée déterminée. Lorsque ceux-ci sont d'un usage limité, ils le sont généralement en fonction du travail permanent, c'est-à-dire les CDI.

Dans la grande majorité des cas, en ce qui concerne les pays comparés, les CDD doivent concerner des tâches spécifiques au sein de l'entreprise, notamment les remplacements de personnel et

---

<sup>15</sup> Dans ce texte, l'utilisation de l'expression «travailleur temporaire» fait référence au travailleur embauché pour une durée déterminée. Les travailleurs sous agences d'intérim, même embauchés pour une durée déterminée sont exclus de la définition que nous donnons à cette expression de même que les travailleurs à temps partiel.

l'accroissement temporaire d'activités. Les législations nationales limitent alors peu ce type de contrats puisqu'ils sont par nature limités au remplacement ou à la période de pointe. Par contre, la plupart des pays comparés permettent aussi de déroger à ces règles de base et de conclure des CDD même pour des tâches permanentes. Plusieurs limitations de temps et de renouvellement sont alors en vigueur afin d'en limiter l'utilisation. Le Canada est le seul parmi les pays étudiés à n'avoir aucune restriction de quelque nature que ce soit. La Suède, pour sa part, permet la signature de CDD sans restriction pour les seniors alors que ce n'est pas possible pour les autres catégories de salariés suédois.

Lorsque les législations limitent les CDD, elles le font soit au moyen d'un nombre maximal de renouvellement, soit grâce à une durée maximale. La plupart de ces restrictions concernent les cas où le CDD est conclu afin de remplir des tâches permanentes. Ainsi, l'Allemagne, le Danemark et la France limitent autant le renouvellement que la durée maximale. Celle-ci est de 18 mois en France, 30 mois au Danemark et 24 mois en Allemagne. En Finlande et aux Pays-Bas, il n'y a pas de durée maximale mais le nombre de CDD successifs est limité à 1.5 pour le premier et 3 pour le second. Au Royaume-Uni et en Suède, le renouvellement n'est soumis à aucune restriction mais la durée maximale fait l'objet de limitations (12 mois en Suède et 48 mois au Royaume-Uni).

Au niveau de la proportion de salariés embauchés sous CDD, il est clair que le phénomène touche particulièrement les jeunes plus que toutes les autres catégories de salariés. Pour tous les pays de l'OCDE, la moyenne des 15 – 24 ans sous CDD est de 35 % comparativement à 14 % pour la population en général. Ce taux atteint 56 % en Allemagne et 58 % en Suède. Le Canada et le Danemark se situent un peu sous la moyenne à ce niveau avec respectivement 29 % et 24 % tandis que le Royaume-Uni est bien sous la moyenne avec 12 %. Ce même pays est d'ailleurs celui, parmi les pays comparés, où les employeurs ont le moins recours aux CDD avec une moyenne totale de 5 % alors que celle-ci est de 14 % pour l'ensemble des pays de l'OCDE. Selon Anna Turmann, l'explication de ce phénomène, tel que vu plus haut, tient du fait que la législation sur l'emploi permanent dans ce pays est très souple selon l'indice de rigidité de l'OCDE (OCDE, 2004) et qu'il y a donc moins d'incitation pour les entreprises à vouloir contourner la législation sur les CDI (Turmann, 2006). Cette explication ne rend pas compte, cependant, du fait que la législation sur l'emploi permanent est aussi très souple au Canada alors que la proportion de CDD y est beaucoup plus élevée qu'au Royaume-Uni. Il y aurait lieu d'étudier ce paradoxe apparent entre les deux pays plus en profondeur éventuellement. Tous les autres pays comparés, dont le Québec, se retrouvent entre 13 et 16 %. Alors que les taux sont généralement semblables pour les hommes et les femmes (avec un % toujours légèrement supérieur pour les femmes cependant), la Finlande se démarque avec un écart de 8 % entre les sexes (20 % pour les femmes et 12 % pour les hommes). Au Canada, la proportion totale de salariés engagés sous CDD est de 13 % alors que 12 % des hommes le sont comparativement à 13 % des femmes. Au Québec, 15 % des travailleurs ont un CDD (14 % des hommes et 15 % des femmes).

Pays	CDD autorisé pour des tâches permanentes?	Nombre maximum de CDD successifs autorisés	Durée cumulée maximum de CDD successifs Mois	Proportion (%) de salariés en CDD 2006			
				Total	H	F	15-24 ans
Allemagne	Oui, avec limite de temps	4	24	14	14	14	56
Canada	Oui, aucune limite	Illimité	Illimité	13	12	13	29
Danemark	Oui, limite sur le renouvellement	1.5	30	9	8	11	24
Finlande	Non	1.5	Illimité	16	12	20	44
France	Non	2	18	13	12	13	46
Pays-Bas	Oui, limite de renouvellement	3	Illimité	16	15	17	43
Québec	Oui, aucune limite	Illimité	Illimité	15	14	15	32
Royaume-Uni	Oui, avec limite de temps	Illimité	48	5	4	6	12
Suède	Oui, avec limite de temps. Aucune limite pour les seniors	illimités	12	16	14	18	58
Pays OCDE	Sans objet	Sans objet	Sans objet	14	13	15	35

Source : Besson, 2007; OCDE, 2004

#### 4.1.2. L'Union européenne

En 1999, une directive a été adoptée par l'Union européenne portant sur le travail à durée déterminée au sein des pays membres. 8 clauses spécifiques viennent ainsi légiférer ce type de contrat de travail. De façon succincte, le principe de la non-discrimination est établi entre les salariés à durée déterminée et les salariés comparables à durée indéterminée, les travailleurs d'agence étant exclus d'office de cette directive. La définition adoptée d'un CDD précise qu'une date de fin de contrat, des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, la fin d'une tâche déterminée ou encore la survenance d'un événement déterminé doivent être précisés à l'intérieur du contrat pour que celui-ci puisse être qualifié de CDD. De plus, tous les États de l'Union doivent adopter des mesures afin de prévenir les abus de CDD. Les mesures en question doivent être l'une, ou plusieurs, des 3 suivantes : des raisons objectives justifiant le renouvellement du CDD, une durée maximale totale de CDD successifs ou encore un nombre maximum de renouvellement possible. Les États ont finalement le loisir d'adopter des législations plus généreuses que la directive de l'Union et en sont responsables de la mise en application au sein de leur législation respective.

Au moment de la signature de la directive de l'Union européenne, deux pays en particulier, selon l'Observatoire européen de relations industrielles, n'avaient pas encore inclus le principe de la non-discrimination au sein de leur législation, à savoir le Royaume-Uni et l'Irlande (*EIRO*, 1999). Le Royaume-Uni en a par la suite adopté le principe et la mesure choisie pour prévenir les abus des CDD fut de limiter la durée maximale d'embauche sous CDD à 48 mois.

#### 4.1.3. La pratique des pays

##### A. Allemagne

En Allemagne, les employeurs doivent en principe avoir des raisons objectives afin de conclure un CDD. La loi allemande énumère ainsi une liste non exhaustive de raisons objectives pour lesquelles il est possible de conclure ce type de contrat. Il y a d'abord le remplacement d'un travailleur temporairement absent. La nature particulière de la tâche peut aussi constituer une raison objective.

Les CDD peuvent aussi être utilisés pour favoriser l'accès à l'emploi de certains groupes particuliers. Les employeurs peuvent aussi conclure des CDD sans raison objective. Dans ce cas, le nombre de contrats successifs permis sera de 4 pour une durée cumulée maximale de 24 mois. Dans le cas des entreprises nouvellement créées, la période maximale est étendue à 4 ans. Ces dérogations ne sont pas possibles pour les travailleurs sous CDI à moins qu'une convention collective ne le permette. Pour les travailleurs de 58 ans et plus, aucune raison objective n'est nécessaire. Par contre, si ce même salarié a été employé par l'entreprise durant les 6 derniers mois, il n'est pas possible de changer la nature de son contrat de travail en un CDD. La contravention à ces règles entraîne la requalification du contrat de travail en un CDI (Besson, 2008).

## **B. Danemark**

Au Danemark, ce sont principalement les conventions collectives qui régissent le travail à durée déterminée en plus de prévoir les sanctions auxquelles les employeurs s'exposent s'ils contreviennent aux règles. Au niveau législatif, le principal souci du législateur est de réguler les CDD successifs afin que ne soient pas contournées les règles portant sur les CDI. Ainsi, pour renouveler un CDD, l'employeur doit avoir une raison objective, notamment le remplacement d'un autre salarié absent. Certaines dérogations à ces règles sont prévues par la loi pour des catégories de travailleurs spécifiques, en particulier les enseignants et les chercheurs universitaires, dans le but d'interdire plus de deux renouvellements de CDD. La loi ne définit par contre pas en quoi consiste la notion de CDD successif. Ainsi, le renouvellement de CDD pour les travailleurs saisonniers n'est pas considéré comme une succession de contrats à durée déterminée. En cas de contravention à ces règles, l'employeur fautif peut se voir contraint à verser des dommages et intérêts (Besson, 2008).

## **C. Finlande**

En Finlande, les employeurs doivent avoir une raison objective pour contracter sous CDD. En général, ces raisons relèvent du remplacement temporaire d'un salarié et des besoins spécifiques d'une entreprise. Il n'y a pas de durée maximale dans le temps prévue par la loi finlandaise mais en cas de renouvellement, les raisons objectives sont susceptibles d'être examinées par un juge. De plus, la loi interdit les disparités de traitement entre les travailleurs temporaires (qu'ils soient embauchés grâce à une agence d'intérim ou encore sous CDD) et les autres catégories d'employés au sein de l'entreprise.

## **D. France**

Depuis 1986, la règle générale en France est que les employés embauchés sous CDD ne doivent pas occuper un poste régulier de l'entreprise. En 1990, un accord est intervenu pour préciser 4 raisons objectives permettant le recours à un CDD. Les 4 raisons sont donc : le remplacement d'un employé en congé, un accroissement temporaire d'activité, une activité saisonnière et le fait que l'employé appartienne à un groupe ciblé (les contrats spéciaux). Par contre, la législation a eu tendance ces dernières années à élargir considérablement le concept de contrats spéciaux et le CDD est maintenant devenu le contrat usuel pour les nouvelles embauches (*Le monde diplomatique* : 2006). Un CDD comprend une période d'essai généralement de moins d'un mois et ne peut excéder une durée maximale de 18 mois. Au-delà de cette période, le contrat doit être requalifié en CDI. Si le contrat de travail n'est pas requalifié en CDI, une prime de précarité doit être versée au salarié, sauf certaines exceptions. La prime équivaut à 10 % du salaire total perçu au cours du CDD (*Blanchard et Tirole*, 2003). En général, les parties ne peuvent mettre fin unilatéralement au contrat à durée déterminée. Par contre, l'employeur pourra le faire s'il a un motif sérieux qui le justifie. S'il n'a pas de motif sérieux, il peut toujours mettre fin au contrat mais il devra payer des indemnités correspondant au salaire dû

jusqu'à la fin prévue du contrat de travail. Les parties peuvent aussi mettre fin au CDD d'un commun accord sans indemnité.

En 2002, la Loi de modernisation sociale a introduit des délais de carence entre 2 CDD. Ainsi, un employeur qui veut pourvoir le même poste ou un emploi équivalent doit respecter une carence égale au tiers de la durée totale du contrat qui vient de prendre fin pour les contrats de plus de 14 jours et à la moitié pour les contrats de moins de 14 jours. Les jours ouvrables seulement sont comptés (*Bernier, Vallée et Jobin, 2003*).

Un nouveau contrat de travail à durée indéterminée a été créé par la Loi sur la modernisation du marché du travail suite à l'accord du 11 janvier 2008. Ce contrat, dit à objet défini, est spécifiquement conçu pour les cadres et les ingénieurs et permet de conclure des CDD d'une durée supérieure à 18 mois et d'un maximum de 36 mois. Tout comme le CDD classique, si les parties ne conviennent pas d'un nouveau contrat à durée indéterminée à l'échéance du CDD, une indemnité de précarité devra être versée par l'employeur. Le contrat peut comporter une clause spécifiant qu'un motif sérieux peut venir mettre fin au contrat à sa date anniversaire contre une indemnité compensatrice. Il s'agit d'une expérience tentée par le gouvernement français pour une durée de 5 ans (*Bertrand, 2008*).

## **E. Pays-Bas**

Aux Pays-Bas, le contrat est de durée déterminée s'il comporte une date de terminaison et de nature indéterminée si aucun terme n'en fixe l'échéance. La loi néerlandaise ne prévoit pas de durée maximale pour un CDD mais en limite plutôt le nombre de renouvellement. Ainsi, les entreprises aux Pays-Bas sont limitées à 3 renouvellements. Au-delà, le contrat est requalifié en CDI automatiquement à moins que la convention collective ne prévoit le contraire.

## **F. Royaume-Uni**

Au Royaume-Uni, peu de restrictions viennent encadrer l'utilisation des CDD. La loi stipule qu'après 4 ans, le contrat de travail doit être requalifié en CDI à moins qu'une raison objective ne justifie le recours à un tel type de contrat, sans toutefois préciser quelles sont ces raisons objectives. Les conventions collectives peuvent aussi encadrer de façon plus serrée les règles étatiques en limitant la durée maximale et les raisons objectives possibles. Si un travailleur en fait la demande, l'employeur doit produire dans les 21 jours une déclaration écrite de modification de statut d'emploi en cas de requalification d'un CDI en CDD ou encore les raisons objectives qui font que le contrat de travail est à durée déterminée. Cette déclaration peut être produite devant un tribunal en cas de recours contre l'employeur si le salarié est toujours à l'emploi de la compagnie (*Besson, 2008*).

## **G. Suède**

En Suède, le CDI est considéré comme le contrat de base. Par contre, les employeurs peuvent recourir aux CDD s'ils ont des raisons objectives de le faire. De façon générale, les raisons objectives relèvent de la nature spécifique et temporaire de la tâche à accomplir. Pour les contrats de remplacement, la durée maximale du contrat ne doit pas excéder 3 ans sur une période de 5 ans. Pour les contrats conclus en vertu d'un accroissement temporaire de la production, la période maximale est alors de 6 mois sur une période de 2 ans. De plus, il est possible de conclure des CDD avec des salariés de plus de 67 ans (âge de la retraite en Suède) sans limitation de temps. Depuis 1996, plusieurs dérogations sont maintenant possibles à ces règles de base. Ainsi, une entreprise peut conclure des CDD sans raison objective pour une période maximale de 12 mois (18 mois pour les entreprises en phase de démarrage)

avec 5 salariés au maximum sur une période de 3 ans. Dans tous les cas, un droit de réemploi pour une période de 9 mois existe pour les salariés engagés sous CDD de plus de 12 mois. Ainsi, ces travailleurs ont la **priorité pour tous les postes disponibles dans l'entreprise en autant qu'ils aient les qualifications requises**. Les employeurs qui contreviennent à ces règles voient les CDD requalifiés en CDI et sont passibles de dommages et intérêts. Il est possible de déroger à ces règles par convention collective et d'aller en dessous de ce qui est prévu par la loi (*Besson, 2008*).

#### **4.1.4. Conclusion sur les CDD**

À La lumière de ce qui précède, le Canada et le Québec font figure d'exceptions parmi les pays comparés, incluant le Royaume-Uni par ailleurs assez semblable tant au niveau de la rigidité de la législation sur la protection de l'emploi (*OCDE, 2004*) qu'au niveau de la philosophie, anglo-saxonne, derrière le système de protection sociale (*Esping-Andersen, 1999*). Les entreprises canadiennes et québécoises peuvent donc recourir aux CDD sans raison objective et sans limite de temps ou de renouvellement avec les conséquences que ce type de contrat peut avoir sur les travailleurs (fréquence accrue de chômage, formation en entreprise moins fréquente, risques plus élevés d'accident de travail). De plus, le principe de la non-discrimination et de la prévention des abus de CDD ne semble pas avoir franchi l'Atlantique puisqu'aucune mesure de ce genre ne vient encadrer les contrats à durée déterminée au Canada et au Québec.

Il y a donc lieu de se questionner sur les coûts monétaires (prestations de chômage et de CSST) et sociaux (plus faible employabilité, atteintes à la santé) que ces pratiques font peser sur l'ensemble de la société afin de répondre aux besoins spécifiques de flexibilité externe d'une entreprise.

Au niveau de la sécurisation des parcours de vie plus spécifiquement, le principe de la non-discrimination entre les travailleurs avec un CDI et ceux avec un CDD est à retenir. Puisque ces derniers ont déjà une forme de contrat de travail insécurisant, il y a lieu de se questionner pourquoi leurs conditions de travail devraient être moindres que les salariés réguliers également, entraînant ainsi une double précarité. Par ailleurs, des recherches devraient peut-être être entreprises pour comprendre les différences entre le recours aux CDD au Royaume-Uni et au Canada (ainsi qu'au Québec) alors que l'indice de rigidité est à peu près semblable dans ces deux pays. Qu'est-ce qui incite les employeurs d'ici à recourir à ce type de contrat alors qu'ils ne le font pas de l'autre côté de l'océan?

#### **4.2. LES AGENCES D'INTÉRIM**

Le travail intérimaire est considéré comme l'une des composantes de l'emploi précaire parmi les spécialistes du marché du travail européen. Dans l'ensemble, l'emploi précaire réfère au fait que ce genre de travail est souvent associé avec l'absence des garanties généralement associées au travail dit régulier, notamment, la sécurité. En plus du travail intérimaire, le travail précaire inclut aussi les contrats à durée déterminée, les stages et les dispositifs d'apprentissage ainsi que les autres contrats jugés difficiles à répertorier (*Auer, 2001*).

De façon générale, l'emploi sous agence d'intérim reste encore plutôt limité dans la plupart des pays par rapport à l'emploi total. Par contre, ce qui en fait un sujet d'intérêt est la croissance rapide de ce secteur tant au Canada (*Desrochers, 2000*) qu'en Europe (*Belkacem, Kornig et Michon, 2006*). La définition classique de l'intérim est : « une relation triangulaire entre un travailleur, une entreprise

agissant en tant qu'agence intérimaire et une entreprise utilisatrice, dans laquelle l'agence emploie le travailleur et le place à la disposition de l'entreprise utilisatrice ». (*Michon, 2000*)

#### 4.2.1. À l'échelle de l'Europe

##### A. L'Organisation internationale du travail (OIT)

En 1997, l'OIT a adopté une convention portant sur les agences d'intérim, la Convention sur les agences d'emploi privées C181 (*OIT, 1997*). Tout en reconnaissant l'importance des agences au niveau de la flexibilité des entreprises, l'OIT tente de protéger et de sécuriser les travailleurs contre les abus. Ainsi, la convention pose un certain nombre d'interdictions aux pays signataires. D'abord, les agences ne doivent pas imposer des frais aux travailleurs, qu'ils soient directs ou indirects. Ensuite, les pays devraient clarifier dans leur législation qui est précisément l'employeur du salarié lorsque celui-ci est envoyé en mission afin de déterminer les responsabilités effectives entre l'entreprise utilisatrice et l'agence. De plus, le contrat de travail entre l'agence et le salarié devrait être écrit et ce dernier informé des conditions d'emploi au sein de l'entreprise utilisatrice avant de s'y rendre. Enfin, rien ne devrait venir empêcher les travailleurs d'agence de se faire engager au terme d'une mission par l'entreprise utilisatrice (*Bernier, Vallée et Jobin, 2003*).

En date du 10 juillet 2008, 20 pays ont ratifié la Convention C181. Parmi ceux-ci, on retrouve la Belgique, l'Espagne, la Finlande, l'Italie, les Pays-Bas et le Portugal. Le Canada n'a pas ratifié la Convention.

##### B. L'Union européenne

Au niveau de l'Europe, c'est en 1984 que la Commission européenne a d'abord tenté de réglementer le travail intérimaire. Elle voulait par cette directive encadrer le recours aux agences intérimaires pour l'ensemble de l'Europe mais la proposition n'a jamais été adoptée. Une nouvelle tentative a été effectuée en 1990 alors que trois propositions voulaient couvrir autant les CDD que l'intérim et la santé sécurité des travailleurs temporaires en général. Seule cette dernière proposition a été finalement adoptée en 1991 par la Commission européenne. Les travailleurs temporaires se voyaient ainsi garantir les mêmes conditions d'hygiène que le reste des salariés de l'entreprise. Après une autre tentative avortée en 1994, la Commission européenne a décidé de négocier séparément des directives sur le recours aux CDD, le temps partiel et le travail intérimaire. Les deux premiers sujets ont fait l'objet d'accord en 1997 pour le temps partiel et en 1999 pour les CDD alors que les discussions sur le travail intérimaire continuent entre les acteurs (*Michon, 2000*). En 2002, la Commission européenne, devant l'impasse des négociations décide de faire cavalier seul et propose de sa propre initiative une directive à ce sujet établissant le **principe de la non-discrimination et visant à établir des normes minimales à travers l'Europe**. Ainsi, un travailleur sous agence ne pourrait recevoir un traitement inférieur que les salariés réguliers de l'entreprise utilisatrice exception faite des cas où les travailleurs sont sous CDI avec l'agence de placement ou encore lorsqu'une convention collective couvre déjà ces mêmes travailleurs. Jusqu'en 2008, l'opposition de certains pays européens (Danemark, Allemagne, Royaume-Uni et Irlande) a par contre empêché la mise en œuvre effective de cette directive même si certaines tentatives de rapprochement ont été effectuées lors des présidences européennes finlandaise et portugaise en 2006 et 2007 (*CES, 2007*). Ce n'est finalement que lors de la réunion du Conseil Emploi, politique sociale, santé et consommateurs des 9 et 10 juin 2008 dernier au Luxembourg que la directive sur le travail intérimaire a finalement été pleinement adoptée par l'ensemble des pays européens sur le principe de l'égalité de traitement entre les différentes catégories de travailleurs. Ce compromis a été

rendu possible, d'une part, suite à un accord entre différents partenaires sociaux au Royaume-Uni sur l'égalité de traitement après une période de 12 semaines et, d'autre part, suite à une déclaration commune des partenaires sociaux du secteur du travail européen qui exprimaient leur intérêt commun pour l'établissement d'un cadre réglementaire relatif au travail intérimaire dans l'Union européenne (Monks, 2008). Si l'on se fie aux autres directives adoptées par le passé, la mise en œuvre dans les pays membres de celle-ci devrait prendre environ deux ans avant d'être effective.

On peut donc le constater, la question du travail intérimaire n'est pas simple et les différentes approches nationales européennes à ce sujet sont encore très différentes les unes des autres.

### C. Travail intérimaire versus emploi permanent

Ainsi, les pays comparés légifèrent peu tant sur le nombre de renouvellements possibles que sur la durée cumulée maximale d'un contrat d'intérim. L'Allemagne, la France et les Pays-Bas limitent le nombre de renouvellements mais les autres pays ne le font pas. La France et les Pays-Bas ont aussi une durée cumulée, 18 et 36 mois respectivement alors que l'Allemagne n'a pas légiféré sur cet aspect. La Suède impose aussi une durée cumulée maximale de 36 mois. Le Canada, le Danemark, la Finlande, le Québec et le Royaume-Uni n'ont aucune limite de renouvellement ou de durée cumulée.

Au niveau des restrictions sur les possibilités d'embaucher sous agence, celles-ci font généralement référence, à l'instar des contrats à durée déterminée, à des remplacements d'employés permanents, à l'accroissement temporaire de la production ou encore au remplacement temporaire d'un poste à pourvoir. Le Canada, le Danemark, et la Finlande n'ont aucune restriction de quelque nature que ce soit. Le Québec, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède interdisent le recours aux travailleurs intérimaires en cas de grève. En France, la loi prévoit non seulement les cas possibles de recours aux agences mais comporte aussi plusieurs interdictions formelles. Ainsi, les entreprises ne peuvent pas utiliser les agences pour remplacer des grévistes, elles ne peuvent pas le faire non plus lorsque des licenciements économiques ont eu lieu et elles ne peuvent pas faire effectuer les travaux dangereux par les intérimaires (Michon, 2000).

La parité de traitement entre les salariés réguliers et les travailleurs d'agence n'est pas encore la norme parmi tous les pays comparés. **L'Allemagne, la Finlande, la France et les Pays-Bas ont introduit la parité de traitement et de conditions de travail** mais les autres pays n'ont toujours pas légiféré là-dessus. Ils devront néanmoins le faire d'ici peu de temps puisque l'accord intervenu entre les partenaires sociaux et les pays de l'Union européenne du 10 juin 2008 a fait de la non-discrimination le principe de base de la réglementation portant sur le travail intérimaire.

L'employeur est très généralement l'entreprise de travail temporaire (ETT) dans les pays comparés. Au Royaume-Uni, les données ne sont pas claires à ce sujet et il n'est pas possible de conclure si l'agence est l'employeur ou non. Au Québec, l'agence est l'employeur de façon générale mais certaines décisions de justice ont donné la qualification d'employeur à l'entreprise utilisatrice dans certaines circonstances particulières.

Enfin, les effectifs d'intérimaires sont encore très bas dans presque tous les pays inclus dans cette étude. Il n'y a que les Pays-Bas et le Royaume-Uni qui sont au-dessus de la barre du 3 %. Si les effectifs en 2005 semblent marginaliser le phénomène des agences, il faut toutefois garder à l'esprit que ces effectifs sont en nombre croissant partout au sein de l'OCDE.

<b>Tableau 15. Travail sous agence d'intérim</b>						
<b>Pays</b>	Restrictions au nombre de renouvellements	Durée cumulée maximum des contrats d'intérim Mois	Restrictions sur le recours à l'intérim	Parité avec les employés permanents	Employeur	Effectifs d'intérimaires 2005 (%)
Allemagne	Oui	Illimité	Quelques restrictions	Oui	ETT	1
Canada	Non	Illimité	Aucune	Non	Statut incertain	1.3 <sup>16</sup>
Danemark	Non	Illimité	Aucune	Non	ETT	0.2
Finlande	Non	Illimité	Aucune	Oui	Non	0.5
France	Oui	18	Importantes	Oui	ETT	1.6
Pays-Bas	Oui	36	Très peu	Oui	ETT	3.7
Québec	non	illimité	Très peu	Non	Statut incertain	1
Royaume-Uni	Non	Illimité	Très peu	Non	Statut incertain	3.9
Suède	Non	36	Très peu	Non	ETT	0.2

Source : Michon, 2000; Besson, 2008 ; Belkacem, Kornig et Michon, 2006

## 4.2.2. Les législations nationales

### A. Allemagne

Dès 1972, l'Allemagne a légiféré sur les travailleurs d'agence. La première loi exigeait des entreprises d'intérim et utilisatrices qu'elles fournissent au travailleur les termes du contrat qu'elles avaient conclus. Si au départ la durée maximale était de trois mois, cette restriction a été élargie à 24 mois par la suite. Depuis la réforme de 2002, il n'y a plus de durée maximale. Par ailleurs, la loi ne prévoit pas en tant que telle de restrictions sur l'utilisation des travailleurs d'agence mais stipule que les comités d'entreprise (paritaire entre patronat et syndicat dans chaque entreprise) ont le pouvoir d'en déterminer conjointement (*Arrowsmith, 2006*).

L'association patronale représentant les agences d'intérim a son propre code de conduite qui module leurs comportements afin de protéger autant les travailleurs que les entreprises clientes et le public en général. Plusieurs conventions collectives sont aussi en vigueur entre certaines agences et plusieurs associations accréditées de travailleurs tant au niveau sectoriel que local. Ces conventions réglementent les conditions de travail et la rémunération des travailleurs intérimaires (*Arrowsmith, 2006*). Les travailleurs d'agence ne peuvent pas voter ou se présenter aux élections au sein du syndicat de l'entreprise utilisatrice mais on le droit de consulter celui-ci si des problèmes surgissent en cours de mission (*Storrie, 2002*).

Les agences d'intérim doivent détenir une licence gouvernementale pour opérer et celle-ci peut être révoquée si l'entreprise ne se conforme pas aux lois. Ces permis d'opérer sont temporaires et renouvelables à fréquence régulière. Les agences doivent de plus fournir des rapports sur leurs activités 2 fois par année. L'agence est considérée comme l'employeur du travailleur. Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée et sa durée n'est pas obligée d'être la même que la durée de la mission au sein d'une entreprise utilisatrice. Dans ce dernier cas, l'agence a l'obligation de payer le travailleur même si celui-ci n'est pas assigné à un travail (*Storrie, 2002*).

<sup>16</sup> Les données pour le Québec et le Canada sont estimées à partir de Statistique Canada. *Tableau 281-0023 : Emploi (l'EERH), estimations non désaisonnalisées, selon le type d'employé pour une sélection d'industries selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), mensuel (personnes)*, CANSIM (base de données).

**Les agences de placements en Allemagne doivent garantir depuis 2004 le même traitement et les mêmes conditions de travail à leurs employés que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice.** Certaines exceptions sont par contre possibles lorsque celles-ci sont incluses dans des conventions collectives de travail (*Eurofound, 2003*). Dans les faits, il semble que plusieurs conventions collectives prévoient des salaires inférieurs aux travailleurs d'agence que pour les travailleurs réguliers comparables. Ce fait est la résultante de l'opposition manifeste des syndicats allemands à l'utilisation de travailleurs d'agence qui n'est toujours pas encore résorbée totalement (*Storrie, 2002*).

## **B. Danemark**

Au Danemark, l'agence d'intérim est considérée comme l'employeur du salarié. Les lois danoises s'intéressent peu aux travailleurs d'agence de façon générale et laissent plutôt les agences s'autoréguler grâce à un code d'éthique élaboré par elles (*Storrie, 2002*). Ce code d'éthique porte essentiellement sur les relations entre les travailleurs d'agence et les salariés de l'entreprise utilisatrice et repose en partie sur le principe de la non-discrimination. Les agences tentent ainsi de donner des conditions de travail comparables à leurs travailleurs par rapport aux salariés réguliers que ceux-ci soient syndiqués ou non (*Arrowsmith, 2006*). Il est important de spécifier, par contre, que la loi n'impose par l'égalité de traitement à proprement parler et que lorsque celle-ci existe, cela relève plus de la volonté de l'agence elle-même ou d'un accord sectoriel entre les syndicats et les organisations patronales (*Storrie, 2002*).

Par ailleurs, deux catégories de travailleurs au Danemark ont besoin d'un permis spécifique pour pouvoir travailler avec une agence de placement. Il s'agit d'abord des infirmières d'agence et ensuite des chauffeurs. Pour le reste des métiers, aucune exigence particulière n'est exigée (*Arrowsmith, 2006*).

Aucune loi ne porte spécifiquement sur la représentation collective des travailleurs intérimaires au Danemark. Ils ne sont pas couverts par les conventions collectives dans les entreprises utilisatrices et n'ont pas le droit de voter lors des assemblées générales des travailleurs. Par contre, des accords sont généralement conclus entre des organisations syndicales et patronales au niveau sectoriel sur les conditions de travail minimales des travailleurs d'agence (*Storrie, 2002*).

## **C. Finlande**

En 1998, les travailleurs d'agence en Finlande ont obtenu les mêmes conditions au niveau des régimes de retraite, des vacances et des congés de maladie que les autres travailleurs. Par contre, ce n'est qu'en 2001 que le reste des conditions de travail ont été élevées au même niveau que l'ensemble des salariés réguliers alors que les travailleurs d'agence ont été inclus dans la loi sur les contrats de travail (*Eurofound, 2003*). Cette loi stipule de plus que les travailleurs intérimaires doivent donner leur accord avant d'être assignés à une mission (*Arrowsmith, 2006*). Par contre, dans l'ensemble, la loi finlandaise reste l'une des moins interventionnistes de l'Union européenne (*Storrie, 2002*).

Par ailleurs, si aucune convention collective ne couvre l'agence de placement, la convention de l'entreprise utilisatrice sera applicable au travailleur intérimaire. Dans le cas contraire, la convention de l'agence a préséance. Il est à noter que plusieurs conventions collectives limitent l'utilisation des intérimaires à l'accroissement temporaire d'activités et au remplacement du personnel absent (*Arrowsmith, 2006*).

## D. France

Comme le tableau 1 l'indique, la loi française régleme fortement le travail sous agence d'intérim et stipule explicitement l'égalité de traitement et de conditions de travail. Il est aussi **strictement défendu d'employer un travailleur d'agence pour effectuer des travaux jugés dangereux** (*Storrie, 2002*).

En France, les agences d'intérim doivent avoir un permis légal pour exercer leurs activités et avoir des garanties financières renouvelables d'une année à l'autre. Ce sont elles qui sont considérées comme les employeurs des salariés intérimaires. De plus, les agences doivent permettre aux travailleurs de former des comités d'entreprise et de santé et sécurité au travail. Lorsque les salariés intérimaires sont en poste depuis plus de trois mois, ils sont comptabilisés lors du décompte des effectifs de l'entreprise utilisatrice. Aussi, après trois mois, les travailleurs d'agence acquièrent le droit de vote au sein du syndicat de l'entreprise utilisatrice et peuvent se présenter eux-mêmes aux élections après six mois de service. Les intérimaires peuvent de plus loger des griefs tant individuellement que collectivement par l'intermédiaire du syndicat accrédité de l'entreprise utilisatrice (*Storrie, 2002*).

Les agences d'intérim négocient par contre aussi pour elles-mêmes à travers le syndicat des entreprises de travail temporaire (SETT), qui est une organisation patronale, et les syndicats de salariés. Les sujets de négociation sont de l'ordre de la formation professionnelle, la santé et sécurité au travail et les assurances collectives (*Arrowsmith, 2006*).

Enfin, les indemnités de précarité de 10 % applicables aux contrats à durée déterminée sont aussi en vigueur pour les contrats avec une agence de placement, c'est-à-dire une indemnité égale à 10 % de la valeur totale du contrat si celui-ci n'est pas converti en CDI à son expiration. Une indemnité de vacances de 10 % s'ajoute aussi à la fin de la mission d'intérim (*Bernier, Vallée et Jobin, 2003*).

## E. Pays-Bas

Les Pays-Bas est l'un des pays d'Europe où les intérimaires ont les missions les plus longues avec une moyenne de 113 jours. Il s'agit aussi du premier pays européen à avoir légiféré sur les agences d'intérim grâce à une loi en 1965 exigeant un permis d'opération pour les entreprises de travail temporaire. Ce permis a finalement été aboli en 1998, mais les agences doivent toujours fournir des garanties financières au gouvernement pour opérer. De plus, des débats sur un retour éventuel d'un permis d'agence ont eu lieu en 2005. Aucun accord n'a par contre été conclu à ce sujet (*Arrowsmith, 2006*).

Entre 2003 et 2006, un accord tripartite entre le gouvernement, les agences d'intérim et les syndicats est intervenu afin d'améliorer les conditions des travailleurs d'agence, en particulier au niveau de la santé et de la sécurité. Ainsi, les agences se sont engagées à fournir plus d'informations sur les risques à la santé présents sur les lieux de travail et à mieux renseigner les travailleurs d'agence sur leurs droits en matière de congés de maladie (*Eurofound, 2003*). L'égalité de traitement fait aussi partie de la loi mais, à l'image de l'Allemagne, des exceptions sont possibles si celles-ci sont prévues dans les conventions collectives (*Arrowsmith, 2006*).

À cet égard, une convention collective couvre présentement 90 % des travailleurs d'agence aux Pays-Bas : l'accord ABU-CAO. Cette entente met en place trois phases distinctes. La phase A porte sur les 78 premières semaines de travail. Les contrats peuvent alors être à durée déterminée ou indéterminée et l'agence n'a pas à payer le travailleur si celui-ci n'est pas en mission au sein d'une entreprise utilisatrice. Durant la phase B, seulement les CDD sont possibles (d'une durée minimale de 3 mois).

Ceux-ci sont signés entre l'agence et le travailleur. Jusqu'au terme du CDD conclu, l'agence se doit de payer les intérimaires même en l'absence d'un contrat avec une entreprise utilisatrice. Cette phase dure à partir de la 78<sup>ème</sup> semaine de travail jusqu'à la 2<sup>ème</sup> année au maximum, ou après 8 CDD. Par la suite, pour la phase C, le travailleur devient un employé engagé sous CDI pour l'agence et celle-ci a l'obligation de le payer en tout temps, tel que le stipule la loi (*Arrowsmith, 2006*). Pour chacune des phases et à mesure que l'ancienneté s'accumule pour le travailleur intérimaire, la paye augmente en conséquence. De plus, les travailleurs ont droit à une assurance maladie (*Storrie, 2002*).

## **F. Royaume-Uni**

C'est au Royaume-Uni que l'utilisation des travailleurs d'agence est la plus répandue à travers l'Europe et ce pays a légiféré sur ce type de travail dès 1973. Un système de licence avait alors été instauré pour encadrer l'utilisation des intérimaires et s'assurer de la viabilité financière des entreprises d'intérim. En 2003, par contre, les exigences requises pour les entreprises ont été assouplies et le permis aboli afin de réduire les coûts pour les agences et de flexibiliser le marché de l'intérim. D'autre part, les travailleurs d'agence ont aussi été sécurisés sur plusieurs aspects. D'abord, les frais perçus par les agences ont été limités. De plus, celles-ci sont devenues responsables de la santé et de la sécurité de leurs travailleurs. Enfin, elles ont eu l'obligation d'informer les intérimaires des termes des contrats entre elles et les entreprises utilisatrices (*Arrowsmith, 2006*).

L'employeur légal de l'intérimaire n'est pas spécifié par la loi anglaise et aucune définition de ce qu'est un travailleur d'agence n'est donnée non plus. Si, dans le cas de placement à court terme, l'employeur est généralement l'agence, il est plus difficile de le déterminer dans les cas de placement à long terme, à l'instar du Québec. La jurisprudence a développé un test afin de déterminer le véritable employeur et celui-ci est déterminé au cas par cas par les tribunaux lorsque des contestations ont lieu (*Arrowsmith, 2006*).

Aucune loi au Royaume-Uni n'impose la parité de traitement entre les travailleurs d'agence et les salariés réguliers comparables des entreprises utilisatrices. La seule loi applicable est celle sur le salaire minimum qui doit être respectée peu importe le travail ou le type de travailleur. Les intérimaires sont aussi inclus dans la Loi sur les congés de maladie de maternité. Par contre, ils ne sont pas couverts par la Loi sur les licenciements abusifs et n'ont pas de droit de rappel après un accident ou un congé de maternité. Par ailleurs, il n'y a pas de restrictions légales sur l'utilisation de travailleurs d'agence autrement qu'en cas de grève (*Arrowsmith, 2006*).

Au niveau de la négociation collective, les travailleurs d'agence ont les mêmes droits que n'importe quel autre type de travailleurs et peuvent se regrouper au sein d'un syndicat. Par contre, il y a peu d'exemples d'agences qui sont réellement syndiquées et encore moins d'accord sectoriel de travail (*Storrie, 2002*). Les agences sont plutôt regroupées au sein d'une organisation patronale et se sont munies d'un code de bonne conduite. Il s'agit d'un code volontaire et les entreprises doivent en respecter les termes sous peine d'expulsion (*Arrowsmith, 2006*).

## **G. Suède**

Ce n'est qu'en 1993 que la Suède a légiféré pour la première fois sur les agences de travail temporaire. La loi est plutôt limitée dans son action du fait de la faible ampleur du phénomène des agences encore aujourd'hui dans ce pays et l'État a décidé pour l'instant de laisser les acteurs régler leurs propres conflits au travers de la négociation collective. De la même façon, aucune licence n'est nécessaire pour exploiter une agence de travail temporaire en Suède. La principale limitation légale est qu'il est interdit

de remplacer un travailleur en grève par un travailleur d'agence (*Arrowsmith, 2006*). Une autre restriction empêche les agences d'imposer des frais de service aux chercheurs d'emplois (*Storrie, 2002*).

L'agence est considérée comme l'employeur du travailleur intérimaire mais les contrats sont généralement à durée indéterminée contrairement à la plupart des autres pays comparés. Les CDD sont par contre aussi possibles (*Storrie, 2002*). Selon les conventions collectives signées entre les agences de placement et les syndicats représentant les employés d'agence, ceux-ci sont assurés de recevoir entre 75 à 80 % du salaire mensuel régulier d'un travailleur comparable même si l'agence ne parvient pas à placer le salarié dans une mission (*Arrowsmith, 2006*). La raison principale de cet accord tient au fait que l'État ne reconnaît pas la qualité de chômeur aux employés des agences et qu'en conséquence, ceux-ci n'ont pas accès aux prestations de chômage. Afin de réussir à attirer tout de même des travailleurs, les agences garantissent donc un minimum à ses salariés (*Storrie, 2002*).

Les conventions collectives s'appliquant aux entreprises utilisatrices ne touchent pas les intérimaires. Ceux-ci sont plutôt encadrés par leur propre convention qui s'applique à pratiquement toutes les agences suédoises. (*Storrie, 2002*)

#### **4.2.3. Conclusion sur les agences d'intérim**

En guise de conclusion, nous pouvons retenir que le travail intérimaire est encore un phénomène nouveau et que plusieurs des pays comparés n'ont commencé à s'y intéresser que tout récemment. Avec la directive adoptée par l'Union européenne en juin dernier, la parité de traitement sera dorénavant la norme dans tous les pays membres à l'instar des travailleurs à contrat de durée déterminée. Le Danemark, le Royaume-Uni et la Suède devraient donc prochainement ajuster leur législation pour se conformer à la directive.

Un autre fait intéressant est que plusieurs pays ont laissé les parties prendre le secteur en main et que des conventions collectives couvrent maintenant une bonne partie des agences de placement en Europe. Même si les ententes sont assez diverses en soi, l'exemple des Pays-Bas et de la Suède paraît particulièrement intéressant et est souvent cité par les spécialistes de la question des agences d'intérim. Aux Pays-Bas, les droits progressifs que les travailleurs intérimaires acquièrent sont à même de donner une certaine sécurité à ces travailleurs précaires par nature. Même chose pour la Suède où les compagnies complètent le régime de protection de l'État en assurant un salaire minimal aux intérimaires alors que ce dernier ne leur reconnaît pas le droit d'être au chômage.

En termes de sécurisation des parcours de vie, le principe de la non-discrimination est certainement à retenir. Le traitement et les conditions de travail doivent être les mêmes entre un travailleur d'agence et un salarié ayant un emploi comparable dans l'entreprise utilisatrice selon la législation européenne. La main-d'œuvre intérimaire n'en est donc pas une à rabais. Un autre fait intéressant est l'acquisition de droits progressifs, notamment les contrats à durée déterminée et indéterminée avec l'agence qui oblige cette dernière à payer le travailleur même si elle ne lui trouve pas de mission. Le travailleur peut ainsi acquérir une certaine sécurité le temps d'un contrat.

### **4.3. LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

Si le travail précaire est l'absence de garanties normalement liées à l'emploi régulier tel que le définit Peter Auer (2001), le travail à temps partiel peut en faire partie selon qu'il est volontaire ou subi. Une constante demeure par contre : ce sont principalement les femmes qui travaillent à temps partiel, tant au Canada qu'en Europe (OCDE, 2007a). Les travailleurs de faible qualification, les immigrants et les jeunes sont aussi plus touchés par ce phénomène que les hommes adultes dans leur ensemble (Desvé et Laurençon, 2002). Avec les contrats à durée déterminée et les agences d'intérim, le travail à temps partiel contribue à la mutation du marché du travail qui se caractérise par la montée des formes d'emplois précaires (Labbé et al., 2007).

#### **4.3.1. À l'échelle de l'Europe**

##### **A. L'Organisation internationale du travail**

L'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté une convention sur le travail à temps partiel dès 1994 dans le but, notamment, d'assurer tant une certaine protection aux travailleurs à temps partiel que de reconnaître l'importance du temps partiel pour au sein des économies nationales. Il s'agit de la Convention sur le travail à temps partiel C175 (OIT, 1994).

Le premier article de cette convention définit le travailleur à temps partiel : «un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable». Le travailleur comparable, pour sa part, est celui qui bénéficie d'un travail à temps plein ayant le «même type de relation d'emplois», le «même type de travail» et qui est «employé dans le même établissement». (OIT, 1994 : Art. 1) Il est à noter que cette définition, assez large en soi, peut amener à inclure dans les travailleurs à temps partiel ceux qui participent à des programmes de partage du temps de travail, ceux qui sont dans des programmes d'apprentissage en entreprise ainsi que ceux qui sont dans des programmes de préretraite (Corral et Isusi, 2003).

Les articles suivants définissent une série de protections servant à assurer au travailleur à temps partiel une certaine parité tant au niveau de la rémunération que des conditions de travail. Ainsi, l'article 4 stipule que les travailleurs à temps partiel doivent avoir la même protection que les autres concernant le droit d'organisation, la santé et sécurité ainsi que la discrimination dans l'emploi. À l'article 5, c'est la rémunération qui ne doit pas être inférieure au seul motif que le travailleur est à temps partiel. Les protections sociales sont traitées à l'article 6. Celui-ci demande aux gouvernements signataires d'adapter leur législation en fonction des conditions particulières de travail des salariés à temps partiel afin de leur garantir une protection équivalente. Cette équivalence doit aussi porter sur la maternité, la cessation de la relation de travail, des congés payés et fériés ainsi que de maladie (OIT, 1994 : Art. 7). L'OIT conçoit toutefois que les législations des pays membres puissent exclure certains travailleurs lorsque les seuils d'admissibilité sont en fonction d'un nombre d'heures minimales. Le paragraphe 2 de l'article 8 demande alors que ces seuils n'excluent pas indûment les travailleurs à temps partiel afin de ne pas discriminer ceux-ci.

Enfin, sur la question du temps partiel involontaire, l'OIT demande aux pays de prendre des mesures afin que le travail à temps partiel soit un choix pour les travailleurs plutôt que d'être une contrainte. Le transfert d'un horaire de travail à l'autre devrait plutôt être volontaire (OIT, 1994 : Art. 10).

11 pays ont ratifié la Convention sur le travail à temps partiel C175. Le Canada n'en fait pas partie. La Suède, la Finlande, l'Italie, les Pays-Bas et le Portugal sont parmi les pays européens à avoir signé cette convention.

## **B. L'Union européenne**

Au niveau de la communauté européenne, c'est le 14 mai 1997 qu'un accord a finalement été conclu sur le travail à temps partiel. Neuf mois de négociations entre les partenaires avaient alors été nécessaire avant de finalement parvenir à cet accord. Les parties voulaient flexibiliser le marché du travail en rendant le temps partiel plus intéressant tant pour les travailleurs que pour les employeurs. La façon d'y parvenir a été de sécuriser les salariés à temps partiel en leur accordant la parité de traitement avec les autres types de travailleurs selon le principe de la non-discrimination.

Par le passé, plusieurs tentatives de rapprochement entre les parties avaient eu lieu sans jamais toutefois déboucher sur une proposition concrète. Un premier pas en matière de santé et sécurité avait tout de même été franchi en 1991 alors que les partenaires sociaux se sont entendus pour mieux informer les travailleurs temporaires (incluant les travailleurs à temps partiel) sur les risques inhérents à leur milieu de travail. En 1996, les associations syndicales et patronales européennes avaient amorcé des négociations sur le seul sujet du temps partiel, négociations qui vont aboutir neuf mois plus tard par un accord conjoint (*Weber, 1997*).

La directive sur le temps partiel de l'Union européenne fait aussi partie de sa stratégie plus globale de l'emploi. En augmentant le travail à temps partiel, l'Union européenne fait le pari que les taux d'emploi vont augmenter conséquemment tout en assurant une meilleure flexibilité au marché du travail. Pour les travailleurs, une meilleure protection des conditions de travail du temps partiel peut aussi avoir plusieurs avantages : une plus grande égalité entre les sexes, une meilleure conciliation travail famille, des possibilités accrues de formation continue et des possibilités plus grandes pour les travailleurs âgées (*Anxo et al, 2007*).

La Directive de l'Union européenne instaure le principe de la non-discrimination en ce qui concerne les conditions de travail et la rémunération entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein. La directive affirme de plus toute l'importance de ce genre d'emplois pour le marché du travail et établit certaines normes minimales pour les travailleurs à temps partiel (*Weber, 1997*). La définition d'un travailleur à temps partiel de l'Union est semblable à celle de l'OIT, c'est-à-dire un travailleur dont la durée normale de travail est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable.

Deux différences majeures sont cependant à noter entre l'Union européenne et l'OIT. D'abord, l'Union n'encadre aucunement le volet protection sociale des législations nationales. Ce volet avait été discuté auparavant mais avait aussi été la principale cause de l'échec des négociations antérieures. Un compromis a donc été fait par les organisations syndicales afin d'en arriver tout de même à un accord. La seconde différence majeure est le fait que les pays peuvent contourner la directive si des raisons objectives justifient le recours au travail à temps partiel alors qu'il n'en est aucunement mention dans la Convention de l'OIT.

## **C. Quelques données**

Depuis le début des années 90, le travail à temps partiel a augmenté partout en Europe selon un schéma propre à chaque pays. De 14 % de travailleurs à temps partiel en 1992, les salariés européens à temps réduit sont passés à 18% en 2005. Des différences importantes toutefois existent en ce qui concerne la

distribution de cette moyenne entre les sexes, les métiers, l'âge et les qualifications. Ainsi, les femmes travaillent plus à temps partiel que les hommes et ce tout au long de leur parcours professionnel. Les hommes, pour leur part, sont surtout touchés par ce phénomène au début de leur carrière professionnelle. De plus, le temps partiel est présent principalement dans le secteur tertiaire de l'économie ainsi que dans les métiers peu qualifiés (*Corral et Isusi, 2003*).

Les pays du nord de l'Europe sont aussi plus touchés par le travail à temps partiel que leurs voisins du sud (*Corral et Isusi, 2003*). Il est intéressant de noter que les pourcentages les plus élevés sont aux Pays-Bas et au Royaume-Uni alors que les pourcentages de temps partiel involontaire y sont aussi les moins élevés (voir tableau 1).

Aux Pays-Bas, 90 % des entreprises emploient des travailleurs à temps partiel. Dans plusieurs autres pays nordiques, ce taux est aussi élevé avec 70 % des entreprises employant au moins un travailleur à temps partiel en Allemagne, en Suède et au Royaume-Uni. C'est dans les pays du Sud, notamment le Portugal, la Grèce et l'Espagne, que ce taux est le plus bas, avoisinant en effet les 40 % (*Anxo et al, 2007*).

Même si la directive de l'Union européenne somme les pays membres à faciliter le recours au temps partiel, ce ne sont pas tous les pays qui ont fait les mêmes efforts. Encore une fois en ce qui concerne le travail à temps partiel, ce sont les pays du nord de l'Europe qui ont pris cette exigence le plus au sérieux (*Anxo et al, 2007*).

Le tableau 1 donne un portrait général de la situation du travail à temps partiel en Europe ainsi que du temps partiel involontaire. Au niveau du pourcentage de travailleurs employés à temps partiel, ce sont définitivement les Pays-Bas qui en sont les champions avec 35,5 % de la main-d'œuvre en emploi avec ce type d'horaire de travail. Il s'agit aussi du seul pays parmi ceux à l'étude où les femmes travaillent en majorité à temps partiel avec 59,7 %. Le Royaume-Uni et l'Allemagne, à l'exception des Pays-Bas, sont les deux seuls pays avec plus de 20 % des travailleurs oeuvrant à temps partiel. Les femmes sont aussi plus touchées que les hommes par ce phénomène avec presque 40 % de celles-ci employées à temps partiel dans ces 2 pays. Le Canada et le Québec se situent au même niveau que l'UE 15 à 18 % (17,8 % pour le Québec) alors que la France, la Finlande et la Suède sont bien au-dessous avec moins de 14 %. De façon générale, les hommes travaillent toujours moins à temps partiel que les femmes.

En ce qui concerne le travail à temps partiel involontaire, la moyenne de l'UE 15 se situe à 14,1 %. Au Pays-Bas, ce pourcentage est le plus faible avec seulement 2,3 % alors qu'il est de 8,3 % au Royaume-Uni. La France, le Canada, le Québec et la Suède sont au-dessus de la moyenne européenne avec plus de 20 % de travailleurs à temps partiel involontaires tandis que la Finlande est au-dessus de 30 %. Par ailleurs, si en moyenne dans l'Europe les hommes subissent plus le travail à temps partiel que les femmes (19 % contre 12,8 %), ce n'est pas le cas dans tous les pays comparés. Ainsi, si l'Allemagne, la France, les Pays-Bas et le Royaume-Uni suivent ce schéma, ce n'est pas le cas pour le Danemark, la Finlande et la Suède où les femmes sont plus involontaires que les hommes. Au Canada et au Québec, les hommes sont aussi plus involontaires que les femmes avec plus de 30 % d'hommes ayant un temps partiel subi contre 26 % (Canada) et 27 % (Québec) pour les femmes.

Tableau 16 : temps partiel et temps partiel involontaire						
Pays	Temps partiel (2006)			Travail à temps partiel involontaire sur % de travailleurs à temps partiel (2002)		
	En % de l'emploi	Des H en % de l'emploi des H	Des F en % de l'emploi des F	Total	Hommes	Femmes
Allemagne	21.9	7.6	39.2	12.3	18.4	11.1
Canada	18.1	10.9	26.2	27.7	31.8	26.1
Danemark	18.1	11.4	25.6	16.0	10.6	18.2
Finlande	11.4	8.1	14.9	31.5	26.7	33.8
France	13.3	5.1	22.9	24.1	33.0	24.1
Pays-Bas	35.5	15.8	59.7	2.3	3.4	1.9
Québec	17.8	11.0	25.5	29.0	32.8	27.2
Royaume-Uni	23.4	9.9	38.8	8.3	16.1	6.3
Suède	13.4	8.4	19.0	22.4	20.5	23.2
OCDE	16.1	8.1	26.4	n.d.	n.d.	n.d.
UE 15	18.0	7.1	31.7	14.1	19.0	12.8

Sources : OCDE, 2007b ; Corral et Isusi, 2003

### 4.3.2. La pratique des pays

#### A. Allemagne

Dès 1985, la législation allemande introduisait une certaine forme de parité entre les travailleurs à temps partiel et ceux à temps plein. La loi sur la promotion de l'emploi prévoyait alors qu'un employeur ne devait pas traiter différemment les employés en fonction de leurs horaires de travail à moins d'avoir des raisons objectives de le faire (*Zumfelde, 2006*). De plus, la loi sur le travail à temps partiel de 2001 a fait en sorte que tous les travailleurs, dans les entreprises de 15 salariés et plus, bénéficiant de plus de 6 mois d'ancienneté en Allemagne peuvent demander à leur employeur soit de réduire son temps de travail, soit de l'allonger. L'employeur doit accéder à sa demande à moins que des raisons supérieures ne l'en empêchent (*Lestrade, 2004*). Cette même loi a aussi instauré un droit d'accès prioritaire aux employés à temps partiel lorsque des postes à temps plein s'ouvrent au sein de l'entreprise (*Hege, 2005*)

La définition de ce qu'est un travailleur à temps partiel en Allemagne est laissée à la discrétion des partenaires sociaux et peut varier d'une industrie à l'autre. La limite supérieure de la semaine de travail fixée par l'État n'a pas changée depuis 1918 et est toujours fixée à 48h. Les conventions collectives limitent par contre cette durée hebdomadaire à un seuil inférieur (*Lestrade, 2004*).

Une des caractéristiques fondamentales du temps partiel en Allemagne sont les *mini jobs*, c'est-à-dire les emplois à temps partiel de moins de 15 heures par semaine et rémunérés moins de 400 Euros par mois. Jusqu'en 1998, les détenteurs de ces emplois ne payaient pas d'impôts ou de cotisations sociales. Le gouvernement Schröder a alors décidé sur le principe de la justice sociale d'éliminer les exonérations de ces travailleurs. Après quelques années de luttes et de débats, le gouvernement a finalement exonéré à nouveau les détenteurs de mini jobs de toutes ponctions fiscales en 2003 (*Lestrade, 2004*). Les détenteurs de mini jobs représentaient en 2003 la moitié des travailleurs à temps partiel. Dans la pratique, il semble que le respect de la parité des conditions de travail et de rémunération ne soit pas effectif en ce qui concerne les détenteurs des mini jobs alors que les temps partiel de plus de 15 heures bénéficient de la protection pleine et entière de la loi (*Hege, 2005*).

## **B. Danemark**

Au Danemark, le gouvernement a adopté une loi sur le temps partiel en 2002 facilitant de ce fait les restrictions présentes dans les conventions collectives à ce sujet. Les parties ne peuvent donc plus négocier des conditions plus basses que ce permet la loi. Tout comme en Allemagne, cependant, les travailleurs qui font moins de 15 heures par semaine ne sont pas soumis à cette réglementation. Aussi, cette loi affirme que les employeurs n'ont pas le droit de congédier un salarié parce qu'il a refusé de travailler à temps partiel ou parce qu'il a demandé de le faire. Cette loi fait partie d'un programme plus vaste visant à faciliter l'intégration des femmes sur le marché du travail. Ainsi, des congés de maternité et parental bonifiés sont venus compléter la loi sur le temps partiel afin de sécuriser le parcours professionnel des jeunes parents. Dans la même veine, des discussions sur une banque de congés flexibles sont aussi en cours afin de permettre aux travailleurs d'adapter leur vie professionnelle en fonction de leurs besoins personnels (*Todd, 2004*). Cette loi a suscité de vives réactions des organisations syndicales qui craignaient l'intrusion du gouvernement dans les négociations bipartites entre employeurs et syndicats en plus de voir se multiplier des minis emplois qui ne donneraient pas droits aux avantages sociaux. Pour répondre à ces critiques, certains amendements ont donc été adoptés. Ainsi, un employé congédié après avoir refusé de travailler à temps partiel n'a plus à prouver le lien entre les deux événements pour recevoir une compensation. De plus, et c'est important, la loi n'a plus nécessairement préséance sur les conventions collectives dans les cas où celles-ci prévoient des dispositions donnant libre accès au temps partiel. Plusieurs conventions accordaient en effet déjà les avantages sociaux aux salariés travaillant parfois seulement 8 heures par semaine (en général de 12 à 15 heures). La loi danoise présentait donc une perte nette pour ces travailleurs qui devaient passer dorénavant à 15 heures pour avoir droit aux mêmes avantages que précédemment (*Meilland, 2002*).

## **C. Finlande**

D'après la loi finlandaise, il est interdit d'appliquer aux employés ayant des contrats à durée déterminée ou à temps partiel des conditions moins favorables que celles appliquées aux autres salariés, à moins d'avoir une justification pour le faire (*Societes nordiques, 2008*).

Le développement du travail à temps partiel a fait partie d'une campagne visant à garder les travailleurs âgés au travail en 1998. Ainsi, les salariés âgés finlandais ont pu à partir de ce moment toucher une pension de retraite tout en continuant à travailler à temps partiel pour une entreprise. Cette mesure, qui a pour nom la retraite partielle, a été rendue nécessaire par le fait que la main-d'œuvre finlandaise est l'une des plus âgées en Europe (*Allaire, 2005*). Plusieurs entreprises ont embarqué de leur plein gré dans le mouvement et offrent maintenant des congés payés supplémentaires pour les travailleurs âgés en plus des aménagement du temps de travail. Ces mesures semblent avoir été efficaces puisque l'âge de la retraite serait passé de 59 à 63 ans en l'espace de quelques années. De plus, des pénalités sont imposées aux entreprises en cas de licenciement ou de départ à la retraite anticipée des travailleurs de plus de 50 ans alors que des allègements de cotisations sociales sont offertes aux entreprises pour les travailleurs de plus de 54 ans (*Hivert, 2006*).

## **D. France**

La France a adopté en 2000 une définition du temps partiel conforme à la Directive européenne de 1997. Tout travailleur dont la durée légale est inférieure à celle d'un salarié à temps complet, soit 35 heures par semaine, est un travailleur à temps partiel. Le contrat de travail doit être écrit et préciser la durée hebdomadaire de travail ainsi que la répartition de ces heures. Le salarié doit être avisé de tout changement d'horaire 7 jours ouvrables à l'avance. Des heures supplémentaires sont possibles

(appelées complémentaires) jusqu'à 10 % du nombre total d'heures effectuées normalement mais elles sont payées à taux simple. Des accords de branche peuvent venir bonifier ce principe de base. Les salariés à temps partiel ont par ailleurs la priorité pour tous les emplois à temps plein disponibles dans l'entreprise. Celle-ci a l'obligation de leur communiquer les postes à pourvoir (*Bel*, 2008). Cette loi a aussi aboli plusieurs incitatifs financiers qui étaient alors en vigueur en France pour les entreprises. Celles-ci bénéficiaient depuis le début des années 90 d'un abattement à l'embauche d'un temps partiel ou d'un salarié à bas salaire (*Cette*, 1999).

Comme dans plusieurs autres pays comparés dans cette étude, le principe de la non-discrimination entre les temps plein et les temps partiel est prévu dans la loi en France. Certains droits sont accordés au prorata du nombre d'heures travaillées, comme la rémunération, les indemnités de licenciement et la pension de retraite alors que d'autres sont indépendants : période d'essai, calcul de l'ancienneté, congés de maladie (*Cette*, 1999).

Une des caractéristiques du temps partiel en France est que le nombre d'heures y est très élevé. Presque la moitié des personnes travaillant à temps partiel font plus de 20 heures par semaine alors que ce taux est plus bas dans plusieurs autres pays d'Europe (*Lestrade*, 2004).

## **E. Pays-Bas**

Aux Pays-Bas, autant le gouvernement que les partenaires sociaux, syndicats et patronat, ont pris des mesures afin de garantir une flexibilité accrue au marché du travail et une meilleure protection aux travailleurs. Le modèle néerlandais est d'ailleurs souvent perçu comme un exemple de bonnes pratiques lorsqu'il est question du travail à temps partiel par les spécialistes du marché du travail. Ainsi, le principe de la parité entre les temps plein et les temps partiel est véritablement dans les mœurs néerlandaises. En plus, les travailleurs y ont réellement la possibilité de passer de l'un à l'autre des horaires de travail sans contraintes excessives de la part de l'employeur (*Anxo et al*, 2007).

C'est d'abord au début des années 90 que les partenaires sociaux aux Pays-Bas ont adopté des aménagements à propos du temps partiel. Il s'agissait alors essentiellement d'assurer une porte d'entrée aux femmes sur le marché du travail alors que celles-ci en étaient exclues jusque alors. La volonté était aussi de permettre le temps partiel non seulement dans le secteur tertiaire mais aussi dans l'ensemble du marché du travail, ce qui est effectivement le cas aujourd'hui. Un des éléments à avoir permis cette intégration réussie est le fait que les syndicats se sont fortement impliqués dans ce dossier (*Wierinck*, 2005).

Concrètement, la Loi d'aménagement du temps de travail en 2000 a permis aux travailleurs néerlandais de pouvoir demander un allongement ou une réduction de leur temps de travail à leur employeur tandis que celui-ci a l'obligation d'accepter à moins d'avoir une raison dite valable, à l'image de ce qui se fait en Allemagne. De plus, l'employeur ne peut pas s'enquérir des raisons qui justifient cette demande de la part du salarié. Les avantages sociaux sont calculés au prorata du nombre d'heures travaillées ce qui préserve la qualité de l'emploi. Depuis que la loi a été promulguée, le temps partiel a effectivement augmenté aux Pays-Bas et le temps partiel involontaire diminué sans toutefois pouvoir établir de lien direct entre les deux. Les ménages néerlandais ont en général un revenu et demi et ce sont surtout les femmes qui se prévalent des dispositions de la loi, ce qui fait craindre à certains que celles-ci se retrouvent au bout du compte dans des parcours professionnels parallèles à ceux menant vers les postes de direction, même si la loi empêche en théorie la discrimination dans les promotions envers les travailleurs à temps partiel (*Todd*, 2004).

## F. Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, le développement du temps partiel a été pour le gouvernement Blair une stratégie afin de réduire les taux de chômage. Les résultats de cette stratégie quelques 10 ans après son lancement sont qu'effectivement, le temps partiel y est plus répandu que la moyenne de l'Europe (tableau 1) même si sa croissance semble pour l'instant stabilisée avec une hausse de seulement 0.5 % entre 1997 et 2005 (*Gratadour, 2005*).

De plus, le temps partiel a longtemps été considéré comme une des composantes majeures des *bad jobs* en Angleterre par les spécialistes du marché du travail anglais. Ceux-ci relativisent fortement les statistiques démontrant que le travail à temps partiel serait choisi plutôt que subi dans ce pays en soulignant, notamment, la forte corrélation entre l'âge et le nombre d'enfants des femmes et la durée de leur horaire de travail (*Lefresne, 2005*).

Par contre, en même temps que le gouvernement Blair faisait la promotion du travail à temps partiel pour flexibiliser le marché du travail, il en sécurisait aussi les contours. Ainsi, l'instauration du salaire minimum en 1999 a assuré une certaine sécurité aux travailleurs à temps partiel qui avaient jusqu'à alors des salaires bien inférieurs aux autres travailleurs. Encore en 2006, les travailleurs à temps partiel représentaient 63 % de tous les salariés anglais touchant le salaire minimum (*Lefresne, 2006*). Ce salaire minimum a par la suite été augmenté plusieurs fois dans les années qui ont suivi. Un deuxième élément qui a contribué à l'augmentation des conditions de travail des salariés à temps partiel a été la directive de l'Union européenne adoptée en 1997 et implantée finalement au Royaume-Uni en 1999. Posant le principe de la non-discrimination entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel, cette directive a permis à plusieurs salariés de contester devant les cours de justice européenne leur contrat de travail.

Enfin, dans le but de supporter les travailleurs à temps partiel, le gouvernement Blair a mis en place des allègements fiscaux sous la forme de crédits d'impôt et de taxes. Ces mesures visaient aussi les travailleurs à bas salaire (*Lefresne, 2005*).

## G. Suède

La Suède est aussi, à l'instar des Pays-Bas, un pays considéré comme un exemple de bonnes pratiques en matière de temps partiel. L'élément principal de cette bonne pratique est le fait que la loi suédoise sur les congés parentaux permet aux parents d'enfants en âge préscolaire de réduire volontairement leur temps de travail. Les mères en particulier utilisent ce recours possible pour s'occuper de leurs enfants tout en continuant de travailler un nombre d'heures réduites (*Anxo et al, 2007*).

Le parcours standard pour une Suédoise sur le marché du travail est donc le travail à temps plein jusqu'à la naissance de son premier enfant. À la fin de ses congés parentaux (15 semaines à 80 % du salaire), elle reprend son travail à temps partiel et augmente progressivement son nombre d'heure travaillée jusqu'à un temps plein (*Anxo, Flood et Kocoglu, 2001*).

Il faut noter cependant que le temps partiel chez les femmes suédoises est par contre l'un des plus élevés parmi l'ensemble des pays comparés au tableau 1 à 23.4 % et presque le double de la moyenne de l'UE 15 (12.8 %). Il y aurait donc lieu d'étudier davantage le modèle suédois afin de comprendre plus en profondeur le pourquoi de ce taux élevé avant de penser à le copier.

### 4.3.3. Conclusion sur le temps partiel

Depuis la Directive de l'Union européenne de 1997, le principe de la non-discrimination entre les travailleurs à temps partiel et ceux à temps plein s'est implanté dans les pays d'Europe. Autant les salaires que les conditions de travail doivent être équivalents pour les uns et les autres en théorie. Par contre, dans plusieurs pays, les législations nationales laissent encore perdurer des disparités de traitement en particulier en ce qui concerne les travailleurs de moins de 15 heures par semaine.

De façon plus globale, le temps partiel a été mis de l'avant pour favoriser les taux d'emploi et celui des femmes en particulier. Les gouvernements tentaient ainsi de corriger certains biais du marché en permettant aux mères de familles de conserver un lien d'emploi tout en s'occupant de leur famille. La mise en place de services de garde à grande échelle et facilement accessible est une composante essentielle de cette stratégie.

En Finlande, le temps partiel a aussi fait partie d'une stratégie visant à garder les travailleurs âgés sur le marché du travail en permettant de combiner des pensions partielles avec un travail à temps partiel. Alors que beaucoup d'autres pays au même moment mettaient en place des programmes de préretraite, la Finlande allait à contre-courant en pénalisant les entreprises qui voyaient leurs travailleurs de plus de 50 ans quitter le marché du travail.

Au niveau de la sécurisation des parcours de vie plus spécifiquement, à l'instar des contrats à durée déterminée et des travailleurs intérimaires, c'est le principe de la parité entre les travailleurs qui est à privilégier. L'Union européenne a fait de la non-discrimination dans l'emploi son cheval de bataille et applique ce principe à toutes les formes d'emplois appartenant à la catégorie du travail précaire. En plus de donner une certaine sécurité aux travailleurs précaires, ces mesures facilitent aussi la flexibilité du marché du travail en rendant le choix d'un emploi non traditionnel (contrat à durée déterminée, travail intérimaire et temps partiel) plus attrayant pour les salariés. Le temps partiel en particulier, dans une perspective de conciliation travail famille, semble avoir été une option très largement utilisée dans la plupart des pays européens comparés.

Le principe de la non-discrimination entre les travailleurs réguliers et les travailleurs précaires est aussi la plus grande différence entre ce qui se passe sur le vieux continent et ce qui se fait ici. Au Québec, plusieurs types de discrimination sont interdits, notamment celles basées sur le sexe, l'âge, la date d'embauche ou la race, mais rien n'interdit d'appliquer aux employés temporaires un horaire différent, des avantages sociaux moindres et une protection sociale inférieure.



## **5. L'ASSURANCE INVALIDITÉ**

Lorsque l'on traite de la question de la sécurisation des parcours de vie, il faut bien entendu aussi parler des insécurités qui empêchent les personnes de gagner leur vie en travaillant au sein d'un emploi convenable. Les causes peuvent en être diverses et la maladie et les accidents non liés au travail (l'invalidité ou l'incapacité) en font certainement partie.

### **5.1. L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL**

Deux conventions sont en vigueur au niveau de l'incapacité et de l'invalidité à l'OIT. En réalité, ce sont les mêmes conventions que pour les retraites, soit la Convention 102 et la Convention 128.

La Convention 102 date de 1952 et traite de la sécurité sociale au sens large à travers neuf thèmes différents (soins médicaux, maladies, chômage, vieillesse, etc.). Cette convention précise les seuils minimaux de prestations acceptables pour les pays signataires et les conditions générales d'attribution. Les pays peuvent décider de n'en ratifier que certaines parties. Par contre, au moins trois thèmes doivent l'être sur les neuf possibles. Les prestations sont toujours en fonction d'un salaire de référence qui est différent pour chacun des pays, ceux-ci ayant tout loisir de le déterminer. Au niveau de l'invalidité en tant que telle, c'est la partie neuf de la Convention 102 qui aborde ce sujet. Il y est dit que les prestations doivent correspondre à au moins 40 % du salaire de référence et qu'elles doivent aussi être indexées selon les variations des salaires ou des prix à la consommation. De plus, l'incapacité ne doit pas nécessairement être totale mais plutôt empêcher une activité professionnelle d'un degré prescrit par le pays signataire (OIT, 2008). Les pays signataires parmi ceux comparés dans cette étude sont l'Allemagne, le Danemark, la France et les Pays-Bas.

En ce qui concerne la Convention 128, celle-ci concerne plus spécifiquement les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants et date de 1967. La partie deux traite plus particulièrement de l'invalidité et stipule que les prestations doivent cette fois correspondre à 50 % du salaire de référence dans chacun des pays signataires. Ceux-ci doivent, comme dans le cas de la Convention 102, indexer les prestations. Une nouveauté par rapport à la convention de 1952 est le fait que les pays doivent prévoir des services de rééducation et favoriser l'emploi des personnes jugées invalides (OIT, 2008). Cette fois, les pays signataires parmi ceux comparés sont l'Allemagne, la Finlande, les Pays-Bas et la Suède.

En somme, dans les pays inclus dans cette étude, seulement le Canada et le Royaume-Uni n'ont ratifié aucune des deux conventions.

### **5.2. LA PRATIQUE DES PAYS**

#### **5.2.1. Allemagne**

En Allemagne, le principe de base de l'assurance invalidité est de couvrir les salariés et certains groupes d'indépendants en accordant des pensions en fonction des cotisations et de la durée d'affiliation. Le régime est financé principalement par les employeurs et les salariés à hauteur d'une cotisation de 9.95 % chacun. Ces cotisations servent aussi à financer les pensions de vieillesse. En

plus de ces cotisations, l'État verse certaines subventions pour compenser certaines prestations non couvertes par les cotisations. Environ 32 % des dépenses de l'assurance vieillesse, invalidité et survivants sont payées par le gouvernement au moyen de l'impôt (*MISSOC*, 2008).

L'incapacité est considérée comme totale lorsque la personne ne peut fournir une prestation de travail normale pour une période supérieure à trois heures par jour. Elle sera partielle si l'incapacité de fournir une prestation de travail est comprise entre trois à six heures par jour (*CLEISS*, 2008).

Au niveau des conditions d'admission, en plus de répondre à la définition ci-haut mentionnée, la personne doit avoir cotisée pendant une période de cinq ans au régime d'assurance invalidité, dont un minimum de 36 mois dans les cinq années précédant la demande (*SSA*, 2008). Les cotisations sont de plus soumises à un maximum assurable. Certains périodes d'inactivité peuvent être en outre assimilées à des périodes de cotisations. Il en est ainsi des périodes de maladie, de réadaptation, de chômage et les périodes de formation supérieure, c'est-à-dire universitaire, après l'âge de 17 ans (*MISSOC*, 2008).

Le montant des prestations est calculé selon trois facteurs : la somme des points accumulés par la personne (à chaque année de cotisation, la personne additionne un point à son total), multiplié par un facteur d'incapacité, soit un pour une incapacité totale et 0.5 pour une incapacité partielle, et multiplié ensuite par la valeur actuelle du point, soit 26.13 Euros par mois en ce moment pour les anciennes provinces et 22.97 pour les nouvelles provinces (*CLEISS*, 2008). Il n'y a pas de pensions minimales ou maximales prévues par la loi et aucune majoration n'est possible en fonction de la situation familiale de la personne. À chaque année, le montant de la pension est indexé en fonction de l'évolution des salaires (*MISSOC*, 2008).

### **5.2.2. Danemark**

Au Danemark, le régime d'invalidité est un système de protection universel financé par l'impôt pour toute la population. Les travailleurs et les employeurs financent le régime non par des cotisations sociales sur les salaires mais plutôt par l'impôt versé au gouvernement. 35 % du financement provient de l'État au travers du Fonds du Marché du travail tandis que 65 % vient des autorités locales. Il s'agit donc d'un système de répartition plutôt que de capitalisation (*MISSOC*, 2008).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, une personne est considérée invalide si elle a entre 18 et 65 ans et si sa capacité de travail est réduite en permanence de sorte qu'elle n'est plus en mesure d'assurer sa propre subsistance (*MISSOC*, 2008). L'incapacité sera en fonction de tout travail rémunéré et non seulement de son travail antérieur. De plus, si la condition de la personne peut être amélioré au moyen de la réhabilitation ou d'autres façons, elle ne pourra pas se qualifier pour la pension d'invalidité (*SSA*, 2008).

Au niveau des conditions d'admission, en plus de répondre à la définition donnée ci-haut, la personne doit justifier trois années de résidence au Danemark entre l'âge de 15 et 65 ans. Pour les non-citoyens, ceux-ci doivent avoir résidé un minimum de 10 ans au Danemark dont les cinq années précédant la demande (*CLEISS*, 2008). À partir de 65 ans, la pension d'invalidité est automatiquement convertie en pension de vieillesse (*MISSOC*, 2008).

Le montant des prestations est fonction du taux d'incapacité et selon les périodes de résidence entre 15 et 65 ans, en tenant compte des revenus provenant d'autres sources (*MISSOC*, 2008). Le montant maximal pour le régime d'invalidité est le même que celui de l'assurance maladie ou de l'assurance-

chômage pour les personnes seules, c'est-à-dire 1985 Euros par mois (3168 \$ canadiens en date du 04-08-08). Pour les gens mariés, ce montant équivaut à 85 % de la pension maximale (CLEISS, 2008). Le minimum qu'il est possible de recevoir correspond à 3/40<sup>ème</sup> de cette même pension maximale. Il est possible de bénéficier de ces prestations pour une durée maximale de quatre années. Par la suite, la personne embarque sur le régime d'assistance sociale. Selon des circonstances particulières et évaluées au cas par cas, il est possible d'avoir des suppléments de revenu en plus des prestations d'invalidité. Le montant des prestations est indexé en fonction de l'évolution des salaires (SSA, 2008).

### 5.2.3. Finlande

Le principe de base de l'assurance-invalidité en Finlande repose sur un système à deux niveaux. Il y a d'abord une pension universelle financée par l'impôt et les cotisations qui visent à garantir un revenu minimum à tous. Il y a ensuite une pension en fonction du salaire antérieur financée par les cotisations uniquement et couvrant les personnes actives. Le montant de la pension universelle sera réduit si les revenus de l'assurance invalidité atteignent un certain seuil. Au niveau du financement, les travailleurs cotisent à raison de 4.3 % du salaire pour l'assurance invalidité avant l'âge de 53 ans et 5.4 % par la suite en ce qui concerne la pension liée au salaire. Ils ne cotisent pas pour la pension universelle. Les employeurs, pour leur part, cotisent entre 0.9 % et 4 % de leur masse salariale pour la pension universelle et 16.7 % en moyenne de la masse salariale pour le secteur privé en ce qui concerne l'assurance invalidité. Il est à noter que cette cotisation couvre, en plus de l'assurance-invalidité, le régime de retraite liée aux revenus. Le gouvernement, quant à lui, paie environ 60 % des dépenses de la pension universelle au total, incluant les allocations particulières. Pour la pension liée aux revenus, l'État couvre les déficits du régime des travailleurs autonomes et des agriculteurs, mais ne se mêlent pas du régime couvrant les salariés (MISSOC, 2008).

Une personne est jugée invalide en Finlande lorsque, suite à une maladie, elle a subi une perte de sa capacité de travail et qu'elle restera probablement incapable de travailler pendant au moins une année (MISSOC, 2008). Un certificat médical attestant de l'incapacité est exigé et l'incapacité de travail peut être totale ou partielle (CLEISS, 2008). Les bénéficiaires de la pension d'invalidité doivent, de plus, informer les médecins de l'assurance sociale de tous changements dans leur condition. Les médecins vont alors réévaluer le cas de la personne en prenant appui sur les informations fournies par le médecin traitant de l'assuré (SSA, 2008).

Pour avoir droit aux prestations de la pension nationale, la personne doit justifier trois ans de résidence à partir de l'âge de 16 ans (MISSOC, 2008). En ce qui a trait à la pension liée au salaire, la personne doit avoir entre 18 à 63 ans et avoir une incapacité de travail d'au moins 60 %. Elle doit aussi avoir épuisé les prestations d'assurance-maladie qui couvrent les 300 premiers jours, les dimanches n'étant pas compris. Lorsque l'incapacité se situe entre 40 à 59 %, la personne sera qualifiée pour une pension partielle. À partir de 63 ans, la pension d'invalidité est remplacée par la pension de vieillesse (SSA, 2008).

Pour la pension universelle, le montant des prestations varie en fonction de la situation familiale de la personne et de la municipalité dans laquelle elle habite. Le taux plein sera accordé si le bénéficiaire a résidé en Finlande 80 % du temps depuis ses 16 ans. Si les années de résidence n'atteignent pas ce chiffre, la pension sera calculée au prorata. Les montants sont aussi dégressifs en fonction des autres revenus de la personne. Des majorations sont aussi possibles si l'assuré a des enfants de moins de 16 ans à charge (MISSOC, 2008). Si le bénéficiaire débute un nouveau travail, les prestations cessent immédiatement (SSA, 2008).

En ce qui concerne la pension liée au salaire, les prestations sont calculées en fonction des cotisations et des années créditées jusqu'à l'âge de la retraite. En cas d'invalidité partielle, les revenus équivalent à 50 % de la prestation à taux plein. Les prestataires peuvent accumuler des revenus professionnels à hauteur de 40 % des prestations sans baisser celle-ci (*MISSOC*, 2008).

Pour les deux régimes, il n'y a pas de montants minimum ou maximum prévus par la Loi finlandaise. L'indexation est principalement basée sur l'indice des prix à la consommation mais tient compte de l'évolution des salaires à la hauteur de 20 % pour les prestations liées au salaire (*MISSOC*, 2008).

#### **5.2.4. France**

En France, le principe de base du régime concernant l'invalidité est qu'il s'agit d'un système d'assurance sociale obligatoire financé par les cotisations des travailleurs et des employeurs et dont les pensions sont liées aux revenus. Au niveau du financement, les cotisations prélevées pour le régime d'invalidité sont les mêmes que pour le régime d'assurance-maladie et maternité, prestations en nature. Les salariés cotisent 0.75 % sur leur salaire et l'employeur 12.80 % sur la masse salariale. Il n'y a pas de plafond assurable mais certains allègements sont possibles pour les bas salaires. Le gouvernement participe au financement en offrant ces allègements (*MISSOC*, 2008).

Un travailleur sera considérée comme invalide si elle a moins de 60 ans et qu'elle ne peut se procurer, peut importe le travail, un salaire supérieur au tiers de sa rémunération normale dans la profession qu'elle occupait avant l'arrêt de travail (*CLEISS*, 2008). L'incapacité doit aussi résulter d'une maladie ou d'une infirmité (*MISSOC*, 2008).

Pour avoir accès aux prestations, en plus de répondre à la définition d'un invalide, la personne doit justifier 12 mois de cotisations avant la survenance de l'incapacité et 800 heures de travail dans les 12 derniers mois, dont 200 dans les trois derniers (*SSA*, 2008).

Durant les trois premières années, la personne est prise en charge par le système d'assurance-maladie français. Les prestations sont alors de 50 % du salaire journalier en tenant compte du maximum assurable (*CLEISS*, 2008). Par la suite, le montant des prestations est en fonction de la catégorie de l'invalidité et prend en compte la moyenne du salaire des 10 meilleures années d'assurance (*MISSOC*, 2008). Les trois catégories d'invalidité sont déterminées à partir de la capacité de travail restante. Ainsi, la première catégorie couvre les invalides encore capables de gagner un salaire. La pension sera donc le salaire annuel moyen multiplié par 30 % jusqu'à un plafond maximum. La deuxième catégorie couvre les personnes incapables de travailler. Cette fois, le salaire annuel moyen est multiplié par 50 % et un montant maximum est aussi prévu. Pour la troisième catégorie, celle-ci couvre les personnes incapables de travailler mais qui, en plus, ont besoin d'aide pour accomplir des actes ordinaires. Le montant de la pension de la catégorie deux est alors majoré de 40 %. Un montant minimal est alors prévu (*CLEISS*, 2008). Il est possible de continuer à percevoir un revenu professionnel si le salaire perçu au cours de deux trimestres consécutifs n'est pas supérieur au salaire trimestriel moyen de la dernière année civile précédant l'arrêt de travail (*MISSOC*, 2008). Les montants sont indexés en tenant compte des augmentations du coût de la vie (*SSA*, 2008).

### 5.2.5. Pays-Bas

Depuis 2006, le principe du système d'assurance invalidité aux Pays-Bas est de couvrir les risques d'incapacité à partir d'une perte de capacité de 35 % tout en privilégiant la prise en charge de la réadaptation par les partenaires sociaux. Un programme spécial pour les jeunes handicapés existe et est financé totalement par l'impôt et leur assure un revenu minimal. Pour l'assurance invalidité, ce sont des cotisations des employeurs qui financent ce régime, à la hauteur de 5.15 % de la masse salariale. Les salariés ne participent pas au financement (*MISSOC*, 2008).

Une personne est jugée invalide lorsqu'elle est incapable de travailler, totalement ou partiellement, par la suite d'une maladie ou d'une infirmité. L'incapacité de travailler est jugée en fonction de ce que la personne est capable de gagner par rapport à ce qu'un travailleur en bonne santé, aux qualifications semblables et résidant dans la même localité pourrait toucher. L'accidenté du travail entre dans cette catégorie (*MISSOC*, 2008). Une distinction est aussi faite entre quelqu'un qui souffre d'une incapacité permanente, c'est-à-dire au-delà de deux ans, et une incapacité temporaire, sous les deux ans (*SSA*, 2008).

Pour avoir accès aux prestations, la personne doit principalement répondre à la définition d'un invalide. Pour les autres conditions, il n'y a pas de durée minimale d'affiliation au régime ni d'années de résidence minimale obligatoire, la personne doit avoir moins de 65 ans et elle doit résider aux Pays-Bas. Il est possible de recevoir les prestations à partir de 17 ans si la personne était aux études durant les six mois précédant la demande. Le degré d'invalidité est déterminé par certificat médical (*SSA*, 2008).

Les deux premières années, la personne reçoit le salaire de référence et est placée sous le régime de l'assurance-maladie (*SSA*, 2008). Par la suite, le montant des prestations dépend du programme dans lequel la personne est classée. Pour l'incapacité totale et de longue durée (IVA), la personne reçoit 70 % de son dernier salaire perçu. De plus, les prestations pourront être perçues jusqu'à l'âge de la retraite légale. Pour les jeunes handicapés (*Wajong*), les prestations sont calculées en selon le degré d'invalidité par rapport et équivalent à un pourcentage du salaire minimum jeune (*MISSOC*, 2008).

En cas d'invalidité partielle (*WGA*), c'est la prise en charge par le milieu de travail qui est alors privilégiée. Si la personne a travaillé pour un minimum de 26 semaines dans les 39 précédant la survenance de l'incapacité, des prestations liées à sa rémunération lui seront versées. Si la personne travaille, les prestations équivalront à 70 % de la différence entre son salaire avant l'incapacité et son salaire actuel. Si la personne ne travaille pas, elle recevra 70 % de son salaire pré incapacité. Ces prestations seront versées pour une période allant de 6 mois à 5 ans. Une fois cette période terminée, la personne souffrant d'incapacité peut demander soit une prestation complémentaire, soit le revenu minimum. Les non actifs recevront alors 70 % du salaire minimum légal et les actifs 70 % de leur salaire antérieur (*MISSOC*, 2008).

Dans tous les cas, le montant des prestations est ajusté deux fois par année selon les changements au salaire minimum net (*SSA*, 2008).

### 5.2.6. Québec

Au Québec, le régime d'assurance invalidité en est un d'assurance public et obligatoire dont le financement est assuré par les cotisations des salariés et des employeurs. Ces cotisations servent aussi à financer les prestations de retraite de la Régie de rentes du Québec (*RRQ*, 2008). Les salariés doivent contribuer au programme à raison d'une cotisation de 4.95 % sur leur salaire à partir d'un seuil de revenu minimum et jusqu'à un maximum assurable. Les employeurs cotisent pour leur part à même hauteur que les travailleurs et selon les mêmes seuils. Les travailleurs autonomes ont la possibilité de participer au régime s'ils payent les deux parts. Le gouvernement n'intervient pas au niveau du financement de l'assurance invalidité (*SSA*, 2008).

Pour être considéré comme invalide au Québec, la personne doit avoir suffisamment cotisé, avoir moins de 65 ans et être atteinte d'invalidité grave et permanente reconnue par l'équipe de l'évaluation médicale de la régie. L'invalidité partielle n'existe pas au Québec, elle est plutôt considérée comme une incapacité temporaire de travailler et c'est alors un autre régime qui prend la personne en charge. De plus, une invalidité est considérée comme grave lorsqu'elle empêche la personne de gagner un certain montant, soit 12 930 \$ en 2008 (*RRQ*, 2008).

Pour avoir droit aux prestations, en plus de répondre à la définition d'invalide ci haut mentionnée, la personne doit avoir cotisée un certain nombre d'années en fonction de sa période de cotisation, soit deux ans dans les trois dernières années de sa période de cotisation, soit cinq des 10 dernières années de sa période, soit la moitié des années de sa période de cotisation, et un minimum de deux années (*RRQ*, 2008).

Durant les 15 premières semaines suivant la maladie ou l'accident, le travailleur est pris en charge par le programme d'assurance-emploi. Les conditions d'admission sont alors d'avoir payé des cotisations durant 20 semaines au cours de la dernière année ou depuis la dernière demande de prestation. Le montant des prestations équivaut à 55 % du salaire assurable perçu au cours des 20 dernières semaines (*CLEISS*, 2008). Par la suite, la personne embarque dans le programme d'assurance-invalidité de la Régie des rentes du Québec. Le montant des prestations est alors forfaitaire et égal pour tous. Il sera par contre majoré en tenant compte des cotisations de retraite. Ainsi, une rente supplémentaire de 75 % de la rente de retraite vient s'ajouter au montant minimum, jusqu'à un seuil maximal. Le montant est indexé en fonction de l'indice des prix à la consommation. Il est possible aussi de bénéficier d'une majoration pour enfants à charge de moins de 18 ans. Le montant pour cette majoration est aussi forfaitaire. Au Canada, l'enfant est considéré à charge jusqu'à 25 ans s'il est étudiant mais ça ne s'applique pas dans la belle province (*SSA*, 2008).

### 5.2.7. Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, il s'agit d'un système d'assurance sociale obligatoire pour tous les salariés et travailleurs indépendants. En cas d'incapacité permanente, des montants forfaitaires servent d'indemnités. Le financement de la pension invalidité provient des cotisations des salariés et des employeurs. Une cotisation globale unique est prélevée et sert à couvrir l'ensemble des programmes sociaux britanniques, tel que la maladie, la maternité, la vieillesse ou les survivants. Cette cotisation globale unique est de 11 % des gains jusqu'à un maximum assurable pour les salariés. L'employeur, pour sa part, cotise à raison de 12.8 % sur sa masse salariale pour l'ensemble des cotisations sociales.

Le gouvernement ne va financer le régime d'invalidité qu'en cas de déficit de la caisse (*MISSOC*, 2008).

Une personne est considérée invalide lorsqu'une incapacité totale au travail est constatée. De plus, elle doit d'abord avoir bénéficié des indemnités d'incapacité temporaire pour une période de 52 semaines. L'invalidité peut être réévaluée si une amélioration de l'état de santé du bénéficiaire est probable (*CLEISS*, 2008).

Pour avoir droit aux prestations, la principale condition est de souffrir d'une incapacité totale. La personne bénéficiera d'abord des prestations d'incapacité temporaire pendant 52 semaines et basculera ensuite dans le régime d'assurance invalidité. La personne doit subir une évaluation médicale qui déterminera si elle a atteint le niveau d'incapacité suffisant (*MISSOC*, 2008).

Le montant des prestations est fixe et égal pour tous. Il était de 78.50 livres sterling en 2008 par semaine (soit 159.85 \$ canadiens en date du 6 août 2008). Des suppléments selon l'âge de la personne seront appliqués si l'invalidité survient avant l'âge de 35 ans ou entre 35 et 44 ans (*MISSOC*, 2008). Plusieurs autres majorations peuvent être versées selon la situation familiale et les besoins particuliers de la personne. Ces majorations peuvent augmenter sensiblement le montant de la prestation. L'indexation est annuelle et se fait en fonction de l'indice des prix à la consommation (*SSA*, 2008). Il est possible de cumuler des revenus d'emplois sous certaines conditions jusqu'à un plafond admissible (*CLEISS*, 2004).

#### **5.2.8. Suède**

En Suède, plusieurs régimes de prestations liés à l'invalidité coexistent. Il y a d'abord un régime public obligatoire financé par les cotisations et dont les prestations sont liées à la rémunération pour la population active. Il y a ensuite un régime ouvert à tous les résidents et dont les prestations sont financées par l'impôt. Enfin, plusieurs autres prestations sociales couvrant des besoins spécifiques sont financées aussi par l'impôt. Les cotisations pour le régime d'invalidité ne sont pas différenciées des cotisations pour le régime public de retraite. Les salariés contribuent à raison d'une cotisation de 7 % sur leur salaire jusqu'à un plafond assurable. Les employeurs, quant à eux, cotisent à hauteur de 10.21 % (*MISSOC*, 2008). Ces cotisations servent pour le régime public assis sur les salaires. Pour la pension garantie et les prestations sociales, le financement provient en totalité de l'impôt (*SSA*, 2008).

L'incapacité peut être totale ou partielle. Elle doit diminuer la capacité de travail d'au moins 25 % et être de longue durée, au minimum un an. Elle doit faire suite à une maladie ou à une autre dégradation des capacités physiques ou mentales (*MISSOC*, 2008).

Pour avoir accès à la compensation garantie, la personne doit justifier trois années de résidence en Suède entre l'âge de 16 ans et 64 ans. De plus, elle ne doit percevoir que des prestations faibles du régime assis sur les salaires et ne pas bénéficier de la compensation de maladie ou d'activité (*CLEISS*, 2008). Pour l'assurance invalidité liée à la rémunération, la personne doit voir sa capacité de travail diminuer d'au moins 25 % et avoir reçue, pendant au moins un an, un salaire qui ouvre le droit à une pension durant une période de référence dont la durée dépend de l'âge de la personne, soit cinq ans pour les 53 ans et plus, six ans pour les 50 à 52 ans, sept ans pour les 47 à 49 ans et huit ans pour les moins de 46 ans (*MISSOC*, 2008).

Le montant de la prestation de la compensation garantie est en fonction du degré d'invalidité, du montant perçu pour l'assurance invalidité liée au salaire et de la durée de résidence en Suède par le demandeur. Un montant forfaitaire maximal est ainsi établi et ce montant est déduit ensuite selon la situation de la personne. L'incapacité partielle donne soit le quart, la moitié ou les trois quarts de la pension. Chaque année de résidence manquante diminue aussi le montant de  $1/40^{\text{ème}}$ . Pour les 30 ans et moins, des montants différents sont prévus et ne tiennent pas compte des 40 années de résidence nécessaire (*MISSOC*, 2008).

Pour la pension d'invalidité basée sur les revenus, le montant équivaut à 64 % du salaire futur présumé de la personne. Ce salaire présumé est établi en se basant sur les trois meilleurs salaires de la période de référence avec un maximum assurable. Pour ces deux pensions, les montants sont indexés en tenant compte de l'indice des prix à la consommation annuellement (*SSA*, 2008).

À ces deux pensions de base, diverses majorations, qui sont en fait considérées comme des pensions à part entières, peuvent s'ajouter. Par exemple, une allocation pour voitures, pour enfants à charges, etc. Il est possible de cumuler des revenus professionnels avec ces pensions supplémentaires mais rien n'indique qu'il est possible de le faire ou non concernant les deux pensions de base, soit la compensation garantie ou celle liée au salaire (*CLEISS*, 2008).

### 5.3. TABLEAU RÉCAPITULATIF

Tableau 17. Les régimes d'assurance-invalidité								
Type	Allemagne	Danemark	Finlande	France	Pays-Bas	Québec	Royaume-Uni	Suède
	Salariés	Pension universelle	Pension universelle (PU) et salariés (S)	Salariés	Mélange entre pension universelle et liée au salaire (PU + S) et Jeunes handicapés (JH)	Salariés	Salariés	Pension universelle (PU) et salariés (S)
Financement	Salariés : 9.95 % Employeurs : 9.95% Inclus dans assurance-vieillesse	Impôt	<b>PU :</b> Impôt Employeurs : 0.9 à 4% <b>S :</b> Salariés : 4.3% jusqu'à 53 ans et 5.4% par la suite Employeurs : 16.7% secteur privé État couvre déficits	Salariés : 0.75% Employeurs : 12.82% Inclus dans assurance-maladie et maternité	<b>PU et S :</b> Employeurs : 5.15% <b>JH :</b> Impôt	Salariés : 4.95% Employeurs : 4.95% Inclus dans Régie des rentes du Québec	Salariés : 11% Employeurs : 12.8% Inclus dans cotisation globale unique (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, survivants, chômage)	<b>PU :</b> Impôt <b>S :</b> Salariés : 7% Employeurs : 10.21% État finance majorations
Définition	Totale : capacité de travail moins de 3 heures/jour Partielle : Entre 3 à 6 heures/jour	Capacité réduite en permanence, plus capable d'assurer sa subsistance par tout travail	Suite à une maladie, perte de capacité de travail pour au moins une année	Suite à une maladie ou infirmité, ne peut se procurer un salaire égal au tiers de sa rémunération normale	Suite à une maladie ou une infirmité, la personne est incapable de gagner ce qu'un travailleur en bonne santé, aux qualifications semblables et résidant dans la même municipalité pourrait gagner	Être atteint d'une invalidité grave et permanente, incapacité de gagner plus de 12 930\$	Incapacité totale est constatée	Suite à maladie, perte de capacité d'au moins 25% et pour au moins 1 an
Conditions d'admission	Avoir cotisé 5 ans, dont 36 mois précédents Maximum assurable Périodes assimilées à cotisations possible	<b>Citoyens :</b> 3 années de résidence <b>Non-citoyens :</b> 10 années de résidence, dont 5 précédentes	<b>PU :</b> 3 ans de résidence à partir de 16 ans <b>S :</b> Selon perte de capacité	12 mois de cotisations, dont 800 heures de travail dans les 12 derniers mois, dont 200 dans les 3 derniers	Avoir moins de 65 ans et résider aux Pays-Bas Certificat médical Couvre aussi les accidents du travail	Avoir cotisé 2 ans dans les 3 dernières, 5 ans des 10 dernières ou la moitié des années	Avoir bénéficié des prestations d'incapacité temporaire Évaluation médicale	<b>PU :</b> 3 ans de résidence à partir de 16 ans <b>S :</b> Perte de capacité de 25% minimum et avoir perçu salaire durant période de référence
Prestations	Somme des points x facteur d'incapacité x valeur du point (26.13 Euros/mois en 2008) Pas de majorations	Selon années de résidence (1/40 par année) Max : même montant que les prestations d'assurance-chômage (1985 Euros/mois)	<b>PU :</b> Années de résidence et municipalité <b>S :</b> Selon cotisations et années créditées	Selon catégorie <b>Cat. 1 (partielle):</b> Salaire moyen + 30% <b>Cat. 2 (totale) :</b> Salaire moyen + 50% <b>Cat. 3 (totale ++):</b> Cat. 2 + 40%	<b>JH :</b> 70% salaire minimum jeune et selon degré d'invalidité <b>PU + S :</b> Selon la situation, 70% salaire antérieur ou 70% salaire minimum	Montant de base + 75% de la rente de retraite accumulée	78.50 livres / semaine Majorations possibles	<b>PU :</b> Années de résidence et degré d'incapacité <b>S :</b> 64 % du revenu futur présumé
Durée	3 ans en principe, possibilité de renouvellement	4 ans	Aussi longtemps que les conditions sont remplies	Tant que nécessaire	Jusqu'à la retraite	Jusqu'à la retraite	Jusqu'à la retraite	Selon la situation
Indexation	Salaire moyen	Salaire moyen	IPC à 80% et salaires 20%	IPC	Salaire minimum	IPC	IPC	IPC

Source : MISSOC, 2008, CLEISS, 2008, SSA, 2008

#### 5.4. CONCLUSION SUR L'ASSURANCE-INVALIDITÉ

Globalement, la plupart des pays comparés ont mis en place, en guise d'assurance-invalidité, des régimes assis sur les salaires. Dans certains cas, deux systèmes sont en place, l'un assurant sur la base de la résidence (pension universelle), l'autre sur les salaires, comme en Finlande et en Suède. Ces régimes sont financés en grande partie par des cotisations sociales prélevées sur les salaires. Au Québec et en Allemagne, les cotisations pour l'assurance-invalidité sont incluses parmi les cotisations de l'assurance-vieillesse. En France, elles sont plutôt incluses dans l'assurance-maladie et la maternité. Au Royaume-Uni, une seule cotisation couvre à peu près tous les régimes sociaux. Le Danemark est le seul pays parmi ceux étudiés qui procure une rente d'invalidité en fonction uniquement des années de résidence et financé en totalité par l'impôt. Le système des Pays-Bas est aussi assez particulier et couvre autant les accidents du travail que l'invalidité hors travail. Un programme spécifique est aussi destiné aux jeunes handicapés dans ce pays. Enfin, en Finlande, les cotisations des salariés sont modulées en fonction de l'âge et sont plus élevées à partir de 53 ans.

Par rapport à la définition donnée à l'invalidité selon les pays, elles sont toutes différentes les unes des autres. En Finlande, en France aux Pays-Bas et en Suède, l'invalidité doit résulter d'une maladie ou d'une infirmité. Au Danemark, au Québec et au Royaume-Uni, l'incapacité doit nécessairement être totale pour être prise en charge par le programme d'assurance-invalidité. De plus, en France et aux Pays-Bas, l'incapacité est constatée par rapport à la possibilité de gagner comparable à ce qu'il gagnait avant (France) ou à ce qu'un travailleur comparable est capable de gagner (Pays-Bas). Enfin, l'Allemagne calcule l'incapacité en fonction du nombre d'heures que la personne est capable de travailler.

Pour ce qui est des conditions d'admission, plusieurs pays exigent d'avoir cotisé durant une certaine période de référence pour avoir droit aux prestations d'invalidité (Allemagne, France, Québec). Plusieurs autres, tel que la Finlande, les Pays-Bas, Royaume-Uni et dans une certaine mesure la Suède, accordent des prestations plutôt selon le degré d'incapacité et non selon la durée du versement des cotisations sociales. Par ailleurs, les pays qui ont un régime basé sur les années exigent en général trois années de résidence pour avoir droit aux prestations. À cet égard, les Pays-Bas font encore une fois figure d'exception en ouvrant le droit aux prestations uniquement sur le fait d'habiter présentement dans ce pays et d'avoir moins de 65 ans.

Tout comme les définitions varient d'un pays à l'autre, la façon de calculer le montant des prestations diffère également grandement selon le pays étudié, passant d'un système de point en Allemagne à un pourcentage du revenu futur présumé en Suède. Quoi qu'il en soit, plusieurs pays tiennent compte du degré d'incapacité dans leurs calculs, soit l'Allemagne, la France, les Pays-Bas, le Royaume-Uni (pour les majorations) et la Suède. Lorsque les années de résidence sont prises en compte, il faut généralement en avoir accumulé 40 pour bénéficier du taux plein, chaque année donnant droit à 1/40<sup>ème</sup> de la pension maximale. Il faut dire finalement que le Danemark est le pays parmi ceux comparés dont le taux plein est le plus généreux, donnant droit en effet au même montant que les prestations d'assurance-chômage (1985 Euros par mois, soit 3168\$ canadiens en date du 04-08-08). Ces prestations sont disponibles pour une période de quatre années. Dans les autres pays, les prestations sont souvent offertes jusqu'à l'âge de la retraite (aucun pays ne va au-delà) ou encore tant que la situation l'exige jusqu'à l'âge légal de la retraite. En Allemagne, elles ont une durée maximale de trois ans mais sont renouvelables.

En ce qui concerne l'indexation des prestations, les pays ont choisi majoritairement de le faire en fonction de l'IPC (France, Québec, Royaume-Uni et Suède). L'Allemagne et le Danemark indexent pour leur part en fonction de l'évolution du salaire moyen tandis que les Pays-Bas le font selon le salaire minimum. En Finlande, l'indexation prend en compte à 80 % l'IPC et à 20 % le salaire moyen.

Au niveau de la sécurisation des parcours de vie, le fait de lier les prestations d'invalidité au revenu antérieur des travailleurs, comme en Allemagne, en France et partiellement au Québec, équivaut à avantager les hommes bénéficiant d'un emploi stable et laisser les jeunes, les femmes et les moins qualifiés, c'est-à-dire les groupes généralement considérés comme vulnérables, de côté. Ceux qui ont déjà des bonnes conditions vont pleinement bénéficier de la protection du système et obtenir un taux plein alors que ceux qui ont un parcours professionnel plus accidentés ne pourront se prévaloir que d'une pension réduite.

Les systèmes d'assurance invalidité basés sur les années de résidence, tel qu'au Danemark, en Finlande ou en Suède, ont l'avantage de prendre en compte autant les parcours accidentés que les plus stables, mais laissent par contre les jeunes de côté.

En définitive, ce sont les régimes d'assurance qui lient les prestations au degré d'incapacité, tel que pratiqué partiellement au Danemark et aux Pays-Bas, qui semblent le mieux sécuriser les parcours de vie en accordant une protection selon les besoins réels de la personne. Une analyse plus fine concernant les niveaux de prestations serait par contre à faire afin de savoir si ces systèmes permettent réellement un niveau de vie décent pour les bénéficiaires. Plusieurs pays combinent également différents types de régimes d'assurance, généralement une pension universelle pour tous et un régime lié au salaire, ce qui a l'avantage de sécuriser plus de personnes.



## 6. LES RÉGIMES DE RETRAITE

Le vieillissement de la population, la baisse de la natalité et l'allongement de l'espérance de vie sont quelques-uns des phénomènes faisant en sorte que les régimes de retraite, de par le monde, sont de plus en plus sollicités. Afin de garantir un niveau de vie décent pour leurs citoyens, les États ont mis en place au fil des années un régime de protection sociale des personnes âgées qui prend souvent la forme d'une pension de vieillesse. En plus de cette aide gouvernementale, les travailleurs ont aussi la possibilité de sécuriser un peu plus leurs vieux jours au moyen de régimes de pension additionnels. Plusieurs types de régimes sont donc accessibles pour les citoyens et il est utile d'abord de s'y démêler un peu.

### 6.1. TYPOLOGIE DES RÉGIMES DE RETRAITE EN EUROPE

Selon la typologie de l'Union européenne, trois types de régimes de retraite sont à distinguer, chacun étant considéré comme un pilier par l'Union. Cette notion de pilier a d'abord été mise de l'avant durant les années 70 en Suisse puis développée par la suite par la Banque mondiale et l'Union européenne (COR, 2004).

Le premier pilier est celui des régimes de retraite publics. Institués par la loi, ils sont généralement obligatoires pour tous et financés soit par l'impôt, soit par des cotisations sociales selon le pays. L'idée de base de ce pilier est d'assurer un revenu minimal à tous les citoyens une fois l'âge de la retraite atteint. Les prestations peuvent être calculées en fonction de fournir une assistance et ne garantir qu'un revenu minimum à tous ou encore être calculées sur le principe de l'assurance et être liées au revenu professionnel antérieur (COR, 2004). Dans tous les cas, les prestations versées aux pensionnés sont financées par les charges et les cotisations des travailleurs actuels. Cette situation, combinée au vieillissement de la population, a poussé plusieurs pays à adopter des réformes concernant le premier pilier dans les dernières années (Van het Kaar, 2004).

Le deuxième pilier est celui des régimes de retraite professionnels. Ceux-ci peuvent être mis en place par les employeurs ou encore faire partie d'accords collectifs de travail. De plus, ils peuvent être obligatoires ou volontaires pour les travailleurs. Ce sont des régimes de retraite financés généralement par capitalisation et les prestations sont calculées en fonction des revenus de travail. Dans certains pays, la différence entre ce second pilier et le premier peut être assez floue, en particulier dans les pays où les syndicats sont impliqués dans la gestion des caisses de retraite. Ainsi, au Danemark, en France et en Finlande notamment, certains régimes de retraite sont plus un mélange des deux premiers piliers et il n'est pas possible de tracer une frontière franche entre le régime public et le régime professionnel (Van het Kaar, 2004).

Deux grands types de régimes de retraite professionnels sont à distinguer. Les premiers sont dits à prestations définies puisque la formule permettant de calculer les revenus est fixée d'avance et que les pensions ne peuvent en principe être révisées. Le risque d'un ajustement futur est ainsi assumé par l'entreprise et par les travailleurs en place. Le risque financier pour l'entreprise est aussi plus grand dans un régime à prestations définies que pour un régime à cotisations déterminées. Pour cette raison, en plus de la gestion plus complexe qu'ils nécessitent, ces régimes sont de moins en moins populaires auprès des employeurs qui vont leur préférer les régimes à cotisations déterminées (COR, 2004). À ce propos, l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) observe aussi une tendance à passer des prestations définies aux cotisations déterminées dans les pays européens. Ce phénomène de

transfert a d'ailleurs lieu autant au niveau des entreprises, particulièrement en Irlande et au Royaume-Uni, qu'au niveau des régimes publics de retraite, notamment en Pologne et en Hongrie (*Van het Kaar, 2004*).

Le deuxième type de régime de retraite professionnel, comme on vient de le voir, est celui des régimes à cotisations déterminées. Ceux-ci sont financés par capitalisation et la performance dépend entièrement des contributions versées et du rendement des placements.

Le troisième pilier comprend l'ensemble des régimes de retraite individuelle. Dans certains cas, ces régimes sont gérés par les organisations syndicales, comme c'est le cas au Québec avec le Fonds de solidarité de la FTQ, alors qu'ils peuvent aussi être pris en dehors du cadre professionnel. Dans ces cas-là, les compagnies d'assurance-vie jouent souvent un rôle important dans la gestion de ces fonds. Les régimes d'épargnes individuels sont des régimes de pension agréée et le montant de la rente est déterminé par les cotisations et le rendement obtenu par le fonds de pension, comme dans le cas des régimes à cotisations déterminées. Les cotisations dans ces fonds donnent généralement droit à des exemptions fiscales pour les cotisants (*Van het Kaar, 2004*).

## **6.2. LES INÉGALITÉ DES RÉGIMES DE RETRAITE**

Tous sont-ils égaux devant les régimes de retraite? Il semble que la réponse soit non. L'étude du Centre d'étude de l'emploi de juin 2008 laisse croire que les parcours professionnels dits « accidentés » ont des impacts importants jusque sur les prestations de retraite. Le fait de connaître des épisodes de chômage au cours de sa carrière, d'avoir des périodes d'inactivité ou encore de travailler à temps partiel, tous événements vont avoir pour conséquence de diminuer le montant des prestations de vieillesse. Et si les femmes ne sont pas plus victimes du chômage que les hommes en général, elles sont par contre plus nombreuses à connaître des périodes d'inactivité, souvent reliées à la maternité ou au fait de s'occuper d'un proche malade, et à travailler à temps partiel. Elles subissent donc non seulement une insécurité durant leur vie professionnelle mais cette inégalité se répercute lors de la retraite (*De Freitas et al, 2008*).

L'impact des parcours accidentés est aussi mentionné par le Conseil d'orientation des retraites (COR) dans un rapport de 2007. Par contre, ce qui retient surtout l'attention de ce conseil est la montée des polypensionnés qui représentent maintenant 4 retraités sur 10 en France et dont le nombre est en croissance. Les règles de calcul des montants des pensions font en sorte que les personnes ayant connu des changements professionnels au cours de leur carrière sont pénalisées par rapport aux monopensionnés (*COR, 2007*).

Enfin, les jeunes sont aussi pénalisés face à la retraite par les nouvelles tendances du marché du travail selon Carrine Burricand et Franz Kohler (2005). Les jeunes commencent en effet à cotiser aux différents régimes de retraite plus tard que les anciennes générations et leur parcours professionnel est plus morcelé en début de carrière. Les impacts de ces deux phénomènes vont se faire sentir dans les droits d'acquisition d'une retraite pleine et entière qui, par ailleurs, tendent à s'allonger un peu partout. Encore une fois, les femmes sont plus désavantagées que les hommes à cet égard puisque leur parcours professionnel est plus morcelé en début de carrière et qu'elles commencent à cotiser plus tard également (*Burricand et Kohler, 2005*).

## **6.3. LES OBLIGATIONS INTERNATIONALES ET L'UNION EUROPÉENNE**

### **6.3.1. L'Organisation internationale du travail (OIT)**

Au niveau international, l'OIT a adopté deux conventions traitant des régimes de retraite, soit les Conventions 102 et 128.

La convention 102, adoptée en 1952 et ratifiée par 43 pays, porte sur la sécurité sociale au sens large. Les prestations de vieillesse y sont abordées spécifiquement aux articles 25 à 30. Ainsi, à l'article 25, tous les pays signataires doivent garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de vieillesse conformément à la Convention. Les prestations doivent couvrir la survivance au-delà d'un certain âge qui ne peut pas être supérieur à 65 ans. Il est par contre possible pour les pays signataires de réduire ces prestations si le bénéficiaire a des revenus qui excèdent un montant prescrit. Dans tous les cas, les bénéficiaires ne devraient pas se retrouver avec un montant total inférieur à moins de 40 % du salaire de référence. Les pays devraient aussi réviser périodiquement ces taux afin de suivre les variations du coût de la vie. Enfin, selon l'article 29, tous les salariés ayant travaillé durant 30 ans ou tous les résidents depuis plus de 20 ans devraient pouvoir toucher la prestation au minimum.

La ratification de la Convention 102 n'entraîne pas nécessairement son application en entier. Il est en effet possible de n'en ratifier que certaines parties. Ainsi, l'Allemagne a effectivement ratifié la Convention 102 mais non la partie V couvrant les pensions de vieillesse. Parmi les pays qui ont ratifié spécifiquement la partie V, on retrouve le Danemark, la France, les Pays-Bas et le Royaume-Uni notamment. Le Canada n'a pas ratifié ni la partie V ni la Convention 102 dans son ensemble.

En ce qui concerne la Convention 128, celle-ci aborde la question des prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants. Adoptée en 1967, elle compte 16 ratifications dont l'Allemagne, la Finlande, les Pays-Bas et la Suède. Contrairement à la Convention 102, les signataires doivent en accepter toutes les parties. Le Canada n'a pas non plus ratifié cette Convention.

Les articles 14 à 19 concernent les prestations de vieillesse. L'article 14 de la Convention 128 est identique à l'article 25 de la Convention 102 en ce sens qu'il affirme que les pays signataires doivent garantir aux personnes protégées l'attribution de prestations de vieillesse. Ensuite, le but de cette protection est aussi la survivance au-delà d'un certain âge, fixé au maximum à 65 ans. Par contre, et c'est une nouveauté, suivant le contexte particulier de chacun des pays, il est possible de fixer un seuil supérieur à 65 ans si des données démographiques, économiques et sociales le justifient. De plus, ce seuil devrait être plus bas pour les métiers jugés pénibles ou insalubres en fonction des critères nationaux. Le seuil des montants des prestations est fixé cette fois à 45 % et les conditions d'application sont les mêmes que pour l'article 102.

### **6.3.2. L'Union européenne**

C'est à partir du Traité de Lisbonne en 2000 que l'Union européenne a adopté une stratégie concertée face aux différents régimes de retraite en Europe. Il a été décidé alors de mettre en place une « méthode ouverte de coordination » (MOC) entre les pays membres (*Caussat et Lelièvre, 2005*). Plus spécifiquement, la MOC a pour but de faire converger les politiques nationales et de réaliser certains objectifs communs à l'échelle européenne. Les nations conviennent ainsi d'échanger de l'information,

de s'évaluer entre elles et de dégager les meilleures pratiques en matière de système de retraite. Ce faisant, l'Union ne veut pas nécessairement uniformiser les différentes législations mais plutôt en arriver à les coordonner au niveau européen.

Un pas de plus vers la coordination des régimes européens de retraite a été franchi en 2003 lorsque la Directive 2003/41/CE sur les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelles a été adoptée par l'Union européenne. Cette directive ouvrait la voie à la création d'un marché intérieur pour les retraites professionnelles, en particulier pour les entreprises ayant des succursales situées dans plusieurs pays de l'Union. Tout en laissant la possibilité de saisir les opportunités d'affaires et en permettant la gestion transfrontalière des régimes de retraite professionnels, cette directive assure également un degré élevé de protection sur les placements et un respect des diverses législations en vigueur dans les États membres. Concrètement, depuis la mise en œuvre de la Directive 2003/41/CE (en 2005), un fonds de retraite de branche en France peut être confié à une institution de retraite professionnelle au Luxembourg, par exemple.

Puis, dans le Règlement no. 883/2004 du 29 avril 2004, l'Union européenne a convenu de coordonner les systèmes de sécurité sociale de ses membres incluant les pensions de vieillesse et survivants. Ce règlement visait aussi à faciliter la libre circulation des personnes au sein de l'Union et à renforcer les obligations de coopération entre les pays membres. Tout en reconnaissant toujours la primauté des États en matière de sécurité sociale, en particulier au niveau des prestations et des conditions d'admission, le Règlement 883/2004 met en place des principes de base pour éviter que les personnes qui exercent leur droit à la libre circulation se trouvent lésées par les systèmes de protection sociale en vigueur dans chacun des pays. De façon générale, toutes les personnes résidant dans un État membre sont soumises aux mêmes conditions et aux mêmes bénéfices que les citoyens de cet État selon le principe de l'égalité de traitement. En ce qui concerne les pensions de vieillesse comme telles, tous les États dans lesquels une personne a été assurée doivent verser une pension lorsque cette dernière atteint l'âge de la retraite. De plus, le calcul du montant indemnisé doit prendre en compte les montants assurés dans chacun des États membres. Des dispositions viennent aussi empêcher le cumul des prestations. Enfin, ce règlement permettait aussi aux pays membres de prendre en compte les particularités des législations nationales lors de son application (*Europa*, 2007).

## **6.4. LA PRATIQUE DES PAYS**

### **6.4.1. Allemagne**

Le système de pensions de vieillesse en Allemagne est caractérisé par une place prépondérante du régime public (premier pilier) par rapport aux autres types de régime. Les prestations sont financées principalement par des cotisations sociales et sont du type prestations définies. De plus, la gestion des systèmes de retraite est en bonne partie assurée par les acteurs sociaux, soit le patronat et les syndicats. Pour les personnes âgées les plus démunies, des prestations complémentaires viennent assurer un revenu supplémentaire (*COR*, 2004).

Plus spécifiquement, pour avoir accès au régime public, il faut avoir cotisé pendant un minimum de cinq ans et avoir 65 ans. Pour les personnes nées après 1952, la pension est payable à partir de 63 ans pour les personnes qui ont cotisé pendant 35 ans dont les huit années précédant la retraite (*COR*, 2004). L'âge de la retraite va augmenter progressivement dans les prochaines années pour atteindre 67 ans en

2029 suite à l'adoption d'un projet de loi le 29 novembre 2006 dernier par le Cabinet fédéral (*MISSOC*, 2008).

Le montant des prestations est calculé selon un système de points. À chaque année de cotisation, la personne additionne un point à son total. Au moment de la retraite, le nombre de points est multiplié par sa valeur mensuelle avec un montant maximal annuel possible (par exemple, en 2004, le point valait 313.56 Euros jusqu'à un plafond maximum annuel de 61 800 Euros). Le montant des prestations est donc indexé en fonction de certains critères qui tiennent compte de la hausse des salaires, des montants des cotisations actuelles et de la viabilité du régime. En cas de départ anticipé, la prestation est réduite de 3.6 % par année alors qu'elle est majorée de 6 % par année en cas de départ tardif (*OCDE*, 2007). La Régie des rentes du Québec (RRQ) estimait en 2004 que le taux de remplacement du revenu pour un travailleur de 65 ans ayant 45 ans de service était de 70 % avant 2001 et de 64 % après la réforme de 2001 (*Plamondon*, 2004). En plus de l'activité professionnelle, il est possible d'accumuler des points en fonction de certains autres critères. Ainsi, le chômage, la maladie, les études postsecondaires, le travail à temps partiel et la naissance (ou l'adoption) d'un enfant donnent des points de retraite. De plus, les salariés touchant une faible rémunération ne sont pas tenus de cotiser même s'ils accumulent des points. Au niveau du montant des prestations, il faut dire aussi que plusieurs réformes ont eu cours ces dernières années et visaient à limiter l'indexation globale du point à un maximum de 22 % (*COR*, 2004).

La réforme de 2001, tout en limitant l'indexation des points, a, par ailleurs, facilité et encouragé la mise sur pied de régimes de retraite professionnels, soit ceux du deuxième pilier (*COR*, 2004). Depuis cette réforme des régimes de retraite, les travailleurs ont ainsi la possibilité de demander à leur employeur de convertir une partie de leurs revenus en cotisations de retraite professionnelles. Le résultat est qu'en 2004, environ la moitié des travailleurs étaient couverts par un régime de retraite professionnel si l'on exclut les fonctionnaires. Ces régimes de pension sont conjointement gérés par les partenaires sociaux et font de plus en plus partie des accords de branche. Ce sont principalement des régimes à prestations définies. Avant la réforme de 2001, les régimes à cotisations déterminées étaient tout simplement interdits. Depuis 2001, il est possible d'y recourir mais ceux-ci doivent quand même garantir un niveau minimal de prestations (*Van het Kaar*, 2004).

Au niveau du troisième pilier, soit les régimes individuels, il semble que ce soit un secteur encore peu développé en Allemagne. Ces régimes sont soumis aux mêmes règles que les régimes professionnels et bénéficient d'une aide gouvernementale pour les personnes à faible revenu. Il est aussi possible d'utiliser les fonds accumulés pour l'achat d'une maison (*Plamondon*, 2004).

#### **6.4.2. Australie**

Le 12 mai dernier, Claudette Charbonneau, présidente de la CSN, proposait de prendre exemple sur l'Australie sur la question des régimes de retraite (*Nadeau*, 2008). Nous avons donc décidé d'inclure ce pays dans cette étude afin de comprendre ce qui en fait un exemple de bonne pratique pour la CSN.

Au niveau du premier pilier, le régime de retraite public est financé en totalité par le gouvernement et est accessible à tous les résidents de l'Australie. La pension est versée à partir de 65 ans pour les hommes et de 62 ans pour les femmes. L'âge de la retraite des femmes sera de 65 ans aussi en 2014. Pour avoir accès aux prestations, il faut avoir habité en Australie durant 10 ans et un minimum de cinq années consécutives si la période de résidence excède 10 ans (*SSA*, 2008). Le taux plein des prestations équivaut à 25 % du salaire moyen et est indexé tous les semestres. De plus, les prestations peuvent être réduites si les revenus de la personne, par ailleurs, dépassent un certain montant (*OCDE*, 2007).

Le deuxième pilier est ce qui fait de l'Australie un exemple de bonne pratique pour la CSN. Les employeurs doivent en effet cotiser à hauteur de 9 % à un régime professionnel privé. Ce régime a été instauré en 1992 et le taux de 9 % est fixé depuis 2002. Si le travailleur gagne moins qu'un certain montant, l'employeur n'est pas tenu de cotiser. Dans la même veine, un montant assurable maximal est aussi fixé à deux fois et demie le salaire moyen. Les travailleurs ne sont pas tenus de cotiser à ce système mais sont encouragés à le faire. Les fonds recueillis peuvent être gérés par l'entreprise elle-même, par un fonds privé ou encore par le travailleur lui-même (OCDE, 2007). Les cotisations sont entièrement déductibles d'impôt jusqu'à un certain plafond et le sont à 75 % par la suite sans limites supérieures. Le plafond augmente en fonction de l'âge de la personne. Les cotisations de l'employeur sont aussi déductibles d'impôt jusqu'à un seuil fixé selon l'âge de l'assuré. L'âge minimal de retraite pour cette pension est fixé à 55 ans et la personne doit être à la retraite complète pour bénéficier des fonds accumulés. Il est possible de liquider ses fonds en capital ou en prestations. Le montant total est fonction des sommes investies et du rendement des placements puisqu'il s'agit d'un régime à cotisations déterminées (SSA, 2008).

### 6.4.3. Canada et Québec

Au niveau du premier pilier, il est possible au Canada et au Québec de bénéficier d'une pension de base, la Sécurité de la vieillesse (SV), d'une pension en fonction de la carrière professionnelle et d'un supplément de revenu garanti (SRG). En ce qui concerne la SV, elle est assujettie à un critère de résidence. À partir de 18 ans, chaque année de résidence donne droit à 1/40<sup>e</sup> de la pension totale. Il faut avoir résidé un minimum de 10 ans et avoir 65 ans pour en profiter. Les prestations sont indexées en fonction des prix à la consommation (Plamondon, 2004). En 2004, le taux plein des prestations accordées en vertu de ce régime s'élevait à 14.4 % du salaire moyen. Aussi, à partir d'un certain revenu, le montant de la SV diminue au moyen d'une récupération fiscale (OCDE, 2007).

Pour les régimes publics assis sur les salaires, RRQ au Québec et Régime de pensions au Canada, les cotisations sont partagées entre les employeurs et les travailleurs. Les travailleurs autonomes doivent pour leur part payer les deux parts. Tous les salariés ayant eu des revenus supérieurs à 3500 \$ y ont droit. Les prestations équivalentes à 25 % des gains moyens de toute la carrière du travailleur (Plamondon, 2004). Pour recevoir le montant maximal, il faut avoir cotisé pendant 40 ans et une réduction au prorata de la cessation des activités est appliquée (OCDE, 2007). Le montant maximum assurable en 2008 est de 44 900 \$ et la prestation mensuelle maximale est de 884.58 \$. En cas de retraite anticipée, une pénalité de 0.5 % par mois est appliquée. En cas de retraite tardive, le montant est majoré aussi de 0.5 % par mois. À partir de 55 ans, il est possible de prendre une retraite progressive et de bénéficier d'une pension partielle selon certaines modalités. Il est alors possible de continuer à cotiser à la RRQ (CLEISS, 2008).

En ce qui concerne le SRG, il s'agit d'un programme fédéral assurant un revenu minimum aux personnes âgées. Il est attribué aux personnes dont les revenus autres que la SV sont faibles ou nuls. Les montants sont modulés selon la situation du bénéficiaire. Ainsi, un taux est appliqué pour les personnes seules ou dont le conjoint n'est pas admissible à la SV. Un autre taux est appliqué pour les couples dont les deux personnes reçoivent des prestations de la SV. De plus, le programme de SRG peut être enrichi par d'autres programmes d'aide au logement et aide fiscale (CLEISS, 2008). De plus, les prestations de SRG sont indexées tous les trimestres et sont dégressives en fonction des revenus d'autres sources. Chaque dollar gagné par ailleurs, exception faite de la SV, diminue le montant de la SRG de 0.50 \$ (Plamondon, 2004).

En ce qui concerne les régimes du deuxième pilier, ce sont généralement des régimes mis en place par les employeurs et les montants des prestations perçues s'ajoutent aux montants des prestations des régimes publics (*Plamondon, 2004*). Dans les établissements, l'adhésion peut être obligatoire ou volontaire de la part des travailleurs et ne couvrir qu'une partie de ceux-ci selon les fonds mis en place. Pour y être admissible, un salarié doit avoir travaillé durant 700 heures l'année précédente ou encore avoir gagné un revenu annuel correspondant à 40 % des gains maximums admissibles. Selon les entreprises, il peut s'agir de régimes à prestations définies ou encore à cotisations déterminées (*CLEISS, 2004*). En 2003, 34 % des Canadiens étaient couverts par un régime à prestations définies tandis qu'il y en avait 44 % en 1992. Dans le secteur privé, seulement 20 % des travailleurs étaient couverts par un tel régime (*La Presse canadienne, 2008*).

Enfin, les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) constituent l'essentiel des régimes du troisième palier. Il s'agit de régimes de pension agréée dont la performance est fonction des montants investis et du rendement des placements, à l'image des régimes à cotisations déterminées. Au Québec c'est la *Loi de l'impôt sur le revenu* qui dicte les règles applicables à ces régimes et les sommes versées sont déductibles d'impôt jusqu'à concurrence de 18 % du revenu de l'année précédente. Le montant maximal qu'il est possible d'investir dans un REER tient aussi compte des montants investis dans les autres régimes de retraite. Les fonds peuvent être retirés en tout temps (*Plamondon, 2004*).

#### **6.4.4. Danemark**

En ce qui concerne le régime public de pension au Danemark, celui-ci est institué par la loi et financé par les impôts. Les partenaires sociaux ne sont pas directement impliqués dans la gestion de ces régimes mais, en général, le gouvernement les consulte avant de procéder à un changement (*Van het Kaar, 2004*). Le premier pilier est donc constitué d'une pension de base, fixe et égale pour tous, ainsi que d'un supplément de pension dont le montant est déterminé par des conditions de ressources, de revenus et en fonction de la situation familiale. Pour être admissible à la pension de base, il faut avoir résidé un minimum de trois ans entre 15 et 65 ans pour les citoyens et un minimum de 10 ans pour les non-citoyens dont les cinq années précédant la demande de pension. Pour avoir droit à la pension complète, il faut avoir résidé au Danemark pendant 40 ans entre l'âge de 15 et 65 ans. Pour les durées de résidence plus courtes, les prestations sont calculées au prorata des années passées au Danemark. Selon l'OCDE, le montant des prestations de base atteignaient 17.6 % du salaire de base moyen (2007). Pour le supplément de retraite, il n'y a pas de durée d'affiliation minimale sinon que d'y avoir contribué au moins une fois. Le montant global est versé une fois pour l'ensemble de l'année. Le montant des prestations de la pension publique est ajusté toutes les années en fonction du salaire moyen. (*OCDE, 2007; CLEISS, 2008*).

En plus des régimes publics mentionnés précédemment, il existe aussi au Danemark un régime de pension complémentaire qui est un mélange du premier et du second pilier. Ce régime de pension couvre 90 % des salariés danois, dont 100 % dans le secteur public, et sa gestion est confiée aux partenaires sociaux impliqués dans la négociation collective des conventions collectives. Dans la pratique, le conseil d'administration de ces régimes de retraite complémentaire est composé de représentants des divers acteurs sociaux, syndicats et patronat, mais la gestion quotidienne est confiée en sous-traitance à des prestataires de services financiers. Ce sont principalement des régimes à cotisations déterminées (*Van het Kaar, 2004*). Ce régime est financé aux deux tiers par les employeurs et au tiers par les travailleurs. Le montant de la cotisation dépend du nombre d'heures travaillées (*OCDE, 2007*). La participation à ce régime est obligatoire pour tous les salariés de plus de 16 ans

travaillant au minimum neuf heures par semaine ou 39 heures par mois. Le montant des prestations dépend de la durée d'affiliation. Jusqu'à la fin 2008, il est possible d'en retarder le paiement jusqu'à l'âge de 70 ans alors qu'il sera possible de le faire jusqu'à 75 ans à partir du début de 2009 (CLEISS, 2008).

Pour les régimes de retraite professionnels à proprement parler, ce sont surtout des régimes à cotisations déterminées qui ont cours au Danemark (Van het Kaar, 2004). Ils sont mis en place par négociation entre les partenaires sociaux et couvrent presque tous les salariés danois. Ils sont aussi à but lucratif et les prestations sont en fonction du rendement des actifs et des tables de mortalité. Depuis 2000, ces tables doivent être unisexes (OCDE, 2007).

En plus des régimes de retraite des deux premiers piliers, plusieurs danois contribuent à des fonds de pension individuels et ce dernier pilier contribue de façon importante aux revenus de retraite au Danemark (Van het Kaar, 2004). Ce sont généralement des plans souscrits auprès des banques, des assurances ou encore des fonds de pension. Les employeurs participent parfois au financement de ces plans d'épargne et les investissements sont déductibles d'impôt alors que les pensions sont imposées (Chagny et al, 2001).

#### **6.4.5. Finlande**

Le régime de retraite finlandais est caractérisé par la prépondérance des régimes du premier pilier (Van het Kaar, 2004). Deux systèmes publics sont en place en Finlande, l'un est assujéti à des conditions de résidence, la pension de base, et l'autre sont en fonction des revenus de travail de la personne, l'assurance professionnelle. Dans le premier cas, la pension est payable à partir de 65 ans et exige 40 années de résidence à partir de 16 ans pour une rente complète. Il est possible de prendre une retraite anticipée à partir de 62 ans mais une pénalité de 0.4 % par mois est alors appliquée. En cas de retraite tardive, la pension est majorée de 0.4 % par mois aussi. Pour les non-citoyens, il est aussi possible de bénéficier de cette pension de base s'ils jouissent de cinq années de résidence en Finlande et à condition qu'ils habitent toujours le pays. Des séjours à l'étranger d'au maximum 90 jours sont permis. Les prestations de ce régime public peuvent être inférieures au taux normal si des revenus d'autres sources, notamment ceux de l'assurance professionnelle, sont supérieurs à un certain montant (CLEISS, 2008). Le montant de la prestation minimale est aussi fonction de la municipalité de résidence. Par ailleurs, depuis 2005, les montants accumulés dans le régime de l'assurance professionnelle après 63 ans ne sont plus comptabilisés dans le montant de la pension de base afin de favoriser l'emploi des seniors. Les montants des prestations sont aussi valorisés toutes les années selon l'évolution des salaires (OCDE, 2007). Le financement de cette pension de base provient en totalité des employeurs et les cotisations varient entre 0.9 à 4 % de la masse salariale selon le secteur d'activité (MISSOC, 2008).

En ce qui concerne l'assurance professionnelle, même s'il s'agit d'un régime public, les partenaires sociaux y sont très impliqués. Ainsi, même si la gestion de ces fonds est principalement confiée à des compagnies d'assurances, les syndicats et le patronat ont des représentants au sein des conseils d'administration de ces entreprises pour que leurs intérêts soient pris en compte (Van het Kaar, 2004). En 2001, 61 fonds de droit privé se partageaient la gestion de ce régime d'assurance. Ils se font concurrence entre eux (Chagny, 2001). Depuis la réforme de 2005, il est possible de bénéficier de cette pension entre 63 et 68 ans, et une retraite anticipée est possible à partir de 62 ans. Les travailleurs peuvent aussi en reporter la liquidation après 68 ans. Il n'y a pas de plancher ou de plafond de cotisation pour ce type de régime (OCDE, 2007). Le montant des prestations est calculé en fonction des salaires sur lesquels les cotisations ont été prélevées et de la durée de l'affiliation. Ainsi, après 40 ans,

un pensionné retirera 60 % de la moyenne de son salaire des 40 années de cotisations. L'adhésion à ce régime est obligatoire pour tous les travailleurs finlandais et il est possible de combiner des revenus de pension et un revenu professionnel (CLEISS, 2008). Le financement de ce régime provient cette fois à la fois des employeurs et des salariés. Ces derniers cotisent à raison de 4.3 % de leur salaire jusqu'à l'âge de 53 ans et 5.4 % par la suite. Les employeurs versent une cotisation qui varie entre 16.7 % et 27 % selon le secteur d'activité. En moyenne, les entreprises du secteur privé ont une cotisation de 16.7 % de leur masse salariale (MISSOC, 2008).

En ce qui a trait au second pilier, moins de 10 % des travailleurs finlandais sont couverts par ce type de régime. Ce sont en majorité des régimes de retraite complémentaires volontaires mis en place par les employeurs qui fournissaient jusqu'en 2005 la totalité de la cotisation. Après 2005, les hausses des taux de cotisation sont assumées, à parts égales, entre les salariés et les employeurs. Ce sont aussi des régimes à prestations définies. Le montant auquel la personne a droit à sa retraite est calculé sur la base du salaire moyen perçu au cours des 10 dernières années en emploi (Van het Kaar, 2004).

Enfin, pour les régimes individuels, ce sont sensiblement les mêmes règles que pour les régimes professionnels qui s'appliquent. La particularité de ces régimes en Finlande est que les syndicats sont impliqués dans leur gestion (Van het Kaar, 2004).

#### **6.4.6. France**

Au niveau du premier pilier, deux régimes différents existent en France. Il y a d'abord la pension minimale pour les personnes n'ayant pas d'autres pensions ou si celles-ci sont insuffisantes, et le régime de base qui est calculé en fonction du salaire. Pour bénéficier du premier, il faut avoir 65 ans et gagner un revenu inférieur à un certain seuil (Plamondon, 2004). Pour le deuxième, il s'agit d'un régime assis sur les salaires. Depuis 2008, pour une pension complète, il faut avoir cotisé durant 40 ans. Cette durée passera à 41 ans en 2012. L'âge normal de la retraite est de 60 ans (OCDE, 2007). Le montant des prestations pour 40 années de cotisations atteint 50 % du salaire moyen des 25 meilleures années. En cas de retraite anticipée, des pénalités importantes peuvent être imposées. Il est possible également de retarder le départ à la retraite après 60 ans (Plamondon, 2004).

En plus de ces régimes publics, tous les travailleurs en France sont tenus de cotiser à des régimes professionnels en vertu d'accords intersectoriels. Ces régimes du second pilier se confondent ainsi sensiblement avec des régimes obligatoires publics. Les partenaires sociaux jouent un rôle majeur dans la gestion de ces régimes professionnels. Ainsi, c'est par la négociation collective que ceux-ci sont mis en place et leur gestion est assurée par des commissions dont les membres proviennent des confédérations syndicales et patronales à parts égales. Depuis plusieurs années, les associations de retraités demandent à être présentes sur ces commissions mais ce n'est toujours pas le cas aujourd'hui. Dans l'ensemble, ce sont principalement des régimes à prestations définies et les cotisations sont payées à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié (Van het Kaar, 2004). Le montant de la rente est calculé à partir d'un système de points, comme c'est aussi le cas en Allemagne. En moyenne, le salarié moyen bénéficie d'une prestation équivalant à 75 % de son salaire de fin de carrière (Plamondon, 2004). Autant la valeur d'acquisition d'un point que son indexation font partie des négociations intersectorielles entre les partenaires sociaux. Selon l'accord en vigueur jusqu'à cette année (2008), la revalorisation du point était fonction des prix à la consommation (OCDE, 2007). Le financement de ce régime professionnel provient à la fois des employeurs et des salariés. Ces derniers cotisent à raison de 3 % de leur salaire en dessous d'un certain plafond. Ces cotisations augmentent par la suite de 0.9 et 0.8 % à mesure que le salaire augmente et dépasse d'autres plafonds. Pour les employeurs, ceux-ci

cotisent à raison de 4.5 % de leur masse salariale au-dessous du premier plafond et ces cotisations augmentent par la suite de 1.2 et 1.3 % selon le plafond atteint par le salarié (*MISSOC*, 2008).

Il existe aussi des régimes professionnels volontaires chez certains employeurs mais ceux-ci touchent moins de 10 % de la main-d'œuvre (*Van het Kaar*, 2004). Cette faible couverture est attribuable en bonne partie au fait que le régime professionnel de base est obligatoire pour tous les salariés. Ce fait explique aussi qu'il n'existe que peu de régimes individuels également. Certaines déductions fiscales existent pourtant pour ces deux types de régimes. Dans le cas des premiers, les régimes collectifs, les déductions peuvent atteindre 8 % du salaire annuel du cotisant. Dans le cas des régimes individuels, ceux-ci sont généralement souscrits auprès d'une compagnie d'assurances et les déductions peuvent atteindre 10 % du revenu annuel. Lorsque la personne décède, les rentes peuvent être transférées à un bénéficiaire ou encore sous la forme d'une rente éducation (*Plamondon*, 2004).

#### **6.4.7. Pays-Bas**

Aux Pays-Bas, deux régimes publics coexistent. Il y a d'abord un régime d'assistance sociale assurant une rente minimale à tous les résidents néerlandais. Ce sont des prestations fixes basées sur un pourcentage du salaire minimum. À mesure que le bénéficiaire reçoit des revenus d'autres sources, le montant de cette assistance est réduit d'emblée. À côté, un régime d'assurance est établi en fonction des années de résidence du rentier. Ce régime est financé à partir de cotisations sur les salaires et la pension complète est offerte à toutes les personnes ayant cotisé sur ses gains de travail de 15 à 65 ans. Pour les personnes ayant eu des épisodes de résidence à l'extérieur du pays, le montant total équivaut à 2 % de la pension complète par année de résidence. Le montant de la rente est fonction du salaire minimum, qui lui-même est fonction du salaire moyen (*Plamondon*, 2004). Ainsi, le salaire minimum égale 55 % du salaire moyen en général. Par contre, ce taux n'est pas toujours constant et le salaire minimum peut évoluer plus rapidement ou plus lentement que le salaire moyen selon les circonstances (*COR*, 2004). La pension complète, pour sa part, équivaut à 70 % du salaire minimum net (*CLEISS*, 2008).

En ce qui concerne les régimes professionnels de retraite, ceux-ci sont dans une large mesure obligatoire et couvrent de ce fait 91 % des travailleurs des Pays-Bas (*Plamondon*, 2004). Les entreprises qui veulent se dégager de l'obligation d'adhérer aux fonds de retraite intersectoriels doivent créer leur propre fonds et garantir des prestations équivalentes. Les plus petites entreprises, si elles le souhaitent, peuvent adhérer plutôt à des fonds de gestion privés gérés par des compagnies d'assurance. Environ 97 % des régimes de retraite professionnels sont à prestations définies. Le salaire de référence est généralement le salaire moyen de toute la carrière professionnelle et octroie 1,75 % de ce salaire par année travaillée. De plus, même si la loi n'oblige pas l'indexation de ces régimes, la plupart le font soit selon les salaires, soit selon l'indice des prix à la consommation. La plupart des fonds sont transférables d'un employeur à l'autre et les rentes provenant de ce régime s'additionnent au régime d'assurance retraite de base. Il est donc possible d'atteindre un taux de couverture de 100 % du salaire de référence en combinant les deux régimes (*OCDE*, 2007). Par ailleurs, une des caractéristiques importantes de ce régime de retraite professionnel est qu'il couvre autant les travailleurs à temps partiel, et dans une moindre large les travailleurs d'agence, que les travailleurs réguliers en vertu de la loi néerlandaise qui empêche l'exclusion des travailleurs temporaires des régimes de retraite complémentaires (*Van het Kaar*, 2004). Les travailleurs de moins de 25 ans et ceux engagés sous un contrat à durée déterminée sont par contre exclus la plupart du temps des régimes de retraite (*COR*, 2004).

Les travailleurs néerlandais peuvent aussi souscrire à des régimes individuels de retraite auprès des compagnies d'assurance. Les cotisations sont entièrement déductibles d'impôt jusqu'à un certain plafond. Au-delà de ce plafond, elles le seront également s'il est estimé que le cotisant n'atteindra pas un taux de remplacement de 70 % du salaire de référence grâce au régime professionnel. Les régimes individuels sont aussi populaires pour les travailleurs désirant prendre une préretraite puisque le régime public ne peut être versé qu'à partir de l'âge de 65 ans (*COR*, 2004).

#### **6.4.8. Royaume-Uni**

Au niveau du premier pilier, le régime public anglais comporte deux niveaux. Le premier niveau correspond à un revenu minimal et le niveau de la prestation est en fonction des années de cotisations. Le montant peut être majoré selon la situation familiale du bénéficiaire. Le taux plein exige 44 années de cotisations pour les hommes contre 39 années pour les femmes et fournit 15 % du salaire moyen (*OCDE*, 2007). L'âge minimal pour avoir droit à cette pension est de 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes. Une loi passée en 2007 prévoit l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans d'ici 2020 en plus d'exiger aussi 44 années de cotisations pour avoir droit au taux plein. Après 2020, l'âge de la retraite augmentera progressivement à 68 ans jusqu'en 2046 (*CLEISS*, 2008).

Le second niveau du régime public est pour sa part assis sur les salaires et comprend deux volets. Le premier volet est la pension de base et le montant de la prestation correspond à 20 % du salaire moyen. Les travailleurs autonomes peuvent aussi y participer. Le second volet équivaut pour sa part à 20 % du salaire de la personne et n'est pas accessible aux travailleurs autonomes (*Plamondon*, 2004).

Autant pour le premier niveau que le second, une cotisation unique est prélevée auprès des salariés et des employeurs. Cette cotisation unique sert d'ailleurs à financer la plupart des régimes sociaux au Royaume-Uni, notamment les pensions de vieillesse, d'invalidité, de chômage, de maternité, etc. La part des travailleurs est de 11 % sur leur salaire. Les employeurs cotisent pour leur part à hauteur de 12.8 % (*MISSOC*, 2008).

Les entreprises peuvent décider de se soustraire à ce deuxième volet du second niveau du régime public si elles le veulent. Elles doivent alors mettre sur pied un régime professionnel de retraites (*Plamondon*, 2004). Plus de 80 % d'entre eux sont toujours à prestations définies mais la tendance pour les entreprises depuis plusieurs années est de mettre plutôt en place des régimes à cotisations déterminées. Plus du trois quarts des nouveaux régimes de retraite prennent désormais cette forme (*Van het Kaar*, 2004). Les travailleurs cotisant à des régimes professionnels peuvent bénéficier de réductions des cotisations sociales, en particulier lorsque le régime en est un à prestations définies. Les réductions offertes veulent ainsi compenser la perte des droits au régime public (*OCDE*, 2007).

Les travailleurs anglais peuvent aussi se substituer au régime public de façon individuelle en souscrivant à des régimes du troisième pilier. Ceux-ci sont des régimes de pension agréée, dont la rente est fonction des cotisations et du rendement des placements, et font l'objet d'une promotion active de la part du gouvernement depuis 2001, au même titre que les régimes professionnels d'ailleurs. Il est aussi possible de changer de gestionnaire pour le cotisant sans payer de pénalités (*COR*, 2004). Les prestations autant des régimes professionnels que des régimes individuels s'ajoutent à la pension de base publique (*CLEISS*, 2008).

#### 6.4.9. Suède

Depuis la réforme du système de retraite suédois en 1999, deux systèmes de retraite s'appliquent selon la date de naissance des personnes. Ainsi, les Suédois nés avant 1938 sont couverts par l'ancien régime tandis que les personnes nées après 1954 le sont par le nouveau. Entre les deux, les gens sont couverts par l'un et l'autre au prorata de leurs cotisations. L'ancien régime était divisé entre une prestation liée à la résidence et une autre liée aux activités professionnelles selon un système de points. L'âge de départ normal à la retraite était de 65 ans avec des pénalités en cas de retraite anticipée (*Plamondon, 2004*).

Dans le nouveau système, la pension publique est plutôt séparée en trois niveaux. Le premier pilier est donc d'abord composé d'une pension garantie. Celle-ci est attribuée à partir de 65 ans pour les personnes qui n'ont pas eu d'emplois au cours de leur vie ou dont les revenus ont été faibles. Pour y avoir droit, il faut avoir résidé en Suède pour un minimum de trois ans alors que la pension complète exige 40 années de résidence. Ce régime est financé par l'impôt. Tous les autres revenus sont pris en compte dans le calcul des prestations de ce régime (*CLEISS, 2008*) et le montant final est indexé en fonction des prix à la consommation (*OCDE, 2007*).

Le deuxième niveau est la pension de base. Ce système est financé par des cotisations de 16 % sur les salaires avec un maximum assurable (*OCDE, 2007*). Elle peut être versée au plus tôt à 61 ans mais ne comporte pas un âge normal de retraite. Il est possible ainsi de toucher la pension tout en continuant d'accumuler des fonds (*CLEISS, 2008*). Ce niveau vise à remplacer entre 55 % et 65 % du revenu de l'assuré (*Plamondon, 2004*).

Enfin, le troisième niveau du régime public en est un par capitalisation et il est financé par des cotisations de 2.5 % sur les salaires toujours avec un maximum assurable. Les montants sont investis dans des fonds sélectionnés par le cotisant ou, à défaut, dans un fonds public (*CLEISS, 2008*). Tous les fonds doivent être enregistrés auprès du gouvernement et ils font l'objet d'une surveillance par une agence gouvernementale. Le financement de cette agence est assuré par un prélèvement sur les cotisations. Les prestations de ce régime visent à remplacer 10 % du revenu de la personne (*Plamondon, 2004*).

En plus de ce régime du premier pilier, plus de 90 % des travailleurs suédois sont aussi couverts par des régimes professionnels mis en place dans le cadre des accords intersectoriels de travail (*Van Het Kaar, 2004*). Les cotisations varient mais se situent généralement entre 2 à 5 % du salaire du cotisant. Si ces régimes sont toujours principalement à prestations définies, les nouveaux régimes mis en place le sont généralement en vertu du principe des cotisations déterminées (*Plamondon, 2004*). Pour bénéficier d'une rente complète pour ces régimes professionnels, il faut avoir cotisé durant 30 années. Les pensions sont ajustées selon les prix à la consommation (*OCDE, 2007*).

Enfin, il existe aussi en Suède des régimes de retraite du troisième pilier. Ceux-ci prennent surtout la forme d'une assurance-pension et sont financés par des cotisations volontaires déductibles d'impôt. La Régie des rentes du Québec estime qu'en 2000, environ 5 % des dépenses dans des régimes de retraite en Suède l'étaient pour ce type de régime (*Plamondon, 2004*).

## 6.5. TABLEAUX SYNTHÈSES

Aux fins d'une meilleure comparaison entre les différentes législations nationales, trois tableaux comparatifs viennent synthétiser l'information déjà donnée ci-haut. Au niveau des régimes du premier pilier (tableau 1), il peut y avoir jusqu'à trois régimes publics selon les pays, à l'image du Canada (Sécurité de vieillesse, Régie des rentes et Supplément de revenu garanti). Parfois, comme en Allemagne, il n'y en a qu'un. Pour comprendre la couverture totale offerte par ces régimes du premier pilier, il ne faut pas chercher à les comparer séparément, par exemple en comparant la sécurité de vieillesse au Canada avec le supplément de revenu au Danemark. Il faut plutôt tenter de les appréhender de façon plus globale afin de s'en faire une idée plus juste.

Ce qui complique encore plus les choses est que, dans certains pays, des régimes du second pilier, soit les régimes professionnels, sont obligatoires par accords intersectoriels et par conventions collectives. Il est donc malaisé de les classer franchement dans les régimes du second pilier puisqu'ils font partie intégrante du système de protection sociale d'un pays et s'appliquent dans certains cas à plus de 90 % des salariés (Suède par exemple). Le choix a été fait tout de même de les classer parmi les régimes du second pilier puisqu'ils sont institués par les acteurs sociaux eux-mêmes et gérés aussi par ces derniers. Le gouvernement n'intervient finalement que très peu dans ces régimes professionnels. De plus, dans le cas de la Suède et de la France, le gouvernement a son propre régime assis sur les salaires parmi son arsenal de mesures de protection sociale.

Enfin, plusieurs informations sont manquantes selon les pays ce qui complique la comparaison. Il n'a pas été possible en effet de trouver des données indiquant le taux de remplacement moyen par exemple pour l'ensemble des trois piliers, encore moins ces taux ventilés selon le sexe, l'âge ou certaines autres données sociodémographiques. Il serait intéressant à l'avenir de chercher à trouver ce genre d'information pour avoir un portrait plus complet des différentes pratiques actuelles en matière de régimes de retraite. L'Australie n'a pas été incluse dans ce tableau principalement pour une raison d'espace et de temps.

**Tableau 18. Les régimes de retraite du premier pilier**

	Allemagne	Canada	Danemark	Finlande	France	Pays-Bas	Royaume-Uni	Suède
Régimes de base	S/O	Sécurité de vieillesse	Pension de base	Pension de base	Revenu minimum	Assistance sociale	Revenu minimal	Pension garantie
Type		Résidence	Résidence	Résidence	Assistance sociale	Résidence	Cotisations	
Financement		Impôt	Cotisation mensuelle 1/3 salariés et 2/3 employeurs	Employeurs de 0.9 à 4 % État 40 % et couvre les déficits Inclus invalidité		Employeurs et salariés cotisent pour un total de 17.90 %	Cotisation unique pour l'ensemble de la protection sociale Salariés 11 % Employeurs 12.8 % État couvre déficits	État par impôt
Affiliation		Min : 10 ans T.P. : 40 ans	Min : 3 ans 10 ans pour non citoyens T.P. : 40 ans	T.P. : 40 ans	Avoir cotisé 1 fois	T.P. 50 ans	T.P. 44 ans H et 39 ans F	Min : 3 ans résidence T.P. 40 ans
Indexation		IPC	Salaire moyen	Salaire moyen	IPC	Salaire minimum	IPC	IPC
Âge		65 ans	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans	65 ans H et 60 ans F	65 ans
Caractéristiques		Dégressif	Montant égal pour tous	Dégressif				Dégressif
Remplacement		14.4 % salaire légal de référence	17.6 % salaire légal de référence	N.D.	N.D.	Environ 30 % salaire légal de référence	N.D.	N.D.
Régimes assis sur les salaires		RRQ (Québec)	S/O	Assurance pro	Pension de base	S/O	Pension de base 1 <sup>er</sup> Et 2 <sup>ème</sup> volet	Pension de base Et Capitalisation
Type	Salaire	Salaire		Salaire	Salaire		Salaire	Cotisations déterminées
Financement	Salariés 9.95 % Employeurs 9.95 % Inclus survivants	Salariés : 4.95 % Employeurs : 4.95 %		Salariés 4.3 % jusqu'à 53 ans et 5.4 % après Employeurs 16.7	Salariés 6.65 % Employeurs 8.30 %		Voir régime de base	Employeurs et salariés cotisent pour un total de 18.5 %

	et invalidité État couvre les déficits			% en moyenne secteur privé				Inclus invalidité
Affiliation	Min : 5 ans T.P. : 45 ans	T.P. : 40 ans		T.P. 40 ans	T.P. : 40 ans			
Âge	65 ans	65 ans		63 à 68 ans	60 ans			Min 61 ans
Caractéristiques	Points, accumulation pour activités autres que pro Indexation : salaire moyen	Maximum assurable		Compagnie d'assurance avec partenaires sur C.A.			1 <sup>er</sup> volet : Travailleurs autonomes inclus 2 <sup>ème</sup> volet : possibilité de s'y soustraire	Indexation : taux de croissance des salaires, moins 1.6 %
Remplacement	64 %	25 % salaire réel		60 % salaire réel (40 ans)	50 % salaire moyen 25 meilleures années		1 <sup>er</sup> volet : 20 % salaire légal de référence 2 <sup>ème</sup> volet : 20 % salaire réel	Pension de base : 55 à 65 % salaire réel Capitalisation : 10 % salaire réel
Régimes de supplément	S/O	SRG	Supplément de revenu	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
Type		Assistance sociale						
Caractéristiques		Montants dégressifs Financement : Impôt	Financement : État par impôt Affiliation : Avoir cotisé 1 fois Indexation : Salaire moyen					
Remplacement			Montant forfaitaire					
Sources : CLEISS, 2008; OCDE, 2007; MISSOC, 2008; Van het Kaar, 2004; Plamondon, 2004 T.P. : taux plein; S/O : sans objet; N.D. : non disponible								

**Tableau 19. Les régimes du deuxième pilier**

	Allemagne	Canada	Danemark	Finlande	France	Pays-Bas	Royaume-Uni	Suède
<b>Régimes obligatoires</b>	S/O	S/O	Piliers 1 et 2	S/O	Pilier 1 et 2	Pilier 1 et 2	S/O	Pilier 1 et 2
Type			Obligatoire par conventions collectives Cotisations déterminées		Obligatoire	Obligatoire par conventions collectives Prestations définies		Obligatoire par accords intersectoriels Prestations définies
Affiliation								T.P. 30 ans
Indexation					IPC			IPC
Autre			Couverture : 90 %		Couverture : 100 % Système de points Cotisation : Salariés 3 % Employeurs 4.5 %	Couverture : 91 % Temps partiel et agences intérim		Couverture : 90 %
Remplacement			N.D.		75 % salaire fin de carrière	N.D.		N.D.
<b>Régimes volontaires</b>								N.D.
Type	Prestations définies		Cotisations déterminées	Prestations définies			Prestations définies	
Autre	Couverture : 50 %	Min : 700 heures ou 40 % Couverture :	Tables unisexes Couverture presque totale	Couverture : moins de 10 % Rente sur salaire moyen 10 dernières années	Couverture moins de 10 % Déductions fiscales	Pour se soustraire au régime quasi obligatoire	Couverture : environ 50 % Permet de se soustraire au 2 <sup>ème</sup> volet du régime public	
Sources :								

**Tableau 20. Les régimes du troisième pilier**

	Allemagne	Canada	Danemark	Finlande	France	Pays-Bas	Royaume-Uni	Suède
<b>Régimes</b>		<b>RÉER</b>						
Type	N.D.	Régimes de pension agréée	Assurances, banques et	N.D.	N.D.	Assurances Surtout pour	Régimes de pension	Assurance pension

			fonds de pension			préretraite	agrée	
Caractéristiques	Peu développés Même conditions que Régime pro Possibilité de RAP	Déductibles fiscales Possibilités de RAP	Couverture importante Déductions fiscales	Syndicats impliqués	Peu développé Déductions fiscales	Déductions fiscales	Permet de se soustraire au 2 <sup>ème</sup> volet du régime public	Déductions fiscales
Sources :								

## **6.6. CONCLUSION SUR LES RÉGIMES DE RETRAITE**

En ce qui concerne le premier pilier (voir tableau 18), soit les régimes publics de retraite, ce sont sensiblement les mêmes types de régimes adoptés par la plupart des pays comparés. Il y a généralement un régime de base qui prend en compte les années de résidence et un autre assis sur les salaires. Pour avoir droit à une rente à taux plein, il faut avoir résidé ou cotisé durant 40 ans la plupart du temps. Aux Pays-Bas, 50 années de résidence sont nécessaires pour avoir accès à un taux plein. Souvent aussi les pensions de base diminuent au fur et à mesure que d'autres revenus sont disponibles. Les différences se retrouvent principalement au niveau des taux de remplacement du revenu, et des cotisations exigées pour financer le système en place. Ainsi, la Suède offre un taux de remplacement variant entre 55 et 65 % du salaire réel mais exige en contrepartie une cotisation de 16 % sur le salaire. La Finlande offre aussi un fort taux de remplacement avec 60 % du salaire réel pour une rente complète. Au Canada, la pension de base donne droit à 14.4 % du salaire moyen et la pension assise sur les salaires 25 % du salaire antérieur de la personne. Ces chiffres sont comparables à la situation qui prévaut au Royaume-Uni et au Danemark. Dans ce dernier pays toutefois, un régime obligatoire par convention collective vient compléter la couverture du régime public.

Pour ce qui a trait au second pilier (voir tableau 19), il y a cette fois des différences profondes entre les pays à l'étude. Dans certains d'entre eux, ce sont en fait des amalgames entre des régimes du premier et du second pilier qui sont en place. Ainsi, au Danemark, en France, aux Pays-Bas et en Suède, des accords intersectoriels rendent obligatoire l'adhésion à de tels régimes et les taux de couverture tournent autour de 90 %. Il est parfois possible de s'y soustraire mais l'employeur doit alors mettre sur pied son propre régime de retraite et garantir des performances équivalentes. De plus, les partenaires sociaux à l'origine de ces accords de base sont généralement impliqués dans la gestion des fonds, ou exercent à tout le moins une surveillance sur ceux-ci. Dans les autres pays, la couverture n'est pas uniforme. En Allemagne, 50 % des salariés sont couverts par des régimes professionnels volontaires alors que le taux de couverture pour ce type de régime est de moins de 10 % en France et en Finlande. Dans l'ensemble, ce sont principalement des régimes à prestations définies mais la tendance est de plus en plus aux cotisations déterminées lorsque vient le temps de mettre en place un nouveau régime. Au Danemark, ce sont les régimes à cotisations déterminées qui prédominent déjà.

Par rapport au troisième pilier (voir tableau 20), ce sont dans l'ensemble les mêmes règles qui s'appliquent à travers l'Union européenne ainsi qu'au Canada. Ainsi, ce sont généralement des régimes à cotisations déterminées et les montants investis donnent droit à des déductions fiscales. Au Canada et en Allemagne, il est possible d'utiliser les fonds pour accéder à une propriété (l'information n'est pas disponible pour les autres pays). Dans plusieurs pays, la gestion de ces fonds est confiée à des compagnies d'assurances. En Finlande, les acteurs sociaux sont impliqués dans la gestion de ces fonds. Dans la plupart des pays, les syndicats peuvent jouer un rôle dans la mise sur pied de tels régimes. Enfin, les régimes du troisième pilier ne sont pas unanimement populaires selon les pays. En

Allemagne et en France en particulier, ces régimes sont encore peu développés alors qu'ils sont très largement répandus au Danemark.

Au niveau de la sécurisation des parcours de vie, le Canada se démarque en offrant un régime public peu avantageux pour les travailleurs au niveau du taux de remplacement sans que celui-ci ne soit complété par un régime de retraite professionnel obligatoire, que ce soit par des lois ou par des conventions collectives. La responsabilité de s'assurer pour ses vieux jours est ainsi entièrement assumée par l'individu et non par la collectivité. De plus, avec la tendance actuelle et générale de passer de régimes à prestations définies vers des régimes à cotisations déterminées, le risque financier se retrouve de plus en plus sur les épaules des cotisants qui doivent espérer de forts rendements des marchés boursiers pour vivre une retraite confortable. D'un autre côté, le supplément de revenu garanti fait en sorte que les personnes âgées ont des faibles revenus de retraite, peu importe qu'ils proviennent de la RRQ, d'un régime professionnel ou encore d'un régime individuel de pension agréée, vont tout de même bénéficier d'un montant minimum pour éviter de les faire basculer dans la pauvreté.

En somme, la situation actuelle des régimes de retraite en est plus une tournée vers l'« insécurisation » des parcours de vie plutôt que vers une plus grande sécurité. Tout de même, certaines avenues mériteraient d'être approfondies. Ainsi, en Allemagne, les régimes à cotisations déterminées doivent garantir un niveau minimal de prestations. Un autre aspect positif est la parité entre les travailleurs réguliers et les travailleurs à temps partiel aux Pays-Bas dans l'accès aux régimes de retraite. Dans la même lignée, le fait de permettre aux travailleurs autonomes d'avoir accès à des régimes publics de retraite, comme au Canada et au Royaume-Uni, est un autre aspect intéressant. Enfin, le régime de retraite du deuxième pilier en Australie mériterait certainement d'être étudié plus en profondeur tel que proposé par madame Charbonneau. Le gouvernement a en effet rendu obligatoire pour les employeurs de cotiser à un régime de retraite professionnel à raison de 9 % sur la masse salariale, sécurisant ainsi la fin des parcours de vie des travailleurs. Les salariés sont aussi encouragés à cotiser eux-mêmes grâce à des déductions fiscales. Dans un système de relations industrielles semblables au nôtre et un marché du travail comparable en terme de flexibilité (indice de rigidité de 1.5 en 2003 pour l'Australie et 1.1 pour le Canada, voir *OCDE*, 2004), il y a une avenue intéressante à explorer davantage.

## CONCLUSION

À la lumière de ces résultats, il apparaît qu'une certaine sécurisation des parcours de vie «à la pièce» est possible. À la pièce parce qu'aucun système de sécurité sociale ne semble assurer à ses citoyens une sécurisation tout azimut mais que plusieurs offrent des éléments intéressants selon le sujet traité. En effet, plusieurs exemples de bonnes pratiques sont à la disposition de quiconque veut bien s'y intéresser. Certes, la transposition d'un régime de sécurité sociale d'un pays à un autre ne se fait pas automatiquement ni même simplement. Le cas du Danemark est patent à cet égard. Le pays de la flexicurité a été maintes fois étudié et vanté pour la sécurisation qu'il offre mais les chercheurs, du même souffle, affirment que sa transposition ailleurs que dans ce pays est impraticable pour plusieurs raisons (économie centrée sur les PME, fort degré de propriété nationale des entreprises, longue tradition de dialogue social, etc.). Pourtant, il est possible de s'inspirer d'un bon modèle quitte à ne pas le copier mur à mur. Le meilleur exemple que nous pouvons offrir est celui de la politique familiale québécoise qui s'est fortement inspirée du modèle suédois. À l'origine, les politiques familiales nord-américaines, que ce soit les États-Unis ou les autres provinces canadiennes, ne sont pas au même niveau que ce qui se fait dans ce pays nordique. Pourtant, le gouvernement québécois a pris les devants et a décidé de faire bande à part en créant une politique cohérente centrée sur les centres à la petite enfance et sur des congés de maternité avantageux autant pour les femmes que pour les hommes. La question qui se pose alors : pourquoi s'arrêter en si bon chemin ?

Un autre des éléments important qui ressort de cette recherche est que les pays offrant le plus de cohérence au niveau de leurs programmes de sécurité sociale sont les pays qui semblent avoir une forte tradition de dialogue social (Danemark, Suède, Pays-Bas, notamment). Même si le sujet de cette étude n'était pas d'étudier ce phénomène, il est impossible de passer sous silence le fait qu'il s'agit là d'un élément essentiel, croyons-nous, pour offrir une forte sécurisation des parcours de vie. Il y a lieu de croire qu'avant même de penser à réformer les pratiques en matière de politiques sociales, la création d'un espace véritable permettant le dialogue entre les acteurs sociaux (gouvernements, patronat, syndicats, groupes sociaux divers) serait pertinent pour permettre de mettre sur pied un modèle véritablement québécois de sécurisation des parcours de vie.



## BIBLIOGRAPHIE

- Allaire, Luc. 2005. «En Finlande, l'expérience est une richesse nationale». In <http://www.csq.qc.net/sites/1676/nouvelle/sept05/29.pdf>.
- Anxo, Dominique et al. 2007. «Part-time work in European companies». In <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/102/en/1/ef06102en.pdf>, 84 p.
- Anxo, Dominique, Lennart Flood et Yusuf Kocoglu. 2001. «Allocation du temps et partage des tâches en France et en Suède». In *Premières synthèses*, no. 11.2, 7 p.
- Arrowsmith, James. 2006. *Temporary agency work in an enlarged European Union*. Luxembourg : Bureau officiel des publications de l'Union européenne, 45 p.
- Auer, Peter et Bernard Gazier. 2006. *L'introuvable sécurité d'emploi*. Paris : Flammarion, 195 p.
- Auer, Peter. 2001. «L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale : de nouvelles sécurités face à des incertitudes croissantes». In *Symposium, France/OIT*, 197 p.
- Barbier, Jean-Claude. 2005. «Apprendre vraiment du Danemark ?» In *Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi*, no.18 : <http://www.cee-recherche.fr>.
- Bel, Geneviève. 2008. *Les femmes face au travail à temps partiel*. République française : Avis et rapports du conseil économique et social, 118 p.
- Belkacem, Rachid, Cathel Kornig et François Michon. 2006. « Les origines du travail intérimaire et son développement en Europe ». In colloque international *Les nouveaux enjeux du travail intérimaire – Le détachement, l'insertion sociale et professionnelle, la formation des travailleurs intérimaires, la mutation des modèles nationaux du travail intérimaire*. EURES, Luxembourg, 23-24 novembre.
- Beneyto, Pere J. 2007. *L'affiliation syndicale en Europe, État des lieux et défis*, Confédération européenne des syndicats. In Confédération européenne des syndicats, [http://www.etuc.org/IMG/ppt/ETUC-R-FR\\_Rome\\_.ppt](http://www.etuc.org/IMG/ppt/ETUC-R-FR_Rome_.ppt).
- Bernier, Jean, Guylaine Vallée et Carol Jobin. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel*. Québec : Gouvernement du Québec, 569 p.
- Bertrand, Xavier. 2008. *Projet de loi portant modernisation du marché du travail*. In <http://www.assemblee-nationale.fr>.
- Besson, Eric. 2008. *Flexicurité en Europe, éléments d'analyse*. France : Secrétariat d'État chargé de la prospective et de l'évaluation des politiques publiques, 55p.
- Blanchard, Olivier et Jean Tirole. 2003. *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*. Paris : La documentation française, 75 p.
- Burricand, Carrine et Franz Kohler. 2005. « Début de vie professionnelle et acquisition des droits à la retraite ». In *DREES, Études et résultats*, no. 401, 8 p.
- Cahuc, Pierre et Francis Kramarz. 2004. *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*. Paris : La Documentation française, 202 p.
- Caussat, Laurent et Michèle Lelièvre. 2005. « Les systèmes de retraite en Europe à l'épreuve des changements démographiques ». In *Dossiers, les systèmes de retraite en Europe – France : portrait social 2003/2004*, p. 139-154.
- CES (Confédération Européenne des Syndicats). 2007. *Les travailleurs intérimaires dans l'Union européenne*. In <http://www.etuc.org/a/502>.
- Cette, Gilbert. *Le temps partiel en France*. Paris : La Documentation française, 223 p.
- Chagny, Odile et al. 2001. « Les réformes des systèmes de retraite en Europe ». In *Revue de l'OFCE*, no. 78, p. 97 à 208.
- CLEISS. 2008. *Les régimes locaux de sécurité sociale*. Paris : Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale, <http://www.cleiss.fr/docs/regimes/index.html>.

- COR (Conseil d'orientation des retraites). 2007. *Retraites : 20 fiches d'actualisation pour le rendez-vous de 2008*. Paris : Conseil d'orientations des retraites, 208 p.
- COR (Conseil d'orientation des retraites). 2004. *Retraites : les réformes en France et à l'étranger, le droit à l'information*. Paris : La Documentation française, 144 p.
- Corral, Antonio et Inigo Isusi. 2003. «Part-time work in Europe». In <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0403TR01/TN0403TR01.pdf>, 20 p.
- De Freitas, Najat El Mekkaoui et al. 2008. *Aléas de carrière, inégalités et retraite*. Paris : Centre d'études de l'emploi – rapports de recherche, 225 p.
- Delarue, Véronique, 2005. *Politiques et institutions néerlandaises d'aide au retour à l'emploi*. Paris : Les papiers du CERC, 28 p.
- Desrochers, Lucie. *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? - Les femmes et le travail atypique*. Québec : Conseil du statut de la femme, 201 p.
- Desvé, Catherine et Marie-Françoise Laureçon. 2002. *La précarité de l'emploi*. Paris : L'Observatoire de l'ANPE, 127 p.
- Dubé, Anette et Martine Poulin. *Sécurisation des parcours de vie dans un marché du travail flexible : planification des travaux été 2008 – thèmes et fiches*. Direction générale des politiques, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Québec, 2008, 5pp.
- EIRO. 1999. Social partners reach draft framework agreement on fixed-term contracts. In <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/01/feature/eu9901147f.htm>.
- Esping-Andersen, Gosta. 1999. *Les trois mondes de l'État-providence*. Paris : PUF, 310 p.
- Eurofound. 2003. *Temporary agency work in the European Union*. In <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.pdf>.
- Europa. 2008. [www.europa.eu](http://www.europa.eu).
- Eurostat. *Base de données : Politiques du Marché du Travail, méthodologie*. Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2002, 35pp.
- Fabre, Édouard. 2007. « Les contrats courts vus par les salariés ». In *Dares, Première synthèse information* no. 12.3, 5 p.
- Frederiksen, Claus Hjort. 2006. « Cohésion sociale et flexicurité : l'exemple du Danemark ». In *Tendances de la cohésion sociale no. 16, concilier flexibilité du travail et cohésion sociale – des idées pour l'action politique*, p.132-145.
- Gautié, Jérôme. 2005. *Les économistes contre la protection de l'emploi : de la dérégulation à la flexicurité*. Centre d'Études de l'Emploi, 16 p.
- Gazier, Bernard. 2005. « Marchés transitionnels du travail et restructurations : vers une gestion collective des transitions ». In *Revue de l'IRES* no. 47, p. 301-317.
- Gratadour, Céline. 2005. « Politiques et institutions britanniques d'aide au retour à l'emploi ». In *Les Papiers du CERC*, no. 2005-04, 34 p.
- Grivel, Nicolas, Nathalie Georges et Dominique Méda. 2007. *Les prestations et services d'accompagnement des demandeurs d'emploi aux Pays-Bas*. Paris : Centre d'études de l'emploi, 37 p.
- Hadas-Lebel, Raphaël. 2006. *Pour un dialogue social efficace et légitime : Représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales*. Paris : La Documentation française, Rapport au Premier ministre, 136 p.
- Hardarson, Omar. 2007. *Hommes et femmes employés involontairement en contrats à durée déterminée*. Luxembourg : Communautés européennes, 7 p.
- Hege, Adelheid. 2005. « Les salarié(e)s précaires, l'emploi normal et la représentation syndicale ». In *Chronique internationale de l'IRES*, no. 97, p. 68-83.
- Hivert, Anne-Françoise. 2006. « En Finlande, la vieillesse est un âge d'or ». In [http://www.liberation.fr/dossiers/30\\_idees\\_pour\\_reveiller\\_la\\_gauche/travail/214387.FR.php](http://www.liberation.fr/dossiers/30_idees_pour_reveiller_la_gauche/travail/214387.FR.php).

- Holzer, Christine. 2006. « Les fondements de l'insertion, exemple pays : Autriche ». In *Séminaire de réflexion thématique de la Stratégie européenne pour l'emploi*, 27 septembre 2006, p. 35-38.
- Labbé, Émilie et al. 2007. «Un indicateur de mesure de la précarité et de la santé sociale : le score EPICES». In *Revue de l'IRES*, no. 53, 48 p.
- Labrosse, Alexis. 2005. *La présence syndicale au Québec en 2005*. Ministère du travail, Direction des études et des politiques, 18 p.
- La Presse canadienne. 2008. « À la défense des régimes de retraite à prestations déterminées ». In *Le Devoir*, 26 juin 2008, <http://www.ledevoir.com/2008/06/26/195394.html>.
- Lebel, Anouk et Paul Bernard. 2008. Protéger l'emploi ou le parcours de d'emploi? La flexicurité dans une perspective comparatiste. In D.-G. Tremblay (dir.), *Flexibilité, sécurité de l'emploi et flexicurité : Les enjeux et défis*. Montréal : Les Presses de l'Université du Québec, 358p.
- Lestrade, Brigitte. «Le travail à temps partiel en France et en Allemagne, deux modèles contrastés». *Innovations* no. 20, p. 59-82.
- Lefresne, Florence. 2006. «Le salaire minimum britannique, une institution récente». In *Chronique internationale de l'IRES*, no. 103, p. 91-104.
- Lefresne, Florence. 2005. «Bad jobs : état des lieux et enjeux du syndicalisme». In *Chronique internationale de l'IRES*, no. 97, p. 109-120.
- Madsen, Kongshoj. 2002. « Politique de marché du travail active et flexibilité : amis ou ennemis? Quelques observations basées sur le cas du Danemark (et sur l'UE). In *Symposium France / OIT 2002*, p.55-69.
- Meilland, Christine. 2002. «Le travail à temps partiel : un alibi pour un «nouveau» modèle de négociation collective ?» In *Chronique internationale de l'IRES*, no. 77, p. 1-8.
- Michon, François. 2000. « Le travail intérimaire en Europe ». In <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/01/study/tn9901233s.htm>, 13 p.
- MISSOC. 2008. Systèmes de protection sociale dans les États membres. Bruxelles : Système mutuel d'information sur la protection sociale, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/missoc\\_tables\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/missoc_tables_fr.htm).
- Monks, John. 2008. *Projet de directive sur les conditions de travail des travailleurs intérimaires (directive sur le travail intérimaire)*. In <http://www.etuc.org/a/5080>.
- Nadeau, Rémi. 2008. « La CSN veut que tous les travailleurs profitent d'un régime de retraite ». In *Corus Nouvelles*, [http://www.corusnouvelles.com/nouvelle-csn\\_veut\\_que\\_tous-908532-14.html](http://www.corusnouvelles.com/nouvelle-csn_veut_que_tous-908532-14.html).
- OCDE. 2007. *Les pensions dans les pays de l'OCDE, panorama des politiques publiques*. Paris : Les Éditions de l'OCDE, 217 p.
- OCDE. 2007a. *Les perspectives de l'emploi de l'OCDE*. Les Éditions de l'OCDE, 307p.
- OCDE. 2007b. *Statistiques de la population active 1986-2006*. Paris, les Éditions de l'OCDE, 473 p.
- OCDE. 2006. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE, stimuler l'emploi et les revenus*. Paris : Les Éditions de l'OCDE, 297 p.
- OCDE. 2004. *Les perspectives de l'emploi de l'OCDE*. Paris : Les Éditions de l'OCDE, 359 p.
- OIT. 2008. <http://www.ilo.org>.
- OIT. 2008. *Sécurité sociale*. Genève : Organisation Internationale du Travail, [http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/InternationalLabourStandards/Subjects/Socialsecurity/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Subjects/Socialsecurity/lang--fr/index.htm).
- OIT. 1997. *C181 : Convention sur les agences d'emploi privées*. Genève.
- OIT. 1994. *C175 : Convention sur le travail à temps partiel*. Genève.
- OIT. 1967. *C128 Convention concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants*. In <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C128>.
- OIT. 1952. *C102 Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum)*. In <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C102>.

- Plamondon, Pierre (dir.) et al. 2004. *Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés*. Québec : Régie des rentes du Québec, 117 p.
- Pignoni, Maria Teresa. 2007. *Présence syndicale : des implantations en croissance, une confiance des salariés qui ne débouche pas sur des adhésions*. Paris : DARES, Premières informations, 8 p.
- RRQ. 2008. *L'invalidité*. Québec : Régie des rentes du Québec, <http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/invalidite/>.
- Sénat. 2001. *La représentativité des syndicats de salariés*. Paris : Les documents de travail du Sénat, 31 p.
- Société nordique. 2008. <http://www.societenordiques.wordpress.com>
- Sondergard, Katrine. 2008. « La flexicurité danoise – et tout ce qui l'entoure ». In *Chronique Internationale de l'IRES*, no. 110, p.43-51.
- SSA. 2008. *Social Security Programs throughout the World*. Washington: Social Security Administration, <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/index.html>.
- Storrie, Donald. 2002. *Temporary agency work in the European Union*. Luxembourg : Bureau officiel des publications de l'Union européenne, 98 p.
- Todd, Sheri. 2004. «Vers un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle – Que font les autres pays ?» In <http://www.hrsdc.gc.ca/fr/pt/psait/ctv/pdf/meilleur-equilibre-travail-vie.pdf>, 64 p.
- Turmann, Anna. 2006. « Getting Europe to Work The Role of Flexibility in Tapping the Unused Potential in European Labour Markets ». In CEPS Working Document No. 250, 34 p.
- Van het Kaar, Robbert. 2004. *Les retraites professionnelles et les relations industrielles*. In EIRO, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/04/study/tn0404102s.htm>.
- Weber, Tina. 1997. *Social partners reach framework agreement on part-time work*. In <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1997/06/feature/eu9706131f.htm>.
- Wierink, Marie. 2008. « Pays-Bas, abandon du projet de réforme du licenciement ». In *Chronique internationale de l'IRES*, no. 110, p. 70-72.
- Wierink, Marie. 2007. « Le projet de réforme du licenciement : un tournant dans la politique néerlandaise de flexicurité? » In *Chronique internationale de l'IRES*, no. 108, p. 26-39.
- Wierink, Marie. 2005. « Pourquoi on ne parle pas encore de précarité ». In *Chronique internationale de l'IRES*, no. 97, p. 33-47.
- Wierink, Marie. 2005. « Pays-Bas, pourquoi il ne parle pas (encore) de précarité ». *Chronique internationale de l'IRES*, no. 92, p. 33-47.
- Wierink, Marie. 2000. Pays-Bas : « Une syndicalisation très moyenne, mais une solide capacité de représentation ». In *Chronique internationale de l'IRES*, no. 66, p. 52-60.
- Winter-Ebmer, Rudolph. 2001. «Evaluating an Innovative Redundancy – Retraining Project : The Austrian Steel Foundation». In *IZA Discussion Paper Series*, no. 277, 35 p.
- Zumfelde, Meinhard. 2006. «L'interdiction des discriminations en droit du travail allemand et français, 3<sup>e</sup> rencontre du GEFAC». In [http://www.cirac.u-cergy.fr/cirac\\_forum/discriminations.pdf](http://www.cirac.u-cergy.fr/cirac_forum/discriminations.pdf), 3 p.



