

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Qualité de l'emploi de la main-d'œuvre contingentée au Canada



PARTENAIRES

ABC Life Literacy
Canada
30%+ Club Canada
Academy for
Sustainable Innovation
(ASI)



EMPLACEMENTS

Atlantic Canada
Partout au Canada



FONDS VERSÉS

101,048.00 \$



PUBLIÉ

Août 2024



COLLABORATEUR

Steven Tobin,
*Conseiller stratégique
au CCF*

☰ Sommaire

Les progrès technologiques ont de profondes répercussions sur le marché du travail canadien, notamment sur le nombre et le type d'emplois créés.

Il convient de noter en particulier l'essor de l'emploi à la demande, qui est devenu une pratique courante. Si ce type de travail peut offrir des possibilités d'emploi flexibles, il comporte des risques considérables pour la qualité de l'emploi.

Cette recherche permet de mieux comprendre les raisons pour lesquelles les gens se lancent dans l'emploi à la demande et les leviers politiques nécessaires pour atténuer les risques associés à cette nouvelle forme d'emploi.

Environ 43 % des travailleurs à la demande exercent ce type de travail par nécessité ou pour compléter d'autres sources de revenus inadéquates. La probabilité que ces travailleurs appartiennent à un groupe racialisé est plus élevée et ils sont moins susceptibles d'avoir la citoyenneté canadienne.

PERSPECTIVE CLÉ

1

Seuls 18 % des travailleurs à la demande choisissent librement l'emploi à la demande.

2

Les personnes racialisées et celles ayant un faible niveau d'éducation représentent la plus grande part de la main-d'œuvre occupant un emploi à la demande qui choisit ce type de formule par nécessité.

3

Les défis auxquels sont confrontés les travailleurs à la demande sont notamment le manque d'accès aux avantages sociaux, la volatilité des revenus et l'absence de protection de l'emploi.

▶ L'enjeu

La numérisation croissante et la croissance des entreprises qui facilitent les échanges numériques ont un impact sur les marchés du travail dans le monde entier. Les progrès technologiques ont créé de nouvelles formes d'emploi plus courantes, comme les emplois à la demande, caractérisé par un travail à court terme, à la demande et basé sur des tâches.

La plupart des recherches menées dans ce domaine révèlent un manque de cohérence dans la définition des emplois à la demande, ce qui rend difficile la mesure de son impact et des raisons pour lesquelles les gens s'engagent dans ce type de travail. En particulier, beaucoup assimilent l'emploi à la demande à un travail de moindre qualité, ce qui n'est pas toujours le cas.



🔧 Ce que nous examinons

Cette recherche a pour but de répondre à une série de questions relatives à l'emploi à la demande, notamment :

- Quelle est l'incidence de l'emploi à la demande au Canada ?
- Quel est le profil socio-démographique des emplois à la demande au Canada et comment se compare-t-il à celui de l'ensemble de la main-d'œuvre ?
- Quelles sont les principales raisons qui poussent les gens à se lancer dans l'emploi à la demande ?
- Quels sont les obstacles rencontrés par les travailleurs à la demande pour améliorer la qualité de leur emploi ?

Dans le cadre de cette étude, une enquête nationale a été menée auprès de 1,000 travailleurs à la demande à travers le Canada en 2022. Les cadres existants pour comprendre l'emploi à la demande ont servi à analyser les données de l'enquête, classant les répondants comme agents libres, salariés occasionnels, réticents ou en difficulté financière. Des recommandations ont été formulées sur les priorités politiques en matière de qualité de l'emploi pour chaque groupe.

✓ Ce que nous apprenons

Les gens se lancent dans l'emploi à la demande pour des raisons diverses, mais une part importante d'entre eux (43 %) le font par nécessité financière – ceux qui sont classés dans la catégorie des réticents ou des personnes à court d'argent. La grande majorité de ces travailleurs à la demande appartiennent à des groupes qui méritent l'équité, notamment les personnes racialisées, les jeunes et les personnes ayant un niveau d'éducation moins élevé. Si les services de livraison de nourriture et les chauffeurs de covoiturage représentent une part relativement faible de l'emploi à la demande, ils figurent parmi les principaux types d'emplois exercés par les personnes en difficulté financière.

Contrairement à l'idée largement répandue selon laquelle tous les emplois à la demande sont précaires et de peu de qualité, ce projet a révélé qu'une grande partie des travailleurs à la demande interrogés étaient considérés comme des agents libres (18 %) et des travailleurs occasionnels (40 %), des groupes qui s'engagent dans le travail à la demande par choix personnel pour gagner un revenu principal ou complémentaire.

Les défis auxquels sont confrontés les travailleurs à la demande pour obtenir un travail de meilleure qualité varient en fonction du type de travail qu'ils effectuent et de la raison pour laquelle ils exercent ce type de travail. Cependant, dans tous les secteurs et pour tous les types de travailleurs à la demande, les défis communs sont l'accès limité aux avantages sociaux, la protection de l'emploi et la volatilité des revenus.

★ Pourquoi c'est important

L'évolution technologique continuera à créer de nouvelles formes de travail, y compris l'emploi à la demande, tout en redéfinissant les types de travail existants. L'emploi à la demande est une réalité qui va perdurer et qui donne lieu à de nouvelles formes d'organisation et de négociation collective, ce qui nécessite une innovation politique réfléchie.

Une représentation nuancée de l'emploi à la demande est un élément clé pour les décideurs politiques fédéraux et provinciaux qui cherchent à redéfinir les politiques en matière d'emploi et de compétences dans le but d'améliorer la qualité de l'emploi pour tous.

Les organisations qui défendent les intérêts de la main-d'œuvre peuvent utiliser cette ressource pour guider leur action de sensibilisation, en particulier celles qui représentent des travailleurs à la demande réticents et financièrement limités, ainsi que ceux qui bénéficieraient le plus de politiques visant à renforcer la qualité des revenus, la sécurité de l'emploi et l'amélioration de la qualité de l'environnement de travail.

Un suivi permanent de l'évolution de la nature du travail est essentiel pour garantir la qualité de l'emploi pour tous.

► Prochaines étapes

Ce projet fait partie de la série « Qualité de l'emploi » du Centre des Compétences futures, qui explore différents aspects de la qualité de l'emploi et les défis actuels du marché du travail, y compris les pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans tous les secteurs. Dans le cadre d'une stratégie globale visant à améliorer la qualité de l'emploi, il faudra veiller à ce que la main-d'œuvre en situation d'emploi vulnérable ait accès à des droits et avantages similaires à ceux des autres professionnels. Ceci inclut l'assurance-emploi, le droit à la déconnexion et l'accès à des initiatives d'amélioration et de requalification des compétences afin que les personnes puissent accéder à de meilleures opportunités d'emploi dans d'autres professions et d'autres secteurs.

La série sur la qualité de l'emploi explore les pratiques actuelles en matière de rémunération et d'avantages sociaux, de sécurité de l'emploi, d'environnement de travail, de développement professionnel et d'environnement social pour la main-d'œuvre, les employeurs et les décideurs politiques. Le CCF collabore avec les partenaires financés afin d'obtenir des données sur l'ensemble des projets.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

COMMENT CITER CE RAPPORT

Tobin, S. (2023) Rapport de perspectives de projet : Qualité de l'emploi de la main-d'œuvre contingentée au Canada. Toronto: Centre des Compétences futures. <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/quality-of-work-of-canadas-contingent-workforce/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Qualité de l'emploi de la main-d'œuvre contingentée au Canada est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2024 – Future Skills Centre / Centre des Compétences futures