



**CPA**

COMPTABLES  
PROFESSIONNELS  
AGRÉÉS  
CANADA

CHARTERED  
PROFESSIONAL  
ACCOUNTANTS  
CANADA

# Le travail précaire au Canada : qui sont les personnes réellement à risque?

Francis Fong, économiste en chef, CPA Canada



### À PROPOS DE CPA CANADA

Le titre canadien de comptable professionnel agréé (CPA) et la profession canadienne de CPA sont issus de l'unification de titres comptables canadiens hautement respectés et forts d'une longue histoire. Comptables professionnels agréés du Canada (CPA Canada) est l'organisation nationale qui représente plus de 210 000 comptables professionnels agréés exerçant au pays et à l'étranger, ce qui en fait l'une des plus importantes organisations comptables au monde. Les CPA canadiens sont réputés sur la scène internationale pour leur grand professionnalisme, leur intégrité et leur sens du leadership. Ils sont au service d'organisations de toutes les tailles et de tous les secteurs de l'économie, et leur analyse des données et des situations complexes permet la prise de décisions judicieuses et porteuses de valeur, tant pour l'économie que pour la société. CPA Canada élabore des programmes de formation et d'agrément professionnel. Elle mène des recherches sur des sujets d'actualité dans le domaine des affaires et sur les enjeux socioéconomiques de l'heure, et soutient l'établissement de normes de comptabilité, d'audit et de certification pour les secteurs privé et public ainsi que pour les organismes sans but lucratif. CPA Canada et ses membres défendent avec vigueur les principes de saine gestion au Canada. [cpacanada.ca](http://cpacanada.ca)

On peut consulter cette publication en ligne à l'adresse [cpacanada.ca/fr](http://cpacanada.ca/fr).

© 2018 Comptables professionnels agréés du Canada

Tous droits réservés. Cette publication est protégée par des droits d'auteur et ne peut être reproduite, stockée dans un système de recherche documentaire ou transmise de quelque manière que ce soit (électroniquement, mécaniquement, par photocopie, enregistrement ou toute autre méthode) sans autorisation écrite préalable.

# Table des matières

<b>1. Sommaire</b>	<b>2</b>
<b>2. Introduction</b>	<b>3</b>
<b>3. Les difficultés de définir le travail précaire et d'en évaluer l'incidence</b>	<b>5</b>
<b>4. Des problèmes invisibles en surface</b>	<b>6</b>
<b>5. Seuls quelques secteurs sont à l'origine de la progression du travail atypique</b>	<b>7</b>
<b>6. Les plus touchés : les jeunes et les personnes âgées</b>	<b>11</b>
<b>7. La nécessité d'une définition claire</b>	<b>14</b>
<b>8. Les prochaines étapes pour les décideurs</b>	<b>18</b>

## Sommaire

Le travail précaire est un problème qui prend de l'ampleur au Canada. De nouvelles réalités technologiques et économiques, comme l'automatisation, l'intelligence artificielle et le télétravail, viennent bousculer notre conception traditionnelle du travail et de la carrière. De plus en plus, les emplois permanents à temps plein cèdent la place à des emplois précaires, qui n'offrent pas la même rémunération, les mêmes avantages et les mêmes protections que ceux dont ont bénéficié les générations précédentes.

Notre analyse révèle qu'un nombre grandissant de Canadiens exercent un travail précaire et que des groupes bien définis de travailleurs sont beaucoup plus susceptibles que d'autres d'être touchés par la précarité. Par exemple, seuls quelques secteurs sont responsables de la progression des emplois à temps partiel, temporaires ou occasionnels que l'on associe en général au travail précaire. Ce glissement vers des formes d'emploi atypique touche par ailleurs de manière disproportionnée les Canadiens jeunes et mieux instruits, de même que les Canadiens âgés.

Or, la difficulté qui ressort constamment lorsqu'il est question du travail précaire découle du fait qu'on ignore le nombre précis de Canadiens touchés. À l'instar de bon nombre de pays avancés, le Canada ne possède aucune définition officielle du travail précaire. De ce fait, il existe peu de données ciblées sur cette question. Le travail précaire représente donc un enjeu qui est loin d'être simple. En raison de la diversité même des formes que peut prendre la précarité, il est énormément complexe d'établir qui est un travailleur précaire et qui ne l'est pas.

Plusieurs études de premier plan ont été menées dans le but de combler cette lacune, mais les définitions et les estimations qu'on y trouve varient énormément et sont tributaires des éléments sur lesquels les chercheurs ont choisi de se concentrer.

Le problème réside justement dans l'absence d'une définition ciblée et largement acceptée — les Canadiens et leurs décideurs peuvent difficilement se mobiliser pour agir sur un enjeu aussi peu précis. Il est nécessaire de se doter d'une définition officielle du travail précaire qui tient compte des préoccupations précises au sujet des travailleurs précaires, notamment le risque que les travailleurs qui se trouvent légèrement au-dessus du seuil de faible revenu passent sous ce seuil de manière épisodique, et les risques d'abus par l'employeur. Cette définition doit alors englober les éléments fondamentaux les plus inquiétants qui concernent tous les emplois précaires visés par ces préoccupations.

Comme point de départ, nous proposons une définition qui fonde le travail précaire sur la combinaison des facteurs que sont la faiblesse et l'instabilité élevée du revenu, l'incertitude liée à l'emploi futur, la mauvaise conduite de l'employeur et la préférence personnelle pour un type d'emploi. De plus, nous proposons aux décideurs les mesures suivantes pour aider à mettre à l'avant plan cet enjeu important :

1. Prendre des dispositions pour que Statistique Canada recueille des données qui permettront de suivre l'évolution de l'emploi précaire en fonction de la définition que nous proposons.
2. Confier à Emploi et Développement social Canada la tâche de surveiller les tendances relatives au travail précaire et d'en faire rapport chaque année.
3. Favoriser la reddition de comptes des pouvoirs publics et collaborer avec les provinces en vue d'évaluer si les politiques mises en œuvre pour agir à l'égard de la progression du travail précaire donnent des résultats.

Il est maintenant impératif d'approfondir notre compréhension de cet enjeu. Des intervenants de tous les horizons s'entendent pour dire que le travail précaire continuera de représenter un défi. Le débat national s'oriente déjà vers l'adoption de politiques visant à s'attaquer à ce problème. Or, pour ce faire, nous devons d'abord savoir qui sont les personnes touchées.

## Introduction

Le marché canadien du travail est à la croisée des chemins. De nouvelles réalités technologiques et économiques, comme l'automatisation, l'intelligence artificielle et le télétravail, sont sur le point de modifier profondément la manière traditionnelle d'envisager le travail et la carrière. Bien que personne ne s'entende sur ce que sera réellement l'avenir du travail, une des tendances les plus préoccupantes à l'heure actuelle est sûrement la précarisation croissante des emplois. De plus en plus d'éléments probants tendent à indiquer qu'une part grandissante des travailleurs canadiens occupe des emplois mal rémunérés, offrant peu de protections et présentant beaucoup d'instabilité quant au nombre d'heures travaillées et au salaire. Cela dit, l'absence de données quantitatives nous empêche d'évaluer avec certitude combien de Canadiens sont réellement touchés par ce problème.

Notre analyse révèle la présence de groupes de travailleurs canadiens — occupant des emplois temporaires ou à temps partiel — qui sont beaucoup plus susceptibles que d'autres d'exercer un travail précaire. À titre d'exemple,

trois secteurs ont enregistré des hausses disproportionnées du travail temporaire et à temps partiel : le secteur Information, culture et loisirs; le secteur Hébergement et services de restauration; et le secteur Services d'enseignement. Ces secteurs se classent en outre dans le peloton de queue au pays en ce qui concerne le salaire horaire moyen ou encore la moyenne d'heures travaillées. Bien que nombre d'études puissent laisser croire à première vue que le travail précaire ne connaît pas une croissance importante, voire qu'il demeure stable, du moins en proportion de l'économie, les données témoignent d'une progression de ce type d'emploi dans certains secteurs pouvant présenter de la précarité.

Les Canadiens de moins de 25 ans et ceux de plus de 65 ans sont également beaucoup plus susceptibles d'occuper des emplois précaires. Le travail à temps partiel, par exemple, est en nette hausse chez les hommes et les femmes de 20 à 24 ans et est de plus en plus répandu chez les personnes instruites. Parallèlement, de plus en plus de retraités et de personnes proches de la retraite occupent un emploi temporaire ou contractuel.

Malheureusement, nous ne pouvons distinguer avec précision lesquels de ces travailleurs sont précarisés. À l'instar de bon nombre de pays avancés, le Canada ne possède aucune définition officielle du travail précaire. De ce fait, il existe peu de données quantitatives sur le nombre de personnes qui sont vraiment aux prises avec cette réalité, si bien qu'il est impossible de distinguer les personnes confinées à un emploi précaire de celles qui ont adopté ce type de travail par choix.

Ces dernières années, une multitude de chercheurs ont tenté de définir la précarité et de cerner la population à risque. Leurs estimations varient toutefois énormément, étant donné le peu d'uniformité des définitions. La précarité résulte de la combinaison de nombreux facteurs socioéconomiques, telles la pauvreté, l'immigration, les lacunes du droit du travail et la dynamique du marché de l'emploi. Il va de soi que les définitions changent en fonction des facteurs privilégiés par les chercheurs pour chaque étude.

Le problème réside justement dans l'absence d'une définition ciblée et largement acceptée. Les Canadiens et leurs décideurs peuvent difficilement se mobiliser pour agir sur un enjeu aussi peu précis. En définitive, il est nécessaire de se doter d'une définition uniforme de la précarité à son niveau le plus fondamental et de recueillir des données suffisamment détaillées pour distinguer les travailleurs précaires des autres travailleurs.

Dans le présent rapport, nous examinerons le profil démographique des travailleurs précaires et les secteurs d'activité généralement associés à la précarité, à partir des données existantes. Nous chercherons ensuite à définir

les éléments fondamentaux du travail précaire et contribuerons à l'élaboration d'une définition standard de cet enjeu. Enfin, nous ferons ressortir les lacunes des données existantes et recommanderons des mesures que pourraient adopter les pouvoirs publics.

## Les difficultés de définir le travail précaire et d'en évaluer l'incidence

La difficulté que pose la définition du travail précaire réside dans la diversité des situations inhérentes à ce type d'emploi. Dans la plupart des études, l'emploi précaire est décrit comme étant peu sûr, incertain, instable et dépourvu de protections. Bien que ces caractéristiques donnent une idée générale des problèmes qu'engendre la précarité, il convient de noter qu'elles manquent de précision. Évidemment, vu la nature diverse du travail précaire, il est logique que les définitions soient non exclusives et tentent d'englober toutes les possibilités.

Cette généralisation découle aussi du fait que les études se fondent sur les données *existantes* pour caractériser les travailleurs précaires, même si ces données ne témoignent pas de tous les aspects de la précarité. La précarité a trait à des éléments précis d'un emploi, mais pas à l'emploi lui-même. Par exemple, l'instabilité du nombre d'heures travaillées ou du revenu représente l'un des principaux déterminants de la précarité. Les données disponibles ne concernent cependant que le type d'emploi occupé ou le nombre moyen hebdomadaire d'heures de travail — qui sont des notions liées, mais non ciblées. Comme les chercheurs doivent s'en tenir aux données existantes, les études se concentrent sur les types d'emplois susceptibles de présenter davantage de précarité, notamment le travail atypique (c.-à-d. l'emploi temporaire, contractuel, à temps partiel ou autonome sans employé).

Par contre, toutes les personnes qui exercent ce type d'emploi n'ont pas nécessairement des conditions de travail précaires. Bon nombre d'entre elles choisissent librement ces modalités d'emploi, ce qui complique l'identification des véritables travailleurs précaires.

Pour illustrer cette difficulté, prenons deux exemples. Dans le premier, une étudiante travaille au salaire minimum dans un restaurant tout en poursuivant des études universitaires à temps partiel. Elle ne réussit à cumuler en moyenne que 20 heures de travail par semaine, mais son horaire hebdomadaire peut varier grandement, pour s'établir entre 10 et 35 heures. Elle a du mal à joindre les deux bouts, mais elle souhaite un jour faire carrière en finance et ne veut pas abandonner ses études pour pouvoir travailler à temps plein. Dans le deuxième, une fonctionnaire retraitée touche des prestations de retraite et

travaille au salaire minimum dans un magasin de détail pour demeurer active. Elle travaille 20 heures par semaine, mais peut choisir de ne faire que 10 heures ou encore d'en effectuer jusqu'à 35 par semaine.

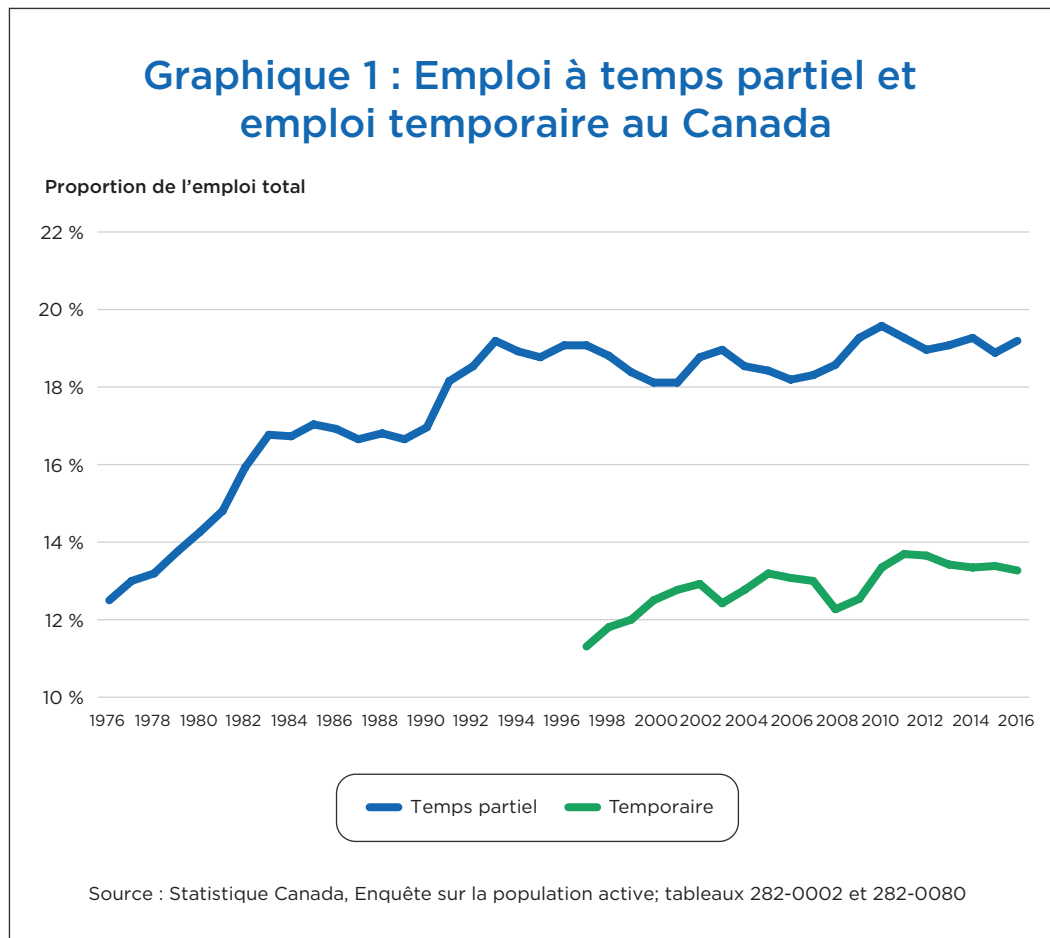
À première vue, ces deux personnes ont des situations pratiquement identiques. Toutefois, l'emploi occupé par la retraitée ne serait sans doute pas considéré comme précaire. En effet, la retraitée exerce son emploi par choix et celui-ci lui procure un revenu d'appoint; elle ne souhaite probablement pas travailler davantage et n'accepterait pas un poste à temps plein. L'étudiante, par contre, exerce elle aussi son emploi à temps partiel par choix, mais préférerait travailler plus d'heures et bénéficier de plus de stabilité. Compte tenu de la manière dont les données relatives au marché du travail sont recueillies, il serait cependant difficile d'établir une distinction entre ces deux cas puisque les données ne se rapportent qu'au type d'emploi occupé, au nombre moyen d'heures travaillées et à la rémunération.

Dans ces circonstances, quel portrait du travail précaire au Canada peut-on dresser? En l'absence de données directes, nous ne pouvons évaluer la population à risque qu'en nous penchant sur le travail atypique. Là encore, cette approche n'est pas idéale, puisque les personnes concernées ne sont pas nécessairement en situation de travail précaire. Des raisons importantes expliquent cependant pourquoi les chercheurs se sont concentrés sur le travail atypique. Les emplois à temps partiel et temporaires, par exemple, sont généralement moins bien rémunérés, ce qui augmente le risque de travail à faible revenu. En outre, l'instabilité du nombre d'heures travaillées est une caractéristique courante des emplois occasionnels. Dans les prochaines sections, nous présenterons les constats qu'il nous est possible de dégager à partir des données actuelles sur les travailleurs susceptibles d'occuper un emploi précaire, en demeurant conscients des limites de ces dernières.

## Des problèmes invisibles en surface

De nombreuses études indiquent d'emblée que les statistiques globales ne permettent pas d'établir que le travail atypique est un problème en progression. La proportion de travailleurs à temps partiel, par exemple, se maintient au même niveau depuis le début des années 1990, soit un peu moins d'un travailleur canadien sur cinq. La part des travailleurs temporaires a affiché une modeste croissance continue au cours de la même période, mais demeure peu élevée (13 % de l'ensemble des travailleurs) et n'a gagné que 2 points de pourcentage au cours des 20 dernières années.





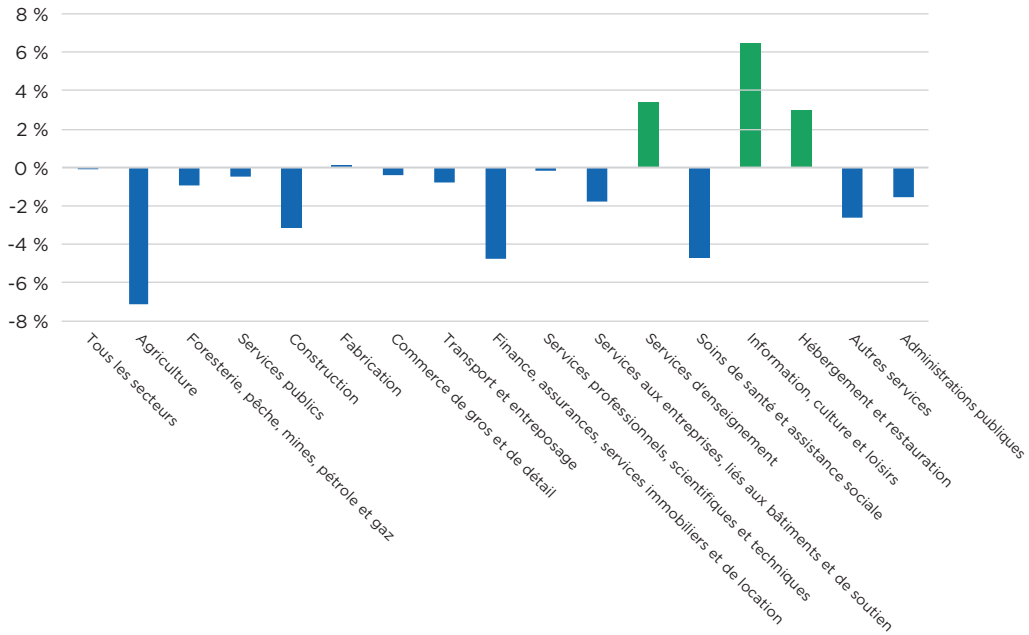
Les statistiques globales cachent toutefois d'importants changements sectoriels préoccupants. En outre, certains groupes démographiques représentent une part disproportionnée des travailleurs atypiques.

### Seuls quelques secteurs sont à l'origine de la progression du travail atypique

Le graphique 2 montre que même si la part globale du travail à temps partiel est demeurée à peu près stable, le recours à ce régime de travail a en réalité diminué dans bien des secteurs d'activité. Cette baisse est cependant contrebalancée par des augmentations notables dans quelques secteurs clés : Information, culture et loisirs; Hébergement et services de restauration; et Services d'enseignement. Le graphique 3 fait état d'une progression plus généralisée du travail temporaire, mais les hausses les plus marquées ont été enregistrées dans ces trois secteurs.

## Graphique 2 : Part de l'emploi à temps partiel, par secteur

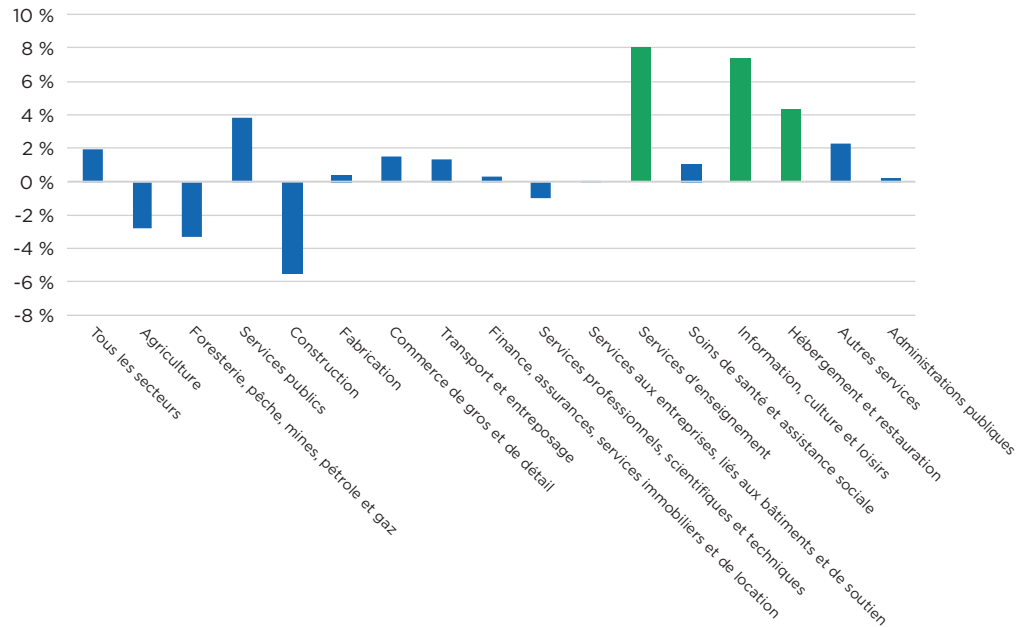
Variation en points de pourcentage de la part de l'emploi à temps partiel par rapport à l'emploi total, de 1993 à 2016



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active; tableau 282-0008

### Graphique 3 : Part de l'emploi temporaire, par secteur

Variation en points de pourcentage de la part de l'emploi temporaire par rapport à l'emploi total, de 1997 à 2016

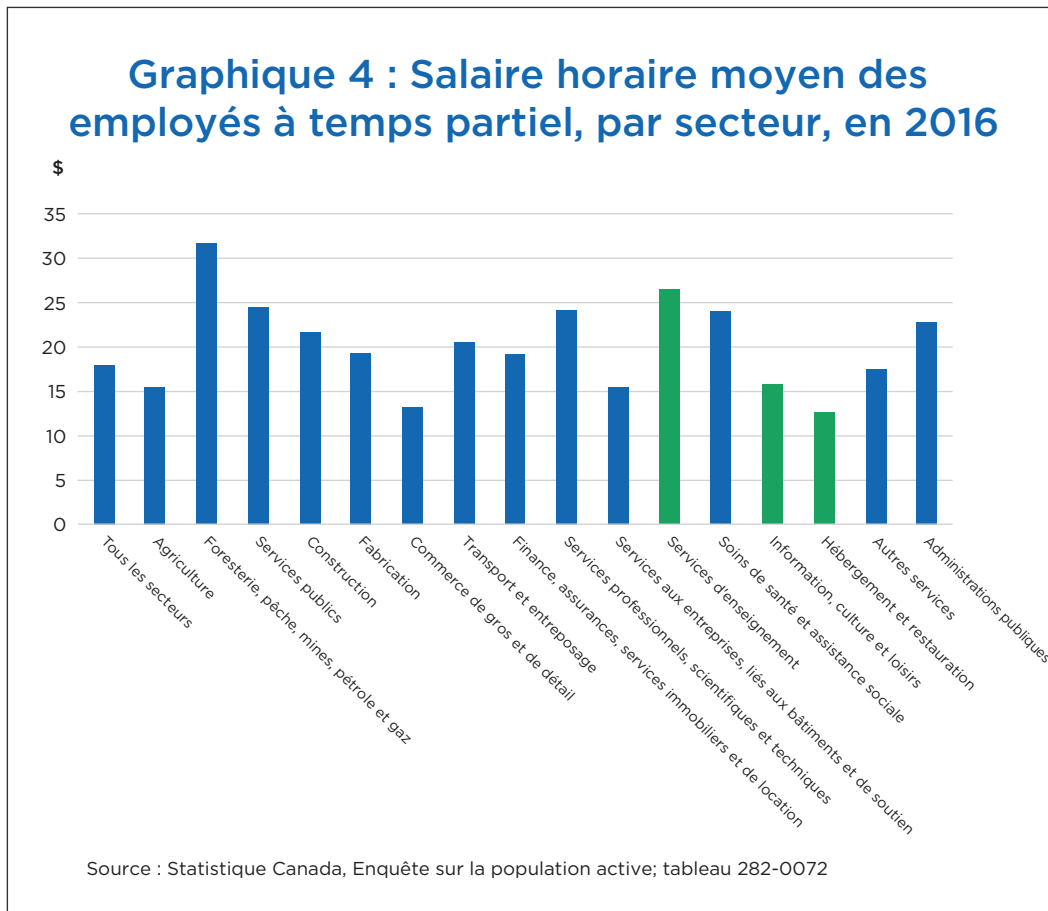


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active; tableau 282-0080

Cette évolution est inquiétante à bien des égards. Les salaires horaires moyens des employés à temps partiel du secteur Information, culture et loisirs ainsi que du secteur Hébergement et services de restauration se classent parmi les plus bas au pays, soit respectivement au 12<sup>e</sup> et au dernier rang sur 16 secteurs. En 2016, les travailleurs de ces deux secteurs ont gagné un salaire inférieur respectivement de 12 % et de 30 % à la moyenne nationale de l'ensemble des personnes occupant un poste à temps partiel. Quant aux services d'enseignement, ils se placent au deuxième rang au chapitre de la rémunération horaire moyenne des travailleurs à temps partiel, mais c'est l'accès à un nombre d'heures suffisant qui pourrait poser problème dans ce secteur d'activité (graphique 4).

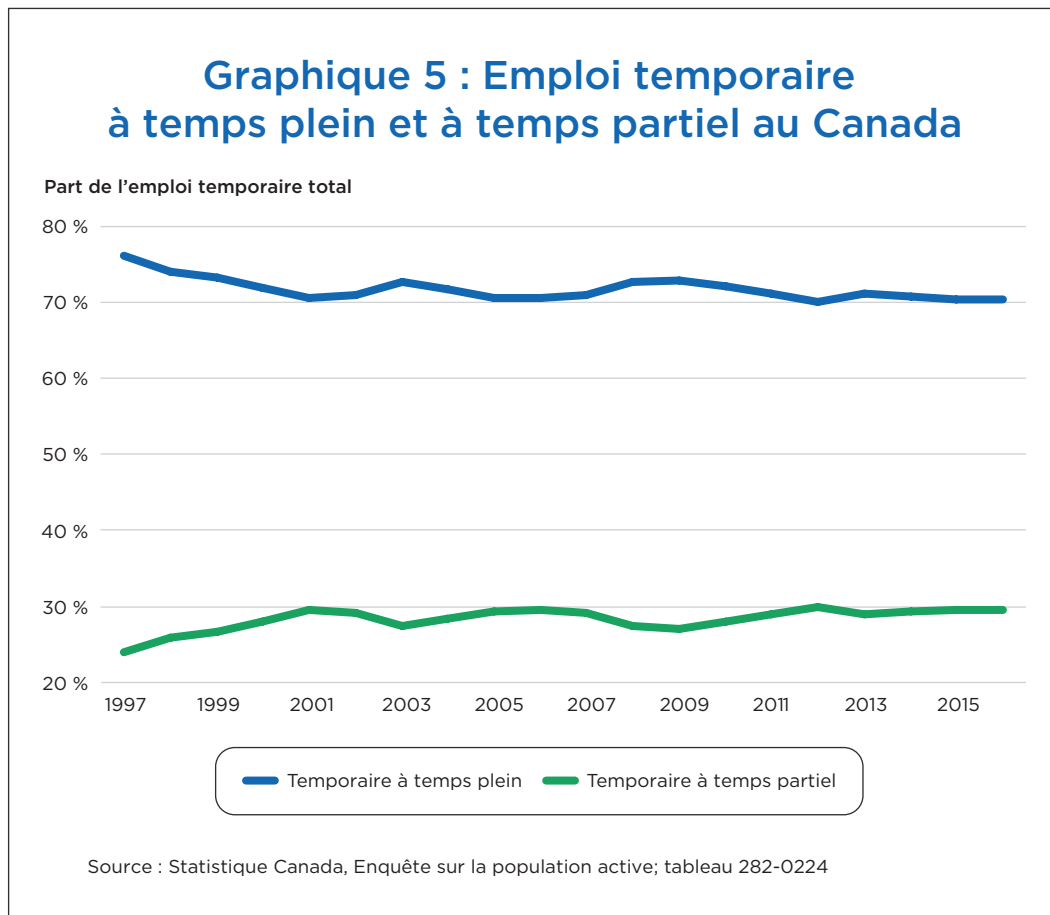
En effet, selon les données tirées de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, les services d'enseignement représentent de loin le secteur où le nombre hebdomadaire d'heures travaillées est le plus bas. De plus, ce nombre a chuté de manière spectaculaire, soit du tiers depuis 2008. La période de travail hebdomadaire moyenne des employés rémunérés

à l'heure dans ce secteur, qui s'établissait à seulement 17,4 heures déjà en 2016, se situe actuellement à un niveau à peine supérieur à la moitié de la moyenne nationale de 30,2 heures.



Autrement dit, le problème du travail à temps partiel ne s'aggrave peut-être pas si l'on tient compte de l'ensemble des secteurs, mais il gagne probablement en importance dans ceux qui présentent davantage de caractéristiques de précarité.

Soulignons qu'il est impossible de tirer le même type de conclusions à l'égard de l'emploi temporaire, puisque des données sur la rémunération et les heures travaillées ne sont malheureusement pas disponibles pour cette catégorie d'emploi. Au mieux, nous pouvons affirmer qu'une part de plus en plus grande de travailleurs temporaires occupent un emploi à temps partiel, ce qui donne à penser que ce segment du marché du travail est encore plus précarisé (voir graphique 5). Au cours des 20 dernières années, la proportion d'emplois temporaires à temps partiel s'est accrue de près de 6 points de pourcentage.

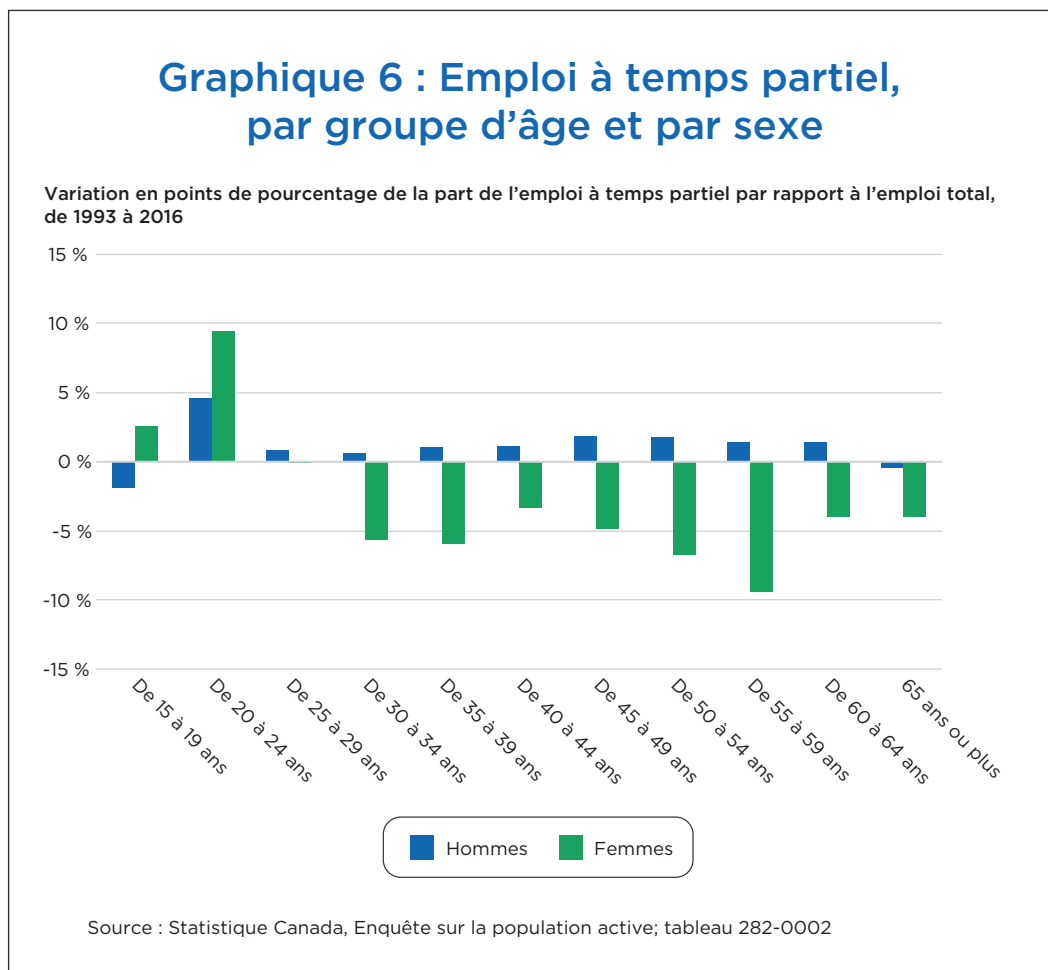


En outre, les données relatives à l'emploi à temps partiel par secteur ne peuvent être facilement analysées simultanément par profession, si bien qu'il est difficile d'établir de quelle manière les diverses professions au sein d'un même secteur influent sur la rémunération moyenne et la moyenne d'heures travaillées.

### Les plus touchés : les jeunes et les personnes âgées

Le travail atypique se concentre dans certains groupes démographiques. Le graphique 6 fait état d'une progression considérable du travail à temps partiel chez les 20 à 24 ans, particulièrement les femmes. La part du travail à temps partiel chez les travailleuses de ce groupe d'âge a augmenté de près de 10 points de pourcentage depuis 1993. En comparaison, elle s'est accrue de près de 5 points de pourcentage chez les jeunes hommes. Il est intéressant de constater que depuis cette même année, les femmes âgées de 30 ans ou plus sont beaucoup moins susceptibles d'exercer un emploi à temps partiel,

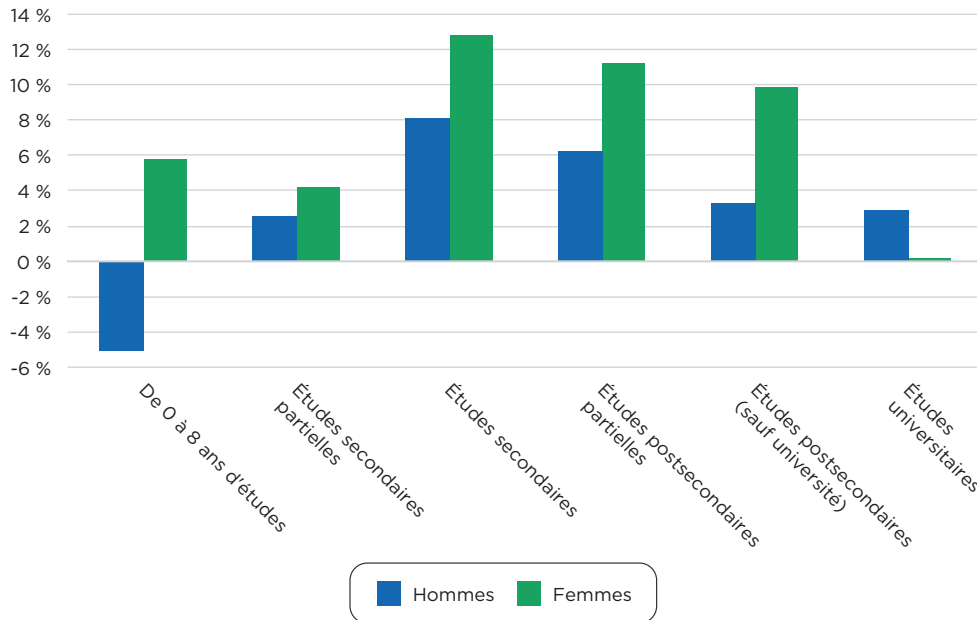
tandis que les hommes de presque tous les âges le sont légèrement plus. Or, les femmes représentent toujours les deux tiers des employés à temps partiel. L'écart entre les sexes demeure donc considérable malgré l'évolution récente.



Chez les jeunes canadiens, les hommes et les femmes de la quasi-totalité des niveaux de scolarité sont devenus beaucoup plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel. Toutefois, les augmentations les plus fortes à ce chapitre ont été enregistrées dans la catégorie des travailleurs titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou d'études postsecondaires autres qu'universitaires. La part du travail à temps partiel au sein de ce groupe a connu une nette hausse, de l'ordre de 10 à 13 points de pourcentage chez les femmes et de 3 à 8 points chez les hommes. Ces données viennent appuyer l'idée selon laquelle les jeunes font de plus en plus des études supérieures, mais peinent aussi de plus en plus à trouver un emploi à temps plein une fois leur diplôme obtenu (graphique 7).

## Graphique 7 : Emploi à temps partiel, par sexe et par niveau de scolarité, chez les 15 à 24 ans

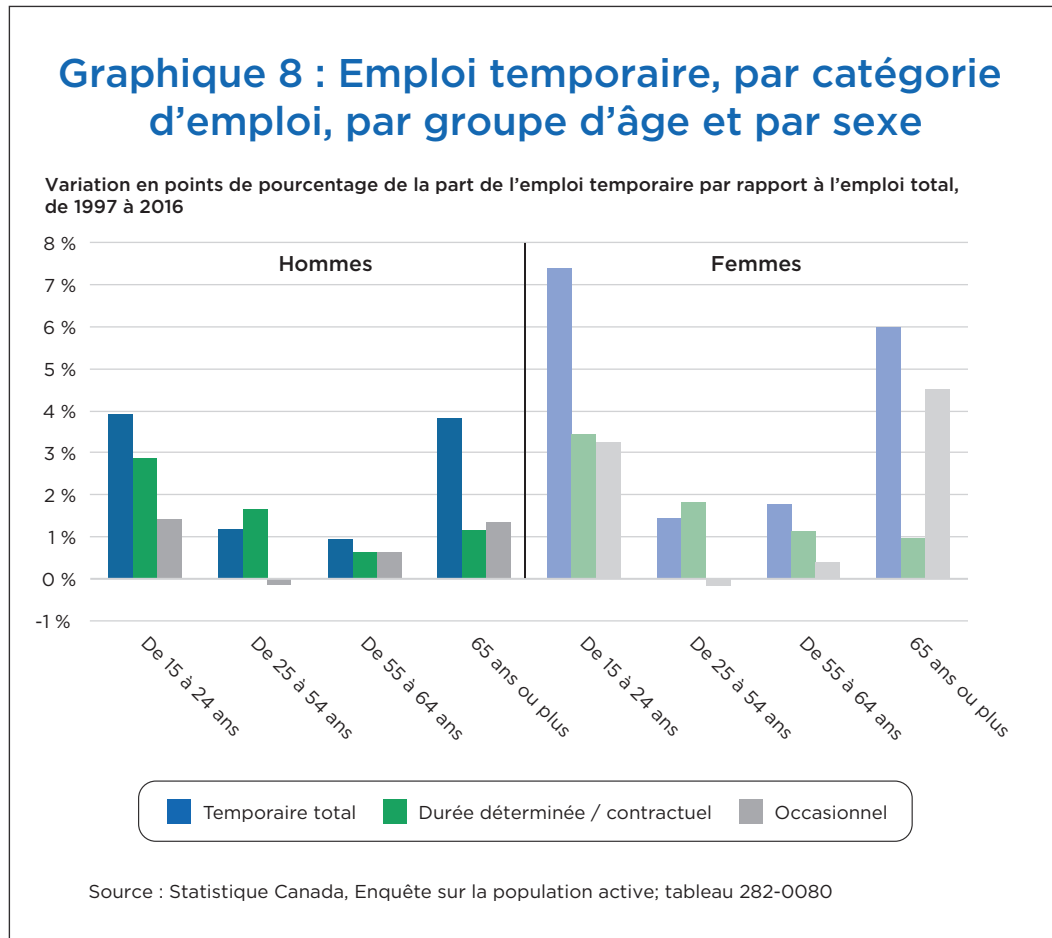
Variation en points de pourcentage de la part de l'emploi à temps partiel par rapport à l'emploi total, de 1993 à 2016



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active; tableau 282-0004

Il est plus difficile d'obtenir des données détaillées sur le travail temporaire que sur le travail à temps partiel. Il est cependant possible de dégager plusieurs constats du graphique 8, qui présente une ventilation des données par groupes démographiques et catégories d'emplois temporaires. Le premier est que la montée du travail temporaire frappe principalement les travailleurs de moins de 25 ans et de plus de 65 ans. Le deuxième est que les femmes sont, une fois de plus, davantage touchées que les hommes par cette réalité.

Troisième constat : certains groupes démographiques sont plus susceptibles que d'autres d'occuper un emploi occasionnel — les jeunes femmes et les femmes âgées, par exemple. Généralement embauchés pour des périodes très brèves ou jusqu'à la conclusion d'un projet, les travailleurs occasionnels sont notamment des pigistes, des consultants indépendants et d'autres travailleurs embauchés pour une courte période. Étant donné la nature à court terme de leur travail, les occasionnels peuvent être davantage précarisés que les travailleurs qui exercent un emploi à durée déterminée ou contractuel normal.



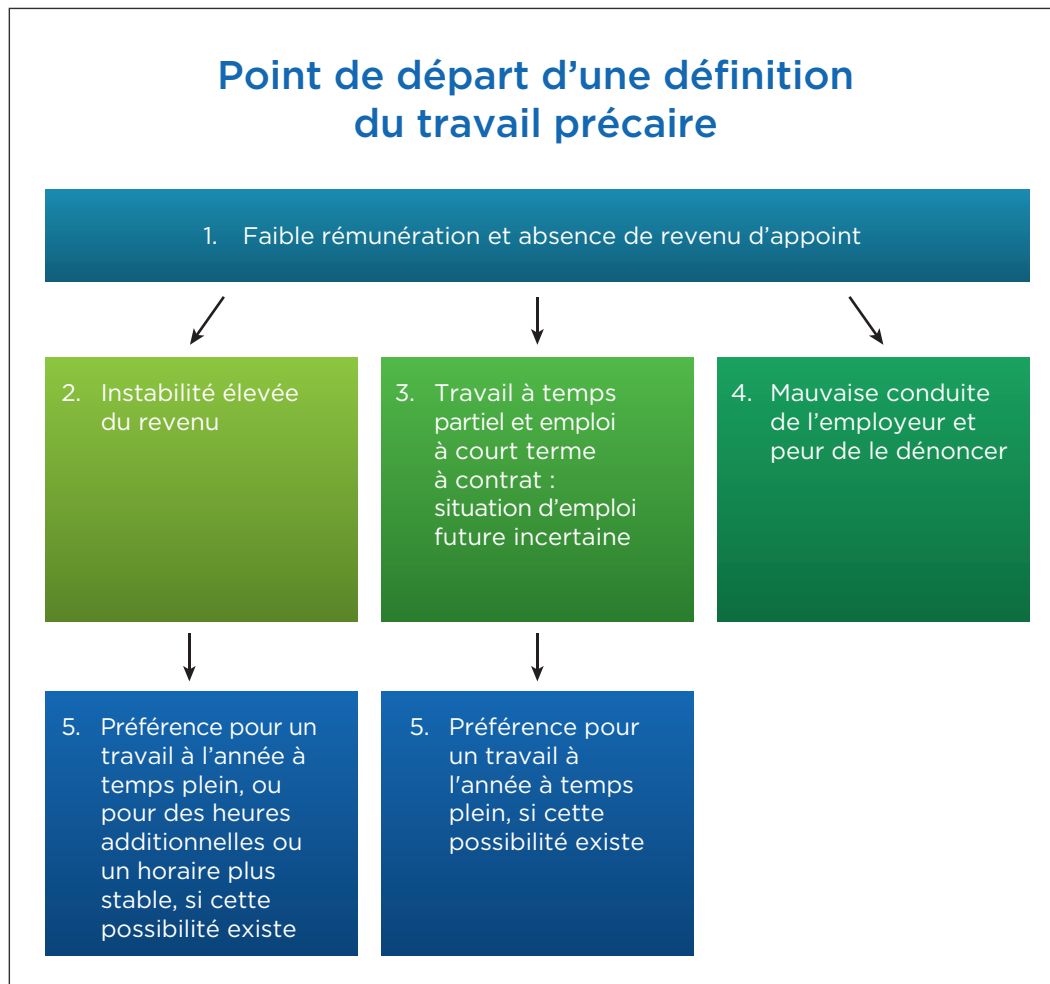
## La nécessité d'une définition claire

Notre analyse a permis d'établir l'existence de groupes de Canadiens plus susceptibles que d'autres d'occuper un emploi précaire. Il faut maintenant élaborer une définition claire du travail précaire pour que les chercheurs soient en mesure d'identifier les travailleurs dont la précarisation est bien réelle.

Cette définition doit tenir compte des préoccupations précises au sujet des travailleurs précaires et expliciter les éléments fondamentaux qui concernent tous les emplois précaires visés par ces préoccupations. Il s'agit d'une distinction subtile par rapport aux nombreuses définitions plus générales actuellement utilisées, mais néanmoins importante si l'on veut éviter les faux positifs.

À notre avis, le travail précaire présente deux principaux risques : le risque de se retrouver dans la catégorie des personnes à faible revenu ou pauvres ou d'y passer soudainement ainsi que le risque d'abus de la part de l'employeur. C'est sur ces deux risques que devraient se fonder les principaux critères du travail précaire, présentés dans le diagramme ci-dessous.





Pour être considérée comme un travailleur précaire, une personne doit être faiblement rémunérée et ne pas disposer d'un revenu d'appoint. Même si une personne répondait à toutes les autres conditions indiquées dans le diagramme ci-dessus, sa situation précaire serait atténuée si elle recevait une rémunération ou un revenu d'appoint suffisamment élevé pour lui permettre de se constituer un fonds d'urgence et de se préparer en cas d'arrêt de travail futur. D'ailleurs, plusieurs études, dont des documents de recherche ayant fait autorité publiés par le ministère du Travail de l'Ontario<sup>1</sup> et la Commission du droit de l'Ontario<sup>2</sup>, confirment que la faiblesse du revenu constitue un critère essentiel pour définir ce qu'est le travail précaire.

1 C. Michael Mitchell et John C. Murray, *L'examen portant sur l'évolution des milieux de travail - Un programme pour les droits en milieu de travail*, ministère du Travail de l'Ontario, mai 2017 ([https://files.ontario.ca/books/mol\\_changing\\_workplace\\_report\\_fr\\_2\\_0.pdf](https://files.ontario.ca/books/mol_changing_workplace_report_fr_2_0.pdf)).

2 Commission du droit de l'Ontario, *Travailleurs vulnérables et travail précaire*, décembre 2012 (<http://www.lco-cdo.org/wp-content/uploads/2013/04/vulnerable-workers-final-report-fr.pdf>).

Le seuil de faible revenu devrait donc être défini en fonction de la capacité (ou de l'incapacité) d'une personne à épargner et à se préparer en cas d'arrêt de travail futur, pour éviter qu'une interruption du revenu, même temporaire, ne lui cause d'énormes difficultés. L'estimation des coûts de subsistance dans les régions métropolitaines du Canada, ou ce qu'on appelle la « mesure du panier de consommation », a fait l'objet de recherches abondantes. Variant selon la taille du ménage et la région, ces estimations des coûts de subsistance offrent un bon point de départ pour évaluer la capacité d'une personne à épargner pour l'avenir.

Si le critère de faible revenu est rempli, il faut que les situations de travail répondent à au moins une des trois conditions montrées dans le diagramme (conditions 2, 3 et 4). La condition 2, soit celle concernant l'instabilité élevée du revenu, rend compte de la situation des personnes qui exercent un travail atypique, comme un emploi à temps partiel ou temporaire, et dont le nombre d'heures de travail est variable. À titre d'exemple, une variation notable du nombre hebdomadaire d'heures travaillées peut faire passer temporairement sous le seuil de faible revenu un travailleur qui se trouve légèrement au-dessus de ce seuil. Les travailleurs autonomes vulnérables sont particulièrement soumis à un degré élevé d'instabilité du revenu, leurs rentrées de fonds étant irrégulières par nature.

Le défi que pose la détermination d'un seuil de revenu et d'un seuil d'instabilité pour définir la précarité réside dans le fait que ni l'un ni l'autre n'est statique. Une personne dont le revenu avoisine le seuil de précarité se trouverait sans doute en situation précaire, même si ses rentrées de fonds étaient peu instables. De la même manière, une personne dont le revenu est plus élevé, mais plus fortement instable, serait elle aussi en situation précaire, car son revenu serait susceptible de descendre sous le seuil de précarité. Par conséquent, nous préférierions que le seuil de revenu et le seuil d'instabilité soient fixés d'après une échelle mesurant la capacité d'une personne à épargner par rapport à un point donné.

La condition 3 s'applique aux personnes qui exercent un travail atypique et dont la situation d'emploi future est très incertaine, ce qui restreint leur capacité de se préparer pour l'avenir. Pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs occasionnels, cette situation est notamment attribuable au fait qu'on ne les informe pas à l'avance du nombre d'heures de travail à venir ou qu'ils ignorent s'ils cumuleront suffisamment d'heures pour subvenir à leurs besoins. Pour les employés embauchés en vertu d'un contrat à durée indéterminée, cette situation est liée à l'incertitude quant au renouvellement de leur contrat.

Pour définir précisément l'incertitude, il faut se concentrer sur l'insuffisance de travail potentielle. Pour les travailleurs à temps partiel et les autres travailleurs rémunérés à l'heure, cela pourrait avoir trait au fait de bénéficier d'un nombre suffisant d'heures de travail et de connaître son horaire à l'avance; pour les travailleurs temporaires et les contractuels, à la possibilité de perte d'emploi, y compris le non-renouvellement ou la résiliation du contrat.

Une fois la condition 2 ou la condition 3 remplie, il faut ensuite se pencher sur la préférence pour un travail plus stable (si cette possibilité existe). C'est pourquoi la condition 5 rend compte de la possibilité qu'une personne dont le revenu est faible ou dont les heures de travail sont instables ou incertaines occupe son emploi par choix. En conséquence, si la condition 2 ou la condition 3 est remplie, la condition 5 doit également être satisfaite pour que l'emploi soit considéré comme précaire.

La condition 4, qui n'est pas de nature économique, rend compte de la situation des travailleurs précaires exposés à un risque d'abus élevé de la part de l'employeur. Habituellement, ces personnes jouissent des mêmes protections juridiques que les autres travailleurs dans chacune des provinces. Toutefois, en raison de certaines particularités, par exemple un statut incertain au Canada ou un revenu extrêmement faible, bon nombre d'entre elles ne dénoncent pas la mauvaise conduite de leur employeur par peur de perdre leur emploi ou leur statut.

Compte tenu de tous ces facteurs, nous croyons qu'un bon point de départ pour élaborer une définition officielle du travail précaire consisterait à fonder la précarité sur la condition 1, puis sur au moins une des conditions 2 à 4. Enfin, si la condition 2 ou la condition 3 est remplie, mais pas la condition 4, la condition 5 devra aussi être satisfaite.

Nous reconnaissons que la définition proposée est beaucoup plus étroite que celles présentées dans d'autres études sur le sujet. En limitant la portée de cette définition, nous risquons d'exclure de nombreux travailleurs canadiens confrontés à un certain degré de précarité, dont d'autres études auraient tenu compte. Par exemple, nous ciblons exclusivement le travail atypique, tandis que certaines études n'excluent pas que des employés à temps plein qui travaillent toute l'année puissent également faire face à un certain degré de précarité.

Primo, soulignons que notre proposition doit être considérée uniquement comme un point de départ pour l'élaboration d'une définition officielle, plutôt qu'un aboutissement. Secundo, nous espérons que cette tentative de circonscrire davantage la définition du travail précaire nous permettra de concentrer notre attention sur les Canadiens les plus vulnérables.

## Les prochaines étapes pour les décideurs

Le travail précaire représente un enjeu complexe. Il s'agit d'un concept vague et nébuleux, et il n'existe pas de données fiables ni même — ce qui peut paraître frustrant — de consensus quant à la manière de l'aborder. Dans son programme électoral de 2015, le Parti libéral du Canada reconnaissait clairement que le travail précaire était un phénomène non négligeable auquel il fallait accorder de l'attention. Dans l'Énoncé économique de l'automne 2017, le ministre des Finances, Bill Morneau, a annoncé une bonification de la Prestation fiscale pour le revenu de travail, qui devrait contribuer au soutien des travailleurs précaires. Or, le ministre a également indiqué dans une précédente intervention que les Canadiens devaient s'habituer aux changements d'emplois. Il a ajouté que la vraie question était de savoir comment s'y prendre pour former les travailleurs et leur permettre de se recycler pour qu'ils puissent passer d'un emploi à un autre. À son avis, il s'agit d'une réalité inéluctable à laquelle il faudra s'adapter<sup>3</sup>. Des groupes politiques et sociaux ont rapidement réagi, soutenant que ce point de vue démontrait à quel point le gouvernement était déconnecté de la réalité des jeunes et d'autres segments de la population qui sont confrontés à l'insécurité d'emploi<sup>4</sup>.

Cette dichotomie témoigne des efforts qu'il reste à faire pour aider les pouvoirs publics et la population à comprendre cette question avant qu'un débat sur les recommandations puisse être entamé.

Il ressort clairement de notre brève analyse que des groupes de travailleurs canadiens sont plus susceptibles que d'autres d'occuper un emploi précaire. Un problème subsiste toutefois : à partir des données existantes, il est impossible de véritablement distinguer les travailleurs précaires de ceux qui ont un emploi stable. Cette incapacité de cerner les travailleurs précarisés représente un défi considérable, étant donné qu'il est fort possible que l'avenir de l'emploi se caractérise par une précarisation soutenue pour bon nombre de Canadiens.

Pour mettre cet enjeu à l'avant-plan, nous proposons aux décideurs les mesures suivantes :

- 1) Veiller à ce que Statistique Canada recueille des données qui permettront de suivre l'évolution de l'emploi précaire en fonction de la définition que nous proposons.

3 <https://www.thestar.com/news/canada/2016/10/22/finance-minister-says-canadians-should-get-used-to-short-term-employment.html>

4 <http://www.metronews.ca/news/toronto/2016/10/24/we-need-to-do-more-on-precarious-work-say-advocates-.html>

- a) Plus précisément, nous encourageons les pouvoirs publics à se concentrer sur divers facteurs : faiblesse et instabilité du revenu, indicateurs de l'incertitude liée à l'emploi et autres facteurs décrits précédemment.
  - b) Ces données devraient également être segmentées en fonction de caractéristiques démographiques additionnelles, notamment la race, le statut d'immigrant et l'identité autochtone.
- 2) Confier à Emploi et Développement social Canada la tâche de surveiller les tendances relatives au travail précaire et d'en faire rapport chaque année.
  - 3) Favoriser la reddition de comptes des pouvoirs publics et collaborer avec les provinces en vue d'évaluer si les politiques mises en œuvre pour agir à l'égard de la progression du travail précaire donnent des résultats.

Ce processus d'élaboration d'une définition officielle du travail précaire et de collecte de données officielles constitue une première étape importante avant que soient même envisagées les politiques à adopter. Cela dit, le débat sur cet enjeu est déjà passé à l'étape suivante. En effet, nombre d'observateurs réclament déjà la modification de certaines politiques, notamment l'imposition de limites aux contrats à durée indéterminée, la hausse du salaire minimum, l'augmentation des fonds destinés aux programmes de formation et de mise à niveau des compétences, voire la mise en place d'un revenu minimum garanti<sup>5</sup>. Pour aider les jeunes qui occupent un emploi précaire, le Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes a récemment recommandé au gouvernement fédéral de mettre à jour les normes du travail du Canada et les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi.

À notre avis, bien que toutes ces idées vailent la peine d'être explorées, l'incapacité d'établir avec précision qui sont les travailleurs précaires pourrait donner lieu à des politiques qui rateront leurs cibles, c'est-à-dire qui viseront des personnes n'ayant pas nécessairement besoin d'aide ou qui laisseront de côté des segments entiers de la population qui en auraient vraiment besoin. Par exemple, l'augmentation du salaire minimum ne serait d'aucun secours aux travailleurs autonomes canadiens ou aux autres travailleurs précaires non rémunérés à l'heure. De même, l'imposition de limites aux contrats à durée indéterminée aiderait certains contractuels qui préféreraient occuper un

5 Pour des exemples, se reporter aux documents suivants : Andrea Broughton et coll., *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*, Parlement européen, Direction générale des politiques internes, juillet 2016, ([www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL\\_STU\(2016\)587285\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)); et C. Michael Mitchell et John C. Murray, *L'examen portant sur l'évolution des milieux de travail - Un programme pour les droits en milieu de travail*, ministère du Travail de l'Ontario

emploi à temps plein, mais elle nuirait aux personnes qui souhaitent continuer de travailler à contrat lorsque les entreprises ne peuvent se permettre d'embaucher du personnel à temps plein.

Enfin, la solution devra également tenir compte des besoins et des motivations des entreprises. La Commission du droit de l'Ontario reconnaît à juste titre qu'une solution durable au problème de l'emploi précaire devra permettre de trouver un juste équilibre entre les besoins des employeurs et ceux des employés<sup>6</sup>. La mise à niveau des compétences de tous les travailleurs précaires ne fera pas nécessairement disparaître le besoin d'une main-d'œuvre flexible. Il est essentiel de comprendre les raisons de l'existence même du travail précaire et les causes de sa progression.

Il est maintenant impératif d'approfondir notre compréhension de cet enjeu. Le gouvernement du Canada travaille à élaborer une nouvelle stratégie de réduction de la pauvreté<sup>7</sup>. Les moyens à adopter à l'égard de la précarisation du travail devraient constituer un élément essentiel de cette stratégie. Or, pour avoir une compréhension globale de la situation, il faut d'abord savoir de qui nous parlons.

6 *ibid.*

7 Gouvernement du Canada, *Vers une stratégie de réduction de la pauvreté*, octobre 2016 (<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/reduction-pauvrete/document-travail.html>).

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec Francis Fong, au 416-204-3235 ou à [ffong@cpacanada.ca](mailto:ffong@cpacanada.ca).



**CPA**

COMPTABLES  
PROFESSIONNELS  
AGRÉÉS  
CANADA

277, RUE WELLINGTON OUEST  
TORONTO (ONTARIO) CANADA M5V 3H2  
TÉLÉ. : 416 977.3222 TÉLÉC. : 416 977.8585  
CPACANADA.CA

