

## Précarité d'emploi, insécurité et sécurité d'emploi

**Par Diane-Gabrielle Tremblay, Ph.D.**

Professeure, Téléuq-université du Québec

Titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir ([www.teluq.ca/chaireecosavoir](http://www.teluq.ca/chaireecosavoir))

Directrice de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux ([www.teluq.ca/aruc-gats](http://www.teluq.ca/aruc-gats)).

### Introduction

Dans ce texte, nous traiterons de la précarité, du chômage et des transformations du marché du travail, plus particulièrement des enjeux qu'ils soulèvent du point de vue de la sécurité et de l'insécurité économiques des individus. Notre propos se situe d'abord dans le contexte général de la transformation de l'économie, de son évolution vers l'économie du savoir et des conséquences qu'elles peuvent engendrer pour les individus, notamment sur le plan de la transformation des carrières et de la mobilité et nous ferons quelques commentaires plus précis sur la réforme de l'assurance-emploi, dont les effets sont à venir, mais peuvent être en partie prévus. Le contexte actuel donne également lieu à de nouveaux modes d'apprentissage, plus informels, moins centrés sur les marchés internes du travail, qui ont aussi une incidence sur l'insécurité ou la sécurité d'emploi, puisque cela peut soulever des questions sur l'employabilité des individus. En gros, ce texte traitera des questions suivantes<sup>1</sup>.

1. La transformation du marché du travail et la précarité
2. Qu'est-ce que la sécurité d'emploi et comment la définir?
3. L'effet des politiques d'emploi et des politiques sociales sur la sécurité
4. La sécurité d'emploi est-elle encore importante?
5. Comment peut-on assurer la sécurité d'emploi?

### 1. La transformation du marché du travail et la précarité

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

Le contexte de l'économie du savoir renforce d'autant les difficultés pour certaines personnes non qualifiées et les régions où le pourcentage de personnes sans diplôme universitaire est élevé. L'économie du savoir renvoie à une transformation très importante du marché du travail, particulièrement en ce qui concerne l'employabilité et les carrières. Celles-ci sont de

---

<sup>1</sup> Ce texte s'inspire du chapitre 19 de mon livre *Travail et société; évolution et enjeux*, avec des mises à jour et ajouts.

plus en plus fragmentées, les gens ayant à passer par un nombre de plus en plus élevé d'emplois, de projets et d'entreprises au cours de leur vie (Beck, 1992; CST, 1998, a,b).

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

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

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

### *Les carrières nomades*

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

Comme le notent Cadin *et al.* (2000 : 77), les travaux de Miles et Snow (1996) montrent « qu'à chaque forme organisationnelle correspondent des caractéristiques de carrières spécifiques et pour renverser le déterminisme dominant des carrières par les organisations, ils mettent en place un au-delà de la forme 'réseau' (la forme cellulaire) où c'est la carrière qui

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

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

Dans nombre de secteurs, se développent de nouvelles formes d'organisation du travail et de collaboration (Tremblay, 2012,d; Tremblay et Rolland, 2011) : le travail en équipe, le travail en réseau, les communautés de pratiques virtuelles (Bareil, Bourhis, Jacob, Tremblay, 2002). Cependant, si dans certains secteurs, ces développements sont positifs, dans d'autres ils signifient précarité, instabilité et absence de carrière. Cela se traduit souvent par le développement de nouveaux statuts d'emploi. L'exemple des travailleurs autonomes, ou des « faux » travailleurs autonomes, illustre cette situation. En effet, ceux-ci se trouvent souvent dans une situation où ils sont dépendants d'un ou de quelques donneurs d'ordres (Chevrier et Tremblay, 2002).

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

## **2. Qu'est-ce que la sécurité d'emploi et comment la définir?**

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

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

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

vitae, les compétences, la syndicalisation peuvent assurer un sentiment personnel de sécurité (Standing, 1999 : 37).

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

Dans le contexte de la production de masse et des grandes organisations (fordisme), la stabilité des salariés était considérée comme une norme souhaitable pour la société industrielle : le développement du syndicalisme et la norme d'ancienneté contribuaient à rendre coûteux le fait de quitter son emploi, ce qui tendait à favoriser la stabilité de l'emploi et la non-mobilité des salariés. On peut se demander pourquoi une réglementation du marché du travail a été mise en place. Historiquement, les normes minimales, la syndicalisation, l'assurance-chômage se sont développées suite à des luttes ouvrières, en vue de compenser la faiblesse du pouvoir des travailleurs, mais aussi pour assurer une offre de main-d'œuvre stable pour les entreprises; certaines organisations ont voulu contrer l'instabilité chronique des travailleurs agricoles au début de l'industrialisation.

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

### ***Comment définir l'insécurité d'emploi?***

Malgré la présence d'un travailleur industriel masculin plutôt stable en emploi, et malgré la présence de réglementations du travail favorisant la stabilité de l'emploi, la croissance a fini par ralentir dans les années 70, ce qui a donné lieu à des rationalisations et des licenciements, du chômage de longue durée et, finalement, par une réduction de la couverture offerte aux sans-emploi par l'assurance-emploi. Aujourd'hui, environ un travailleur sur deux seulement est admissible à l'assurance-emploi, et dans les régions-ressources, où le chômage est élevé et les périodes de chômage longues et nombreuses, bon nombre de personnes finissent par être exclues du système d'assurance-emploi. Par ailleurs, les emplois étant souvent précaires et mal rémunérés, ils donnent lieu à des prestations moindres.

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

On peut en fait considérer que l'insécurité d'emploi est un symptôme de l'insécurité du revenu et du marché du travail en général. Il convient alors de se poser la question suivante : comment réduire l'insécurité des travailleurs? Ceci peut se faire de différentes façons, soit

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

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

On peut aussi repérer des mesures *subjectives* : dans ce cas, il peut s'agir du sentiment que la continuité d'emploi est assurée par l'entreprise, comme c'est le cas au Japon (Tremblay et Rolland, 2011) ou encore par la société, comme c'est le cas en Suède (Tremblay et Rolland, 2011). Ainsi, pour mesurer subjectivement l'insécurité ou la sécurité relative d'un individu, on peut s'intéresser aux mesures suivantes, par exemple : la probabilité de perdre son emploi; la probabilité d'en trouver un autre; la valeur de l'emploi actuel; et finalement la valeur de l'emploi futur ou de la situation du chômage (Dasgupta, 2001 : 9).

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

Une certitude n'en demeure pas moins, dans le cas du Canada : c'est qu'en plus des personnes en chômage, seulement la moitié des Canadiens sont salariés dans un seul emploi régulier (sans cumul), à plein temps, qui a duré six mois ou plus (Lowe, 1999; Tremblay, 2001; Stat Can 2012). En effet, sur le marché du travail canadien, on trouve les pourcentages suivants:

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

L'ISQ (2012) indique pour sa part qu'on trouve au Québec en 2012 :

- 13,7 % de travailleurs autonomes ( + 15,7 % en 10 ans (2002-2012); notons qu'ils ne sont pas tous « précaires » (les professionnels avocats, médecins, dentistes ne pouvant entrer dans cette catégorie)
- 14,8 % de travailleurs temporaires ( qc + 13 % en 10 ans (2002-2012) et 18,9 % de personnes à temps partiel (+ 17,9 % en 10 ans)

Par contre, toujours selon l'ISQ (2012) :

- Depuis 2009, *la part de l'emploi de qualité élevée surpasse celle de qualité faible au Québec* (31 % en 2009, puis 32 % contre 30 % en 2012; vs 26 et 32 % en 1997)
- Depuis 1997, *les emplois de qualité faible ont diminué* tant chez les hommes (33 à 27 %) que chez les femmes (45 à 35 %)
- Et bien sûr, tout cela est relatif...la qualité de l'emploi au Vietnam ou en Asie du Sud-Est ou en Afrique n'a pas grand-chose à voir avec la qualité de l'emploi au Québec.

Quoi qu'il en soit, on peut prévoir certains effets de la réforme de l'assurance-emploi. Précisons d'abord que la réforme divise en trois groupes les personnes en chômage : les **travailleurs de longue date** qui n'ont eu que très peu recours au programme d'assurance-emploi,

-les **prestataires occasionnels**

-et les **prestataires fréquents**, comme les travailleurs saisonniers (et sans doute d'autres précaires, car les formes de précarité se recoupent souvent)

-Dans le cas des prestataires fréquents, ils devront accepter dès leur licenciement, tout nouvel emploi dit "similaire", soit un emploi qui offre un salaire correspondant à 80% de leur salaire horaire précédent. Après six semaines de recherche d'emploi, ils devront accepter emploi "pour lequel ils sont qualifiés" à 70% de leur ancien salaire.

-Le nouveau système sera plus généreux pour les chômeurs occasionnels et les travailleurs de longue date, mais ils devront malgré tout eux aussi accepter des baisses de salaire variant de 10 à 30%.

D'abord, une **possible baisse des salaires**, par effet ricochet de l'obligation d'accepter des emplois à salaires réduits :

-Dans le cas des prestataires fréquents, ils devront accepter dès leur licenciement, tout nouvel emploi dit "similaire", c'est-à-dire correspondant à 80% de leur salaire horaire précédent.

-Après six semaines de recherche d'emploi, ils devront se contenter d'un emploi "pour lequel ils sont qualifiés" à 70% de leur ancien salaire.

En deuxième lieu, la **notion d'emploi convenable** :

-jusqu'à présent, la définition d'emploi convenable était écrite dans la Loi sur l'assurance-emploi. La loi qualifiait notamment *d'emploi non convenable les postes aux salaires plus bas et aux conditions moins avantageuses.*

-Avec la réforme, les chômeurs canadiens seront forcés d'accepter des "emplois convenables" selon la terminologie du gouvernement, dont le salaire correspond à 70% du montant qu'ils touchaient avec leur ancien emploi, avec possiblement obligation de travailler à une certaine distance de chez eux.

-les Canadiens qui perdent leur emploi seront contraints d'accepter des postes qui *ne correspondent pas nécessairement à leurs compétences* et qui seront *moins payants*

### 3. L'effet des politiques d'emploi et des politiques sociales sur la sécurité et la précarité

Il convient de s'interroger sur la contribution des programmes d'insertion, d'employabilité, d'économie sociale et autres à une certaine déstandardisation des formes d'emploi. En effet, ces programmes ont contribué à remettre en question la norme de l'emploi à plein temps toute l'année. Dans certains cas, ils se traduisent par une simple perception d'insécurité, alors que dans d'autres cas, il y a déstandardisation et insécurité *objective* : durée déterminée, temps partiel, protection sociale réduite, etc. (Tremblay, 2004, 2002d).

Toutefois, il y a aussi une dimension subjective associée à ces programmes d'insertion ou programmes d'emploi de courte durée. Celle-ci peut être mesurée, mais plus difficilement. Elle renvoie à diverses probabilités comme la probabilité de perdre son emploi ou la probabilité d'en trouver un autre (ou en fait, la perception de ces probabilités, puisque celles-ci ne sont pas vraiment connues). La probabilité de trouver un emploi varie selon les programmes, mais elle est généralement meilleure qu'avant la participation au programme, bien qu'il y ait parfois stigmatisation des participants, ce qui nuit à leur employabilité ultérieure. La participation à ces programmes se traduit parfois aussi par une certaine baisse des attentes des individus, en particulier des femmes, puisqu'il semble que celles-ci réduisent peut-être plus facilement leurs attentes face à l'emploi. La valeur de l'emploi actuel et de l'emploi futur est une autre dimension qui fait appel à la subjectivité. Bien sûr, les entreprises d'insertion offrent toutefois un parcours d'insertion important pour nombre de jeunes vivant des difficultés d'insertion et leur rôle est tout à fait important (Alberio et Tremblay, 2013, a,b,c); il faut toutefois s'assurer que cela conduise effectivement à un emploi régulier par la suite, ce qui semble plus assuré au Québec qu'en Europe souvent, mais doit être suivi de manière rigoureuse (Alberio et Tremblay, 2013a).

#### *Comparaison Pays nordiques et Amérique du Nord*

L'évaluation des effets de la participation à un programme public d'emploi ou d'insertion varie aussi selon le lieu et la philosophie qui empreint la politique publique du pays en question. En effet, dans les pays nordiques, on trouve davantage de mesures actives de soutien à l'insertion en emploi régulier; pendant longtemps, la situation de quasi plein emploi a facilité l'insertion des individus en emploi après la participation à de tels programmes, de sorte que les individus sont moins dévalorisés que dans d'autres pays européens ou américains, où ces programmes conduisent moins souvent à une insertion dans un emploi régulier et stable. La Scandinavie soutient aussi l'intégration en emploi par des programmes de formation professionnelle, des mesures d'aménagement du temps de travail, une politique familiale et des congés parentaux plus importants (Tremblay et Rolland, 2011; Tremblay, 2008b,c). Tout ceci influe sur la situation globale du marché du travail, sur les possibilités d'intégration en emploi et, de ce fait, sur l'évaluation subjective des effets de la participation à un programme public d'emploi.

En Amérique du Nord, au contraire, on met davantage l'accent sur les mesures palliatives, passives, le *workfare*. On offre peu de mesures d'aménagement du temps de travail, de soutien à la formation, quoique la situation se soit quelque peu améliorée au Québec avec l'obligation imposée aux entreprises de dépenser au moins l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en formation. Quant à la politique familiale, elle est quasi inexistante aux États-Unis,

alors qu'elle est minimale au Canada anglais (avec le congé parental canadien) et un peu plus développée au Québec, avec la politique des garderies à 7 \$ par jour qui prévoit une contribution des parents de seulement 7 \$ par jour par enfant, même si l'on est toutefois assez loin de la situation des pays nordiques (Tremblay, 2012a).

## ***L'effet des politiques sociales sur la sécurité/précarité***

Cette question est fort complexe et mériterait des développements approfondis que nous ne ferons que survoler ici, pour indiquer leur importance pour l'insécurité.

Nous pouvons nous baser sur la typologie bien connue des États-providence d'Esping-Anderson comme cadre d'analyse des différents types de politiques sociales et d'États-providence. Selon Esping-Anderson (1985), les États peuvent se diviser en trois grandes catégories. D'abord, les États libéraux qui se basent sur le laisser-faire; les États-Unis et la Grande-Bretagne en étant les principaux représentants. Le deuxième groupe réunit des pays conservateurs, où il y a une certaine intervention de l'État, mais où celle-ci est de nature conservatrice; l'Allemagne, les Pays-Bas et la France sont dans cette catégorie. Enfin la troisième catégorie réunit les pays socio-démocrates, et il s'agit essentiellement des pays scandinaves, comme la Suède, la Norvège, le Danemark. On trouve ici une politique fondée sur une répartition des revenus à l'échelle nationale, ce qui se traduit par des écarts de revenus moindres. À des degrés divers, selon les époques et selon les pays, il y a contrôle de l'exportation du capital, contrôle des investissements étrangers dans l'économie nationale, tout cela en vue d'assurer le plein emploi. Ceux-ci caractérisent d'abord et avant tout la politique sociale et de l'emploi, mais nous avons constaté que cette typologie s'appliquait assez bien également à la politique familiale (Tremblay, 2012a).

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

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

En France, en principe, on favorise davantage l'insertion et la solidarité collective que la simple contrepartie de travail, mais les avis sont partagés sur les résultats réels du revenu minimum d'insertion et autres programmes semblables qui ont suivi et qui devaient en principe se distinguer du *workfare*, mais dont les résultats ont été jugés plutôt mitigés par nombre d'analystes (Paugam, 1994). Il semble en effet y avoir un certain écart entre les objectifs, la philosophie et la réalité : si les objectifs étaient effectivement ambitieux au début du projet, ils le sont devenus nettement moins au fil des ans, et on a constaté que ceux qui profitaient le plus du programme étaient les moins nécessiteux, alors que le programme



n'arrivait pas à faire sortir de la situation de dépendance les moins scolarisés et les moins qualifiés (Paugam, 1994, Chapon, Euzéby, 2002).

Il y a évidemment des risques de convergence et d'uniformisation « par le bas » dans le contexte de l'union européenne qui, selon plusieurs, se construit sur le modèle libéral, les modèles sociaux européens étant ainsi exposés au risque d'un ajustement « par le bas ». On peut se poser le même type de question en Amérique du Nord, où le Québec a parfois de la difficulté à défendre ses options plus progressistes (congrés parentaux, services de garde – qui seront coupés en 2013...) Est-ce que le modèle libéral l'emportera dans le domaine de la politique sociale? La question n'est pas anodine puisque cela se traduit par un développement très important de l'insécurité et du risque relatif à la précarité, au chômage et au sous-emploi. De plus, l'effet très important des services de garde pour l'activité des femmes monoparentales (Fortin, Godbout, St-Cerny, 2013) peut paraître inquiétant dans un contexte où on songe à réduire ces services.

Du point de vue des femmes et de leur situation spécifique, les politiques sociales ont des incidences majeures, et le modèle dominant se traduit par une situation plus ou moins difficile ou « insécuritaire » pour elles. Une première catégorie de politique favoriserait leur intégration au marché du travail, avec des congés parentaux et des mesures d'articulation emploi-famille, dont certaines favorisant la participation des hommes aux responsabilités parentales. Une deuxième catégorie aurait davantage tendance à soutenir les femmes qui veulent rester au foyer avec leurs enfants, en offrant des avantages sociaux aux hommes qui assument le soutien financier d'une conjointe au foyer ou des politiques assistancielles généreuses pour les femmes monoparentales.

Lorsque nous cherchons à classer les pays selon leur type de politique, nous constatons que les pays scandinaves favorisent la participation des femmes au marché du travail, celle des hommes aux responsabilités parentales (avec un succès mitigé); ces politiques visent en fait l'égalité entre les hommes et les femmes. Les pays scandinaves offrent aux femmes les programmes d'assurance conçus pour les hommes, même si ces programmes ne sont pas toujours parfaitement adaptés, mais au moins ces pays considèrent les femmes comme des êtres autonomes non dépendants d'un conjoint, ce qui peut occasionner des difficultés lorsque ce conjoint disparaît (Tremblay, 2012a).

Les États-providence conservateurs, comme la France, l'Allemagne et les Pays-Bas, soutiennent les hommes qui ont des conjointes à domicile (Allemagne), favorisent le temps partiel des femmes (Pays-Bas, France) et les retraits temporaires des femmes du marché du travail en cas de maternité (Tremblay, 2012a). Finalement, les pays de tendance libérale ou de laisser-faire veulent obliger les femmes à intégrer le marché du travail (*workfare*), sans leur fournir des mesures d'articulation emploi-famille, ni des salaires ou emplois convenables.

Il existe deux grands « risques sociaux » pour les femmes, soit le chômage et les responsabilités familiales. On constate que lorsque des problèmes de dépendance (enfants, parents âgés ou malades) se posent, les femmes tendent à s'investir de nouveau dans la famille. Très souvent, il y a alors renforcement du rôle traditionnel des femmes dans la sphère privée et un moindre rôle sur le marché du travail, ce que l'on peut qualifier de « piège du genre », pour reprendre les termes de Vielle (2002). En effet, n'ayant pas suffisamment investi par elles-mêmes la sphère du travail et n'ayant souvent pas de droits individuels à des prestations en raison de cette faible participation au marché du travail, les femmes se trouvent

piégées et refoulées vers le milieu familial. On peut certes contester l'importance de la participation au marché du travail pour donner droit aux prestations et à la sécurité du revenu – et certains l'ont fait en développant un argumentaire en faveur d'un revenu de citoyenneté et autres choses du genre (nous y reviendrons), mais dans le contexte actuel où le marché du travail est dans la plupart des pays le lieu où prennent forme les droits, il est certes préférable que les femmes y participent, à défaut de quoi elles sont prises au « piège du genre ».

#### **4. La sécurité d'emploi est-elle encore importante?**

Compte tenu des réserves énoncées dans le paragraphe précédent concernant l'importance du marché du travail comme source de droits, d'assurance et de revenus, certains posent la question à savoir si la sécurité d'emploi est encore importante aujourd'hui et, si oui, pourquoi, pour qui et comment.

Du point de vue des employeurs, la sécurité d'emploi est souvent considérée comme une contrainte qui nuit à l'efficacité et à la flexibilité des ajustements de la production (qualité, quantité, etc.). Des travaux de l'OCDE indiquent qu'il existe une relation inverse entre la flexibilité d'emploi et la sécurité d'emploi, et nous avons constaté qu'au Canada, les diverses formes de précarité ont tendance à se trouver regroupées dans des emplois donnés; ainsi, les personnes travaillant à temps partiel ont plus de probabilité d'être à contrat, à durée déterminée, et de ne pas bénéficier d'avantages sociaux. Par ailleurs, une étude de divers pays européens montre que les crises économiques relancent toujours le débat sur la flexibilité, celle-ci passant par des formes d'emploi précaires et de la modération salariale (Alternatives économiques, 2012; Freyssinet, 2003). Certains travaux, de l'OCDE notamment, évoquent l'idée que les travailleurs s'adapteraient à un contexte de moindre sécurité. En fait, l'insécurité ou la faible sécurité d'emploi devient la norme dans des pays où les emplois précaires et non standards sont en voie de devenir les plus courants.

En faveur de la défense de la sécurité d'emploi, certains opposeront le fait que la sécurité d'emploi est la principale source de sécurité du revenu, surtout si l'on tient compte des restrictions intervenues dans l'assurance-emploi depuis quelques années au Canada. La sécurité d'emploi est considérée comme importante pour le bien-être des salariés et de leurs familles, et favorable à la stabilité macro-économique (Bellemare et Poulin Simon, 1986). Par ailleurs, il semble que la flexibilité et la modération salariale ne favorisent pas toujours la création d'emplois (Alternatives économiques, 2012, Freyssinet, 2003).

Au-delà des aspects positifs pour l'individu et la stabilité macro-économique, des travaux en gestion indiquent que la sécurité d'emploi peut être source de loyauté, d'engagement, de motivation accrue au travail (Tremblay et Rolland, 2011). Par ailleurs, on considère que la sécurité d'emploi est essentielle pour qu'il y ait intérêt – du côté de l'employé comme de l'employeur – pour la formation et le développement des compétences. On considère ainsi que la sécurité d'emploi peut être positive pour l'entreprise, puisqu'elle favoriserait la productivité et l'innovation (Sengenberger, 1992; Tremblay et Rolland, 2011).

D'autres avenues existent bien sûr, et certains défendent notamment l'idée d'un revenu d'existence ou de citoyenneté, que nous avons évoquée plus haut. Si la flexibilité est nécessaire et si la protection de l'emploi nuit à la flexibilité, on peut fournir d'autres formes de sécurité (revenu de citoyenneté, revenu minimum garanti et formules du genre) en échange

de la sécurité d'emploi. Certains auteurs considèrent que ceci permettrait d'assurer justice sociale et efficacité simultanément... (Standing, 1999 : 184).

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

Du côté des économistes féministes, on craint une marginalisation des femmes et un retour au foyer, puisqu'une formule de revenu minimum d'insertion ou de revenu de citoyenneté entrerait en concurrence avec les bas salaires de nombreuses femmes et tendrait à les inciter à quitter le marché du travail (Tremblay, 2012, 2002a).

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

## **5. Comment éviter la précarité et assurer la sécurité d'emploi?**

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

La sécurité sociale est reconnue comme un outil privilégié de redistribution de temps et d'argent, mais elle constitue aussi un pouvoir symbolique dans la construction des rôles dans la famille. La sécurité sociale pourrait donc être utilisée comme source de redistribution non seulement des revenus, mais aussi des rôles dans la société (Tremblay, 2012); elle pourrait donner à chaque personne la possibilité de participer à l'une et l'autre sphère, que sont le travail et la famille (Vielle, 2002).

Comment faire? Il s'agit de favoriser la participation des femmes au marché du travail par des mesures adéquates de conciliation des rôles professionnels et parentaux (Tremblay, 2012a,b), ainsi que par des emplois de qualité et des mesures d'équité salariale. On le voit, on dépasse ici la politique sociale pour aller vers des mesures relatives à l'emploi, qui sont essentielles, la politique sociale n'étant alors qu'un filet de sécurité. Si ce n'est pas le cas, les femmes restent piégées dans la famille et dépendantes du conjoint.

Il faut par ailleurs favoriser la participation des pères aux responsabilités parentales et familiales (parents âgés ou malades). Ceci doit se faire par des mesures incitatives du style de celles mises en place dans les années 70 en Suède, et plus récemment – en 2006 - au Québec, soit un mois de congé parental réservé au père (Tremblay, 2012a,b). L'allongement du congé parental au Canada et la possibilité de le partager entre conjoints n'avaient pas suffi à augmenter la participation des pères, surtout dans un contexte où les femmes gagnent généralement 70 % du revenu des hommes; en effet, les pères n'étaient qu'environ 15 % à participer au congé parental canadien. Au Québec, avec le nouveau congé de paternité non transférable à la mère, 80 % des pères québécois prennent en moyenne 7 semaines de congé de paternité/parental (Tremblay, 2012a)

Il reste toujours un rôle pour la sécurité sociale. Ici, il faut faire davantage pour contrer à la fois l'insécurité matérielle ou financière et l'instabilité familiale. Cette dernière ne peut être contrôlée par l'État, mais celui-ci peut faire en sorte que les coûts de cette instabilité soient moins importants pour les femmes en leur assurant des droits autonomes. En effet, les mesures de sécurité sociale doivent être rattachées à la personne dépendante pour assurer la continuité et une certaine autonomie de décision. Il faut aussi veiller à indemniser toutes les formes de risques, soit les risques de retrait du marché du travail, de perte d'emploi, de maladie, de chômage, etc. Il faut aussi assurer une meilleure adéquation à la diversité des statuts d'emploi, soit ceux de travailleur autonome, de temps partiel, de contractuel, etc. Enfin, il faut s'assurer de donner une définition large des personnes proches dépendantes (Vielle, 2002) pour assurer une couverture complète des risques sociaux. Sinon, il y a risque que ce soient les femmes qui se retirent du marché du travail pour assurer des soins à des proches, sans toutefois que cette situation ne leur soit reconnue et qui pourrait, au contraire, mettre en péril le reste de leur vie sur le marché du travail en entraînant leur exclusion permanente.

Ainsi, il s'agit d'assurer la sécurité de revenu et d'emploi à tous, hommes et femmes, et surtout d'éviter l'enfermement des femmes dans la sphère privée et leur dépendance conséquente à l'égard d'un conjoint. Il s'agit par ailleurs d'éviter l'enfermement des hommes dans la sphère publique, le marché du travail et l'obligation de gagner un « revenu familial » au prix des heures supplémentaires et de l'exclusion de l'essentiel des activités associées à la parentalité et de les inciter à participer davantage à la vie familiale et aux responsabilités parentales (Tremblay, 2013, 2012a,b,c; Tremblay et De Sève, 2002). Il s'agit encore d'assurer l'autonomie financière des personnes handicapées ou autrement dépendantes.

## **Conclusion**

Nous proposons donc un modèle apparenté au modèle nordique comme modèle idéal permettant d'assurer la sécurité économique des individus, et nous associons fortement la sécurité économique à la sécurité d'emploi. Aux États-Unis et dans le monde anglo-saxon

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

Au cours des dernières années, et surtout suite aux années de crise de 2008-2012, la vision libérale s'est certes répandue, négligeant nombre de dimensions fondamentales de la « vie économique ». Les théories économiques dominantes vont clairement dans ce sens, et c'est pourquoi on peut et on doit s'inquiéter de la sécurité économique de nombre de personnes dans l'avenir<sup>2</sup>. Ce n'est pas le lieu ici de développer sur les oppositions entre divers courants de pensée économique, bien que nous croyions que les théories économiques ont un effet fondamental sur la pensée sociale et le développement d'idées ou de propositions relatives à la sécurité économique. Il est clair que les théories orthodoxes issues du modèle américain ou, plus généralement, anglo-saxon sont fondées sur des méthodes quantitatives et positivistes, qui contribuent à la diffusion du modèle anglo-saxon dominant et ne favorisent pas les visions sociales-démocrates associées à une vision alternative du rôle de l'État et de la politique sociale. La France vient de mettre de l'avant un projet de loi sur la sécurisation de l'emploi le 9 avril 2013 (il doit encore passer au Sénat avant de devenir loi, mais ça devrait être fait à la fin avril); nous pourrions regarder de ce côté pour voir si certains aspects pourraient être intéressants pour le Québec. On y trouve des éléments sur la gestion des licenciements, sur la formation professionnelle, la rémunération des heures supplémentaires (à taux supérieur pour inciter à la création d'emplois), et des éléments de réforme de l'assurance-chômage, mais visant la sécurisation des parcours, contrairement à la réforme canadienne de 2013.

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

---

<sup>2</sup> Pour une vision économique alternative, voir notamment notre texte sur les économistes institutionnalistes, dans la revue électronique *Interventions économiques* : [www.interventionseconomiques.revues.org](http://www.interventionseconomiques.revues.org). Tremblay, 2002.

## Bibliographie

- Alberio, M. et Tremblay, D.-G. (2013a). *Les entreprises d'insertion au Québec : une innovation pour l'emploi des jeunes ?* Actes du colloque de l'Association d'économie sociale. Septembre 2013.
- Alberio M. et Tremblay D-G. (2013b) Les aspirations chez les jeunes de classe populaire en formation dans les entreprises d'insertion au Québec. *Défi Jeunesse* (Université de Montréal et Centres jeunesse de Montréal). 15 pages.
- Alberio M. et Tremblay D-G. (2013c). Les entreprises d'insertion au Québec : Une source d'empowerment/émancipation pour les jeunes Québécois sans emploi. dans *Le Grain*. (Belgique). <http://www.legrainasbl.org/>
- Barrère-Maurisson, Marie-Agnès, et Diane-Gabrielle Tremblay (2009, dir.). *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs. Québec-France*. Québec : Presses de l'université du Québec. 456 p.  
<http://puq.ca/catalogue/livres/concilier-travail-famille-425.html>
- Beck, N. (1992). *Shifting Gears; Thriving in the New Economy*. Toronto : Harper Ed. 192 p.
- Bellemare, D., & Poulin Simon, L. (1986). *Le plein emploi : pourquoi?* Montréal : Éditions Saint-Martin.
- Cadin, L., Bender, AF., Saint-Giniez, V., & Pringle, J. (2000). Carrières nomades et contextes nationaux. *Revue de gestion des ressources humaines*. Paris : AGRH. pp. 76-96.
- Cadin, L. (1998). *Les carrières nomades dans les industries de l'audio-visuel et des médias*. Document non publié. Paris. 12 p.
- Chapon, S., & Euzéby, C. (2002). Vers une convergence des modèles sociaux européens? *Revue internationale de sécurité sociale* (Vol. 55, n° 2, pp. 49-71).
- Claman, A. & DeFillippi (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Executive* (vol 9, pp. 7-20).
- Cloutier, L., P. Bernard et DG Tremblay (2011). Activité professionnelle et responsabilités familiales : les mères sont-elles encore perdantes dans leur qualité d'emploi? *Relations industrielles*. Vol. 66, no 2. Pp. 252-278.
- Dasgupta, S. (2001). *Employment Security : Conceptual and Statistical Issues*. 27 p.
- De Terssac, G., & Tremblay, D.-G. (2000, sous la dir.). *Où va le temps de travail?* Toulouse : Éditions Octares.
- Doeringer, P.B., & Piore, M.J. (1971). *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington : DC Heath and co.
- Dubar, C. (1991). *La socialisation*. Paris : Armand Collin.
- Esping-Anderson, G. (1985). *Politics against Markets. The Social Democratic Road to Power*. Princeton : Princeton University Press. 362p.
- Fortin, Pierre, Luc Godbout et Suzie St-Cerny, (2013) « L'impact des services de garde à contribution réduite du Québec sur le taux d'activité féminin, le revenu intérieur et les budgets gouvernementaux », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 47 | 2013, mis en ligne le 13 février 2013, consulté le 17 mars 2013. URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/1858>
- Freyssinet, J. (2003). Les trois inflexions des politiques de l'emploi. *Alternatives économiques*, N° 210, Janvier 2003, pp. 38-45.
- ISQ (2013). L'état du marché du travail au Québec. Québec: ISQ.  
[http://stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/etat\\_marche\\_travail.htm](http://stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/etat_marche_travail.htm)  
(page consultée le 19 avril 2013).
- ISQ (2013) [Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2002-2012](http://stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/annuaire_travail.htm) [http://stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/annuaire\\_travail.htm](http://stat.gouv.qc.ca/publications/remuneration/annuaire_travail.htm) (page consultée le 19 avril 2013).

Jones, C. (1996). Careers in Project Network : The Case of the Film Industry. In M.B. Arthur & D.M. Rousseau (eds), *The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York : Oxford University Press.

Le Boterf, G. (1998). *L'ingénierie des compétences*. Paris : Les Éditions d'Organisation.

Lowe, G., Schellenberg G., & Davidman, K. (1999). *Re-thinking Employment Relationships*. CPRN Discussion Paper n° W-05, 46 p.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économique - 1996). *L'économie fondée sur le savoir*. Paris : OCDE.

Paugam, S. (1998). Le revenu minimum d'insertion en France après six ans; un bilan contrasté. *Interventions économiques* (N° 28, pp. 21-45). Montréal. ([www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques](http://www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques)).

Québec (2002). *La volonté d'agir; la force de réussir*. Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Québec : Gouvernement du Québec. 58 p.

Soete, L. (1996). Economic and Social Implications fo Knowledge-based Society. In P. Hewit, *The Implications of knowledge based growth for micro-economic policies*. Calgary : University of Calgary Press.

Standing, G. (2002). *Beyond the New Paternalism*. Londres : Verso Editor. 320 p.

Standing, G. (2000). *Modes of Control : A Labour-Status Approach to Decent Work*. Genève : Bureau international du travail. 39 p.

Standing, G. (2000). *Unemployment and Income Security*. Note de recherche du Bureau international du travail. Genève : Bureau international du travail. 33 p.

Standing, G. (1999). *Global Labour Flexibility : Seeking Distributive Justice*. Londres : Palgrave.

Stern, D. (1995). Human Resource Development in the Knowledge-based Economy; Roles of Firms, Schools and Governments. In OCDE (1995). *Employment and Growth in the Knowledge-based Economy* (pp. 189-203). Paris : OCDE.

Storper, M. (1995). Institutions of the Knowledge-Based Economy. In OCDE (1995). *Employment and Growth in the Knowledge-based Economy* (pp. 255-283). Paris : OCDE.

Tremblay, D.-G. (2013, sous la dir.). *Temporalités sociales, temps prescrits, temps institutionnalisés*. Québec : Presses de l'université du Québec.

Tremblay, D.-G. (2013). *La conciliation emploi-famille chez les avocates et avocats* (titre préliminaire). Montréal : Éditions du Remue ménage (sortie le 30 mai).

Tremblay, D.-G. (2012a). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec : Presses de l'université du Québec. <http://puq.ca/catalogue/livres/conciliation-emploi-famille-temps-sociaux-edition-1803.html>

Tremblay, D.-G (2012b). *Articuler emploi et famille : Le rôle du soutien organisationnel au coeur de trois professions* (infirmières, travailleuses sociales et policiers). 284 p. Québec : Presses de l'université du Québec. <http://puq.ca/catalogue/livres/articuler-emploi-famille-1306.html>

Tremblay, Diane-Gabrielle (2012c). Work-family balance; is the social economy sector more supportive and if so, is this because of a more democratic management ? *Review of Social Economy* vol. LXX, no 2. Pp- 200-232. (<http://www.socialeconomics.org/>).

- Tremblay, Diane-Gabrielle (2012d). Transformations of Work in a Global Context: Employment Systems, Autonomy, and Work-life articulation as main Challenges. In A. Sales, editor. *Sociology today; Social Transformations in a Globalizing World*. London: Sage.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2010). Paid Parental Leave : an employee right or still an ideal ? The situation in Québec and in Canada. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. vol. 22, no 2, pp. 83-100.  
Publié en ligne <https://springerlink3.metapress.com/content/lx7155250u42w210/resource-secured/?target=fulltext.pdf&sid=qyrpx3z1bdfxrejk5jfsliq&sh=www.springerlink.com>
- Tremblay, Diane-Gabrielle (dir. 2008.). *Flexibilité, sécurité d'emploi et flexicurité : les enjeux et défis*. Presses de l'université du Québec. 358 p. <http://puq.ca/catalogue/livres/flexibilite-securite-emploi-flexicurite-377.html>
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2008a). *L'éclatement de l'emploi*. Québec : Presses de l'université du Québec. 104 p. <http://puq.ca/catalogue/livres/eclatement-emploi-1734.html>
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2008b). *Développement économique et emploi : les enjeux et les politiques*. Québec : Presses de l'université du Québec. 372 p. <http://puq.ca/catalogue/livres/developpement-economique-emploi-1735.html>
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2008c). *Pour une articulation des temps sociaux tout au long de la vie; l'aménagement et la réduction du temps de travail*. Montréal : Éditions Saint-Martin et Descarries éditeur. 470 p.
- Tremblay, D.-G. (2004). *Économie du travail; les réalités et les approches théoriques*. Montréal : Éditions Saint-Martin. 586 p.
- Tremblay, D.-G. (2002). *Les économistes institutionnalistes : les apports des institutionnalistes à la pensée économique hétérodoxe*. Texte paru dans le numéro 28 de la revue *Interventions économiques*. (revue électronique : [www.interventionseconomiques.revues.org](http://www.interventionseconomiques.revues.org))
- Tremblay, D.-G. (2002a). Les femmes et le marché du travail au Canada et au Québec : horaires et formes d'emploi atypiques et difficultés d'articulation emploi-famille. *Travail, Genre et sociétés* (N° 8, sept. 2002.). Paris : L'Harmattan et CNRS.
- Tremblay, D.-G. (2002b). *Work-family balancing and Working times; results from a research conducted in Canada*. In *Japan Institute of Labour* (2002). Proceedings of the Tokyo World Congress of the International Industrial Research Association. Tokyo : Japan Institute of Labour.
- Tremblay, D.-G. (2002c). Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. In *Women in Management* (Vol. 17, numéro 3/4, pp. 157-170). Manchester : MCB Press.
- Tremblay, D.-G. (2001a; réédité 2007). *L'innovation continue. Les multiples dimensions du processus d'innovation*. Québec : Presses de l'université du Québec.
- Tremblay, D.-G. (2001b). Les jeunes face aux politiques d'emploi au Canada et au Québec. Dans *Les jeunes et l'emploi*. Ouvrage collectif sous la direction de Laurence Roulleau-Berger et Madeleine Gauthier. Paris : Éditions de l'Aube.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Émilie Genin (2011). Parental leave: an important employee right, but an organizational challenge. . *Employee Responsibilities and Rights Journal*. en ligne : DOI: 10.1007/s10672-011-9176-0 Online first : <http://www.springerlink.com/openurl.asp?genre=article&id=doi:10.1007/s10672-011-9176-0>
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Émilie Genin (2010). Parental Leave: When First Hand Experience Does Not Measure Up To Perception. *International Journal of sociology and social policy*. Volume 30 (2010) issue 9/10.



Tremblay, Diane-Gabrielle et Émilie Genin (2010). IT Self-employed Workers between Constraint and Flexibility. *New Technology, Work and Employment*. 25, 1 , pp. 34-48. <http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/123293662/PDFSTART> (Publié en ligne janvier 2010).

Tremblay, Diane-Gabrielle et Émilie Genin (2010). Aging, economic insecurity and employment: Which measures would encourage older workers to stay longer in the labour market? *Studies in Social Justice*, , vol.3, no 2, 173-189. <http://ojs.uwindsor.ca/ojs/leddy/index.php/SSJ/article/view/2878/2348>

Tremblay, D.-G., J.-L. Klein et J.-M. Fontan (2011). La lutte contre la précarité et l'exclusion chez les femmes : le projet MAP. Dans *Politiques sociales*. Bruxelles. No 1-2, *Femmes, précarités, résilience*. <http://www.lespolitiquessociales.org/1&2-2011.html>.

Tremblay, D.-G., & Rolland, D. (2011). *Modèles de gestion de main-d'oeuvre; typologies et comparaisons internationales*. Québec : Presses de l'université du Québec. 415 p.

Tremblay, D.-G. et D. Rolland (dir., 2004). *La responsabilité sociale d'entreprise et la finance responsable : quels enjeux ?* Québec : Presses de l'Université du Québec. Collection d'économie politique. <http://puq.ca/catalogue/livres/responsabilite-sociale-entreprise-finance-responsable-216.html>

Tremblay, D.-G. et D. Rolland (dir., 2003). *La nouvelle économie: où? Quoi? Comment?* Québec : Presses de l'Université du Québec. Collection d'économie politique. 224 p. <http://puq.ca/catalogue/livres/nouvelle-economie-169.html>

Tremblay, Diane-Gabrielle et van Schendel, Vincent (2004). *Economie du Québec; régions, acteurs, enjeux*. Montréal: Ed. Saint-Martin. 930 p.