



Projet de recherche
sur les politiques

Policy Research
Initiative

TABLE RONDE DE RECHERCHE SUR
LES POLITIQUES DU PRP-CRSH

Les travailleurs à faible revenu et le rôle de l'emploi précaire

Programme et documents
d'information

Le 8 novembre 2004

Projet du PRP

Nouvelles approches pour lutter contre
la pauvreté et l'exclusion

Canada

Table des matières

Ordre du jour.....	3
Biographies.....	7
Liste des participants.....	11
Documents d'information.....	15
Information sur la table ronde.....	29

Les travailleurs à faible revenu et le rôle de l'emploi précaire

Table ronde du PRP-CRSH

Le 8 novembre 2004	CRDI, Ottawa
---------------------------	---------------------

8 h **Café et inscription**

8 h 45 **Discours d'ouverture**

Jean-Pierre Voyer, directeur exécutif, Projet de recherche sur les politiques (PRP)

René Durocher, directeur général du programme des chaires de recherche du Canada, Conseil de recherches en sciences sociales du Canada (CRSH)

9 h **Séance 1 : Définitions et enjeux : Les travailleurs à faible revenu et le rôle de l'emploi précaire**

Un profil des travailleurs à faible revenu au Canada

François Weldon, directeur, Développement social Canada, Division de l'analyse quantitative et de l'information

L'emploi précaire au Canada au cours des deux dernières décennies : perspectives transversale, longitudinale, individuelle, et familiale

Garnett Picot, directeur général, Statistique Canada, Analyse socio-économique et commerciale

René Morissette, économiste principal, Statistique Canada, Analyse des entreprises et du marché du travail

Les emplois précaires et les travailleurs à faible revenu sur le marché du travail canadien

Leah Vosko, titulaire de la Chaire de recherche du Canada en science économique féministe à l'Université de York, et directrice de l'Alliance on Contingent Employment (ACE)

10 h 30 **Pause-santé**

10 h 45 **Séance 2 : Nouvelles approches novatrices pour répondre aux besoins des travailleurs à faible revenu et liens avec l'emploi précaire**

Options stratégiques et stratégies pour rendre le travail payant

Michael Mendelson, chercheur principal, Institut Caledon de politique sociale

Innovations politiques potentielles et les données disponibles jusqu'à présent

John Greenwood, directeur exécutif, Société de recherche sociale appliquée (SRSA)

12 h **Déjeuner**

13 h **Séance 3 : Perspectives internationales et pratiques applicables aux travailleurs à faible revenu et à l'emploi précaire**

Stratégies à court terme et à long terme visant à garantir la sécurité économique aux familles

Nancy K. Cauthen, Ph. D., directrice de la recherche et de l'analyse des politiques, Centre national pour les enfants vivant dans la pauvreté (NCCP)

Inclusion sociale, emploi précaire et travailleurs à faible revenu au sein de l'Union européenne

Koen Bois d'Enghien, conseiller en matière de politiques, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, Commission européenne

Intervenant

Rianne Mahon, professeure et directrice, Institut d'économie politique, Université Carleton

14 h 30

Séance 4 : Discussion entourant les défis politiques dans le cadre du système fédéral canadien

Questions à débattre

- Comment les défis des travailleurs à faible revenu et de l'emploi précaire s'insèrent-ils aux programmes plus vastes d'élaboration de politiques et de priorités du gouvernement fédéral? Les travailleurs à faible revenu devraient-ils être considéré comme un groupe cible ou un élément faisant partie des stratégies politiques plus vastes portant sur les enjeux tels que l'exclusion, la pauvreté chez les enfants, amélioration des compétences ou de la productivité?
- Du point vue stratégique et tenant compte des discussions durant cette journée, quelles sont les priorités pour la recherche sur les politiques à venir dans le contexte du travail à faible revenu et de l'emploi précaire?
- Quelles sont les possibilités d'établir une approche globale permettant de conjuguer ces deux approches afin de répondre aux besoins les travailleurs à faible revenu?

15 h 30

Mot de clôture

Jean-Pierre Voyer, PRP
René Durocher, CRSH

Notes biographiques

Nancy K. Cauthen est directrice de la recherche et des politiques au Centre national de l'Université Columbia pour les enfants vivant dans la pauvreté (le NCCP). Sociologue de la politique et de l'histoire, elle étudie actuellement les effets des politiques fédérales et politiques des États sur la capacité des familles à faible revenu d'atteindre à la sécurité économique. Elle est l'architecte des activités de recherche du NCCP axées sur l'emploi et le soutien du revenu ainsi que sur les politiques afférentes.

M^{me} Cauthen Nancy dirige le Projet de simulation des ressources familiales; la simulation modélise les effets de gains accrus sur le revenu familial net, compte tenu des politiques des États et politiques fédérales portant sur la fiscalité et sur le soutien du travail. Elle surveille aussi le développement des 50 bases de données d'État du NCCP – qui concernent les politiques, la démographie et les conditions fixées par les États – ainsi que les analyses s'y rapportant. Autorité reconnue au niveau national en ce qui concerne l'histoire et la dynamique de la politique américaine de protection sociale depuis le New Deal, elle s'exprime abondamment sur les approches adoptées par les États en matière de pauvreté et d'emplois faiblement rémunérés aux États-Unis. M^{me} Cauthen a obtenu son doctorat à l'Université de New York. Elle détient une maîtrise en sociologie de l'Université du Michigan et un baccalauréat en psychologie de l'Université du Wisconsin.

Koen Bois d'Enghien a commencé sa carrière en tant qu'économiste du travail, dans les services d'emploi publics de la Région de Bruxelles, où il a rédigé divers rapports et études sur les questions intéressant le marché du travail. Après cette nomination, il a travaillé comme coordonnateur chargé de la mise en œuvre des fonds structurels européens pour le ministère de la Région de Bruxelles. Il travaille actuellement comme agent des politiques dans l'unité de la Stratégie européenne d'emploi, à la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne. Dans ce poste, il s'intéresse particulièrement à la dimension des politiques du marché du travail qui concerne l'intégration sociale.

René Durocher est le directeur exécutif du Programme des chaires de recherche du Canada. Spécialiste de l'histoire du Canada depuis la Confédération, il a enseigné et fait des recherches à l'Université de Montréal, à l'Université York et à l'Université de Bordeaux, en France. À l'Université de Montréal, il a aussi été vice-doyen de la faculté des arts et des sciences et vice-recteur adjoint à la recherche. Auteur ou coauteur de cinq ouvrages, notamment de *l'Histoire du Québec contemporain* en deux volumes, ainsi que de nombreux articles spécialisés, M. Durocher est un ancien président de l'Institut d'histoire de l'Amérique française et de la Société historique du Canada. Membre de la Société royale du Canada, il a également obtenu en 2003 la Médaille commémorative du jubilé de la Reine.

John Greenwood est directeur général et premier dirigeant de la Société de recherche (SRSA) sociale appliquée. La SRSA a pour mandat de définir les politiques et programmes susceptibles d'améliorer le bien-être social et économique des Canadiens défavorisés et de hausser les normes de preuve qui sont utilisées pour juger de l'efficacité de tels programmes. Avant de se joindre à la SRSA, John avait plus de 20 ans d'expérience de l'administration fédérale. Outre qu'il participe à la gestion de projets de la SRSA, il applique son expérience de la politique publique au développement conceptuel de nouveaux projets, en évaluant les conséquences stratégiques des conclusions des recherches menées par la SRSA, et en diffusant les résultats aux décideurs et aux praticiens. Il intervient et s'exprime fréquemment dans des conférences nationales et internationales portant sur la recherche en politique sociale. M. Greenwood est un diplômé du Collège militaire royal du Canada et de l'Université Dalhousie.

Rianne Mahon est directrice de l'Institut d'économie politique ainsi que membre de l'École de politique publique et d'administration et du département de sociologie et d'anthropologie de l'Université Carleton. Elle a effectué des recherches sur les réponses syndicales à l'évolution des marchés du travail, de l'organisation du travail et de la politique gouvernementale en Suède et au Canada. Plus récemment, son travail a été centré sur les soins à l'enfance et sur la politique familiale ainsi que sur les conséquences, en fonction du sexe, du remaniement de l'État-providence au sein de l'UE, aux niveaux national et local en Suède, dans l'ALENA, ainsi qu'aux niveaux provincial et local au Canada.

Michael Mendelson est chercheur principal à l'Institut Caledon de politique sociale. Il a occupé de nombreux postes supérieurs au sein de la fonction publique, avant sa nomination à l'Institut Caledon. Il a été sous-secrétaire (sous-ministre) du Bureau du Conseil des ministres en Ontario. Au Manitoba, il a été secrétaire du Conseil du Trésor et sous-ministre des Services sociaux. Il a été sous-ministre adjoint des Finances, des Services communautaires et de la Santé en Ontario. Il a été durant une année boursier invité pour la politique stratégique auprès de Développement des ressources humaines Canada.

M. Mendelson a participé activement à maints importants développements survenus au Canada en matière de relations fédérales-provinciales, de finances et de politique sociale au cours des 10 premières années. Il a coprésidé la délégation de l'Ontario sur le « partage des pouvoirs » lors des négociations constitutionnelles de Charlottetown. Au cours de la décennie 1980, au sein du ministère d'État au Développement social du Conseil privé fédéral, il a joué un rôle essentiel dans l'élaboration de la Loi canadienne sur la santé. Il a été consultant pour le Groupe de travail parlementaire sur les relations fiscales fédérales-provinciales et, plus récemment, pour le Forum national sur la santé.

M. Mendelson a publié de nombreux articles sur la politique sociale et fiscale, ainsi que des ouvrages sur la question de l'universalité et sur celle des coûts administratifs des programmes de sécurité du revenu. Il a été professeur invité à

l'École de travail social de l'Université de Toronto et professeur invité à la School of Policy Studies de l'Université Queen's.

M. Mendelson a aussi été coenquôteur principal du projet « Speaking Out » : un projet pluriannuel de recherche qualitative ayant examiné les effets des réductions budgétaires et fiscales sur les ménages de l'Ontario, au moyen d'entrevues approfondies auprès de 40 ménages sur une durée de trois ans.

René Morissette est économiste principal à la Section de l'analyse du marché du travail et des entreprises, à Statistique Canada. Il détient un doctorat en économie de l'Université de Montréal. Il a publié plusieurs articles sur de nombreuses questions intéressant le marché du travail, par exemple le chômage structurel, l'inégalité des gains et des patrimoines, la mobilité ascendante, les écarts entre entreprises pour ce qui est des rémunérations et des retraites, l'emploi des jeunes et la sécurité d'emploi.

Garnett Picot est directeur général de la Direction générale de l'analyse économique et commerciale à Statistique Canada. Outre qu'il gère la Direction générale, ses recherches portent sur le marché du travail et concernent des sujets tels que les inégalités de revenu, la pauvreté, la stabilité d'emploi, les résultats économiques dans les villes et les quartiers, l'assimilation économique des immigrants, le déplacement des travailleurs, la création et la suppression d'emplois, enfin le comportement des entreprises. Il a rédigé plus de 30 articles sur ces sujets et sur d'autres au cours des 10 dernières années. Il s'intéresse énormément aussi au développement de données et il a travaillé à l'élaboration d'enquêtes longitudinales telles que l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et l'Enquête sur les lieux de travail et les employés. Outre d'autres postes à Statistique Canada, M. Picot a occupé des postes à l'Université de la Colombie-Britannique, au ministère du Commerce de la C.-B., au Secrétariat d'État fédéral et à la Canadian General Electric. M. Picot détient des diplômes en génie électrique et en économie.

Leah F. Vosko est titulaire d'une chaire de recherche du Canada et professeure adjointe à l'école des sciences sociales de la faculté Atkinson, à l'Université York. M^{me} Vosko est l'auteure de *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship* (University of Toronto Press, 2000) et coauteure de *Self-Employed Workers Organize: Law, Policy and Unions* (McGill-Queen's University Press, à paraître, 2005). Elle est également coéditrice de *Changing Canada: Political Economy as Transformation* (McGill-Queen's University Press, 2003) et de *Challenging the Market: The Struggle to Regulate Work and Income* (McGill-Queen's University Press, 2004). Ses travaux ont paru dans une foule de revues spécialisées et de collections publiées.

M^{me} Vosko est l'enquêtrice principale d'une Alliance de recherche universités-communautaires sur le travail occasionnel et directrice du projet de base de données sur les sexes et le travail, et elle a été la spécialiste virtuelle en résidence à la Commission du droit du Canada en 2003-2004. Elle prépare actuellement un ouvrage sur la mondialisation, les sexes et la nature changeante de la relation

d'emploi et elle met au point un ouvrage intitulé *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*.

Jean-Pierre Voyer est depuis juillet 2002 directeur exécutif du Projet de recherche sur les politiques (PRP). M. Voyer a commencé sa carrière comme économiste au ministère des Finances, à Ottawa. Il a ensuite occupé des postes au sein du Syndicat national des employés du gouvernement, du Secrétariat de la politique de développement régional et économique au Bureau du Conseil privé et du Conseil économique du Canada, où il a dirigé des projets de recherche se rapportant au marché du travail et au fédéralisme fiscal. Il s'est joint au ministère de l'Emploi et de l'Immigration en 1992 à titre de conseiller spécial sur la politique de la sécurité du revenu et il devenait peu après directeur général de la Direction de la recherche appliquée, à Développement des ressources humaines Canada. Juste avant de se joindre au PRP, il était directeur général adjoint à la Société de recherche sociale appliquée, un organisme sans but lucratif qui se consacre à la recherche en politique sociale et à l'expérimentation sociale. M. Voyer a représenté le Canada à maintes reprises auprès de l'OCDE et dans d'autres instances internationales. De 1998 à 2000, il a été président du Comité de l'éducation, du travail et des affaires sociales de l'OCDE. Il siège actuellement au sein de plusieurs comités consultatifs de recherche. M. Voyer détient une maîtrise en économie de l'Université Queen's et un diplôme de premier cycle en économie de l'Université de Montréal.

François Weldon travaille pour le gouvernement du Canada depuis 1986, au ministère des Finances et au Développement des ressources humaines Canada (DRHC), et récemment il a été nommé directeur de la Division de l'analyse quantitative et de l'information de Développement social Canada. À ce titre, il est responsable de la recherche visant à appuyer l'élaboration de politiques du ministère. Le mandat de recherche de ce groupe porte sur toutes les questions concernant la politique familiale, le développement de la petite enfance, l'inclusion sociale et la pauvreté. La conduite de cette recherche consiste à gérer les relations entretenues avec le milieu universitaire et les groupes d'experts, mais également celles du ministère avec ses partenaires des provinces et des territoires et avec l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Actuellement, il est le président du groupe de travail sur la politique sociale de l'OCDE et co-président du groupe de travail fédéral/provincial/territorial sur la recherche et l'information dans le domaine du développement social. Avant son entrée à la DRHC en 1996, il a travaillé pendant deux ans comme conseiller canadien en économie et en finance auprès de l'OCDE (Canada's Economic/Finance Council to the OECD).

Liste des participants

Participant(e)	Fonction	Organisme	Adresse électronique
John Anderson	Vice-président, Partenariat et concertation	Conseil canadien de développement social (CCDS)	anderson@ccsd.ca
Paul Bernard	Professeur de sociologie	Université de Montréal	paul.bernard@umontreal.ca
Nancy K. Cauthen	Directrice de la recherche et de l'analyse des politiques	National Centre for Children in Poverty (NCCP), (Université de Columbia)	nkc1@columbia.edu
Christian Dea	Directeur intérimaire, direction des Fondements des Politiques, des Connaissances et de la Recherche	Développement social Canada, Gouvernement du Canada	christian.dea@sdsc-dsc.gc.ca
Lenore Duff	Directeur, Sécurité économique	Développement social Canada, Gouvernement du Canada	lenore.duff@sdsc-dsc.gc.ca
René Durocher	Directeur général du programme des chaires de recherche du Canada	Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH)	rene.durocher@sshrc.ca
Koen Bois d'Enghien	Conseiller en matière de politiques pour la Stratégie européenne de l'emploi, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales	Commission européenne	
Marc Fonda	Directeur adjoint, Programmes stratégiques et initiatives conjointes	Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH)	marc.fonda@sshrc.ca

Jeff Frank	Directeur de projet, Nouvelles approches pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion	Projet de recherche sur les politiques (PRP), Gouvernement du Canada	j.frank@prs-srp.gc.ca
John Greenwood	Directeur exécutif	Société de recherche sociale appliquée (SRSA)	jgreenwood@srdc.org
Louis Grignon	Directeur intérimaire, Recherche en politiques du marché du travail, Planification et politique stratégique	Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Gouvernement du Canada	louis.grignon@hrsdc-rhdcc.gc.ca
Peter Hicks	Sous-ministre adjoint	Développement social Canada, Gouvernement du Canada	peter.hicks@sdsc-dsc.gc.ca
Andrew Jackson	Économiste principal	Congrès du travail du Canada	ajackson@clc-ctc.ca
Jane Jenson	Professeure en science politique et directrice de l'Institut d'études européennes de l'Université de Montréal et de l'Université McGill	Université de Montréal	jane.jenson@umontreal.ca
Bob Kingsbury	Gestionnaire principal de la recherche, Direction de la recherche et de l'analyse	Affaires indiennes et du Nord, Gouvernement du Canada	KingsburyB@ainc-inac.gc.ca

Jean-Lock Kunz	Agente principale de recherche en politique, Nouvelles approches pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion	Projet de recherche sur les politiques (PRP), Gouvernement du Canada	j.kunz@prs-srp.gc.ca
Rianne Mahon	Directrice de l'Institut d'économie politique Membre de l'École de politique publique et d'administration et du département de sociologie et d'anthropologie	Université Carleton	rmahon@ccs.carleton.ca
Michael Mendelson	Chercheur principal	Institut Caledon de politique sociale	Michael.Mendelson@sympatico.ca
René Morissette	Économiste principal, Analyse des entreprises et du marché du travail	Statistique Canada, Gouvernement du Canada	morinren@statcan.ca
Anthony Muttu	Chef, Questions touchant le marché du travail	Ressources humaines et Développement des compétences Canada	anthony.muttu@hrsdc-rhdcc.gc.ca
Dawn Nicholson-O'Brien	Directrice générale, Politiques prioritaires	Développement social Canada, Gouvernement du Canada	dawn.nicholsonobrien@sdc-dsc.gc.ca
Shelley Phipps	Professeure, Département d'Économie	Université de Dalhousie	Shelley.Phipps@dal.ca
Garnett Picot	Directeur général, Analyse socio-économique et commerciale,	Statistique Canada, Gouvernement du Canada	picogar@statcan.ca

Elizabeth Ruddick	Directrice, Recherche et statistiques stratégiques	Citoyenneté et immigration Canada, Gouvernement du Canada	Elizabeth.Ruddick@cic.gc.ca
Ron Saunders	Directeur, Réseau de la main- d'oeuvre	Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP)	rsaunders@cprn.org
Rick Stewart	Directeur général, Politiques du marché du travail, Planification et politique stratégique	Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Gouvernement du Canada	rick.stewart@hrsdc- rhdcc.gc.ca
Andrew Treusch	Sous-ministre adjoint, Politique stratégique et planification	Ressources humaines et Développement des compétences Canada	andrew.treusch@hrsdc- rhdcc.gc.ca
Leah Vosko	Titulaire de la Chaire de recherche du Canada en science économique féministe à l'Université de York Directrice de l'Alliance on Contingent Employment (ACE)	Université de York	Leah.Vosko@mail.atkinson.yo rku.ca
Jean-Pierre Voyer	Directeur exécutif	Projet de recherche sur les politiques (PRP), Gouvernement du Canada	jp.voyer@prs-srp.gc.ca
François Weldon	Directeur, Développement social Canada, Division de l'analyse quantitative et de l'information du gouvernement du Canada	Développement social Canada, Gouvernement du Canada	francois.weldon@sdc- dsc.gc.ca

Les travailleurs à faible revenu et le rôle des emplois précaires

Document d'information

Introduction

Règle générale, on tend à croire que parce qu'une personne occupe un emploi, elle peut vivre à un niveau qui se rapproche des normes sociales. Dans la réalité, bon nombre de personnes qui répondent aux attentes de la société, à savoir travailler et aspirer à être autonomes sur le plan financier, ont de la difficulté à joindre les deux bouts. Ces personnes sont communément appelées « travailleurs à faible revenu ».

Il existe évidemment de nombreux facteurs contributifs, mais il faut surtout se pencher sur le rôle de « l'emploi précaire ». Le présent document a une triple portée, à savoir explorer les concepts de travailleurs à faible revenu et d'emploi précaire, examiner les corrélations entre les deux et cerner les incidences sur la recherche et la politique.

Proportion de travailleurs à faible revenu en 2001

Bien qu'il s'agisse d'un concept simple, il est difficile d'établir concrètement le nombre de personnes qui font partie du groupe des travailleurs à faible revenu. Il existe une divergence d'opinion justifiée sur les personnes de ce groupe qui vivent dans la pauvreté et sur celles qui travaillent suffisamment pour être considérées comme des travailleurs à faible revenu. Les systèmes de mesure reflètent logiquement ces disparités (encadré 1).

Encadré 1

Différentes méthodes pour reconnaître les travailleurs à faible revenu

Pour définir la notion de travailleur à faible revenu, il faut d'abord rapprocher les concepts de travail et de pauvreté, ce qui ne constitue pas une tâche facile pour les raisons suivantes :

- Il existe des divergences d'opinion importantes sur les personnes qui devraient être considérées comme pauvres et sur celles qui devraient être considérées comme employées.
- On tend à examiner le travail en se basant uniquement sur les expériences d'une personne – la pauvreté, par contre, est définie selon les situations familiales.

Ces différences ont amené les chercheurs à concevoir différentes définitions. Voici certaines définitions canadiennes :

- Myriam Fortin et Dominique Fleury : Les personnes âgées entre 18 et 64 ans qui ont travaillé un minimum de 910 heures dans une même année (suffisamment d'heures pour bénéficier de l'a.-e.), qui n'étudient pas à temps plein et dont le revenu familial est inférieur au seuil de faible revenu, après impôt.
- Conseil national du bien-être social : Les foyers où la principale source de revenu (au moins 50 %) provient de revenus d'emploi – les revenus sont inférieurs au seuil de faible revenu.
- Conseil canadien de développement social : Les foyers où les membres adultes ont accumulé ensemble au moins 49 semaines de travail à temps plein ou à temps partiel, mais dont les revenus sont inférieurs au SFR de Statistique Canada.
- Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques : Les personnes qui travaillent à temps plein toute l'année et qui gagnent 20 000 \$ ou moins par année.

Pour les besoins de ce document de travail, nous avons utilisé une mesure conçue par Myriam Fortin et Dominique Fleury de Développement social Canada parce qu'elle met l'accent sur des personnes très actives sur le marché du travail. Cette mesure reflète les définitions et les distinctions des politiques et des programmes du gouvernement du Canada qui portent sur l'emploi¹.

Si on utilise cette mesure, on se rend compte que les travailleurs à faible revenu ne sont pas un phénomène marginal. Des quelques 1,4 million de personnes pauvres âgées entre 18 et 64 ans au Canada en 2001, environ 460 000 (33 %) peuvent être classées dans la catégorie des travailleurs à faible revenu. Un travailleur à faible revenu sur deux était un chef de ménage. Près d'un million de personnes, dont 307 000 enfants, vivaient dans une famille dont le chef de ménage était un travailleur à faible revenu, ce qui représente environ 45 % des familles à faible revenu et environ la moitié des enfants pauvres au Canada².

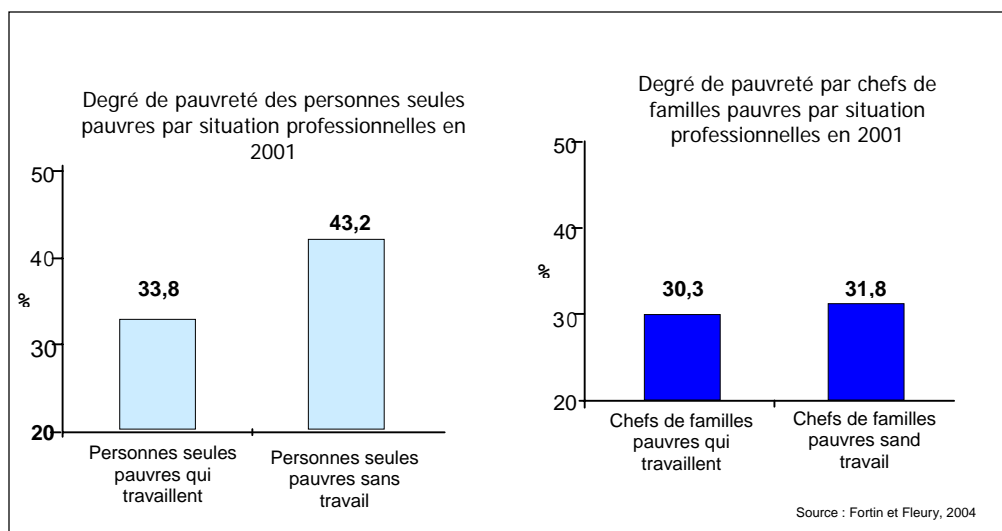
Hypothèses et réalités sur les travailleurs à faible revenu

Ces dernières années, les défis auxquels sont confrontés les travailleurs à faible revenu ont été de plus en plus médiatisés. Des conditions de vie regrettables sont souvent décrites. On y présente des personnes qui doivent vivre dans des logements inférieurs aux normes ou inappropriés, qui sont situés dans des quartiers peu sûrs. Elles ont peu de ressources financières pour se procurer des produits de première nécessité comme la nourriture. Elles ont souvent des emplois qui comportent des heures de travail inhabituelles, peu d'avantages sociaux, un faible revenu et peu de sécurité d'emploi. En plus, pour joindre les deux bouts, elles doivent parfois parcourir de longues distances ou avoir plus d'un emploi, ce qui fait qu'elles ont de la difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle. Ces récits, qui viennent du Canada et d'ailleurs, modèlent la vision des Canadiens et des Canadiennes concernant les défis auxquels sont confrontés les travailleurs à faible revenu³.

Ces récits sont la plupart du temps présentés sous forme de chroniques; il serait donc compréhensible que les lecteurs pensent que les expériences et les défis qui y sont décrits touchent seulement une infime partie des plus démunis. Ce point de vue est appuyé par l'hypothèse générale voulant que travailler suffisamment d'heures, surtout dans le cadre d'un emploi à temps plein toute l'année, fera qu'un travailleur à faible revenu sera moins pauvre qu'une personne qui ne travaille pas. Il pourrait ainsi plus facilement échapper à la pauvreté. Cette logique vient étayer les arguments de nombreux théoriciens, dont l'économiste américain Thomas Sowell, qui croit qu'il est préférable de travailler, peu importe le genre d'emploi, que d'être prestataire d'aide sociale. Il s'agirait selon lui de la seule voie à suivre⁴. Cela signifierait que la majorité des travailleurs à faible revenu vont s'en sortir parce qu'ils ont montré leur désir d'améliorer leur situation sur le marché du travail et dans la société.

Malheureusement, les récentes études ne confirment pas ces hypothèses rassurantes qui touchent le régime de travail et le rendement de l'emploi. Tout d'abord, pour établir un parallèle avec les récits susmentionnés, les données indiquent que l'insuffisance de revenu chez les travailleurs à faible revenu les place dans la même position que les pauvres sans travail. En 2001, les personnes seules pauvres qui ont travaillé ont gagné des salaires supérieurs à leurs homologues sans travail, mais elles sont demeurées à 34 % sous le seuil de faible revenu (SFR). La situation est encore moins réjouissante pour les familles de travailleurs à faible revenu qui, pendant la même période, ont rapporté des revenus familiaux légèrement supérieurs à ceux de leurs homologues sans travail (tableau 1).

Tableau 1 : Degré de pauvreté – Comparaison entre personnes seules pauvres et familles pauvres qui travaillent et personnes seules pauvres sans travail et familles pauvres sans travail



Effectuer beaucoup d'heures et occuper un emploi à temps plein toute l'année ne semblent pas être la solution miracle pour se sortir de la pauvreté. Parallèlement à l'image peinte dans les médias des travailleurs à faible revenu et contrairement aux hypothèses générales, les travailleurs susmentionnés gagnent réellement un faible revenu même s'ils travaillent beaucoup. La mesure utilisée dans ce document se fonde sur des travailleurs d'âge adulte qui effectuent un minimum de 910 heures par année (un peu plus de 17 heures par semaines), mais 64,2 % de ce groupe ont travaillé à temps plein durant toute l'année (2000 heures et plus) en 2001 (tableau 2). En outre, bien que le phénomène ne soit pas aussi prononcé qu'on s'y attendait, les travailleurs à faible revenu ont déclaré dans une plus forte proportion que les autres travailleurs avoir travaillé pour plus d'un employeur dans une même année; 77,9 % des chefs de ménage de familles de travailleurs à faible revenu (69,3 % des travailleurs seuls à faible revenu) ont affirmé n'avoir occupé qu'un seul emploi pendant l'année comparativement à 84,8 % des autres chefs de ménage (81,5 % des personnes seules)⁵.

Tableau 2 : Moyenne des heures travaillées – travailleurs à faible revenu et autres travailleurs

	Travailleurs à faible	Autres travailleurs
Moyenne des heures travaillées (personnes seules)	1 946 heures/an	2 074 heures/an
Moyenne des heures travaillées (chefs de famille)	2 220 heures/an	2 018 heures/an
Pourcentage des travailleurs à temps plein toute l'année (Tous les travailleurs)	64,2 %	81,2 %

Source : Fortin et Fleury, 2004

Ces chiffres contredisent donc l'hypothèse voulant qu'en faisant preuve de détermination, en effectuant beaucoup d'heures de travail, et même en occupant un emploi à temps plein pendant toute l'année, on peut échapper à la pauvreté. On s'en rend particulièrement compte lorsqu'on pense que ces comparaisons se basent uniquement sur le revenu – il n'est pas question des coûts de l'emploi qui réduisent les avantages de l'emploi. Les frais de garde d'enfants représentent des contraintes financières pour les familles de travailleurs à faible revenu, surtout celles de mères monoparentales⁶. Le transport et l'habillement sont également coûteux. L'étendue et les conséquences de ces coûts n'ont pas encore été examinées en profondeur, mais il n'est pas difficile d'imaginer que le revenu supplémentaire que gagnent les travailleurs à faible revenu par rapport aux pauvres sans emploi est absorbé par les coûts d'emploi.

Les effets socioéconomiques de la pauvreté chez les travailleurs à faible revenu

Il reste à approfondir les effets socioéconomiques du travail à faible revenu. Certains d'entre eux sont assez évidents. Comme c'est le cas pour les pauvres en général, certaines personnes démunies (sans revenus et sans avoirs) peuvent être exclues de possibilités jugées normales par la collectivité où elles vivent, comme le logement, les aliments de base et les occasions de développement personnel et professionnel. Si la situation persiste, l'exclusion sociale et économique profonde qui en résulte peut rendre plus difficile la réinsertion. (Encadré 2).

Encadré 2

Formes d'exclusion qui peuvent découler de la pauvreté

De façon générale, les gens pauvres sont privés de l'un ou de plusieurs des avantages suivants :

- Biens et services essentiels;
- Emploi, rémunération décente, occasions d'avancement;
- Logement convenable, à prix abordable;
- Quartiers sécuritaires et bien pourvus;
- Bonne santé et bien-être;
- Droits de la personne fondamentaux;
- Appartenance à des réseaux sociaux.

Chaque personne vit la pauvreté d'une manière unique. Il se peut en effet qu'une personne ne connaisse pas toutes les privations susmentionnées. Par exemple, il est possible d'être privé des biens et des services essentiels, mais de demeurer en bonne santé, du moins pendant un certain temps. Les travailleurs à faible revenu sont, presque par définition, exclus d'une rémunération décente et souvent, de possibilités d'avancement; pourtant, ils continuent à participer au marché du travail.

Cependant, les autres effets sont moins connus, faute de recherche comparant les défis qu'ont à surmonter les travailleurs à faible revenu et les pauvres qui sont sans travail. La recherche actuelle est principalement axée sur l'examen des mesures prises pour faciliter la transition de l'assistance sociale au marché du travail, et les résultats sont faussés, selon les genres de programmes et les caractéristiques des participants aux programmes. Cette recherche peut quand même servir à cerner les sujets de préoccupation. Il a été prouvé que les enfants élevés dans des ménages pauvres en raison d'un faible revenu sont plus vulnérables aux effets de la pauvreté. Par exemple, non seulement ces enfants éprouvent-ils les problèmes de santé répandus chez les enfants pauvres en général (tels l'anémie, l'asthme et les retards de croissance), mais ils sont aussi plus susceptibles d'accuser une surcharge pondérale que les enfants des familles mieux nanties et que les enfants des foyers où les parents ne travaillent pas⁷. En outre, il ressort d'études menées aux États-Unis sur les effets des programmes de transition de l'assistance sociale au marché du travail que, tandis que les très jeunes enfants semblent obtenir de meilleurs résultats scolaires, les adolescents

réussissent encore moins bien à l'école⁸. Ces constatations nous amènent à penser que la pauvreté chez les travailleurs à faible revenu accroît le risque de transmission de la pauvreté d'une génération à l'autre, ce qui est troublant.

Jusqu'ici, de tels résultats sont demeurés en grande partie inexplicables. En outre, il faut étudier les effets positifs possibles de l'emploi sur les travailleurs à faible revenu et leur famille, comme une meilleure estime de soi, une meilleure santé et une participation accrue à la société⁹. Or les effets positifs de l'emploi sur les travailleurs à faible revenu sont vraisemblablement très étroitement liés à l'emploi, ce qui nous amène à nous interroger sur les genres d'emploi qu'exercent les travailleurs à faible revenu. En particulier, il faut aussi se questionner sur le rôle que jouent les emplois précaires et sur leurs répercussions sur les défis qu'ont à surmonter les travailleurs à faible revenu.

Précarité de l'emploi : caractéristique fondamentale de la pauvreté chez les travailleurs à faible revenu ou phénomène distinct?

La pauvreté des travailleurs à faible revenu présente des dimensions liées au marché du travail et des dimensions socioéconomiques. En ce qui a trait au marché du travail, la question de la précarité de l'emploi est souvent invoquée dans les débats sur les défis que doivent surmonter les travailleurs à faible revenu. Des auteurs d'études sur l'emploi précaire ont récemment défini cette forme d'emploi comme des emplois caractérisés par des relations fragiles entre l'employeur et ses employés. Plus précisément, ces relations sont régies par un déséquilibre sous-jacent dans le rapport de force entre ces deux acteurs du monde du travail; dans les situations d'emploi précaire, les employés dépendent particulièrement du revenu tiré de l'emploi, tandis que les employeurs ont structuré leurs activités de façon à ce que leur dépendance aux employés soit réduite au minimum, ce qui garantit la souplesse de leurs activités¹⁰.

Il ne fait aucun doute que cette situation risque d'augmenter le niveau de stress et d'angoisse des travailleurs à faible revenu et de les démoraliser davantage. Une telle situation pourrait amplifier de beaucoup les répercussions socioéconomiques négatives de la pauvreté et de l'exclusion précisées auparavant. On a notamment constaté que les situations d'emploi précaire donnent souvent lieu à des signes de tension liée aux fonctions et de tension liée au fait d'avoir un emploi, c'est-à-dire que la tension réelle d'un emploi donné est intensifiée par des tensions additionnelles attribuables à l'insécurité de l'emploi et aux contraintes de temps qui peuvent accompagner les démarches de recherche d'un meilleur emploi. Cela peut se traduire par une incidence accrue de problèmes de santé, de douleur chronique, de tension et d'épuisement¹¹. À leur tour, ces caractéristiques pourraient exacerber la menace d'exclusion sociale à laquelle font face les travailleurs à faible revenu et compliquer leurs efforts en vue de chercher d'autres emplois ou des occasions de formation ou d'avancement qui pourraient améliorer leur situation.

Il s'agit là d'un important volet de la recherche sur les travailleurs à faible revenu : si l'on peut mettre en lien les emplois précaires et la pauvreté chez les travailleurs à faible revenu, on pourra alors mieux comprendre les défis que doivent surmonter les travailleurs à faible revenu et y répondre par des politiques appropriées. Il n'est pas facile d'estimer la précarité; naturellement, le rapport de force mentionné plus haut est difficile à mesurer en soi. On constate dans les recherches que les déséquilibres dans les rapports de force entre les employeurs et les employés sont souvent exprimés par la présence d'un certain nombre de caractéristiques de l'emploi, comme la non-permanence, les horaires de travail irréguliers, les lieux de travail changeants, la non-syndicalisation, le faible degré de protection par des lois et les faibles revenus¹².

On possède peu de données concrètes sur ces aspects pour les emplois que détiennent les travailleurs à faible revenu, mais un examen préliminaire est très révélateur. La quantité relativement élevée d'emploi continu à l'année chez les travailleurs à faible revenu en 2001 porte à croire qu'un certain niveau de stabilité de l'emploi a été atteint pour près de deux travailleurs à faible revenu sur trois. Or, en y regardant de plus près, on constate que la situation diffère pour certaines catégories de personnes parmi les travailleurs à faible revenu, notamment les personnes seules (seulement 55,9 % de travailleurs à faible revenu seuls avaient un emploi continu à l'année comparativement à 82,3 % des autres travailleurs seuls). De plus, comme groupe, les travailleurs à faible revenu étaient beaucoup plus susceptibles que les autres travailleurs de travailler peu d'heures (de 910 à 1500 heures) ou énormément d'heures (2500 heures et plus) par année¹³. On a aussi découvert que les gains des travailleurs à faible revenu ne représentaient qu'un peu plus de la moitié des gains des autres travailleurs (tableau 3). En bref, bien que de nombreux travailleurs à faible revenu aient un emploi continu à l'année, nombre d'entre eux n'ont pas un tel emploi. Par

Encadré 3

Emploi précaire et travail atypique

Au cours de la dernière décennie, on a étroitement associé emploi précaire et emploi atypique, c'est-à-dire à des formes d'emploi qui ne répondent pas au modèle conventionnel d'un travailleur ayant un emploi continu et permanent à l'année chez un employeur, dans un milieu de travail structuré, et bénéficiant de droits et d'avantages sociaux fixés par la loi. Dans une certaine mesure, il s'agit là d'une association utile, car la situation d'emploi atypique demeure le fondement des protections syndicales et sociales (tels que les règlements sur le travail et l'assurance-emploi) pour les travailleurs. Par conséquent, le travail atypique réunit souvent les caractéristiques de précarité décrites ci-dessus, car les employeurs utilisent souvent ces emplois pour minimiser les effets associés aux protections syndicales et sociales et pour maximiser la flexibilité de leurs activités.

Or cette méthode grossière de regrouper les emplois en fonction de ce qu'ils ne sont pas risque de passer sous silence d'importantes distinctions. De plus, cette approche laisse entendre que par définition, l'emploi continu à l'année n'est pas précaire, une assertion qui ne se confirme pas lorsque l'on tient compte des caractéristiques du travail précaire.

Par conséquent, il est préférable de ne voir dans les caractéristiques des emplois atypiques qu'un indicateur des secteurs où se trouvent les emplois précaires. Il faudrait utiliser des indicateurs plus précis, comme ceux proposés dans le texte, pour cerner ces emplois et les examiner.

**Tableau 3 : Salaire gagné –
Travailleurs à faible revenu et
autres travailleurs**

	Trav. à faible revenu	Autres trav.
Salaire moyen (Pers. seules)	11,8\$/h	19,2\$/h
Salaire moyen (Chefs de famille)	11,7\$/h	20,1\$/h

Source : Fortin et Fleury, 2004

ailleurs, les emplois qu'exercent les travailleurs à faible revenu se caractérisent en général par des horaires atypiques et des salaires dérisoires, le plus souvent associé à un emploi précaire.

Une constatation étaye cette perception : de nombreux travailleurs à faible revenu sont employés en plus forte proportion dans des fonctions et dans des secteurs qui ont une propension plus forte que la moyenne à l'emploi précaire. Par ailleurs, l'emploi précaire est associé dans une proportion plus grande que la moyenne à l'emploi autonome (à son compte, sans employés), au travail dans de petites entreprises ou dans le secteur de la vente et des services¹⁴. La recherche sur les facteurs de risque de pauvreté chez les travailleurs à faible revenu a permis de dresser une liste des situations qui sont pratiquement identiques à celles qu'on trouve dans un emploi précaire¹⁵.

Tout aussi intéressants que soient les recoupements présentés ci-dessus, ils ne permettent pas d'établir un lien causal définitif entre la pauvreté chez les travailleurs à faible revenu et l'emploi précaire. D'autres études s'imposent pour préciser la relation entre ces deux phénomènes, en particulier la possibilité qu'il y ait un lien causal entre eux.

Caractéristiques socioéconomiques liées aux travailleurs à faible revenu

Un certain nombre de caractéristiques familiales, de caractéristiques de ménage et de caractéristiques personnelles sont étroitement liées au travail à faible revenu.

Les caractéristiques familiales et les caractéristiques de ménage typiques que l'on trouve chez les travailleurs à faible revenu, on les trouve également chez les pauvres en général. Comme il faut s'y attendre, les familles à revenu unique sont particulièrement vulnérables au travail à faible revenu. De même, plus elles ont d'enfants, plus elles risquent d'être touchées par la pauvreté. Il est surprenant de constater, par contre, que les répercussions sur les enfants ne sont pas atténuées par la présence de plus d'un salarié dans le ménage.¹⁶

Il semblerait en outre que certaines caractéristiques personnelles soient liées à la pauvreté chez les travailleurs à faible revenu. Un pourcentage exagéré des travailleurs sont, en effet, des femmes, des jeunes et des personnes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires. De plus, les travailleurs à faible revenu appartiennent souvent à l'un des groupes qui sont très vulnérables à la pauvreté chronique, notamment :

- les personnes seules âgées de 45 à 64 ans,
- les nouveaux immigrants,
- les familles monoparentales,
- les personnes qui ont handicap qui restreint leur capacité de travailler,
- les Autochtones¹⁷.

Ces constatations mettent en lumière les dimensions socioéconomiques de la pauvreté ainsi que les lacunes des explications fondées sur le marché du travail. Certes, l'emploi précaire contribue à la pauvreté chez les travailleurs à faible

revenu, mais il est improbable que les tendances liées à la participation au marché du travail expliquent à elles seules les défis auxquels se heurtent ces travailleurs.

Il est toutefois intéressant de noter qu'il y a des corrélations entre les facteurs de risque liés au travail à faible revenu et ceux qui sont liés à l'emploi précaire.

Comme c'est le cas chez les travailleurs à faible revenu, un pourcentage exagéré des personnes ayant un emploi précaire sont des femmes et des jeunes. Certains groupes de couleur, c'est-à-dire les minorités visibles, sont aussi représentés de façon disproportionnée au chapitre de l'emploi précaire, ce qui donne à penser que les défis auxquels se heurtent les nouveaux immigrants au chapitre de l'emploi précaire chevauchent leurs défis sur le plan du travail à faible revenu.¹⁸ Ces chevauchements ne confirment pas l'existence d'un lien entre le travail à faible revenu et l'emploi précaire, mais ils confirment nettement la nécessité de s'attarder davantage à la question.

Politiques et approches canadiennes

Au Canada, les travailleurs à faible revenu bénéficient de toute une gamme de politiques et de programmes, comme les mesures de soutien aux enfants, le soutien du revenu aux familles et les mesures de soutien axées sur le marché du travail. De plus, les règlements visant le marché du travail (le salaire minimum, par exemple) et les programmes de soutien universels, comme les systèmes de santé et d'éducation, permettent également aux travailleurs à faible revenu d'avoir accès aux mêmes avantages que les autres travailleurs.

Collectivement, ces programmes de soutien aident beaucoup les travailleurs à faible revenu, mais il y a quand même des points à améliorer. D'abord, les mesures de soutien visant les personnes souffrant de pauvreté chronique sont axées sur les besoins des pauvres sans travail; par conséquent, les avantages sociaux – tels que les soins dentaires et les services de garde subventionnés – sont souvent réduits lorsque ces personnes réintègrent le marché du travail. En outre, il existe des défis opérationnels en ce qui a trait à la coordination des programmes. Parce que les programmes d'avantages sont souvent administrés par divers ordres de gouvernement, il peut en résulter à la fois des cumuls importants et des prélèvements. Pour chaque dollar supplémentaire que gagne le travailleur à faible revenu, l'argent fourni par les divers programmes dont il bénéficie peut être retranché d'un montant équivalent, ce qui fait que le travailleur à faible revenu risque effectivement de perdre de l'argent en travaillant¹⁹. Enfin, malgré les règlements sur le travail, il continue d'y avoir des emplois précaires. Ces lacunes sur le plan des programmes rendent l'inactivité sur le marché du travail beaucoup plus attrayante pour les gens vivant dans la pauvreté.

Pour combler ces lacunes et pour répondre aux besoins des travailleurs à faible revenu, les chercheurs en politique et les praticiens ont tous les deux mis de l'avant des approches axées sur l'offre et sur la demande. Côté offre, on propose habituellement d'adopter des stratégies d'investissement dans le capital humain ancrées dans l'apprentissage permanent. Ces interventions visent à accroître le revenu des travailleurs à faible revenu par l'intermédiaire de la formation et de l'éducation, ce qui permet d'améliorer leur productivité et leur employabilité²⁰. Les pays scandinaves offrent peut-être le meilleur exemple de cette approche. Ces

pays, qui ont longtemps mis l'accent sur l'employabilité plutôt que sur la sécurité d'emploi, investissent massivement non seulement dans l'éducation du public, mais aussi dans la formation en milieu de travail et dans les politiques sur le marché du travail. Un examen des projets et des programmes entrepris par les membres de l'OCDE a aussi révélé que, s'ils sont conçus adéquatement et qu'ils sont intégrés aux besoins des employeurs, les investissements directs dans le capital humain pourraient se traduire par des revenus accrus et par une participation au marché du travail²¹. Ces constatations poussent certaines personnes à dire que les gouvernements du Canada et d'ailleurs doivent investir dans la formation des travailleurs vulnérables²².

Côté demande, on préconise parfois des approches axées sur les lacunes liées aux emplois occupés par les travailleurs à faible revenu. Pour combler les lacunes, on propose toute une gamme de mécanismes, dont des modifications aux normes du travail et au régime fiscal, et de « rendre le travail payant ».

Comme le travail à faible revenu comporte des dimensions sociales et des dimensions liées au marché du travail, il ne faudrait pas s'attendre à ce que l'approche axée sur la demande réponde à tous les aspects liés au travail à faible revenu. Ainsi, en insistant sur le revenu individuel plutôt que sur le revenu familial, l'approche visant à rendre le travail payant néglige les besoins de bien des ménages et exagère la vulnérabilité de certains travailleurs à faible revenu. De plus, il est on ne peut plus compliqué de mettre en œuvre une telle approche. Par exemple, l'augmentation du salaire minimum risque d'entraîner peu de retombées. En effet, des recherches révèlent clairement qu'en moyenne, les travailleurs à faible revenu gagnaient un salaire bien supérieur au salaire minimum le plus élevé au Canada en 2003 (huit dollars en Colombie-Britannique). Une telle politique toucherait aussi les personnes qui n'ont pas besoin de soutien financier²³. Par ailleurs, les mesures visant à compléter le revenu de travailleurs à faible revenu par des subventions gouvernementales seraient difficiles à maintenir et appuieraient tacitement les faibles revenus versés par les employeurs.

Pour répondre efficacement aux besoins des travailleurs à faible revenu, il faudrait probablement envisager à la fois des approches axées sur l'offre et des approches axées sur la demande. Par exemple, on pourrait offrir des mesures de soutien du revenu à des groupes restreints par l'intermédiaire du régime fiscal en établissant un seuil de revenu qui tient compte des besoins des ménages et des différences régionales. Des mesures de soutien financier direct, jumelées à des investissements dans le capital humain, permettraient de garantir la pertinence de ce seuil de revenu, si elles sont axées sur la participation au marché du travail, sur la mobilité ascendante et sur les emplois non subventionnés des travailleurs à faible revenu. Une telle amélioration de la souplesse du marché du travail pour les travailleurs à faible revenu pousserait les employeurs à hausser les salaires des emplois moins payants. Cependant, une stratégie axée tant sur l'offre que sur la demande nécessiterait la coordination horizontale des efforts de divers ministères, ordres de gouvernement et acteurs sociaux, tout en soulevant des questions pertinentes relativement aux rôles et aux responsabilités.

Rôles et responsabilités

Les caractéristiques des travailleurs à faible revenu posent un certain dilemme : font-ils partie de la population de pauvres ou de la population de travailleurs? Faut-il examiner leurs défis sous l'angle des politiques sociales ou des politiques sur le marché du travail? Les interventions doivent-elles être axées sur les compétences des travailleurs (offre) ou sur les défis externes du marché du travail (demande)? Comme l'illustre le présent document, les résultats des recherches portent à croire que, pour être efficaces, les mesures stratégiques adoptées devront tenir compte de l'ensemble de ces dimensions.

Malheureusement, il n'est pas facile de mettre tout cela en pratique dans un État fédéral, surtout dans un pays aussi complexe que le Canada sur le plan de la compétence.

La quasi totalité des défis et des approches stratégiques mentionnés ci-haut ont des répercussions qui exigeront une coordination intergouvernementale. Il faudra notamment examiner l'éventail de programmes fédéraux et provinciaux en vue d'aborder la question du cumul liée aux mesures de soutien du revenu. Par ailleurs, les mesures visant l'apprentissage devront toujours nécessiter une approche intergouvernementale. En effet, elles respecteront les ententes fédérales-provinciales actuelles, comme les Ententes sur le développement du marché du travail, et tiendront compte des débats permanents, notamment sur la façon d'investir les excédents de cotisations d'assurance-emploi. La mise en œuvre de mesures visant à rendre le travail payant serait tout aussi complexe, car les leviers nécessaires relèvent à la fois du gouvernement fédéral (p. ex. régime fiscal et assurance-emploi) et du gouvernement provincial (code du travail et assistance sociale).

Comme les défis des travailleurs à faible revenu se prêtent mal à une coordination individuelle, il conviendrait d'adopter une stratégie fédérale-provinciale-territoriale pour les relever. De plus, il faudrait rallier d'autres partenaires aux mesures stratégiques, y compris les organismes sans but lucratif, les employeurs et les travailleurs à faible revenu eux-mêmes, pour qu'elles soient efficaces.

Affecter les rôles et les responsabilités qui reviennent à ces divers acteurs est loin d'être facile, mais il est essentiel de déterminer à qui il convient de les confier.

Répercussions sur le plan des recherches

À mesure que le besoin d'avoir des politiques horizontales visant la pauvreté et l'exclusion se fera de plus en plus sentir, le système actuel, hautement fragmenté, fera obstacle aux efforts de coordination. Il y a un besoin manifeste de coordination et d'intégration accrues parmi les acteurs politiques, sociaux et économiques. Par conséquent, il y a un consensus général sur l'importance cruciale de trouver de meilleures façons de planifier et de coordonner des politiques visant le travail à faible revenu et l'exclusion.

Le PRP continue de collaborer avec d'autres ministères fédéraux à l'étude systématique de façons de répondre aux besoins des travailleurs à faible revenu.

Un certain nombre de questions stratégiques pertinentes sur les travailleurs à faible revenu ont été soulevées dans le cadre de cette étude :

- Quelle est la définition de travailleur à faible revenu la plus appropriée sous l'angle d'une approche stratégique?
- En quoi les expériences et les défis des travailleurs à faible revenu et des autres travailleurs diffèrent-ils?
- Quels sont les liens entre les travailleurs à faible revenu et l'emploi précaire?
- Quelles leçons peut-on tirer des approches actuelles et nouvelles préconisées à l'étranger, plus particulièrement des approches misant tant sur les dimensions sociales qu'économiques du travail à faible revenu?
- Quelles sont les possibilités d'établir une approche globale permettant de conjuguer ces deux approches afin de répondre aux besoins des travailleurs à faible revenu?

L'objectif ultime, néanmoins, c'est de mieux comprendre le passage des individus entre la pauvreté et le travail à faible revenu. Quel agencement de facteurs permet aux pauvres d'éviter le travail à faible revenu et de se trouver un emploi payant? Quel ensemble de caractéristiques et de situations fait qu'une personne devient un travailleur à faible revenu? Quels sont les facteurs qui permettent à certaines personnes de se sortir du travail à faible revenu, tandis que d'autres personnes n'y réussissent pas? Seules les réponses à ces questions permettront aux intervenants en matière de politiques de déceler les premiers signes de vulnérabilité et de concevoir des mesures de soutien visant à aider les gens à participer pleinement au marché du travail et à leur collectivité.

Notes

¹ Myriam Fortin et Dominique Fleury. « A Profile of the Working Poor in Canada », travaux de la conférence du FCRSE sur le travail à faible revenu, <http://cerf.mcmaster.ca/conferences/June2004/2004.html>

(repéré le 18 octobre 2004), p. 10-13.

² Fortin et Fleury, p. 15-16.

³ Sources multiples, notamment Canadian Broadcasting Corporation, « Paid to be Poor », CBC/Radio One, printemps 2004. <http://www.cbc.ca/paidtobepoor/index.html> (repéré le 15 octobre 2004). Jeff Kunerth. « Some Families Find Dreams Unattainable », *Orlando Sentinel et Tallahassee Democrat*, le 30 septembre 2004.

⁴ Thomas Sowell. « The Working Poor Scam », 2004 Creators Syndicate, Inc <http://www.townhall.com/columnists/thomassowell/ts20040601.shtml> (repéré le 16 novembre 2004)

⁵ Fortin et Fleury, p. 18-19.

⁶ Lynn Maxwell, *Research Brief: The Working Poor in Charlottesville and Albemarle County*, Vol. 3.1, Charlottesville, Charlottesville/ Albemarle Commission on Children and Families, 2003, p. 3.

⁷ Lynn Maxwell, p. 3

⁸ P. Lindsay Chase-Lansdale, Robert A. Moffitt, Brenda J. Lohman, et coll. « How are Children Affected by Employment and Welfare Transitions? », *JCPR Policy Briefs*, Chicago, Joint Centre for Poverty Research, vol. 5, n° 3 (2003), p. 1.

⁹ Chase-Lansdale, Moffitt, Lohman, et coll.

¹⁰ Cynthia J. Cranford, Leah F. Vosko et Nancy Zukewich. « Precarious Employment in the Canadian Labour Market : A Statistical Portrait », *Just Labour*, vol. 3 (automne 2003), p. 7-9.

¹¹ Wayne Lewchuk, Alice de Wolff, Andy King et Michael Polanyi. « From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment », *Just Labour*, vol. 3 (automne 2003).

¹² Vosko, Cranford et Zukewich, p. 9.

¹³ Fortin et Fleury, p. 18-19.

¹⁴ Vosko, Cranford et Zukewich, p. 12-14.

¹⁵ Fortin et Fleury, p.18-20.

¹⁶ Fortin et Fleury, p. 18-20.

¹⁷ *Ibid.*, p. 18-20.

¹⁸ Vosko, Cranford et Zukewich, p. 14-17.

¹⁹ Richard Shillington. « L'exclusion sociale dans l'élaboration et l'administration des programmes sociaux », *Perception*, CCDS, 2003. <http://www.shillington.ca/publications/ccsd-social-exclusion.pdf> (repéré le 15 octobre 2004), p. 2-3.

²⁰ Organisation internationale du travail (OIT). *Decent Work in Denmark: Employment, Social Efficiency and Economic Security*, OIT, 2003. Per Kongshoj Madsen. « "Flexicurity" Through Labour Market Policies and Institutions in Denmark », *Employment Stability in an Age of Flexibility*, Peter Auer et Sandrine Cazes (éd.), Genève, Bureau international du Travail, 2003. Organisation de coopération et de développement économiques. « Améliorer les compétences : la formation permet-elle d'accéder à des emplois plus nombreux et meilleurs? », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004*, OCDE, 2004. Eileen Applebaum, Annette Bernhardt et Richard J. Murnane (éd.). *Low Wage America*, New York, Russell Sage Foundation, 2004. Andrew Jackson. « Emploi précaire et exclusion sociale : enjeux clés et nouvelles orientations stratégiques », *Horizons*, Ottawa, Projet de recherche sur les politiques, vol. 7, n°2 (publication prochaine).

²¹ OCDE, 2004.

²² Jackson, à venir; OCDE, 2004.

²³ Fortin et Fleury, p. 18.

Renvois

Applebaum, Eileen, Annette Bernhardt et Richard J. Murnane, éd. 2004. *Low Wage America*, New York, Russell Sage Foundation.

Canadian Broadcasting Corporation. 2004. « Paid to be Poor », CBC/Radio One, printemps 2004. <<http://www.cbc.ca/paidtobepoor/index.html>> (repéré le 15 octobre 2004).

Chase-Lansdale, P. Lindsay, Robert A. Moffitt, Brenda J. Lohman, et coll. 2003. « How are Children Affected by Employment and Welfare Transitions? », *JCPR Policy Briefs*, Chicago, Joint Centre for Poverty Research, vol. 5, n° 3.

Cranford, Cynthia J., Leah F. Vosko et Nancy Zukewich. 2003. « Precarious Employment in the Canadian Labour Market : A Statistical Portrait », *Just Labour*, vol. 3.

Fortin, Myriam et Dominique Fleury. « A Profile of the Working Poor in Canada », travaux de la conférence du FCRSE sur le travail à faible revenu. <<http://cerf.mcmaster.ca/conferences/June2004/2004.html>> (repéré le 18 octobre 2004)

Jackson, Andrew. « Emploi précaire et exclusion sociale : enjeux clés et nouvelles orientations stratégiques », *Horizons*, Ottawa, Projet de recherche sur les politiques, vol. 7, n° 2 (publication prochaine).

Kunerth, Jeff. 2004. « Some Families Find Dreams Unattainable », *Orlando Sentinel et Tallahassee Democrat* (30 septembre 2004).

Lewchuk, Wayne, Alice de Wolff, Andy King et Michael Polanyi. 2003. « From Job Strain to Employment Strain: Health Effects of Precarious Employment », *Just Labour*, vol. 3.

Madsen, Per Kongshoj. 2003. « “Flexicurity” Through Labour Market Policies and Institutions in Denmark », *Employment Stability in an Age of Flexibility*, Peter Auer et Sandrine Cazes (éd.), Genève, Bureau international du Travail.

Maxwell, Lynn. 2003. *Research Brief: The Working Poor in Charlottesville and Albemarle County*, Charlottesville, Charlottesville/Albemarle Commission on Children and Families, vol. 3.1.

Organisation de coopération et de développement économiques. 2004. « Améliorer les compétences : la formation permet-elle d'accéder à des emplois plus nombreux et meilleurs? », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004*, OCDE.

Organisation internationale du travail (OIT). 2003. *Decent Work in Denmark: Employment, Social Efficiency and Economic Security*, OIT.

Shillington, Richard. 2003. « L'exclusion sociale dans l'élaboration et l'administration des programmes sociaux », *Perception*, CCDS.
<<http://www.shillington.ca/publications/ccsd-social-exclusion.pdf>>
(repéré le 15 octobre 2004)

Sowell, Thomas. 2004. « The Working Poor Scam », Creators Syndicate, Inc.
<<http://www.townhall.com/columnists/thomassowell/ts20040601.shtml>>
(repéré le 16 octobre 2004)

Information sur la table ronde

organisée par	Projet de recherche sur les politiques
directeur du projet	Jeff Frank, directeur du projet
directrice adjointe de projet	Jean Lock Kunz, directrice adjointe de projet
chef de la table ronde	Kaili Lévesque, agente de recherche en politiques
coordonnateurs du PRP	Deborah Bradley, agente contractuelle Louis-Phillippe Gascon, agent de services techniques Line Leroux-Tessier, agente, liaison & agenda Marissa Martin, assistante de production Élisabeth Vu, assistante linguistique

Nous désirons remercier notre partenaire le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.

Pour plus d'information, visiter notre site web au <www.recherchepolitique.gc.ca>.