



26 mars 2015

LA PRÉCARITÉ D'EMPLOI AU CANADA : AU-DE-LÀ DE L'ANECDOTE, DES FAITS AVÉRÉS?

Faits saillants

- Pour de nombreux Canadiens, la précarité d'emploi constitue un problème important. L'incertitude quant aux revenus d'emploi futurs entraîne de nombreuses conséquences néfastes. En l'absence d'une définition usuelle, il est cependant difficile de traiter du problème.
- Par « précarité d'emploi », nous entendons une situation d'emploi comportant un niveau d'incertitude exceptionnellement élevé, que ce soit sur le plan du salaire, de la continuité d'emploi, des horaires ou d'autres aspects.
- Les emplois précaires sont généralement peu rémunérateurs : en 2014, il y avait un écart salarial évalué entre 11 600 \$ et 18 000 \$ entre les emplois précaires et les emplois moins incertains.
- Afin d'éclairer le débat public sur la question, nous avons élaboré l'Indice de précarité d'emploi TD. Les preuves empiriques montrent que la précarité d'emploi est actuellement plus grande qu'elle ne l'était avant la récession de 2008. Toutefois, il y a une bonne nouvelle : la précarité s'atténue et l'indice s'établit actuellement à peu près au même niveau qu'en 2006. La question est de savoir si la tendance se poursuivra. La quantité limitée de données sur le sujet nous empêche de déterminer si l'amélioration observée peut perdurer.

Au cours des dernières semaines, les discussions sur la précarité et la qualité des emplois au Canada se sont multipliées, tant dans les médias que chez les économistes. La précarité d'emploi est un problème sérieux, qui a des effets nettement néfastes sur l'économie canadienne. De même, la qualité des emplois offerts a d'importantes conséquences pour le bien-être et la prospérité des Canadiens. De nombreux points doivent cependant être éclaircis. Tout d'abord, une définition usuelle de la précarité d'emploi reste à établir. Ensuite, tout débat doit s'appuyer sur des faits et des données vérifiables, le cas échéant. Les mesures à prendre pour résoudre un problème si important ne peuvent se fonder sur l'anecdote. Dans cette optique, la présente étude propose une définition du concept de précarité d'emploi et analyse les tendances en la matière. Nous avons élaboré un indice de précarité d'emploi et dressé un portrait de la stabilité d'emploi au Canada.

Définition de la précarité d'emploi

Afin de traiter de la question de la précarité d'emploi de manière pertinente, il est nécessaire d'en établir une définition. Le mot « précarité » désigne un état reposant sur le hasard ou des événements imprévisibles, caractérisé par une absence de sécurité ou de stabilité. D'un point de vue économique, qu'est-ce que cela signifie? La précarité d'emploi suppose :

- Une instabilité d'emploi, quantifiable en taux de départs ou de rétention ou encore en proportion d'emplois temporaires;

- Une incertitude quant au revenu liée à la nature saisonnière de l'emploi ou au statut de travailleur autonome;
- Une incertitude quant à la situation d'emploi, notamment chez les travailleurs en attente de rappel;
- Enfin, une incertitude quant aux horaires, quantifiable en taux d'emploi à temps partiel imposé.

Instabilité d'emploi et précarité d'emploi sont assurément liées. Une incertitude quant au revenu d'emploi peut engendrer un stress chez une personne et influencer ses choix. L'état d'incertitude peut découler de la nature temporaire de l'emploi et touche tant les employés temporaires que les travailleurs autonomes. Un emploi saisonnier comporte aussi une part d'incertitude, surtout d'une année à l'autre, puisque les employeurs revoient d'une saison à l'autre la quantité de personnel embauché. L'incertitude peut dissuader une personne de faire un emprunt ou un placement et l'amener à épargner excessivement.

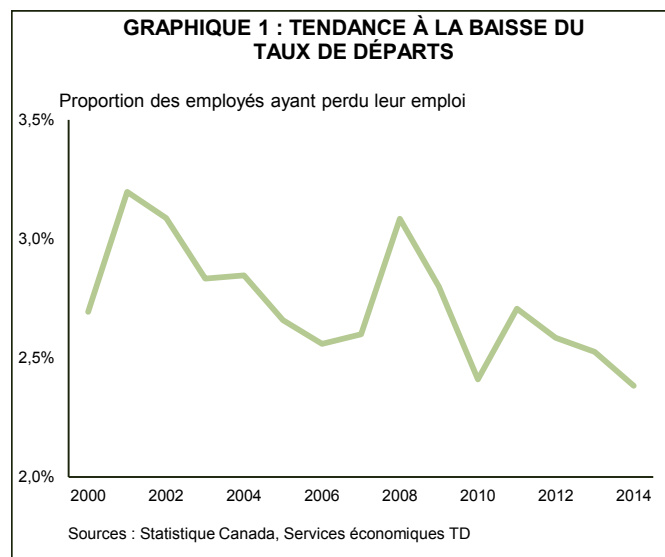
Les conséquences de l'emploi à temps partiel peuvent s'avérer tout aussi problématiques puisque les travailleurs à temps partiel doivent souvent adapter leur quotidien aux contraintes d'un horaire incertain. Sans compter que les emplois à temps partiel sont généralement moins rémunérateurs que les emplois à temps plein, ce qui se traduit par des revenus plus faibles et une disparité salariale. Il est toutefois important de distinguer les travailleurs occupant un emploi à temps partiel imposé (faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein) de ceux occupant volontairement un emploi à temps partiel, tels les retraités et étudiants.

L'examen des catégories d'emploi évoquées soulève des questions préoccupantes tant sur le plan social qu'économique. Il faut savoir que ces catégories d'emploi se superposent. Une même personne pourrait, par exemple, occuper un emploi à temps partiel imposé ou être travailleur autonome tout en occupant un emploi temporaire. Cela étant, nous analyserons en profondeur les tendances qui émergent des statistiques et dresserons un portrait de la précarité d'emploi au Canada.

Tendances en matière de précarité d'emploi et de salaires

Taux de départs

Certaines catégories d'emploi sont rattachées à un niveau d'incertitude plus élevé que d'autres. Toutefois, en période de ralentissement économique, les mises à pied tendent à s'accroître dans presque tous les secteurs et caté-

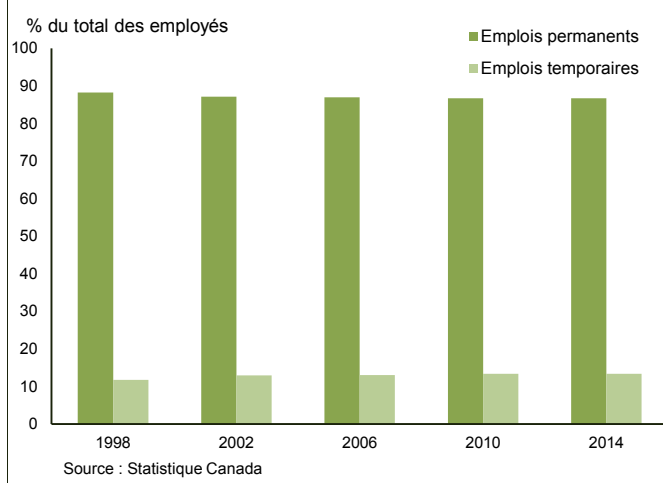


gories d'emploi, ce qui élève le niveau global de précarité d'emploi. On peut faire une évaluation approximative de cette tendance en considérant le taux de départs, soit la proportion d'employés quittant le marché du travail au cours d'une période donnée. (Le taux de départs comprend les départs volontaires; il offre donc une mesure excessive de la précarité d'emploi).

Comme l'illustre le graphique 1, le taux de départs tend à augmenter en période de ralentissement économique en raison de la hausse du nombre de licenciements. Après avoir atteint un sommet au cours de la crise financière mondiale, le taux de départs a diminué au Canada, et il se rapproche actuellement de niveaux historiquement bas. Une étude du Conference Board du Canada suggère toutefois que les Canadiens gardent leurs emplois plus longtemps que jamais en dépit de l'amélioration de la conjoncture économique, ce qui indique qu'ils modèrent leur optimisme à l'égard de la situation du marché du travail.¹ Face à de tels signes contradictoires et devant l'impossibilité d'analyser plus en profondeur les données disponibles, il est difficile de mesurer la précarité d'emploi au moyen du taux de départs.

Emploi temporaire

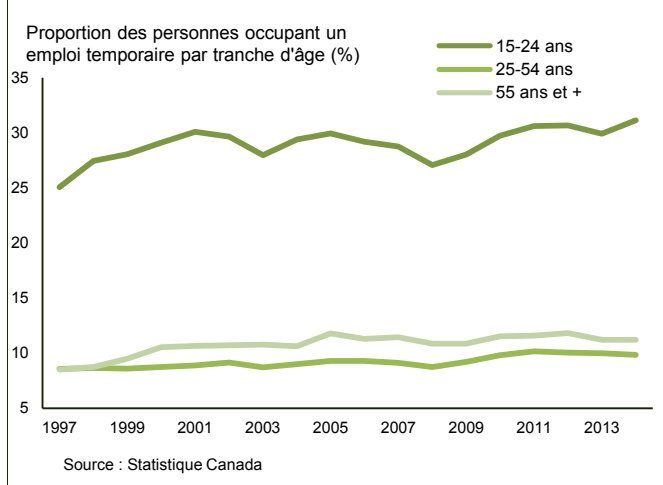
Le terme « emploi temporaire » désigne des emplois à durée déterminée ou qui sont censés se terminer après que des tâches précises eurent été accomplies. Les emplois temporaires peuvent être répartis en quatre groupes : saisonniers, temporaires (par entente ou par contrat, incluant les emplois exercés par l'entremise d'une agence de travail), occasionnels, et autres emplois temporaires. Aussi, les emplois temporaires offrent généralement des salaires moins élevés, des avantages sociaux (assurances médicales et

GRAPHIQUE 2 : LES EMPLOIS TEMPORAIRES, UNE PROPORTION MINIME DES EMPLOIS


régimes de retraite) moins intéressants, moins de formation en milieu de travail et sont souvent plus précaires que les emplois permanents.²

En 2014, environ 85 % des employés canadiens occupaient un emploi permanent (graphique 2). Cette proportion, bien qu'elle ait légèrement diminué durant la récession, est restée à peu près la même depuis presque vingt ans.

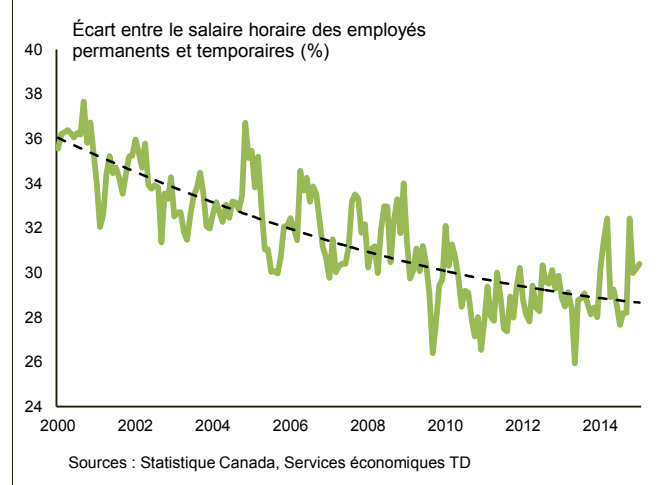
On observe toutefois, ces dernières années, une tendance ascendante en matière d'emploi temporaire chez les jeunes (graphique 3). Une plus forte proportion de Canadiens âgés de 15 à 24 ans occupent des emplois temporaires aujourd'hui qu'à aucun autre moment depuis que l'on a commencé à recueillir des données à ce sujet, en 1997. Le taux d'emploi temporaire chez les jeunes a grimpé rapidement entre 1997 et 2001, passant de 25 % à 30 %. Il a depuis ralenti sa croissance et se maintient autour de 30 %, au gré des fluctuations du cycle économique. Ce taux est beaucoup moins élevé

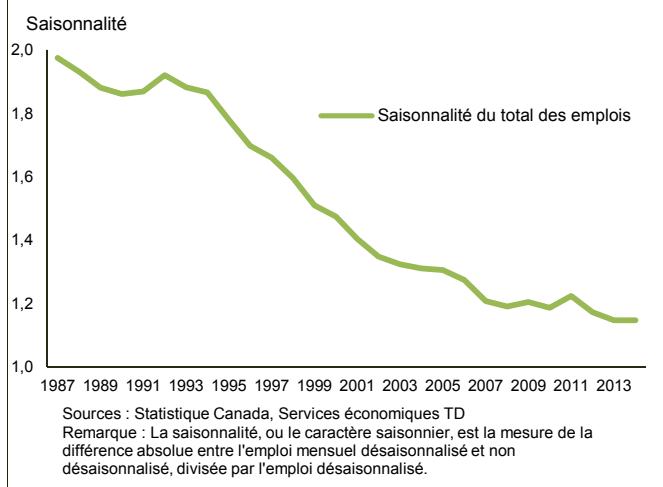
GRAPHIQUE 3 : HAUSSE DES EMPLOIS TEMPORAIRES, SURTOUT CHEZ LES JEUNES


chez les Canadiens âgés de 25 à 54 ans et de 55 ans et plus (environ 10 % et 11 %, respectivement). Cela dit, si l'emploi temporaire peut être considéré comme étant précaire, chez les jeunes, il pourrait aussi témoigner d'une plus forte propension à faire des études postsecondaires. Soulignons enfin que le nombre total de travailleurs temporaires au Canada pourrait être surestimé en raison de la prise en compte des travailleurs étrangers temporaires dans l'Enquête sur la population active.

L'emploi temporaire est considéré comme précaire en raison de l'incertitude quant aux revenus après l'échéance du contrat. Même s'ils occupent un emploi, les travailleurs temporaires ont un revenu nettement moins élevé que les employés permanents, et bien que l'écart salarial diminue peu à peu, il demeure considérable (graphique 4). Le salaire horaire des employés permanents est encore supérieur de 30 % à celui des employés temporaires, bien que l'écart ait diminué depuis le début de la dernière décennie, alors qu'il était de 36 %.

S'il est difficile d'établir avec certitude ce qui entraîne le rétrécissement de l'écart salarial, on peut supposer que l'évolution démographique et la transformation du travail temporaire y sont pour quelque chose. Avec le vieillissement de la population canadienne, la proportion de travailleurs âgés a grimpé parmi les employés temporaires. En général, les travailleurs âgés possèdent une certaine expérience et devraient donc pouvoir obtenir un salaire plus élevé, ce qui contribuerait à réduire l'écart salarial. La nature de l'emploi temporaire a également évolué. Avec le déclin du secteur manufacturier en Ontario, au Québec et dans d'autres provinces, les emplois temporaires répétitifs et peu spécialisés sont moins nombreux.³ La transition vers

GRAPHIQUE 4 : LE SALAIRE DES EMPLOYES PERMANENTS EST SUPÉRIEUR


GRAPHIQUE 5 : LES EMPLOIS SAISONNIERS DE MOINS EN MOINS FRÉQUENTS


le travail temporaire hautement spécialisé contribuerait à réduire l'écart salarial, la répartition d'emplois hautement spécialisés et peu spécialisés chez les employés temporaires étant de plus en plus comparable à celle observée chez les employés permanents.

Peu importe la raison du rétrécissement de l'écart salarial, celui-ci demeure important. Les répercussions financières sont également importantes. Un employé permanent ayant travaillé pendant 50 semaines à raison de 40 heures par semaine en 2014, par exemple, aurait gagné 11 600 \$ de plus (en moyenne) qu'un employé temporaire ayant travaillé le même nombre d'heures.

Emploi temporaire saisonnier

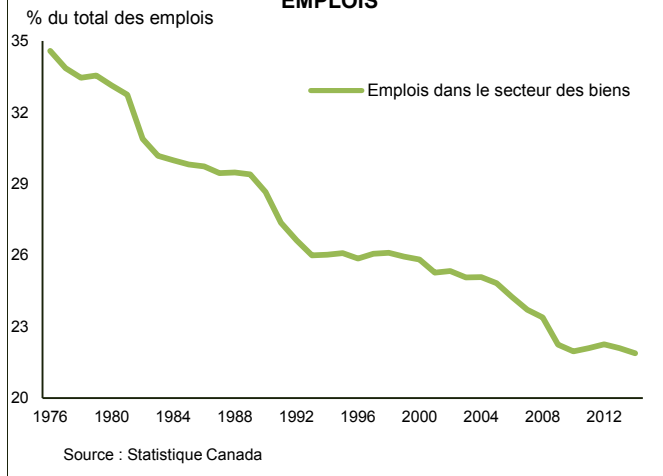
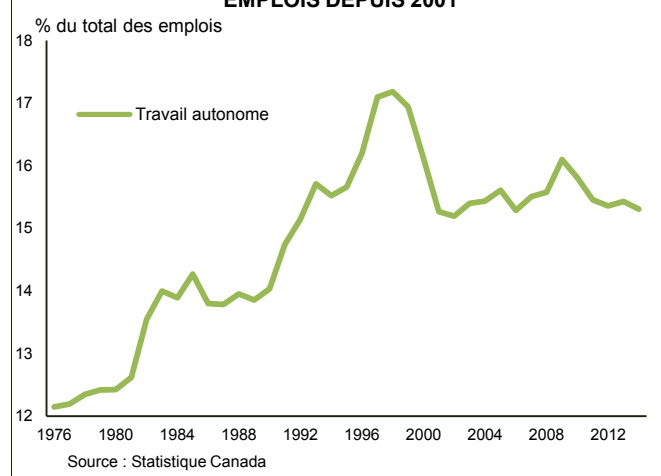
La plupart des secteurs de l'économie canadienne ont un aspect saisonnier, ce qui signifie que l'embauche fluctue au gré des saisons. Ainsi, dans le secteur des services de détail,

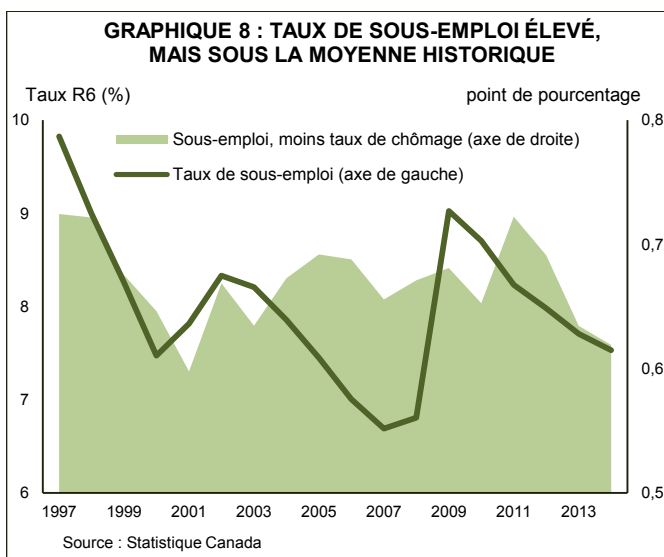
le nombre d'emplois gonfle généralement en novembre et en décembre, à l'approche des fêtes, pour ensuite se résorber en janvier et en février. Autre exemple notable : bon nombre d'employés de soutien du milieu de l'éducation, tels les adjoints d'enseignement, se retrouvent sans emploi pendant la période estivale.

Les conditions de rémunération et de sécurité d'emploi peuvent varier considérablement d'un emploi saisonnier à l'autre, comme en font foi les exemples vus dans les secteurs de la vente au détail et de l'éducation. De façon générale, le travail saisonnier est considéré comme précaire, puisqu'en raison de fluctuations climatiques ou de changements dans les habitudes d'achat, un poste offert une année donnée pourrait ne plus l'être l'année suivante. En observant les données historiques, on constate un déclin du travail saisonnier (graphique 5), qui semble lié à la transformation du marché de l'emploi au Canada. Plus précisément, bien que son influence ait diminué dans le secteur de la production de biens, le travail saisonnier demeure de quatre à six fois plus important (selon l'année) que dans le secteur de la prestation de services. Fait encore plus important, le secteur de la production de biens occupe une moins grande part des emplois qu'auparavant, ce qui a fait décroître le taux d'emploi saisonnier au pays (graphique 6).

Travail autonome

Le travail autonome est souvent considéré comme une forme d'emploi précaire et plus incertain que l'emploi rémunéré. Depuis 2001, à l'exception d'une hausse éphémère au cours de la récession de 2008-2009, la proportion de travailleurs autonomes est demeurée stable, autour de 15 % (graphique 7). La hausse la plus spectaculaire du taux de

GRAPHIQUE 6 : RÉDUCTION DE LA PART DU SECTEUR DES BIENS DANS LE TOTAL DES EMPLOIS

GRAPHIQUE 7 : PROPORTION STABLE DU TRAVAIL AUTONOME DANS LE TOTAL DES EMPLOIS DEPUIS 2001




travailleurs autonomes a été observée durant une période allant de la fin des années 70 à la fin des années 90.

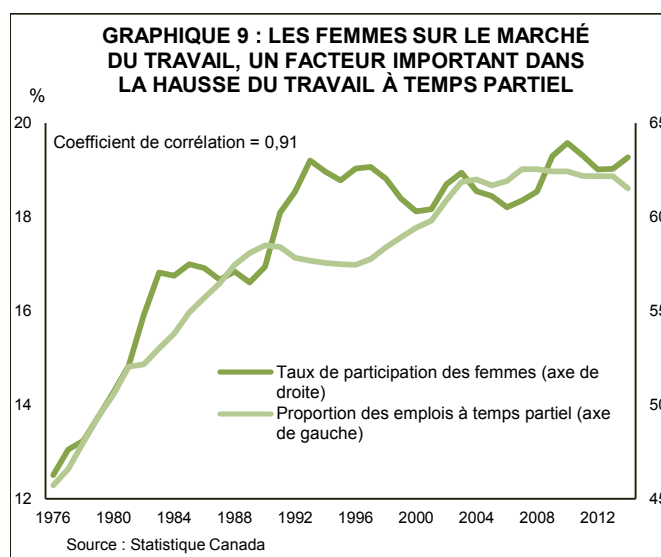
Il est difficile d'obtenir des données sur les revenus des travailleurs autonomes canadiens. Il y a fort à parier qu'à l'image des revenus des autres travailleurs occupant des emplois précaires, les revenus des travailleurs autonomes sont non seulement plus incertains, mais aussi plus faibles que ceux des travailleurs occupant des emplois permanents comparables.

Malheureusement, il est tout aussi difficile de trouver des données sur les raisons pour lesquelles on devient travailleur autonome. Certains travailleurs autonomes canadiens préféreraient être salariés. D'autres, cependant, sont travailleurs autonomes par choix, car ce type de travail leur laisse une plus grande liberté et de meilleures occasions d'évitement fiscal qu'un emploi à temps plein ou à temps partiel.

En attente

Il y a plusieurs estimations du sous-emploi au Canada; l'une d'elles (le taux R6) tient compte des Canadiens qui sont sans emploi ou en attente de travail (rappel, réponse ou date de début d'emploi déjà fixée). Il s'agit d'un aspect important de la précarité d'emploi, puisque les personnes attendant une réponse ou un rappel se trouvent devant une grande incertitude à savoir si leurs démarches donneront les résultats escomptés.

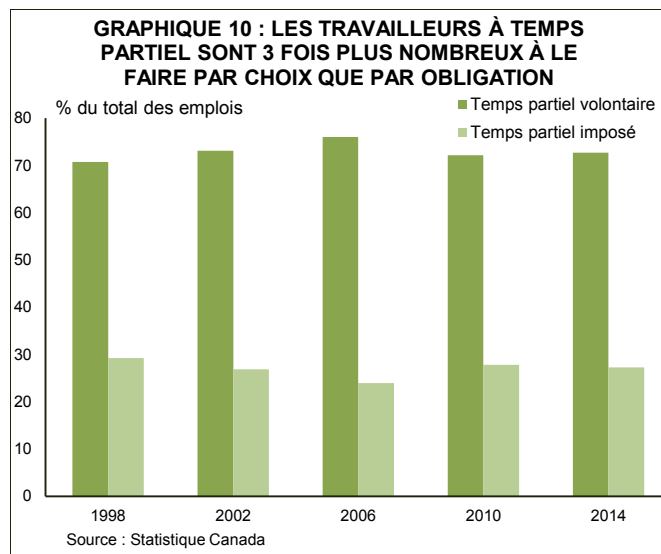
En vertu du taux R6, le sous-emploi a atteint son plus bas niveau jamais enregistré en 2007, alors que l'économie tournait très au-dessus de son potentiel (graphique 8). Pendant la récession, le nombre de personnes attendant une confirmation d'emploi a nettement grimpé, mais en se maintenant sous les sommets historiques. Depuis, ce nombre

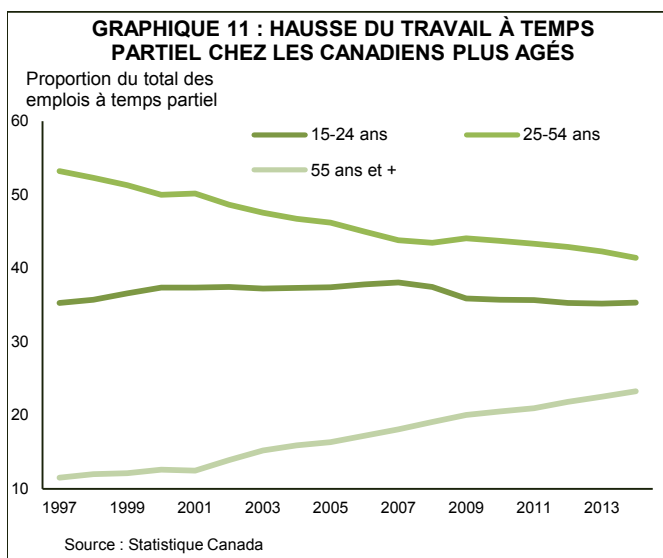


a beaucoup diminué, suivant une courbe comparable (bien que plus prononcée) à celle du taux de chômage, pour loger en 2014 juste en deçà de la moyenne historique.

Emploi à temps partiel

L'emploi à temps partiel est souvent considéré comme précaire. Comme nous le soulignons dans l'étude [Part-Time Nation : Is Canada Becoming a Nation of Part-Time Employed?](#), le taux d'emploi à temps partiel a diminué depuis le sommet atteint au cours de la dernière récession, mais demeure élevé par rapport au niveau d'avant la récession. Rappelons que l'emploi à temps partiel a connu sa plus forte croissance au cours des années 70 et 80, ce qui coïncidait avec une augmentation de la présence des femmes sur le marché du travail (graphique 9). Bien que les données désagrégées que nous possédons ne remontent qu'à 1997, nous savons que depuis, les femmes ont toujours représenté





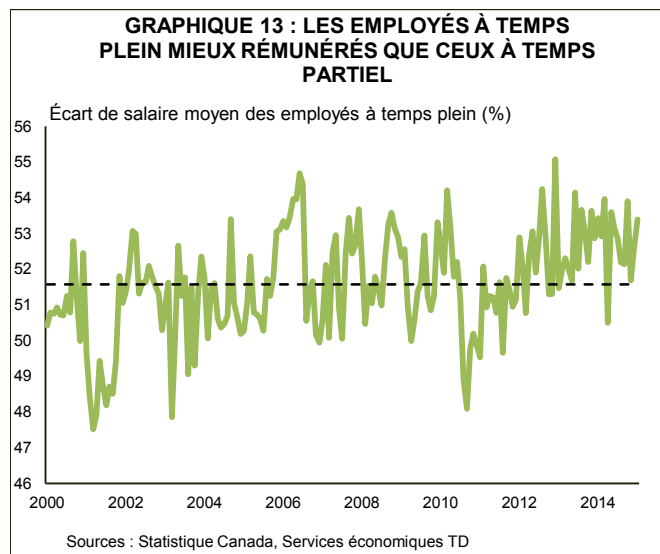
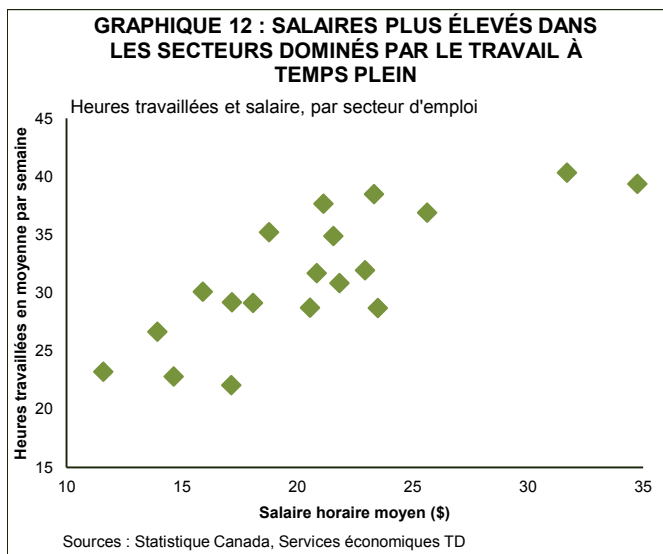
environ 70 % des employés à temps partiel. En fait, le fort taux d'activité des femmes au Canada (le plus élevé du G7) a donné au pays un avantage économique durant des périodes de faible croissance de productivité de la main-d'œuvre. À cet égard, le déclin du taux d'activité des femmes dans la force de l'âge (de 25 à 54 ans) depuis le sommet atteint en décembre 2012 est préoccupant (nous traitons des causes possibles de ce déclin dans l'étude [Falling Female Participation Rate : A Concern](#)).

Si nous examinons les raisons qui poussent des Canadiens à travailler à temps partiel, nous constatons qu'une majorité d'entre eux le font par choix (73 % en 2014) et que seulement un peu plus du quart le font par obligation (graphique 10). Si le rapport emploi à temps partiel volontaire/emploi à temps partiel imposé a peu évolué au fil des ans, le taux d'emploi à temps partiel imposé a augmenté au cours de la dernière récession et n'a pas beaucoup diminué

depuis.

Parmi les raisons de travailler à temps partiel, les études et le choix personnel sont évoqués par plus de la moitié des employés. Cela n'a rien de surprenant, puisque les jeunes représentent encore une part importante et immuable des employés à temps partiel au Canada. Les travailleurs âgés, quant à eux, sont de plus en plus enclins à être employés à temps partiel, et une majorité d'entre eux (environ 70 %) disent que c'est par choix personnel (graphique 11). Comme nous le soulignons dans l'étude [Young and Restless : A Look at the State of Youth Employment in Canada](#), les résultats cumulés sur le marché du travail chez les jeunes, même s'ils demeurent élevés, font écho à la phase actuelle du cycle économique, en raison surtout de la faiblesse du marché du travail chez les Canadiens de 15 et 16 ans.

Par rapport au travail à temps plein, le travail à temps partiel est habituellement associé à des salaires moins élevés, des avantages sociaux moins importants et des résultats moins intéressants sur le plan d'autres critères évaluant la rémunération. Les données tendent à confirmer cette association. Comme le montre le graphique 12, les salaires sont habituellement plus élevés dans les secteurs qui emploient généralement davantage de travailleurs à temps plein (en vertu de la moyenne d'heures de travail hebdomadaire). Un examen des données cumulées sur les salaires confirme également une telle tendance. Depuis 2000, le salaire horaire moyen des employés à temps plein est de 52 % supérieur à celui des employés à temps partiel (graphique 13). Il est possible que la croissance de secteurs plus rémunérateurs (comme celui de l'extraction de pétrole et de gaz), où le besoin de main-d'œuvre spécialisée est important, les salaires sont plus élevés et le travail doit être effectué en continu,



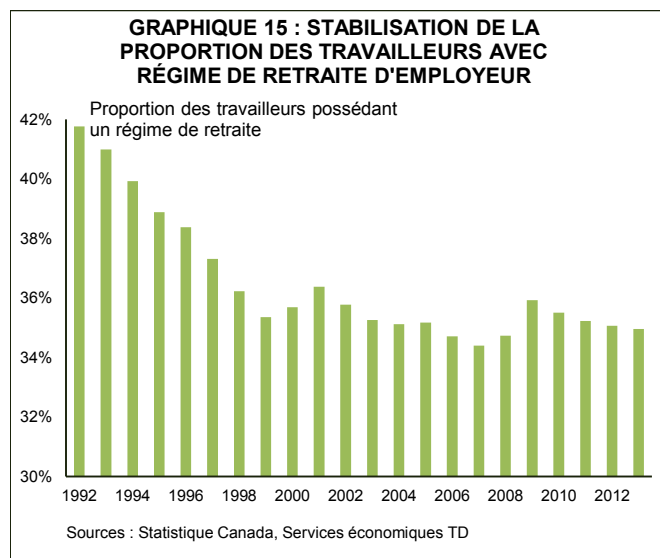
soit en cause.⁴

Quoi qu'il en soit, dans l'ensemble, les salaires des travailleurs à temps plein sont plus élevés. Les conséquences peuvent être importantes pour les travailleurs. À titre d'exemple, un employé ayant travaillé au salaire à temps plein moyen pendant 50 semaines à raison de 40 heures par semaine aurait gagné 18 000 \$ de plus qu'une personne ayant travaillé le même nombre d'heures en occupant différents emplois à temps partiel.

Syndicalisation

La syndicalisation n'est pas explicitement liée à la précarité d'emploi. Or, les emplois syndiqués ont longtemps été associés à un meilleur salaire et à des conditions plus stables. Mais si le salaire moyen des travailleurs syndiqués est encore plus élevé que celui des travailleurs non syndiqués, l'écart salarial, qui était de 22 % en 2014, tend à se rétrécir (graphique 14). Le taux de syndicalisation est également en baisse et la part d'employés qui ne sont pas protégés par une convention collective ne cesse d'augmenter.⁵

Il est difficile d'expliquer la diminution simultanée du taux de syndicalisation et de l'écart salarial. On peut cependant avancer quelques hypothèses probables. La mondialisation a entraîné une hausse de la concurrence, en particulier dans le secteur manufacturier, et affaibli le pouvoir de négociation des syndicats. Plusieurs conventions collectives majeures, tout particulièrement dans l'industrie automobile, prévoient désormais deux échelles salariales distinctes : une pour les anciens employés et une autre, inférieure, pour les nouveaux employés. Peu à peu, au gré des départs à la retraite et des embauches, une part grandissante



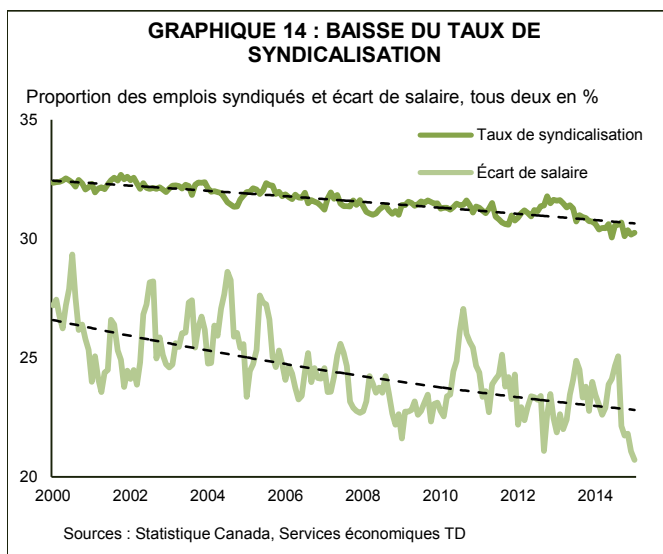
de la main-d'œuvre syndiquée sera assujettie aux conditions de l'échelle salariale inférieure, ce qui entraînera une baisse du salaire moyen. Parallèlement, des changements technologiques, notamment l'automatisation et de nouvelles techniques de production, continuent de réduire les besoins en main-d'œuvre, sans égard au niveau de production.

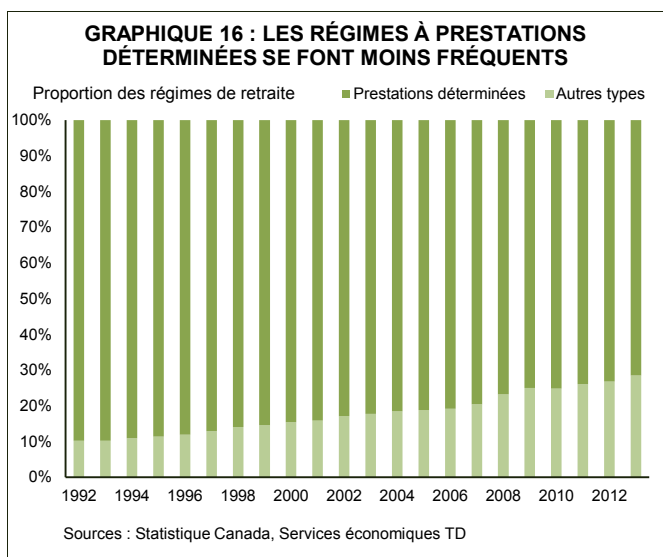
On observe une autre tendance : la syndicalisation des secteurs de la prestation de services et des ventes au détail, tel le secteur hôtelier. Cette tendance a contribué à freiner le déclin du taux de syndicalisation. Dans ces secteurs, les salaires sont toutefois moins élevés que dans les traditionnels bastions du syndicalisme que sont le secteur manufacturier et le secteur public. Le changement du portrait de la main-d'œuvre syndiquée entraînera la réduction de l'écart salarial; rappelons toutefois que les employés syndiqués profitent encore d'un avantage salarial appréciable.

Régimes de retraite d'employeurs

L'incertitude est étroitement liée à la précarité d'emploi. En adoptant une perspective à long terme, on constate que l'incertitude entourant la retraite, en particulier quant aux revenus et au niveau de vie, constitue une autre forme de précarité, qui peut toucher tout travailleur, sans égard à sa situation d'emploi. Les régimes de retraite enregistrés offrent une certaine certitude aux travailleurs, qui pourront ainsi compter sur un revenu de retraite régulier s'ajoutant aux régimes publics et à leurs économies.

Une tendance à long terme se dessine : la diminution de la part de la population active canadienne couverte par un régime de retraite d'employeur (graphique 15). Au cours des années 90, alors que s'opérait une grande transformation des conditions d'emploi, en particulier pour les hommes,





on observait une nette baisse de la part de travailleurs couverts au sein de la population active canadienne.⁶ Du début des années 2000 à aujourd’hui, cette part s’est maintenue autour de 35 %.

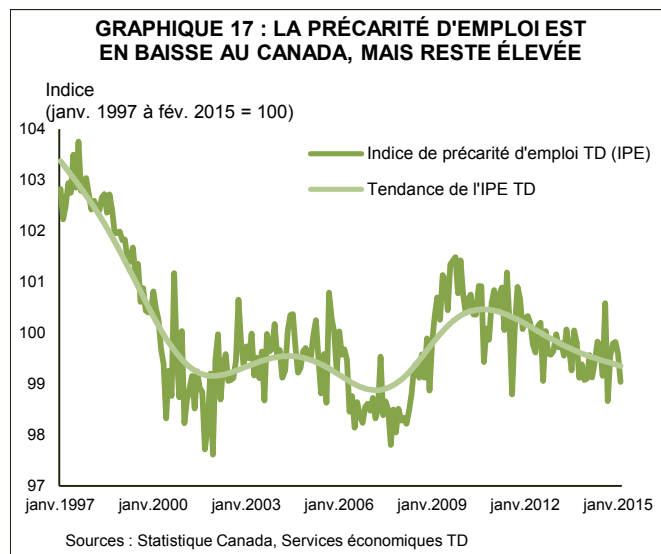
Au-delà du taux de travailleurs couverts, il faut aussi tenir compte des différents types de régimes de retraite, qui offrent différents avantages aux participants. Le type le plus courant est le régime à prestations déterminées, qui offre un revenu de retraite garanti, lequel représente le plus souvent une fraction déterminée du revenu d’emploi du participant. Les employés cotisent au régime au cours de leurs années de travail, et l’employeur est tenu de combler l’écart entre la valeur des prestations promises et celle des cotisations. Cependant, de moins en moins de travailleurs sont couverts par ce type de régime (graphique 16). Sur l’ensemble des travailleurs couverts par un régime de retraite, la part de travailleurs couverts par un régime à prestations déterminées a chuté de 90 % à 71 % entre 1992 et 2013, au détriment de régimes à cotisations déterminées, où le montant des prestations de retraite est établi en fonction du rendement des cotisations investies pendant les années de travail. Ces régimes sont donc liés à une plus grande incertitude. Sous cet aspect, il semble que la précarité d’emploi ait progressé. Certains autres indicateurs vus précédemment, tels que le taux d’emploi à temps partiel imposé, demeurent toutefois plus préoccupants.

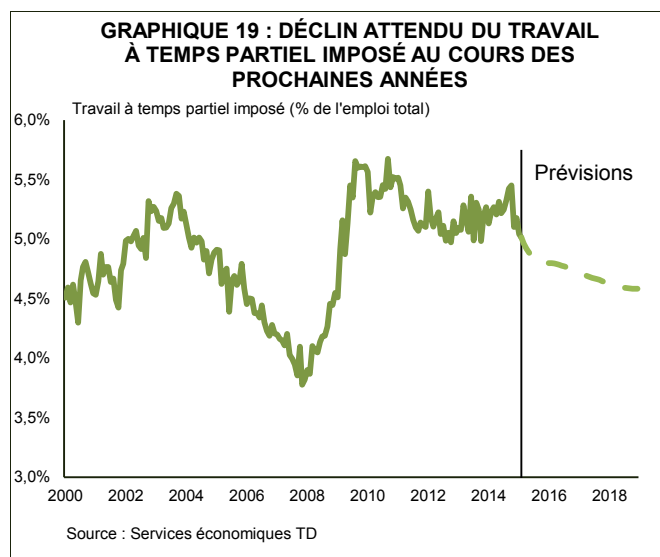
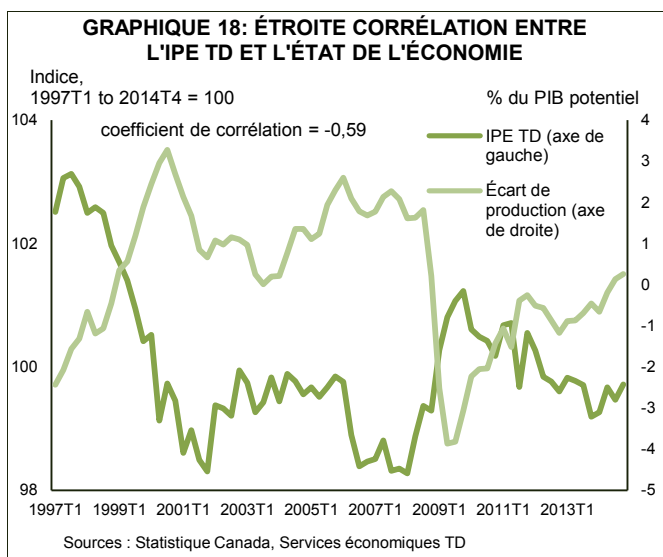
Évaluation de la précarité d’emploi au Canada

Lorsqu’il est question du niveau de précarité d’emploi au pays, les vues diffèrent beaucoup et évoluent avec le temps. Faute d’un indicateur unique, les observateurs ont de la dif-

ficulté à analyser la chose en allant au-delà de l’anecdote. Il faut savoir que les données de Statistique Canada peuvent s’avérer très complexes, et que les indicateurs de précarité d’emploi semblent parfois contradictoires, certains laissant croire à une amélioration de la situation, alors que d’autres pointent dans la direction opposée. Sans compter que les indicateurs s’entremêlent souvent. Un travailleur autonome ou un employé à temps partiel imposé, par exemple, pourrait aussi occuper un emploi temporaire. De plus, comme le montre l’écart entre le taux R6 et le taux de chômage, les travailleurs en attente de rappel peuvent être inclus dans le nombre de travailleurs recensés par le taux de départs. Les données sur le taux de syndicalisation et les régimes de retraite d’employeurs peuvent également porter à confusion. Toute comparaison comporte un risque de comptabilisation en double. Les données étant limitées, il peut s’avérer impossible de départager deux groupes. Nous présumons toutefois que les mêmes tendances sous-jacentes se dégagent des différents indicateurs de précarité d’emploi. Mentionnons également que nous ne disposons de données que pour une courte période, ce qui pourrait fausser l’analyse. Nous savons que la précarité d’emploi est actuellement près de son plus bas niveau depuis 1997, mais nous ne sommes pas en mesure d’effectuer des comparaisons avec des époques antérieures, comme les années 70 et 80.

Afin de recenser l’évolution de la précarité d’emploi au Canada, nous avons adopté une approche similaire à celle utilisée pour élaborer l’Indice du marché du travail TD et créé un Indice de précarité d’emploi.⁷ L’Indice de précarité d’emploi TD est composé de trois indicateurs de précarité d’emploi que nous avons vu plus haut, choisis parce qu’ils font état de phénomènes différents, éliminant dès lors le





risque de compte double. Ces trois indicateurs sont : l'emploi à temps partiel imposé et le travail autonome (tous deux en proportion de l'emploi total), ainsi que le sous-emploi (rapporté au taux de chômage).

L'Indice de précarité d'emploi TD révèle une nette diminution de la précarité d'emploi entre 1997 et 2000, période de croissance économique rapide et de baisse marquée du taux de chômage (graphique 17). L'Indice se maintient entre 2001 et 2006, puis chute tout juste avant la récession de 2008, période durant laquelle le taux de chômage a atteint son plus bas niveau en 30 ans. Après la récession, la précarité est revenue au niveau de la période 2003-2006. L'Indice de précarité d'emploi TD est donc en corrélation avec le cycle économique, tel qu'évalué par l'écart de production (graphique 18). Une tendance nette se dégage : l'économie s'est presque entièrement rétablie de la récession de 2008-2009 et simultanément, la précarité d'emploi perd du terrain. En comparant l'Indice de précarité d'emploi TD à l'Indice de bien-être économique du Centre d'étude des niveaux de vie, nous avons constaté une corrélation similaire, mais négative.⁸

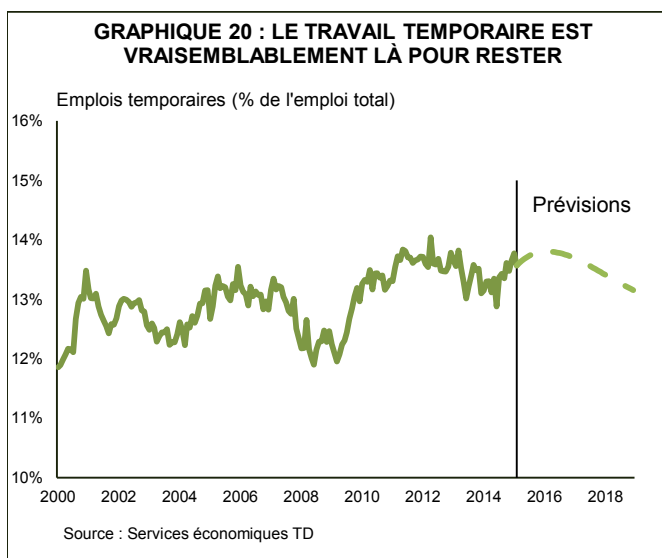
L'avenir de la précarité d'emploi

Comme le montre la présente étude, la précarité d'emploi est un problème de taille. Lorsque l'avenir est incertain, les conséquences financières peuvent être sérieuses. À quoi peut-on s'attendre au cours des prochaines années en matière de précarité d'emploi? Afin de répondre à cette question, nous avons élaboré deux modèles pour expliquer certaines tendances rattachées à des types d'emplois précaires particuliers.

En examinant l'emploi à temps partiel imposé, nous avons isolé trois variables déterminantes. Tout d'abord, les niveaux antérieurs du taux d'emploi à temps partiel imposé. Ensuite, l'âge : la tranche des 20-24 ans (soit l'âge où on termine généralement des études collégiales ou universitaires) est résolument associée à ce type d'emploi. Enfin, le taux de chômage retardé.⁹ En établissant des projections pour chacune de ces variables, il est possible d'anticiper l'évolution du taux d'emploi à temps partiel imposé.

Les perspectives sont plutôt encourageantes. Comme le montre le graphique 19, la part de Canadiens occupant un emploi à temps partiel par obligation diminuera progressivement avec la croissance de l'économie. Cette diminution devrait concorder avec une baisse du taux de chômage. Simultanément, le vieillissement de la population entraînera une réduction du poids démographique des 20-24 ans. L'association des deux phénomènes causera la baisse progressive du taux d'emploi à temps partiel imposé au cours des prochaines années.¹⁰ Ceci est cohérent avec le fait que le taux d'emploi à temps partiel imposé suit une courbe inverse à celle du cycle économique (lorsque les résultats économiques diminuent, le taux d'emploi à temps partiel imposé s'élève, et vice-versa). La modeste croissance économique attendue se traduira par une baisse graduelle du taux d'emploi à temps partiel imposé.¹¹

En comparaison, le taux d'emploi temporaire est beaucoup plus stable, montrant moins de variabilité que le taux d'emploi à temps partiel imposé. Nous n'avons donc pas été en mesure de relever une corrélation statistique significative entre le taux d'emploi temporaire et les indicateurs économiques, tels que le taux de croissance et le taux de chômage.



Ainsi, le taux d'emploi temporaire est grandement tributaire de son niveau antérieur ainsi que de la proportion de la population âgée de 20 à 24 ans.¹² On s'attend donc à ce que le taux d'emploi demeure élevé pour un certain temps, avant de commencer à baisser à la fin de l'année prochaine (graphique 20). On s'attend malgré tout à ce que le taux d'emploi temporaire demeure au-dessus de la moyenne historique jusqu'à la fin de 2018 (année à laquelle s'arrêtent nos prévisions).

Dans l'ensemble, donc, les perspectives en matière de précarité d'emploi au Canada sont mitigées. Au cours des deux prochaines années, le niveau global de précarité demeurera élevé. On ne s'attend pas à ce que le niveau de précarité d'emploi baisse avant la fin de 2017, lorsque le taux d'emploi temporaire commencera à diminuer. Nous nous attendons aussi à des disparités régionales. Comme nous l'avons vu plus haut, la précarité d'emploi est liée au cycle économique. Dans les régions où la croissance économique devrait ralentir et où le taux de chômage devrait augmenter, telles les provinces productrices de pétrole, le niveau de précarité d'emploi devrait grimper.

En conclusion

La précarité d'emploi est néfaste pour l'économie canadienne. Sans l'assurance financière que procurent le salaire et les avantages sociaux associés à un emploi et à un horaire de travail stables, le consommateur hésite à dépenser. Les profits des entreprises demeurent ainsi en deçà de leur potentiel, ce qui amenuise l'optimisme des investisseurs. De plus, les recettes fiscales sont moins importantes et les dépenses publiques plus élevées afin de soutenir les personnes qui se retrouvent fréquemment sans emploi ou qui

n'arrivent pas à joindre les deux bouts. Il arrive que le stress engendré par l'insécurité financière gagne toute la maison, et les conséquences sont souvent fâcheuses.

Cela dit, s'il est malheureux que certains Canadiens se retrouvent en situation de précarité d'emploi, il faut considérer les faits au-delà de l'anecdote. Actuellement, la précarité d'emploi, telle que nous l'avons définie, est plus importante qu'elle ne l'était avant la récession de 2008-2009, lorsque l'économie tournait à un rythme insoutenable, mais se situe à un niveau comparable à celui du milieu des années 2000, et bien au-dessus de celui de la fin des années 90. Qui plus est, le marché du travail et l'économie se rétablissant, on observe une tendance à la baisse en matière de précarité d'emploi. Et si un écart salarial persiste entre les Canadiens occupant un « bon emploi » et les Canadiens en situation de précarité d'emploi, cet écart s'amenuise, quoique lentement. Bref, l'avenir semble prometteur, et la proportion de travailleurs en situation de précarité d'emploi est appelée à diminuer. Nous devons cependant demeurer vigilants si nous voulons voir l'économie canadienne croître et profiter à tous les Canadiens.

Brian DePratto, économiste
416-944-5069

Randall Bartlett, CFA, économiste principal
416-944-5729

Notes

- 1 Voir <http://www.conferenceboard.ca/topics/humanresource/questions.aspx>
- 2 https://www.td.com/document/PDF/economics/special/JobsInCanada_exec_summary_fr.pdf
- 3 Cela ne signifie pas que le secteur manufacturier est un secteur d'emploi peu spécialisé, mais que dans ce secteur, les postes temporaires offerts exigent peu de qualifications.
- 4 Il n'y a malheureusement aucune donnée disponible sur l'écart salarial entre employés à temps partiel et employés à temps plein par secteur d'activité.
- 5 Il est à noter qu'en valeur absolue, le nombre d'employés couverts par des conventions collectives a augmenté de près de 600 000 travailleurs depuis 2000.
- 6 Marie Drolet et René Morissette (2014) traitent plus en détail des tendances en matière de couverture. Voir <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2014001/article/14120-fra.htm>
- 7 One Indicator to Rule Them All : TD Labour Market Indicator Provides Balanced Snapshot of Job Conditions. http://www.td.com/document/PDF/economics/special/Labour_Market_Indicator.pdf
- 8 Beyond GDP : Measuring Economic Well-Being in Canada and the Provinces, 1981-2010. <http://www.csls.ca/reports/csls2011-11.pdf>.
- 9 De manière plus précise, la formule estimative est :

$$\text{Taux d'emploi à temps partiel imposé}_t = 0,820 \times \text{taux d'emploi à temps partiel imposé}_{(t-1)} + 0,048 \times \text{moyenne mobile du taux de la population âgée de 20 à 24}_t + 0,082 \times \text{taux de chômage}_{(t-3)}$$
- 10 Ce modèle sert à évaluer la part de la population occupant un emploi à temps partiel imposé. Malgré la diminution attendue de cette part, il est probable qu'en raison de la croissance démographique, le nombre d'employés à temps partiel imposé demeurera élevé, voire augmentera.
- 11 Rappelons que la corrélation prévue, comme toute prévision, pourrait changer avec le temps. Les personnes aujourd'hui âgées de 20 à 24 ans pourraient par exemple garder en vieillissant leurs préférences actuelles en matière de conditions d'emploi.
- 12 Pour ce modèle, la formule estimative est :

$$\text{Taux d'emploi temporaire}_t = 0,931 \times \text{taux d'emploi temporaire}_{(t-1)} + 0,135 \times \text{moyenne mobile du taux de la population âgée de 20 à 24}_t$$

Le présent rapport est fourni par les Services économiques TD. Il est produit à des fins informatives et éducatives seulement à la date de rédaction, et peut ne pas convenir à d'autres fins. Les points de vue et les opinions qui y sont exprimés peuvent changer en tout temps selon les conditions du marché ou autres, et les prévisions peuvent ne pas se réaliser. Ce rapport ne doit pas servir de source de conseils ou de recommandations de placement, ne constitue pas une sollicitation d'achat ou de vente de titres, et ne doit pas être considéré comme une source de conseils juridiques, fiscaux ou de placement précis. Il ne vise pas à communiquer des renseignements importants sur les affaires du Groupe Banque TD, et les membres des Services économiques TD ne sont pas des porte-parole du Groupe Banque TD en ce qui concerne les affaires de celui-ci. L'information contenue dans ce rapport provient de sources jugées fiables, mais son exactitude et son exhaustivité ne sont pas garanties. De plus, ce rapport contient des analyses et des opinions portant sur l'économie, notamment au sujet du rendement économique et financier à venir. Par ailleurs, ces analyses et opinions reposent sur certaines hypothèses et d'autres facteurs, et sont sujettes à des risques et à des incertitudes intrinsèques. Les résultats réels pourraient être très différents. La Banque Toronto-Dominion ainsi que ses sociétés affiliées et entités apparentées qui constituent le Groupe Banque TD ne peuvent être tenues responsables des erreurs ou omissions que pourraient contenir l'information, les analyses ou les opinions comprises dans ce rapport, ni des pertes ou dommages subis.