

Un programme pour la promotion du travail décent au Canada

Mémoire prébudgétaire de la Fondation canadienne pour le développement de
carrière (FCDC) présenté le 3 août 2018

RECOMMANDATION

La Fondation canadienne pour le développement de carrière (FCDC) recommande que le gouvernement fédéral s'attaque de manière proactive aux défis émergents du marché du travail et assure un leadership international en établissant une stratégie nationale de promotion du travail décent. Un investissement de 5 millions de dollars au cours des deux prochaines années appuiera la nomination d'une équipe d'experts chargée d'élaborer un cadre approprié, de mener de larges consultations et des recherches ciblées et de mettre en œuvre une stratégie utile aux industries et aux territoires dans le contexte de technologies et de marchés en constante évolution.

INTRODUCTION

Le concept de travail décent se dessine dans les économies développées en tant que mécanisme clé pour maximiser le potentiel de main-d'œuvre et susciter des gains en productivité. L'établissement d'une stratégie nationale de promotion du travail décent fera du Canada un chef de file mondial en matière de bien-être, d'équilibre et de faibles obstacles au travail afin de créer des perspectives de travail intéressantes. À la base, le concept de travail décent repose sur l'équité et le respect des employés, tout en exploitant le perfectionnement professionnel et la croissance comme outils stratégiques pour améliorer la productivité et la rentabilité. En établissant une stratégie nationale de promotion du travail décent, le gouvernement reconnaîtrait que le travail des personnes devrait contribuer directement à leur qualité de vie et à leur compte bancaire. Lorsque cela se produit, tout le monde y gagne. Lorsque les travailleurs ont le sentiment que leur emploi est important et équitable, ils sont non seulement plus performants, mais aussi plus heureux et en meilleure santé. Il est clair que ces avantages procureront plus que des bienfaits personnels, ils contribueront à accroître la productivité et la compétitivité des entreprises canadiennes et limiteront le recours aux services sociaux et les coûts pour notre système de santé.

Les groupes de réflexion et les gouvernements nationaux ont étudié ce concept ces dernières années, mais les progrès ont été limités. Il est clair que le lancement d'une initiative sur la main-d'œuvre dans un contexte de travail en évolution rapide est une perspective décourageante pour certains. En réalité, la manière évolutive dont le travail est facilité dans l'économie moderne est précisément la raison pour laquelle le travail décent doit devenir une réalité. Dans le budget fédéral de 2019, le gouvernement a la possibilité de faire du Canada un chef de file mondial des solutions progressives sur le marché du travail en établissant une stratégie nationale de promotion du travail décent.

EMPLOI, BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS, ET SUCCÈS DE L'ENTREPRISE

Le Canada a l'une des populations les plus instruites au monde. Nous disposons également d'une économie diversifiée qui offre aux travailleurs des possibilités de mettre efficacement en application leurs compétences et leurs connaissances. Parallèlement, les avantages issus de ces forces n'ont pas été répartis de façon uniforme et, même si de nombreux Canadiens font déjà du travail décent chaque jour, beaucoup d'autres ont besoin de soutien supplémentaire pour en faire l'expérience.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a souligné que les piliers du travail décent font partie intégrante du Programme de développement durable à l'horizon 2030¹. L'objectif 8 du Programme de développement durable vise à « promouvoir une croissance économique soutenue, durable et partagée, le plein emploi productif et le travail décent »². Le mouvement

¹ Organisation internationale du travail. Travail décent. <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-fr/index.htm>

² Nations Unies. Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030. http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=F

pour la promotion du travail décent est clairement mondial, mais le Canada est particulièrement bien placé pour prendre les devants sur ce front.

Le Comité permanent des finances a demandé aux groupes de mettre en évidence les moyens de rendre le Canada plus compétitif. La dernière fois que le gouvernement fédéral a entrepris un examen approfondi de la compétitivité, il a déclaré que « la compétitivité porte sur les résultats - qui gagne et qui perd.... La gestion des affaires publiques doit composer avec la compétitivité lors de l'élaboration des politiques visant à rehausser la capacité d'un pays d'atteindre son objectif économique fondamental, *soit d'assurer la hausse du niveau de vie de ses citoyens* »³. Pour élever le niveau de vie dans un pays comme le Canada, nous devons non seulement donner accès à des possibilités d'emploi et de formation, mais aussi veiller à ce que ces expériences maximisent le potentiel de la main-d'œuvre. C'est justement ce que fera la stratégie nationale de promotion du travail décent.

De nouvelles recherches en psychologie menées par l'Université de Lausanne ont démontré que le travail décent est :

[TRADUCTION] « associé au bien-être individuel et familial et aux communautés prospères. En bref, les gens réussissent mieux dans la vie quand ils travaillent. Un emploi stable et sûr offre aux personnes la capacité de survivre financièrement, d'établir des rapports réels avec les autres et de définir le cours de leur avenir. En outre, l'accès à un travail stable et digne fournit aux personnes un moyen puissant de cohérence avec leur identité »⁴.

À la fin de 2016, une étude écossaise sur les priorités du travail peu rémunéré a révélé que les participants accordaient la priorité absolue dans le cadre d'un travail décent à un taux horaire décent répondant aux besoins élémentaires, comme [TRADUCTION] « la nourriture, le logement et les biens que la plupart des gens tiennent pour acquis sans s'endetter »⁵. Cela n'a rien de surprenant, mais d'autres priorités moins traditionnelles comprenaient le fait de trouver un travail qui donne un sentiment d'objectif et de signification, le fait de relever d'un gestionnaire encourageant, des heures régulières et prévisibles, la capacité de perfectionner et d'utiliser des compétences, des possibilités de formation, la variété dans le travail et la souplesse quant à l'exécution du travail⁶.

Il y a des hypothèses sur le fait de fournir un cadre pour le travail décent qui se révèlent fausses lorsque l'on tient compte de la demande du marché du travail, et pas seulement l'offre. Les occasions qui sont offertes en milieu de travail en matière de croissance et

³ Groupe d'étude sur les politiques en matière de concurrence. Gouvernement du Canada. Foncer pour gagner : rapport final mars 2008. (Chapitre 2 Créer de la richesse : compétitivité et productivité).

<https://www.ic.gc.ca/eic/site/cprp-gepmc.nsf/fra/00054.html>

⁴ Blustein, D., Masdonati, J., Rossier, J. The Role of Psychology in the Decent Work Agenda. 27 juin 2017.

<https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB9130E2C83471.P001/REF>

⁵ Pautz H., Stuart, F. Wright, S. Decent Work for Scotland's Low-Paid Workers: A Job to be Done. Oxfam. Septembre 2016.

⁶ Ibid.

d'épanouissement personnel et professionnel ne sont pas simplement des dépenses supplémentaires, ce sont des investissements valables qui apportent une contribution importante à l'efficacité globale et à la rentabilité. Une étude réalisée en 2012 par Gallup a montré que les entreprises dont les unités de travail se situaient dans le premier quartile de l'engagement des employés ont surpassé de 21 % en productivité les unités du dernier quartile⁷. On a également observé une diminution de rotation des travailleurs, moins d'absentéisme et moins d'incidents de sécurité; il ne faut pas s'en étonner, ils étaient également 22 % plus rentables⁸. Tout le monde perd quand les organisations et les entreprises ne peuvent pas conserver les travailleurs qu'elles attirent. Le travail décent favorise la mobilisation des employés et l'engagement en milieu de travail, ce qui créera un avantage comparatif pour le Canada.

TENDANCES DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Le monde du travail est de plus en plus précaire pour des millions de Canadiens.

Les perturbations technologiques ont historiquement alimenté de nouvelles industries et des occasions d'emploi. Parallèlement, les perturbations ont également concentré les avantages d'une économie et du marché du travail reformulés entre les mains des perturbateurs avant d'être largement diffusés. Récemment, nous constatons un découplage de la productivité et de l'emploi⁹. Cela mène à la question : à quoi peuvent s'attendre les travailleurs dans les années à venir?

L'OIT a bien décrit les répercussions internationales. « Ces dernières années, on se préoccupe de plus en plus de la qualité de l'emploi en raison, en partie, de l'incidence généralisée des formes atypiques d'emplois »¹⁰. L'emploi à temps partiel et temporaire dans tous les pays est en moyenne de 20 %. « Bien que les formes atypiques d'emploi puissent être avantageuses aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs... ces formes d'emploi sont souvent synonymes d'insécurité de l'emploi, de volatilité des revenus, et d'accès limité aux régimes de protection sociale ou à la formation et à l'avancement professionnel, ainsi que de mécontentement dans l'emploi »¹¹.

En bref, le travail à temps partiel et le travail temporaire peuvent être considérés comme allant à l'encontre du concept de travail décent, à moins qu'ils ne soient tenus en échec de manière proactive.

⁷ Sorenson, Susan. How Employee Engagement Drives Growth. Business Journal. The Gallup Organization. 20 juin 2013. <https://news.gallup.com/businessjournal/163130/employee-engagement-drives-growth.aspx>

⁸ Ibid.

⁹ Harvard Business Review. The Great Decoupling: An Interview with Erik Brynjolfsson and Andrew McAfee. 2015. <https://hbr.org/2015/06/the-great-decoupling>

¹⁰ Organisation internationale du Travail Rapport initial pour la Commission mondiale sur l'avenir du travail. Organisation internationale du Travail Genève. 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591503.pdf

¹¹ Ibid.

La réfutation commune de cet argument est que le Canada est une économie avancée, où cette question est moins pertinente. Cependant, l'essor de l'économie à la demande a remis en cause les protections traditionnelles que nos lois et règlements sur le travail relativement fort ont procurées à nos travailleurs.

En juillet 2018, une étude de BMO a révélé que l'économie à la demande est une tendance à la hausse sur le marché de l'emploi. L'étude a souligné les conclusions de Statistique Canada selon lesquelles 2,18 millions de Canadiens entraînent dans la catégorie des travailleurs temporaires en septembre 2017¹². Le même rapport a révélé que les travailleurs de l'économie à la demande ont cerné que l'absence de régime d'avantages sociaux offert par un employeur est l'aspect du travail à la demande ayant les plus grandes répercussions financières. Le rapport cite également les travaux de l'agence des RH Randstad, qui a révélé que la moitié des organisations s'efforçaient de créer une « main-d'œuvre variable » au cours des cinq prochaines années et que, d'ici 2025, 85 % s'attendent à ce que leur « engagement envers des effectifs agiles » augmente de façon dramatique¹³.

Ces nouvelles tendances du marché du travail pèsent lourdement sur l'effectif futur du Canada et sur les parents vieillissants de ces personnes. Quarante pour cent des diplômés universitaires canadiens sont sous-employés, l'un des pires taux parmi les membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).¹⁴ Le nombre de Canadiens de moins de 30 ans occupant un emploi précaire a presque doublé de 1997 à 2011 et continue d'augmenter¹⁵. Dans une enquête nationale menée auprès de jeunes âgés de 18 à 24 ans, près de 90 % ont déclaré ressentir des niveaux de stress inconfortables. Lorsqu'on leur a demandé pourquoi ils se sentaient si stressés, 86 % de ce groupe d'âge ont attribué le stress au sous-emploi.¹⁶ Les répercussions négatives touchent également les parents vieillissants. Dans un sondage récent mené auprès de Canadiens de la génération du millénaire, 43 % des Canadiens âgés de 30 à 33 ans restent dépendants de leurs parents pour un soutien financier et 29 % des Canadiens âgés de 25 à 29 ans vivent encore chez leurs parents¹⁷. Les

¹² BMO. L'économie à la demande. BMO Gestion de patrimoine : Observations. Juillet 2018.

https://www.bmo.com/assets/pdfs/wealth/bmo_gig_economy_report_fr.pdf

¹³ Randstad. « Effectifs 2025 : que nous réserve le monde du travail? ». [Randstad Canada, avril 2017.](#)

https://www.randstad.ca/fr/workforce360-tendances/archives/effectifs-2025-le-futur-dumonde-du-travail_578/

¹⁴ Bureau du directeur parlementaire du budget. Évaluation de la situation du marché du travail - 2015.

Novembre 2015. http://www.pbo-dpb.gc.ca/web/default/files/Documents/Reports/2015/Labour%202015/Labour_Market_Assessment_2015_FR.pdf

¹⁵ Foster, K. Youth Employment and Un(der) Employment in Canada: More Than a Temporary Problem? Centre canadien de politiques alternatives 2012. Impression :

¹⁶ Sun Life. Indice de mieux-être des Canadiens Sun Life : Rapport 2012 sur l'indice de mieux-être des Canadiens. 2012.

https://cdn.sunlife.com/static/ca/Learn%20and%20Plan/Market%20insights/Canadian%20Health%20index/Canadian_Health_Index_2012_fr.pdf

¹⁷ Yconic/Abacus Data. 2014 GenY Attitudes Study. 2014. http://abacusdata.ca/wp-content/uploads/2014/05/GenYFinancials_GM_ABACUS_yconic_Final.pdf

répercussions du travail précaire vont au-delà des problèmes immédiats liés aux moyens de subsistance et touchent la santé mentale et la capacité de franchir les étapes de la vie entre les générations.

Il est clair que l'emploi est un facteur prédictif important du bien-être socioéconomique et personnel. Il n'est toutefois pas évident que les types de travail disponibles à l'avenir profiteront en réalité au bien-être socioéconomique de nos citoyens, de nos collectivités et de notre pays.

CONCLUSION

Le gouvernement s'oriente vers de meilleures façons de décrire l'évolution de la main-d'œuvre. Statistique Canada demande pour la première fois aux ménages de répondre aux sondages sur leur participation à l'économie numérique¹⁸. Le Canada doit savoir quoi faire de cette information et comment l'appliquer efficacement pour que les gens puissent prospérer dans la nouvelle économie et sur le marché du travail qu'elle crée. La FCDC croit qu'un investissement de 5 millions de dollars au cours des deux prochaines années pour étudier et établir une stratégie nationale de promotion du travail décent constituera un investissement stratégique pour l'avenir des travailleurs canadiens, des employeurs et de notre économie.

¹⁸ The Globe and Mail. *Statistics Canada to launch survey to collect data about digital economy*. 15 juin 2018. <https://www.theglobeandmail.com/business/economy/article-statistics-canada-to-launch-survey-to-collect-data-about-digital-2/>