

Chômage et nouvelles conditions de travail; Les nouveaux habits de l'instabilité et de l'insécurité

Par Diane-Gabrielle Tremblay, Ph.D.

professeure, Télé-université

titulaire de la Chaire de recherche du Canada (niveau 1) sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir

Introduction

Dans ce texte, nous traiterons du thème du chômage et des transformations du marché du travail, et nous nous intéresserons surtout aux enjeux que cela soulève du point de vue de la sécurité et de l'insécurité économique des individus. Je situerai d'abord mon propos dans le contexte général de la transformation de l'économie, de son évolution vers l'économie du savoir et des incidences que cela peut engendrer pour les individus, notamment du point de vue de la transformation des carrières et de la mobilité. Le contexte actuel se traduit également par de nouveaux modes d'apprentissage, plus informels, moins centrés sur les marchés internes du travail, et qui ont aussi une incidence sur l'insécurité ou la sécurité d'emploi, puisque cela peut poser des questions du point de vue de l'employabilité des individus. En gros, ce texte traitera de sept questions et sera divisé en sept parties, soit les suivantes.

1-Quelles sont les principales transformations et leurs effets ?

2-Qu'est-ce que la sécurité d'emploi aujourd'hui ?

3-Comment définir l'insécurité ? Quelles en sont les sources ?

4-Quels sont les liens entre formes d'emploi et sécurité-insécurité ?

5-Quel est l'effet des politiques d'emploi et politiques sociales sur la sécurité d'emploi ?

6-La sécurité d'emploi est-elle encore importante ? Et si oui...

7-Comment peut-on l'assurer ?

1-Transformation du marché du travail

Depuis un certain nombre de décennies, le Canada et surtout certaines de ses régions ont été caractérisés par un taux de chômage relativement élevé. Si cette situation s'est améliorée dans les dernières années, surtout dans les régions centrales (sud de l'Ontario et régions de Montréal, Ottawa, Québec par exemple), nombre de régions restent encore dans des situations difficiles, comme c'est le cas dans les régions ressources, qui connaissent toutes des taux de chômage nettement au dessus de la moyenne canadienne, souvent même le double.

Le contexte de l'économie du savoir renforce d'autant les difficultés pour certaines personnes non qualifiées et certaines régions où le pourcentage de personnes sans diplôme universitaire est élevé.¹ L'économie du savoir renvoie à une transformation très importante du marché du travail, particulièrement en ce qui concerne l'employabilité et les carrières. Les carrières sont de plus en plus fragmentées, les gens ayant à passer par un nombre de plus en plus élevé d'emplois, de projets et d'entreprises au cours de leur vie. (Beck, 1992; CST, 1998, a,b)

¹ Ainsi, au Québec, si la région de Montréal compte 24 % de personnes diplômées universitaires, la moyenne québécoise n'est que de 14 % et nombre de régions, en particulier les régions ressources, ont des pourcentages inférieurs à 10 %.

La nouvelle économie du savoir se traduit aussi par le développement de « projets », et dans ce contexte, l'intelligence de l'entreprise est fonction de la qualité des « réseaux de compétences » qui la constituent et non pas des compétences de chacun des employés (Le Boterf, 1994). Dans ce contexte, les individus développent leurs compétences et l'industrie semble aussi développer ses compétences à travers la mobilité, mais il est souvent difficile pour les entreprises de s'approprier des compétences et, de ce fait, de développer l'apprentissage organisationnel si nécessaire à l'innovation (Foray et Lundvall, 1995; Feutrie et Verdier, 1993). Ainsi, tant les jeunes qui s'intègrent sur le marché du travail que les personnes qui vivent une transition de carrière doivent tenir compte de ces nouvelles réalités du marché du travail, largement déterminées par le développement de la nouvelle économie de la connaissance.

Les entreprises de l'économie du savoir, par leur accent sur les projets, questionnent un bon nombre des principes et théories dominantes en économie du travail, notamment en ce qui concerne les avantages des marchés internes fermés qui permettent de développer des compétences individuelles et des carrières individuelles au sein des organisations (Tremblay et Rolland, 1998).

Par ailleurs, on reconnaît de plus en plus que pour développer une carrière, il faut connaître les « trucs du métier », mais qu'une bonne part de l'apprentissage des « trucs du métier » se fait par l'observation et l'apprentissage informel, souvent davantage que par des programmes de formation formels. Les nouvelles carrières nomades s'opposent ainsi au modèle de la carrière verticale ascendante, que l'on retrouvait dans le modèles des marchés internes du travail, plus précisément du modèle des marchés internes fermés (Tremblay, 1997), carrières qui étaient bien encadrées par une entreprise unique et, souvent, par un syndicat unique. Ces nouvelles carrières nomades posent des défis nouveaux aux individus comme aux organisations.

Les carrières nomades

Les carrières ont habituellement été analysées davantage dans le contexte du marché interne du travail, ou dans le contexte de la grande entreprise hiérarchique et souvent syndiquée où l'on « monte » dans la hiérarchie pour faire carrière. Les mobilités horizontales et autres mobilités ont fait l'objet de moins d'attention, entre autres parce qu'elles sont traditionnellement vues comme une absence de promotion et donc de carrière, et aussi peut-être parce que les organisations syndicales ont fortement imposé le modèle de l'échelle ou du marché interne fermé comme exemple type de la carrière (Tremblay et Rolland, 1998). Au cours des dernières années toutefois, le concept de carrière a évolué (Cadin, 1998). Ainsi, un certain nombre de théoriciens des carrières ont commencé à mettre en évidence une vision différente des carrières, certains parlent même d'un paradigme nouveau, qui vient contester le paradigme dominant de la carrière hiérarchique ascendante; il s'agit du courant des « boundaryless careers » (Arthur et Rousseau, 1996).

Comme le notent Cadin et al. (2000 : 77), les travaux de Miles et Snow (1996) montrent « qu'à chaque forme organisationnelle correspondent des caractéristiques de carrières spécifiques et pour renverser le déterminisme dominant des carrières par les organisations, ils mettent en place un au-delà de la forme « réseau » (la forme cellulaire) où c'est la carrière qui détermine l'organisation ou plutôt les exigences d'intensification des apprentissages qui conduisent à redessiner l'organisation ». Le concept de compétence est important dans la

vision des carrières nomades, comme dans les travaux sur les nouvelles formes d'organisation du travail. En effet, alors que les pratiques de relations industrielles et de gestion du personnel traditionnelles reposaient sur la notion de poste de travail, elle-même imbriquée dans une vision taylorienne de l'organisation, la notion de compétence s'impose dès lors qu'il s'agit de modèles de production flexibles ou d'entreprise-réseau (Cadin et al., 2000).

Dans le courant des carrières nomades, les compétences sont vues sous un angle particulier et largement redéfinies. Ainsi, selon Cadin et al. (2000), trois composantes seront distinguées pour rendre compte des conditions de carrière dans un contexte d'économie de la connaissance. À l'instar du courant dit « Resource Based Strategy », qui identifie trois composantes de la firme (les compétences clés ou « core competencies », les réseaux de partenaires et l'identité organisationnelle), le courant des carrières nomades distingue trois composantes de la compétence, qui sont continuellement en interaction:

« 1-*Knowing how*, qui correspond aux connaissances, aux capacités, voire aux routines acquises;

2-*Knowing whom*, qui fait intervenir les relations privilégiées, réseaux sociaux et contacts;

3-*Knowing why*, qui prend en compte les intérêts, les passions, les valeurs et la construction identitaire. » (Cadin et al. 2000).

Il faut noter que ces nouvelles formes d'emploi ou carrières nomades peuvent aussi être vues comme précaires, instables, tout dépendant du contexte. Certes, dans les secteurs de haute technologie et pour les personnes ayant de bons curriculum vitae, la mobilité peut être positive, mais elle l'est généralement moins pour les personnes moins qualifiées.

Dans nombre de secteurs, se développent de nouvelles formes d'organisation du travail et de collaboration (Tremblay et Rolland, 1998) : le travail en équipe, en réseau, les communautés de pratiques virtuelles (Bareil, Bourhis, Jacob, Tremblay, 2002). Cependant, si dans certains secteurs, ces développements sont positifs, dans d'autres, cela signifie précarité, instabilité et absence de carrière. Cela se traduit souvent par le développement de nouveaux statuts d'emploi. L'exemple des travailleurs autonomes, ou des « faux » travailleurs autonomes illustre cette situation. En effet, ceux-ci se trouvent souvent dans une situation où ils sont dépendants d'un ou quelques donneurs d'ordres (Chevrier et Tremblay, 2002).

De façon générale, le contexte des nouvelles organisations se traduit par plus de flexibilité, parfois par le développement de la polyvalence et de postes enrichis, mais souvent par le développement de l'élargissement de tâches de même niveau, par la rotation de postes équivalents, sans accroissement des qualifications.

En ce qui concerne plus spécifiquement les carrières, les travaux de Cadin et al. (2000) ont conduit à une taxonomie regroupant cinq catégories de carrières, constituées par la méthode des tas (Dubar et Demazière, 1997, cité in Cadin et al. 2000). Chacune des catégories définies se définit à la fois par des facteurs objectifs (le nombre de changements d'emplois et d'entreprises, la nature des changements, etc.) et par des facteurs subjectifs (les identités professionnelles, la relation au travail et à l'entreprise), toujours selon Cadin et al. (2000).

Le premier groupe est constitué des *carrières organisationnelles classiques* que l'on qualifie de *sédentaires* : leur carrière se déroule en majorité dans une même organisation, avec une alternance de mobilités verticales et horizontales dans des domaines apparentés, en fonction des occasions qui se présentent. (Nous verrons que certains directeurs de PME du multimédia

ont d'abord eu ce type de carrière avant de rapidement décider de « se lancer en affaires ». Le deuxième groupe réunit les *migrants*, ou ceux qui se promènent dans un périmètre organisationnel. Ils ont toujours travaillé dans la même entreprise, mais ont vécu des changements d'environnement ou de métier plutôt radicaux.

Le troisième groupe réunit les *itinérants*, ou ceux qui sont dans la logique de métier. En économie du travail, on parle aussi des sous-systèmes d'emplois de métiers (ou Craft employment systems; voir Tremblay, 1997; Osterman, 1987). La carrière de ces personnes est axée sur un métier ou un secteur d'activité défini; ces personnes changent fréquemment d'employeur pour pouvoir gagner en responsabilités. Il s'agit souvent de professionnels, informaticiens en particulier, mais il pourrait aussi s'agir d'ouvriers.

Le quatrième groupe est constitué des *frontaliers* ou ceux qui font l'aller-retour entre l'organisation et le marché, c'est-à-dire qu'ils vont entre le statut de salarié et d'indépendant. Ils présentent une autonomie plus grande par rapport à l'employeur que les catégories précédentes. Ces personnes s'appuient sur des ressources organisationnelles (relations, clients, etc.) dans la construction de leur carrière. Enfin, le cinquième groupe se compose des *nomades* ou ceux qui s'affranchissent des frontières organisationnelles. Dans l'étude de Cadin et al., il pouvait s'agir de personnes qui avaient longtemps été en chômage, qui ont des appartenances organisationnelles de courte durée et sont souvent en statut de travailleur autonome. De fait, le marché du travail actuel se traduit par une augmentation du nombre de personnes se déplaçant régulièrement sur le marché du travail, et donc par une augmentation des catégories de frontaliers et nomades, ce qui pose des défis importants du point de vue de la sécurité ou de l'insécurité d'emploi, comme nous l'indiquerons plus loin.

On peut donc se poser la question suivante :

Où est parti le travailleur industriel stable, celui dont la sécurité d'emploi, ou tout au moins de revenu était assurée ? Auparavant, le symbole même de la sécurité d'emploi résidait dans le modèle du travailleur industriel, masculin, travaillant à plein temps dans un emploi salarié, syndiqué, protégé, dans un emploi stable, « permanent », avec quelques interruptions couvertes par l'assurance-chômage, assurant le revenu familial. Or, ce travailleur type n'existe plus...ou presque...

En effet, nous sommes aujourd'hui passés à l'ère de la flexibilité! Celle-ci se traduit par une diversité des statuts d'emploi, par des périodes de chômage (Tremblay, 1990, 1997), mais aussi par une intensité variable de l'emploi (temps partiel, occasionnel, à contrat, etc.)...Les formes et les niveaux de revenus sont variables et, selon les experts du marché du travail, ceci remet en question les définitions traditionnelles des divers groupes sur le marché du travail (Standing, 2000 :2 ; Tremblay, 1997).

Tout ceci pose bien sûr des défis pour la théorie économique, mais aussi pour la sécurité du revenu ! En effet, ceci nous conduit à nous demander comment le chômage et l'insécurité doivent être redéfinis dans le nouveau contexte, puisque le taux de chômage ne mesure pas correctement l'offre de travail réelle, ni l'insécurité. Ceci est notamment visible lorsqu'on analyse le cas du travail autonome (Chevrier et Tremblay, 2002 ; D'amours, Crespo, sous la direction de Lesemann, Lévesque, Tremblay, 2002). Les catégories traditionnelles de l'économie du travail (Tremblay, 1997) ne suffisent plus ; en effet, les catégories d'employés, de chômeurs et d'inactifs sont trop simplistes pour analyser les réalités du travail autonome, comme la diversité des statuts d'emploi (occasionnel, temporaire, temps réduit, temps partiel, etc.).

Ainsi, le concept même de la population active se trouve remis en question face à la diversité des formes de travail mises en évidence par ailleurs. En effet, diverses formes de travail (tiers secteur, économie sociale, organisations non gouvernementales, bénévolat, informel...) se multiplient et certaines sont plus reconnues que d'autres. Le travail domestique, parental, de soins (« caring ») est aussi de plus en plus reconnu et légitime, ce qui questionne la distinction entre travail et hors travail et, de ce fait, entre population active et inactive (Tremblay et de Sève, 2002).

Ainsi, pour résumer, les concepts de chômage, d'activité et d'inactivité sont remis en question, alors que diverses formes d'emploi et de travail non rémunéré gagnent en légitimité. Du fait de tous ces questionnements concernant les formes d'emploi et ce qui est reconnu comme étant du véritable « travail », le concept de sécurité d'emploi se trouve nécessairement remis en question. Tout cela entraîne un questionnement au sujet des notions de sécurité et d'insécurité d'emploi, et c'est sur ce sujet que porte la deuxième partie de notre texte.

2-Qu 'est-ce que la sécurité ?

Le besoin de sécurité peut être défini de différentes manières, selon l'approche disciplinaire ou selon le thème précis auquel on s'intéresse. Selon Standing (1999 : 37), la sécurité renvoie à un sentiment de bien-être et de contrôle ou encore de maîtrise de ses activités et de son développement, ainsi qu'au fait de jouir d'une certaine estime de soi. Inversement, l'insécurité renvoie à un état d'anxiété, d'incertitude (Standing, 1999).

On peut aussi distinguer la sécurité collective des autres formes de sécurité ou d'insécurité. Ainsi, toujours selon Standing (1999 :37), la sécurité collective (ou sociétale) renverrait au besoin de s'identifier ou d'appartenir à un groupe, habituellement pour exercer un contrôle sur le comportement des autres, ou limiter leur contrôle. La sécurité provient de multiples formes d'identité : classe, catégorie professionnelle, collectivité (Standing, 1999) et nous ajouterions appartenance territoriale (Klein, Fontan, Tremblay, 2001 ; Fontan, Klein et Tremblay, 2001) sont autant de source d'identité sociale et, de ce fait, source d'une certaine sécurité.

On peut aussi considérer que l'entreprise peut être source de sécurité et parler alors d'une certaine « sécurité d'entreprise », ce que l'on retrouverait dans l'entreprise japonaise qui, généralement, assurait l'emploi de ses salariés à long terme. (Tremblay et Rolland, 1998, 2000)

Finalement, on peut traiter de sécurité individuelle, en considérant que le curriculum vitae, les compétences, la syndicalisation peuvent assurer un sentiment personnel de sécurité (Standing, 1999: 37).

Comment définir la sécurité d'emploi alors ? Pour reprendre Standing (1999 : 184), on peut la définir comme un système de défense contre le développement de la division technique du travail, souvent par des mesures préservant une certaine division sociale du travail ou une segmentation du processus de travail. On peut alors se demander si cette définition est applicable dans le contexte de la division internationale du travail.

Dans le contexte de production de masse et de grandes organisations (fordisme), la stabilité des salariés était considérée comme une norme souhaitable pour la société industrielle : le

développement du syndicalisme et la norme d'ancienneté contribuaient à rendre coûteux le fait de quitter son emploi, ce qui tendait à favoriser la stabilité en emploi et la non-mobilité des salariés. On peut se demander pourquoi une réglementation du marché du travail a été mise en place, et de fait, historiquement, les normes minimales, la syndicalisation, l'assurance-chômage se sont développées suite à des luttes ouvrières, en vue de compenser la faiblesse du pouvoir des travailleurs...mais aussi pour assurer une offre de main-d'œuvre stable pour les entreprises ; certaines organisations ont voulu contrer l'instabilité chronique des travailleurs agricoles dans les débuts d'industrialisation.

Ainsi, au fil des ans, la sécurité du revenu a été associée à l'Etat-providence, mais les prestations ont toujours été associées à des travailleurs à plein temps, les femmes étant souvent dépendantes de prestations familiales ou associées au conjoint. On peut maintenant se demander comment définir l'insécurité d'emploi, ce que nous faisons dans la section suivante.

3-Comment définir l'insécurité d'emploi ?

Malgré la présence d'un travailleur industriel masculin plutôt stable en emploi, et malgré la présence de réglementations du travail favorisant la stabilité en emploi, la faiblesse de la croissance a fini par se développer dans les années 70 et cela s'est traduit par des rationalisations et licenciements, du chômage de longue durée, et finalement aussi par une réduction de la couverture offerte aux sans emploi par l'assurance-emploi. Aujourd'hui environ un travailleur sur deux seulement est admissible à l'assurance emploi, et dans les régions-ressources, où le chômage est élevé et les périodes de chômage longues et nombreuses, plusieurs personnes finissent par être exclues du système d'assurance-emploi. Par ailleurs, les emplois étant souvent précaires et mal rémunérés, ceux-ci se traduisent par des prestations moindres.

Dans le contexte économique actuel, les entreprises cherchent sans cesse des sources d'améliorations de la compétitivité et de la productivité, ce qui se traduit souvent par des demandes de flexibilité, de formes d'emploi diversifiées, d'horaires transformés, et ultimement par de l'insécurité. La mondialisation et division internationale du travail ont contribué à déplacer les investissements et l'emploi vers les pays en développement, augmentant d'autant le sentiment d'insécurité d'emploi, puisque nous avons indiqué précédemment que l'insécurité d'emploi est en bonne partie une perception, un sentiment individuel face à la situation de l'emploi et la situation économique en général.

On peut en fait considérer que l'insécurité d'emploi est un symptôme de l'insécurité de revenu et du marché du travail en général.

Il convient alors de se poser la question suivante : comment réduire l'insécurité des travailleurs ?

Ceci peut se faire de différentes façons, soit directement ou indirectement. Directement, on peut tenter d'assurer une meilleure sécurité d'emploi ou encore une compensation des coûts (prestations), bien que dans ce dernier cas, on ne réduit pas l'insécurité à sa source, mais on la rend moins difficile à supporter. On peut aussi réduire indirectement l'insécurité, en s'attaquant à ses causes. (Standing, 1999:183)

Se pose alors une autre question : comment *mesurer* la sécurité ou l'insécurité? Cette question est particulièrement complexe et relativement peu traitée dans les écrits.

Certains auteurs se sont malgré tout penchés sur cette question (Dasgupta, 2001 : 9). Cet auteur souligne qu'il existe des mesures objectives et des mesures subjectives, ce qui nous ramène en quelque sorte au débat évoqué précédemment concernant les indicateurs du marché du travail et leur validité ou pertinence. Les mesures objectives sont intéressantes, mais limitées, à l'image des indicateurs que nous évoquions dans la première partie du texte. On a d'abord des mesures *individuelles* : taux de chômage, durées d'emploi moyenne ou actuelle vs de chômage, contrats à durée déterminée ou indéterminée, transférabilité des compétences, etc. (Tremblay, 2002, 2001, 1997) Ces divers éléments constituent des mesures individuelles des probabilités de maintien en emploi et de stabilité ou de sécurité de certains individus sur le marché du travail. On peut aussi identifier des mesures *contractuelles*, comme les taux d'emplois non standards, statuts d'emploi, ou encore des mesures *institutionnelles*: protection légale, conventions collectives (Dasgupta, 2001:9).

On peut aussi identifier des mesures *subjectives*: dans ce cas, il peut s'agir du sentiment que la continuité d'emploi est assurée (par l'entreprise comme c'est le cas au Japon (Tremblay et Rolland, 1998) ou encore par la société, comme c'est le cas en Suède (Tremblay et Rolland, 1998). Ainsi, pour mesurer subjectivement l'insécurité ou la sécurité relative d'un individu, on peut s'intéresser aux mesures suivantes par exemple : la probabilité de perdre son emploi ; la probabilité d'en trouver un autre ; la valeur de l'emploi actuel ; et finalement la valeur de l'emploi futur ou de la situation de chômage (Dasgupta, 2001:9)

Ainsi, nous concluons que l'insécurité renvoie à la *perception d'un risque*. En principe les *emplois manuels ou manufacturiers* devraient se traduire par plus d'insécurité perçue, mais on constate que la perception de ce risque est d'autant plus forte que le niveau de scolarité est élevé dans un pays. Diverses études ont été menées sur cette perception du risque, par l'OCDE (1997) notamment. Ainsi, l'OCDE note une augmentation globale de l'insécurité d'emploi perçue par les individus. Standing (1999) note que la perception de l'insécurité ne semble pas très différenciée selon le sexe et il note que c'est possiblement parce que les femmes s'attendent à moins de sécurité ou de stabilité. De fait, comme elles sont plus présentes dans les emplois à temps partiel et précaires, comparativement aux hommes (Tremblay, 1997 ; Chevrier et Tremblay, 2002a), il est possible que cela influe sur leurs attentes par rapport à la stabilité d'emploi.

Une certitude n'en demeure pas moins, dans le cas du Canada : c'est qu'en plus des personnes en chômage, seulement la moitié des Canadiens sont salariés dans un seul emploi régulier (sans cumul), à plein temps, qui a duré six mois ou plus (Lowe, 1999; Tremblay, 2001). En effet, sur le marché du travail canadien, on trouve actuellement :

- 16 % de travailleurs autonomes ;
- 10 % de travailleurs temporaires ;
- 11 % de travailleurs réguliers à temps partiel ;
- 6 % de personnes en emploi depuis moins de 6 mois ;
- 2 % de personnes faisant du cumul d'emplois.

Voyons un peu plus en détail la situation du marché du travail canadien afin de préciser dans quelle mesure les individus peuvent percevoir ou vivre de l'insécurité économique.

Le chômage et la précarité au Canada

Au Canada en 2001, le taux d'activité des femmes s'établissait à 59,7% alors que celui des hommes atteignait 72,5%. Pour le Québec, ces données étaient légèrement inférieures, autant pour les femmes que pour les hommes, avec respectivement 56,6% et 70,9%. Les écarts entre les taux féminins et les taux masculins sont toutefois accentués si l'on tient compte l'état matrimonial, du sexe et de l'âge. Les écarts sont moins importants pour les catégories d'âge 15 à 24 ans et 25 à 44 ans. Aussi, ils sont plus importants entre les femmes et les hommes mariés comparativement aux célibataires et aux divorcés/séparés. À ce titre, soulignons que le taux d'activité féminin le plus élevé était celui des femmes célibataires âgées entre 25 et 44 ans. Pour le Québec, ce taux est de 81,1%, soit 3,4 points de pourcentage de moins que le taux d'activité des hommes célibataires âgés entre 25 et 44 ans (84,5%). (Tableau 1)

Tableau 1
Taux d'activité selon l'état matrimonial, le sexe et l'âge,
Canada et Québec, 2001

	Canada			Québec		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Total	59,7	72,5	66,0	56,6	70,9	63,6
15 à 24 ans	63,3	66,1	64,7	60,0	65,2	62,7
25 à 44 ans	80,4	92,1	86,3	79,9	90,1	85,5
45 ans et plus	41,5	57,1	48,9	37,7	55,6	46,1
Célibataires	67,1	71,3	69,5	61,1	69,6	65,8
15 à 24 ans	61,9	64,2	63,1	56,7	62,8	60,0
25 à 44 ans	83,6	86,3	85,2	80,1	84,5	82,8
45 ans et plus	49,7	52,2	51,0	41,8	51,4	46,5
Marié(e)s	63,2	75,0	69,1	61,6	73,8	67,7
15 à 24 ans	71,4	90,0	77,6	76,0	90,5	81,0
25 à 44 ans	79,4	94,9	86,7	79,6	94,0	86,4
45 ans et plus	47,5	59,7	53,9	43,9	58,2	51,5
Séparé(e)s/Divorcé(e)s	66,6	71,4	68,6	62,7	67,8	64,8
15 à 24 ans	60,0	77,3	64,4	-	-	-
25 à 44 ans	82,2	90,7	85,8	84,1	91,4	87,1
45 ans et plus	57,4	59,3	58,2	53,3	57,4	55,0
Veufs(ves)	11,0	15,9	11,9	7,2	15,0	8,6
15 à 24 ans	-	-	-	-	-	-
25 à 44 ans	69,3	83,6	71,8	66,7	-	66,7
45 ans et plus	9,8	14,4	10,6	6,3	14,2	7,7

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active. Données fournies par Statistique Canada, Division de la statistique du travail.

Le taux d'activité féminin varie grandement selon la présence d'enfants. Ainsi en 2001, au Québec, il variait entre 53,3% (sans enfant âgé de moins de 16 ans) et 79,1% (avec enfants dont le plus jeune était âgé entre 6 à 15 ans). Au Québec, entre 1976 et 2001, la plus forte croissance du taux d'activité féminin se situait chez les femmes dont le plus jeune enfant était âgé de 3 à 5 ans (augmentation de 42,9 points de pourcentage), alors qu'au Canada c'est le taux d'activité des femmes dont le plus jeune enfant avait moins de 3 ans qui a le plus augmenté (33,8 points de pourcentage).

Le marché du travail a connu au cours des dernières décennies une diversification des formes d'emploi, qui touche notamment les femmes.² Au Québec, en 2000, 59,6% des femmes âgées

² Pour plus de détails, voir : Tremblay, D.-G. (2002b). Nouveaux modes d'exercice et nouvelles formes de travail ? Quelles évolutions pour l'avenir ? dans Tremblay, D.-G. et L.-F. Dagenais (2002). *Segmentations, fragmentations et ruptures du marché du travail*. Québec : Presses universitaires du Québec.

entre 15 à 64 ans étaient occupées dans le cadre d'un emploi typique (emploi salarié permanent à temps plein), alors que c'était le cas de 67,3% des hommes de la même catégorie d'âge. Parmi les femmes exerçant une forme d'emploi atypique, 16% d'entre elles travaillaient à temps partiel contre 4,8% des hommes, alors qu'au niveau du travail autonome à temps plein, la proportion de femmes exerçant cette forme d'emploi représentait à peine plus de la moitié de la proportion des hommes (7,9% contre 15,5%). (Tableau 2)

Tableau 2

Répartition des travailleurs¹ de 15-64 ans selon le caractère typique et atypique de l'emploi, le sexe et l'âge, Québec, 2000

Sexe et âge	Tous les travailleurs		Typique	Atypique					
				Salarié permanent à temps plein	Total	Salarié permanent à temps partiel	Salarié temporaire		Autonome
							À temps plein	À temps partiel	À temps plein
	'000	%			%				
Hommes	1 860,6	100,0	67,3	32,7	4,8	7,5	3,3	15,5	1,6
Femmes	1 540,8	100,0	59,6	40,4	16,0	7,5	6,1	7,9	2,9
15-24 ans	507,9	100,0	41,9	58,1	23,2	14,3	17,1	1,7	1,8
25-54 ans	2 592,9	100,0	69,0	31,0	7,2	6,4	2,3	13,1	2,0
55-64 ans	300,4	100,0	55,5	44,5	10,7	5,1	3,1	20,8	4,9
15-64 ans	3 401,2	100,0	63,8	36,2	9,9	7,5	4,6	12,1	2,2

1. Excluant les travailleurs familiaux non rémunérés.

Note : La somme des composantes n'est pas toujours égale au total en raison des arrondissements.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Source: Portrait social du Québec, Données et analyses, édition 2001, Institut de la statistique Québec (tableau 9.5).

Il est certain qu'à des degrés divers, les personnes vivant dans des situations d'emploi précaires perçoivent une certaine insécurité d'emploi dans leur statut d'emploi. Mais il convient de s'interroger sur la source de cette insécurité et de ces formes d'emploi diversifiées. Certes, on observe ces formes sur le marché du travail, mais leur développement n'est pas nécessairement un fait de « nature ». Ainsi, plusieurs s'interrogent sur la contribution des politiques d'emploi à la diversification des formes d'emploi et à l'insécurité d'emploi, ce que nous faisons dans la partie suivante.

4- Effet des politiques d'emploi sur la sécurité

Il convient certes de s'interroger sur la contribution des programmes d'insertion, d'employabilité, d'économie sociale et autres à une certaine déstandardisation des formes d'emploi. En effet, ces programmes ont largement contribué à remettre en question la norme de l'emploi à plein temps toute l'année. Dans certains cas, ils se traduisent par une simple perception d'insécurité, alors que dans d'autres cas, il y a déstandardisation et insécurité *objective*: durée déterminée, temps partiel, protection sociale réduite, etc. (Tremblay, 2002d, 2001)

Toutefois, il y a aussi une dimension subjective associée à ces programmes d'insertion ou programmes d'emploi de courte durée. Celle-ci peut être mesurée, mais plus difficilement. Elle renvoie à diverses probabilités comme la probabilité de perdre son emploi ou la probabilité d'en trouver un autre (ou en fait, la perception de ces probabilités, puisque celles-ci ne sont pas vraiment connues). La probabilité de trouver un emploi varie selon les programmes, mais elle est généralement meilleure qu'avant la participation au programme, bien qu'il y ait parfois stigmatisation des participants, ce qui nuit à leur employabilité ultérieure.

La participation à ces programmes se traduit parfois aussi par une certaine baisse des attentes des individus, en particulier les femmes, puisqu'il semble que celles-ci réduisent peut-être plus facilement leurs attentes face à l'emploi. La valeur de l'emploi actuel et de l'emploi futur est une autre dimension qui fait appel à la subjectivité.

Comparaison Scandinavie et Amérique du Nord

L'évaluation des effets de la participation à un programme public d'emploi ou d'insertion varie aussi selon le lieu et la philosophie qui empreint la politique publique du pays en question. En effet, en Scandinavie, on trouve davantage de mesures actives de soutien à l'insertion en emploi régulier et pendant longtemps, la situation de quasi plein emploi a facilité l'insertion des individus en emploi après la participation à de tels programmes, de sorte que ceux-ci sont moins dévalorisés que dans d'autres pays européens ou américains, où ils conduisent moins souvent à une insertion dans un emploi régulier et stable. La Scandinavie soutient aussi l'intégration en emploi par des programmes de formation professionnelle, des mesures d'aménagement du temps de travail, une politique familiale et des congés parentaux plus importants (Tremblay et Rolland, 1998; Tremblay et Villeneuve, 1998). Tout ceci influe sur la situation globale du marché du travail, sur les possibilités d'intégration en emploi et, de ce fait, sur l'évaluation subjective des effets de la participation à un programme public d'emploi.

En Amérique du Nord au contraire, on met davantage l'accent sur les mesures palliatives, passives, le workfare. On offre peu de mesures d'aménagement du temps de travail, de soutien à la formation, quoique la situation se soit quelque peu améliorée au Québec avec l'obligation imposée aux entreprises de dépenser au moins l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en formation. Quant à la politique familiale, elle est quasi inexistante aux États-Unis, alors qu'elle est minimale au Canada anglais (avec le congé parental canadien), et un peu plus développée au Québec, avec la politique des garderies à 5 \$ par jour, qui prévoit une contribution des parents à seulement 5 \$ par jour par enfant, même si l'on est toutefois assez loin de la situation des pays scandinaves (Tremblay et Villeneuve, 1998).

5-Effet des politiques sociales sur la sécurité

Cette question est une question fort complexe qui, en soi, mériterait des développements approfondis, que nous ne ferons que survoler ici, pour indiquer leur importance pour la question de l'insécurité.

Nous pouvons nous fonder sur la typologie bien connue des États-Providence d'Esping-Anderson comme cadre d'analyse des différents types de politiques sociales et d'États-Providence. Selon Esping-Anderson (1985), les États peuvent se diviser en trois grandes catégories. D'abord, les États libéraux qui se basent sur le laisser-faire ; les États-Unis et la

Grande Bretagne étant les principaux représentants de ce groupe. Le deuxième groupe réunit des pays conservateurs, où il y a une certaine intervention de l'Etat, mais où celle-ci est de nature conservatrice ; l'Allemagne, les Pays-Bas et la France sont dans cette catégorie. Enfin la troisième catégorie réunit les pays socio-démocrates, et il s'agit essentiellement des pays scandinaves, comme la Suède, la Norvège, le Danemark. On trouve ici une politique fondée sur une répartition des revenus à l'échelle nationale, ce qui se traduit par des écarts de revenus moindres. A des degrés divers selon les époques et selon les pays, il y a contrôle de l'exportation du capital, contrôle des investissements étrangers dans l'économie nationale, tout cela en vue d'assurer le plein emploi. Ceci caractérise d'abord et avant tout la politique sociale et de l'emploi, mais nous avons constaté que cette typologie s'applique assez bien également à la politique familiale (Tremblay et Villeneuve, 1998).

Dans le champ de la politique sociale, cela se traduit par des différences importantes dans la façon dont sont considérés les chômeurs. En effet, aux Etats-Unis, le chômeur est considéré responsable de son sort et les bénéficiaires d'assistance sociale doivent fournir une contrepartie de travail ; c'est ici la situation du laisser-faire économique, où l'Etat considère que ce n'est pas nécessaire d'intervenir, que les gens sont responsables de leur sort et que le marché devrait leur permettre de s'en sortir, s'il fonctionne bien. Aux Etats-Unis, on distingue les pauvres « méritants » (handicapés) et les non méritants, considérés responsables de leur sort.

En Scandinavie, au contraire, l'accent est mis sur la formation professionnelle tout au long de la vie, sur l'insertion, la participation des acteurs de la société civile (associations, tiers secteur, économie sociale) dans les stratégies d'insertion. En Suède et au Danemark, le contrôle de la contrepartie est effectué par les syndicats, ce qui donne une situation fort différente de celle des Etats-Unis.

En France, en principe, on favorise davantage l'insertion et la solidarité collective que la simple contrepartie de travail, mais les avis sont partagés sur les résultats réels du Revenu minimum d'insertion, qui est censé se distinguer du workfare, mais dont les résultats sont jugés plutôt mitigés par nombre d'analystes (Paugam, 1994). Il semble en effet y avoir un certain écart entre les objectifs, la philosophie et la réalité, car si les objectifs étaient effectivement ambitieux au début du projet, ils le sont devenus nettement moins au fil des ans et on a constaté que ceux qui profitaient le plus du programme étaient les moins nécessiteux, alors que le programme n'arrivait pas à faire sortir de la situation de dépendance les moins scolarisés et moins qualifiés (Paugam, 1994, Chapon, Euzéby, 2002).

Il y a évidemment des risques de convergence et d'uniformisation « par le bas » dans le contexte de l'union européenne qui, selon plusieurs, se construit sous le modèle libéral, les modèles sociaux européens étant ainsi exposés au risque d'un ajustement « par le bas ». On peut se poser le même type de question en regard de l'intégration américaine (Alena, Zlea...). Est-ce que le modèle libéral (ou américain/britannique) l'emportera dans le domaine de la politique sociale comme dans nombre d'autres ? La question n'est pas anodine puisque cela se traduit par un développement très important de l'insécurité et du risque relatif au chômage et au sous-emploi.

Du point de vue des femmes et de leur situation spécifique, les politiques sociales ont des incidences majeures et le modèle dominant se traduit par une situation plus ou moins difficile ou (in)sécuritaire pour elles. Une première catégorie de politique favoriserait leur intégration au marché du travail, avec des mesures d'articulation emploi-famille, dont certaines favorisant

la participation des hommes aux responsabilités parentales. Une deuxième catégorie aura davantage tendance à soutenir les femmes qui veulent rester au foyer avec leurs enfants par le biais d'avantages sociaux versés aux hommes qui assument le soutien financier d'une conjointe au foyer ou des politiques assistancielles généreuses pour les femmes monoparentales.

Ainsi, si nous cherchons à classer les pays selon leur type de politique, nous constaterons que les pays scandinaves favorisent la participation des femmes au marché du travail, celle des hommes aux responsabilités parentales (bien que ceci ait eu un succès mitigé) ; ces politiques visent en fait l'égalité entre les hommes et les femmes. Ils offrent aux femmes les programmes d'assurance conçus pour les hommes, même si ceux-ci ne sont pas toujours parfaitement adaptés, mais au moins ils les considèrent comme un être autonome, et non comme une dépendante d'un conjoint, ce qui peut occasionner des difficultés lorsque ce conjoint disparaît. (Tremblay et Villeneuve, 1998)

Les Etats-providence conservateurs comme la France, l'Allemagne et les Pays-Bas soutiennent les hommes qui ont des conjointes à domicile (Allemagne), favorisent le temps partiel des femmes (Pays-Bas, France), des retraits temporaires des femmes du marché du travail en cas de maternité. (Tremblay et Villeneuve, 1998)

Finalement, les pays de tendance libérale ou de laisser-faire veulent obliger les femmes à intégrer le marché du travail (workfare), sans leur fournir des mesures d'articulation emploi-famille, ni des salaires ou emplois convenables.

Il existe deux grands « risques sociaux » pour les femmes, soit le chômage et les responsabilités familiales. On constate que lorsque des problèmes de dépendance (enfants, parents âgés ou malades) se posent, les femmes tendent à se réinvestir dans la famille. Très souvent, il y a alors renforcement du rôle traditionnel des femmes entre la sphère privée et le marché du travail, ce que l'on peut qualifier de « piège du genre », pour reprendre les termes de Vielle (2002). En effet, n'ayant pas suffisamment investi par elles-mêmes la sphère du travail, et n'ayant souvent pas des droits individuels à des prestations en raison de cette faible participation au marché du travail, les femmes se trouvent piégées et refoulées vers le milieu familial. On peut certes contester l'importance de la participation au marché du travail pour donner droit aux prestations et à la sécurité du revenu – et certains l'ont fait en développant un argumentaire en faveur d'un revenu de citoyenneté et autres choses du genre (nous y reviendrons) – mais dans le contexte actuel où le marché du travail est dans la plupart des pays le lieu où prennent forme les droits, il est certes préférable que les femmes y participent, à défaut de quoi elles sont prises au « piège du genre ».

6-La sécurité d'emploi est-elle encore importante ?

Dans la lignée des réserves énoncées dans le paragraphe précédent concernant l'importance du marché du travail comme source de droits, d'assurance et de revenus, certains posent la question à savoir si la sécurité d'emploi est encore importante aujourd'hui, et si oui, pourquoi, pour qui et comment. Nous aborderons ces questions dans les paragraphes qui suivent.

Du point de vue des employeurs, la sécurité d'emploi est souvent considérée comme une contrainte qui nuit à l'efficacité, à la flexibilité des ajustements de la production (qualité, quantité, etc.). Des travaux de l'OCDE ont indiqué qu'il existe une relation inverse entre la flexibilité d'emploi et la sécurité d'emploi et nous avons constaté qu'au Canada, les diverses

formes de précarité ont tendance à se trouver regroupées dans des emplois donnés ; ainsi, les personnes travaillant à temps partiel ont plus de probabilité d'être à contrat, à durée déterminée, et de ne pas bénéficier d'avantages sociaux. Par ailleurs, une étude récente de divers pays européens montre que le ralentissement économique récent vécu en Europe a relancé le débat sur la flexibilité, celle-ci passant par des formes d'emploi précaires et de la modération salariale (Freyssinet, 2003). Certains travaux, de l'OCDE notamment, évoquent l'idée que les travailleurs s'adaptent à un contexte de moindre sécurité. En fait, l'insécurité ou la faiblesse de la sécurité d'emploi devient la norme dans des pays où les emplois précaires et non standard sont en voie de devenir les plus courants.

En faveur de la défense de la sécurité d'emploi, certains opposeront le fait que la sécurité d'emploi est la principale source de sécurité du revenu, surtout si l'on tient compte des restrictions intervenues dans l'assurance-emploi depuis quelques années au Canada. La sécurité d'emploi est considérée comme importante pour le bien-être des salariés et de leurs familles, tout comme elle est vue comme favorable à la stabilité macro-économique (Bellemare et Poulin Simon, 1983, 1986). Par ailleurs, il semble que la flexibilité et la modération salariale ne favorisent pas toujours la création d'emplois (Freyssinet, 2003).

Au delà des aspects positifs pour l'individu et la stabilité macro-économique, des travaux plus récents en gestion indiquent que la sécurité d'emploi peut être source de loyauté, d'engagement, de motivation accrue au travail (Tremblay et Rolland, 1998). Par ailleurs, on considère que la sécurité d'emploi est essentielle pour qu'il y ait intérêt – du côté de l'employé comme de l'employeur – pour la formation et le développement des compétences. On considère ainsi que la sécurité d'emploi peut être positive pour l'entreprise, puisqu'elle favoriserait la productivité et l'innovation (Sengenberger, 1992 ; Tremblay, 2001a).

D'autres avenues existent bien sûr et certains défendent notamment l'idée d'un revenu d'existence ou de citoyenneté, que nous avons évoquée plus haut. Si la flexibilité est nécessaire et si la protection de l'emploi nuit à la flexibilité, on peut fournir d'autres formes de sécurité (revenu de citoyenneté, revenu minimum garanti, et formules du genre) en échange de la sécurité d'emploi. Certains auteurs considèrent que ceci permettrait d'assurer justice sociale et efficacité simultanément...(Standing, 1999 :184).

Cependant, cette position est fortement contestée. Elle néglige les avantages non financiers de l'emploi : la participation à la vie sociale, l'estime de soi, le développement personnel, etc. D'autres critiques affirment que le coût d'un tel revenu de citoyenneté ou d'existence serait très élevé si l'on voulait offrir un revenu convenable, et qu'un revenu vraiment minimal est plus vraisemblable. Enfin, on considère généralement que le stigmate attaché à l'aide sociale ne disparaîtrait pas nécessairement par le changement de programme et de nom, même si certains soutiennent qu'un revenu de « citoyenneté », considéré un droit du citoyen, changerait la perspective (Standing, 1999).

Du côté des économistes féministes, on craint une marginalisation des femmes et un retour au foyer, puisqu'une formule de revenu minimum d'insertion ou de revenu de citoyenneté entrerait en concurrence avec les bas salaires de nombreuses femmes et tendrait à les inciter à quitter le marché du travail (Tremblay, 2002a, 1997).

Dans le fond, on constate que la sécurité est importante pour les deux parties au débat. D'un côté, on considère que c'est la sécurité du revenu qui est importante, et non la sécurité d'emploi, et qu'il suffirait d'assurer un revenu décent à tous pour régler le problème ; on

pense ici qu'il serait possible d'assurer un revenu décent à un bon nombre et que cela ne nuirait pas à l'intérêt des bas salariés pour leur travail. Par contre, les attentes de la majorité vont plutôt dans le sens d'assurer un emploi à tous, puisqu'il s'agit là d'un mode privilégié de participation sociale et de source de revenu, une position que nous soutenons. On considère ici qu'il est impossible d'assurer un revenu de citoyenneté, d'existence ou un revenu minimum garanti pour plus d'une faible minorité de gens, à moins de faire des prélèvements ou de lever des taxes qui seraient tout à fait inacceptables aux yeux des personnes au travail. Le débat persiste depuis plusieurs années, mais il est certain que la dominance de la perspective libérale rend peu probable une évolution en ce sens, si ce n'est dans le cadre de programmes nettement plus limités dans leur philosophie et leur ambition, comme ce fut le cas du revenu minimum d'insertion en France.

7-Comment assurer la sécurité d'emploi ?

Cette question demeure donc encore fondamentale aujourd'hui : comment assurer la sécurité des individus, ce qui pour nous passe essentiellement par la sécurité d'emploi. A notre avis, le revenu d'existence ou de citoyenneté ne peut constituer une solution valable pour assurer à tous la sécurité du revenu, cette sécurité de revenu passant nécessairement par la sécurité d'emploi.

La sécurité sociale est reconnue comme un outil privilégié de redistribution de temps et d'argent, mais elle constitue aussi un pouvoir symbolique dans la construction des rôles dans la famille. La sécurité sociale pourrait donc être utilisée comme source de redistribution non seulement des revenus, mais aussi des rôles dans la société (Tremblay et Villeneuve, 1998); elle pourrait donner à chaque personne la possibilité de participer à l'une et l'autre sphère, que sont le travail et la famille (Vielle, 2002).

Comment faire ? Il s'agit de favoriser la participation des femmes au marché du travail par des mesures adéquates de conciliation des rôles professionnels et parentaux (Tremblay, 2001, 2002b,c), ainsi que par des emplois de qualité et des mesures d'équité salariale. On le voit, on dépasse ici la politique sociale, pour aller vers des mesures relatives à l'emploi, qui sont essentielles, la politique sociale n'étant alors qu'un filet de sécurité. Si ce n'est pas le cas, les femmes restent piégées dans la famille et dépendantes du conjoint.

Il faut par ailleurs favoriser la participation des pères aux responsabilités parentales et familiales (parents âgés ou malades). Ceci doit se faire par des mesures incitatives du style de celles mises en place en Suède, soit un mois de congé parental réservé au père (Tremblay et Villeneuve, 1998). L'allongement du congé parental au Canada et la possibilité de le partager entre conjoints ne suffisent pas pour augmenter la participation des pères, surtout dans un contexte où les femmes gagnent généralement 70 % du revenu des hommes.

Il reste toujours un rôle pour la sécurité sociale. Ici, il faut faire davantage pour contrer à la fois l'insécurité matérielle ou financière et l'instabilité familiale. Cette dernière ne peut être contrôlée par l'Etat, mais ce dernier peut faire en sorte que les coûts de cette instabilité soient moins importants pour les femmes en assurant des droits autonomes à celles-ci. En effet, les mesures de sécurité sociale doivent être rattachés à la personne dépendante pour assurer la continuité et une certaine autonomie de décision. Il faut aussi veiller à indemniser toutes les formes de risques, soit les risques de retrait du marché du travail, de perte d'emploi, de maladie, de chômage, etc. Il faut aussi assurer une meilleure adéquation à la diversité des statuts d'emploi, soit ceux de travailleur autonome, de temps partiel, de contractuel, etc.

Enfin, il faut s'assurer de donner une définition large des personnes proches dépendantes (Vielle, 2002) pour assurer une couverture complète des risques sociaux. Sinon, il y a risque que ce soient les femmes qui se retirent du marché du travail pour assurer des soins à des proches, sans toutefois que ceci ne leur soit reconnu et au contraire, en risquant que ceci ne mette en péril le reste de leur vie sur le marché du travail en se traduisant par une exclusion permanente.

Ainsi, il s'agit d'assurer la sécurité de revenu et d'emploi à tous, hommes et femmes, et surtout d'éviter l'enfermement des femmes dans la sphère privée et leur dépendance conséquente à l'égard d'un conjoint. Il s'agit par ailleurs d'éviter l'enfermement des hommes dans la sphère publique, le marché du travail et l'obligation de gagner un « revenu familial » au prix des heures supplémentaires et de l'exclusion de l'essentiel des activités associées à la parentalité et de les inciter à participer davantage à la vie familiale et aux responsabilités parentales (Tremblay et Amherdt, 2000, Tremblay et De Sève, 2002). Il s'agit encore d'assurer l'autonomie financière des personnes handicapées ou autrement dépendantes.

Conclusion

On aura deviné que nous proposons un modèle apparenté au modèle scandinave comme modèle idéal permettant d'assurer la sécurité économique des individus, et que nous associons fortement la sécurité économique à la sécurité d'emploi. Aux Etats-Unis et dans le monde anglo-saxon actuellement, c'est le contraire qui se produit. Ce modèle repose plutôt sur l'idéologie libérale, considérant les marchés fonctionnent bien, qu'ils peuvent bien assumer le rôle régulateur qu'on leur a confié, que par ailleurs la libre circulation des biens à l'échelle internationale est source de croissance et, ultimement, de sécurité économique. Malheureusement, si une certaine sécurité économique est obtenue dans ce modèle, elle n'est pas le fait de tous, et certainement pas des femmes américaines exclues du marché du travail ou à bas salaires. Pourtant, au fil des ans, le modèle américain semble s'imposer de plus en plus et ce, malgré un certain nombre de résistances et d'oppositions. Ce modèle semble s'imposer aussi malgré le fait qu'à nos yeux, il met en danger l'objectif même de sécurité économique, mais plus particulièrement la sécurité économique des femmes, plus menacée à l'heure actuelle, compte tenu des normes et réalités sociales prévalentes (inégalités salariales, discriminations, responsabilités familiales concentrées chez les femmes, monoparentalité, etc.).

Au cours des dernières années, la vision libérale s'est certes répandue, négligeant nombre de dimensions fondamentales de la «vie économique». Les théories économiques dominantes vont clairement dans ce sens et c'est pourquoi on peut et on doit s'inquiéter de la sécurité économique de nombre de personnes dans l'avenir.³ Ce n'est pas le lieu ici de développer sur les oppositions entre divers courant de pensée économique, bien que nous croyions que les théories économiques ont un effet fondamental sur la pensée sociale et le développement d'idées ou de propositions relatives à la sécurité économique. Il est clair que les théories orthodoxes issues du modèle américain, ou plus généralement anglo-saxon, sont fondées des méthodes quantitatives et positivistes, qui contribuent à la diffusion du modèle anglo-saxon dominant, et ne favorisent pas les visions social-démocrates associées à une vision alternative du rôle de l'Etat et de la politique sociale.

³ Pour une vision économique alternative, voir notamment notre texte sur les économistes institutionnalistes, dans la revue électronique *Interventions économiques* : www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques : Tremblay, 2002.

A nos yeux, trois grandes préoccupations devraient être associées à la recherche de sécurité économique. D'abord, il paraît important de contester le modèle économique dominant pour favoriser les théories institutionnalistes, plus respectueuses de la réalité historique, sociale et politique des sociétés et plus susceptibles de soutenir des politiques social-démocrates permettant d'assurer une véritable sécurité économique pour tous. Par ailleurs, la sécurité économique doit être mieux définie dans le contexte actuel. En effet, il faut tenir compte des diverses formes de risques évoquées plus haut, mais aussi des diverses formes de sécurité (alimentaire, physique, etc.). Enfin, en troisième lieu, il faut tenir compte des diverses formes d'emploi et situations sociales ; nous ne sommes plus à l'ère du travail à temps plein des hommes et de l'assignation à résidence des femmes et ceci doit être pris en compte dans la réflexion sur la sécurité économique des hommes et des femmes.

Bibliographie

Arthur, Claman et DeFillippi (1995) "Intelligent enterprise, intelligent careers", *Academy of Management Executive*, vol 9, n° p 7-20.

Beck, N. (1992). *Shifting Gears; Thriving in the New Economy*. Toronto: Harper Ed. 192 p.

Bellemare, D. , L. Poulin Simon (1986). *Le plein emploi : pourquoi ?* Montréal : Ed. St-Martin.

Bareil, C., A. Bourhis, M. Campos, R. Jacob, D.-G. Tremblay (2002). *L'expérience de mise en œuvre de la Communauté virtuelle de pratique en santé du cœur parrainée par l'Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec (OIIQ) ; rapport évaluatif*. Québec : CEFRIO.

Cadin, L. Bender, AF., Saint-Giniez, V. Pringle, J. (2000). Carrières nomades et contextes nationaux. *Revue de gestion des ressources humaines*. Paris : AGRH. Pp. 76 96.

Cadin, L. (1998). *Les carrières nomades dans les industries de l'audio-visuel et des médias*. Document non publié. Paris, 12 p.

Chapon, S. et C. Euzéby (2002). Vers une convergence des modèles sociaux européens ? *Revue internationale de sécurité sociale*. Vol. 55, no 2. Pp. 49-71.

CST (Conseil de la science et de la technologie-1998). *L'innovation, une exploration sectorielle*. Québec: Conseil de la science et de la technologie, Gouvernement du Québec.

CST (Conseil de la science et de la technologie-1998). *Les emplois dans l'économie de l'innovation*. Québec: Conseil de la science et de la technologie, Gouvernement du Québec (Document de suivi au Sommet sur l'économie et l'emploi- tiré du site Web du CST).

D'amours, M. et S. Crespo, sous la direction de F.Lesemann, B.Lévesque, D.-G.Tremblay, (2002). *Résultats d'une enquête auprès des travailleurs indépendants ; essai de typologie*. Montréal : INRS-UCS.

Dasgupta, S. (2001). *Employment Security : Conceptual and Statistical Issues*. 27 p.

De Terssac, G. et D.-G. Tremblay (2000, sous la dir.). *Où va le temps de travail ?* Toulouse : Editions Octares.

Doeringer, P.B. et Piore, M.J. (1971). *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington: DC Heath and co.

Dubar, C., (1991). *La socialisation*, Paris: Armand Collin.

Esping-Anderson, g. (1985). *Politics against Markets. The Social Democratic Road to Power*. Princeton : Princeton University Press. 362p.

- Fontan, JM, Klein, JL, et Tremblay, DG. (2001). Mobilisation communautaire et gouvernance locale : le technopôle Angus. *Politique et Sociétés*. (Montréal, Association québécoise des sciences politiques) Vol. 20, nos-2-3. Pp. 69-88.
- Fontan, J.-M., Klein JL, Tremblay D-G & Bordeleau D (2001), La cité du multimédia à Montréal : vers un système local d'innovation ? *Organisation et territoire*. Hiver 2001. Québec : UQAC.
- Freyssinet, J. (2003). Les trois inflexions des politiques de l'emploi. *Alternatives économiques*. No 210. Janvier 2003. Pp. 38-45.
- Hendry, Arthur et Jones (1995) *Strategy through People : Adaptation and Learning in the small-medium enterprise*, Routledge.
- Hendry et Jenkins (1996) "The new psychological work contract : antecedents and consequences", *Journal of Managerial Psychology*, vol 11, n° p 4-8.
- Hendry et Jenkins (1997) "Psychological contracts and new deals", *Human Resource Management Journal*, vol 7, n° p 38-45.
- Jones, C. (1996) "Careers in Project Network : The Case of the Film Industry" In *The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Arthur, M.B. et Rousseau, D.M. (eds), New York, Oxford University Press
- Jones, C. et Lichtenstein Peiperl, M. 1998. *Careers as Strategy in Professional Services : Evidence from Architects. Career Realities Conference* . London Business School.
- Klein, JL, Fontan, JM, et Tremblay, D.-G. (2001) Les mouvements sociaux dans le développement local À Montréal : deux cas de reconversion industrielle. *Géographie Économie Société*. Amsterdam-Paris : Elsevier. vol. 3, n°2, pp. 247-280
- KPMG (1999). *Gestion de la transition à la nouvelle économie*. Montréal: KPM. 23 p.
- Le Boterf, G. (1998). *L'ingénierie des compétences*. Paris, Les Editions d'Organisation.
- Le Boterf G. (1994). *De la compétence*. Paris, Les Editions d'Organisation.
- Lipsett, Brenda, et Mark Reesor. 1997. *Flexible Work Arrangements : Evidence From the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada (version préliminaire du 7 avril 1997).
- Logan, R. 1994. « Le travail à temps partiel "par choix" », *L'emploi et le revenu en perspective*, cat. 75-001F, vol. 6, no 3, Ottawa : Statistique Canada (automne 1994), p. 22-29.
- Lowe, G., G. Schellenberg et Katie Davidman (1999). *Re-thinking Employment Relationships*. CPRN Discussion Paper no W-05. 46 p.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économique- 2001). *Labour Force Statistics 1980-2000*.. Paris: OCDE.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économique- 2000). *OECD Historical Statistics*.. Paris: OCDE.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économique- 1996). *L'économie fondée sur le savoir*. Paris: OCDE.
- Paugam, S. (1998). Le revenu minimum d'insertion en France après six ans ; un bilan contrasté. *Interventions économiques*. No 28. Montréal. (www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques). Pp. 21-45.

- Québec (2002). La volonté d'agir ; la force de réussir. Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Québec : Gouvernement du Québec. 58 p.
- Soete, Luc, (1996) Economic and Social Implications fo Knowledge-based Society, in Hewit, P., *The Implications of knowledge based growth for micro-economic policies*, Calgary, University of Calgary Press.
- Standing, G. (2002). *Beyond the New Paternalism*. Londres : Verso Editor. 320 p.
- Standing, G. (2000). *Modes of Control : A Labour-Status Approach to Decent Work*. Genève : Bureau international du travail. 39 p.
- Standing, G. (2000). *Unemployment and Income Security*. Note de recherche du Bureau international du travail. Genève : Bureau international du travail. 33 p.
- Standing, G. (1999). *Global Labour Flexibility : Seeking Distributive Justice*. Londres : Palgrave.
- Stern, D. (1995). Human Resource Development in the Knowledge-based Economy; Roles of Firms, Schools and Governments. in OCDE (1995). *Employment and Growth in the Knowledge-based Economy*. Paris: OCDE. 189-203.
- Storper, M. (1995). Institutions of the Knowledge-Based Economy. in OCDE (1995). *Employment and Growth in the Knowledge-based Economy*. Paris: OCDE. 255-283..
- Sunter, Deborah. 1993. «Le travail par postes», *Perspective* (printemps), 17-26, Statistique Canada, cat. 75-001F.
- Tremblay, D.-G. (2002). *Les économistes institutionnalistes: les apports des institutionnalistes à la pensée économique hétérodoxe*. Texte paru dans le numéro 28 de la revue *Interventions économiques*. (revue électronique : www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques)
- Tremblay, D.-G. (2002a). Les femmes et le marché du travail au Canada et au Québec: horaires et formes d'emploi atypiques et difficultés d'articulation emploi-famille. *Travail, Genre et sociétés*, No 8. Paris: L'Harmattan et CNRS. Sept. 2002.
- Tremblay, D.-G. (2002b). Work-family balancing and Working times; results from a research conducted in Canada. In Japan Institute of Labour (2002). *Proceedings of the Tokyo World Congress of the International Industrial Research Association*. Tokyo : Japan Institute of Labour.
- Tremblay, D.-G. (2002c). Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. In *Women in Management*. Manchester: MCB Press. Volume 17 issue 3/4. pp157-170.
- Diane-Gabrielle Tremblay (2002d). Youth Employment situation and employment policies in Canada. *Youth and Employment policies* (titre préliminaire). A paraître dans un ouvrage sous la direction de Laurence Rouleau-Berger. USA : Brill Editor.
- Tremblay, D.-G. (2002). Informal Learning Communities in the Knowledge Economy. *Proceedings of the 2002 World Computer Congress*, Elsevier Press, International Federation for Information Processing. Montréal, le 27-29 août 2002.
- Tremblay, D.-G., C.H. Amherdt (2003). *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; l'analyse des résultats globaux*. Rapport de recherche. Montréal : direction de la recherche, Télé-université.

- Tremblay, D.-G., C.H. Amherdt (2003). *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail : analyse différenciée selon le sexe*. Rapport de recherche. Montréal : direction de la recherche, Télé-université.
- Tremblay, D.-G. , Amherdt, C.H. et De Sève, M.K (2003). *La conciliation emploi-famille : des mesures et des pratiques à développer dans les milieux de travail. Résultats d'enquête auprès de sept organisations rattachées au Syndicat canadien de la fonction publique*. Montréal : direction de la recherche, Télé-université. 140 p.
- Tremblay, D.-G. (2002). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse statistique des données recueillies auprès des secteurs de la santé, de l'éducation et des bureaux*. Rapport de recherche. 22 p.
- Tremblay, D.-G. (2002c). Articulation emploi-famille et temps de travail. Comment concilier profession et famille dans les secteurs à horaires variables ? dans Tremblay, D.-G. et L.-F. Dagenais (2002). *Segmentations, fragmentations et ruptures du marché du travail*. Québec : Presses universitaires du Québec.
- Tremblay, D.-G. et C. Chevrier (2002). *Portrait du marché du travail au Canada et au Québec; une analyse statistique différenciée selon le genre*. Montréal : Direction de la recherche. 72 pages.
- Tremblay, D.-G. et C. Chevrier (2002). *La situation des femmes dans les universités du Québec; une analyse statistique différenciée selon le genre*. Montréal : Direction de la recherche. 42 pages.
- Tremblay, D.-G. et C. Chevrier (2002). *Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes*. Montréal : Direction de la recherche. 26 pages.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2001). *Analyse du conflit entre le travail et la famille*. Texte 2.8 disponible sur le site du cours RIN 2013 de la Télé-université, sur le site www.telug.quebec.ca .
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2001a). *L'innovation continue. Les multiples dimensions du processus d'innovation*. Québec : Télé-université.
- Tremblay, D.-G. (2001b). Les jeunes face aux politiques d'emploi au Canada et au Québec. Dans *Les jeunes et l'emploi* Ouvrage collectif sous la direction de Laurence Roulleau-Berger et Madeleine Gauthier. Paris : Ed. de l'Aube.
- Tremblay, D.-G. (2001c). L'aménagement et la réduction du temps de travail au Québec : l'état des programmes et des débats, ainsi que les positions syndicales et patronales. Dans *Chroniques internationales de l'IREC*. Paris : Institut de recherches économiques et sociales. No 68, janvier 2001, pp. 40-46.
- Tremblay, D.-G. et Amherdt, C.H. (2000). *La vie en double. Les obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les pères et les mères*. Rapport de recherche. 99 p. Texte 2.3 disponible sur le site du cours RIN 2013 sur le site www.telug.quebec.ca .
- Tremblay, D.-G. et Vaillancourt-Laflamme, C. (2000). *La conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les employés de bureau; résultats d'une recherche menée au Québec*. 46 p. Texte 2.1. disponible sur le site du cours RIN 2013 sur le site www.telug.quebec.ca.
- Tremblay, D.-G. et D. Villeneuve (1998). *Aménagement et réduction du temps de travail. Les enjeux, les approches, les méthodes*. Montréal : Ed. St-Martin.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Daniel Villeneuve (1997). Aménagement et réduction du temps de travail : réconcilier emploi, famille et vie personnelle. *Loisir et société*, vol. 20, no 1, sept. 1997. Québec: PUQ. 107-159.
- Tremblay, D.-G. et D. Rolland (2000). Labour regime and industrialisation in the knowledge economy; the Japanese model and its possible hybridisation in other countries. *Labour and Management in Development Journal*. No 7. Brisbane : The Australian National University. <http://www.ncdsnet.anu.edu.au>
- Tremblay, Diane-Gabrielle et David Rolland (1998). *Modèles de gestion de main-d'oeuvre; typologies et comparaisons internationales*. Québec: Presses de l'université du Québec. 415 p.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Daniel Villeneuve (1998). *L'aménagement et la réduction du temps de travail: les enjeux, les approches, les méthodes*. Montréal: Éditions St-Martin. 362 p.

Tremblay, D.-G. (1997). *Économie du travail; les réalités et les approches théoriques*. Montréal: Editions St-Martin. 586 p.

Tremblay, Diane-Gabrielle. 1990. *L'emploi en devenir*, Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Jean-Marc Fontan (1994). *Le développement économique local; la théorie, les pratiques, les expériences*. Québec: Presses de l'Université du Québec. 579 p.

Sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay (1994). *Concertation et performance économique: vers de nouveaux modèles ?* Montréal: Presses de l'Université du Québec. 350 p.