

Inégalités structurelles et inégalités fractales dans le contexte postfordiste du marché du travail

Structural Inequalities and Fractal Inequalities in the Post-Fordist Labour Market Context

Mircea Vultur et Jean Bernier



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/1877>

DOI : [10.4000/interventionseconomiques.1877](https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.1877)

ISBN : 1710-7377

ISSN : 1710-7377

Éditeur

Association d'Économie Politique

Référence électronique

Mircea Vultur et Jean Bernier, « Inégalités structurelles et inégalités fractales dans le contexte postfordiste du marché du travail », *Revue Interventions économiques* [En ligne], 47 | 2013, mis en ligne le 13 février 2013, consulté le 17 juin 2019. URL : <http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/1877> ; DOI : [10.4000/interventionseconomiques.1877](https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.1877)

Ce document a été généré automatiquement le 17 juin 2019.



Les contenus de la revue *Interventions économiques* sont mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International.

Inégalités structurelles et inégalités fractales dans le contexte postfordiste du marché du travail

Structural Inequalities and Fractal Inequalities in the Post-Fordist Labour Market Context

Mircea Vultur et Jean Bernier

Introduction

- 1 Au tournant des années 1980-1990, l'inégalité est redevenue un problème suscitant de forts débats dans les sociétés occidentales, tant dans l'espace public que dans le milieu de la recherche¹. Alors que les tendances à long terme indiquaient une réduction globale des inégalités depuis le début du XXe siècle, les données statistiques recueillies à ce sujet pour les 25 dernières années indiquent le renforcement dans plusieurs domaines comme le revenu, l'éducation, l'emploi, etc. Au cours de cette période, le coefficient de Gini², qui mesure l'écart entre riches et pauvres, a augmenté dans la plupart des pays occidentaux, et le Québec n'en a pas été épargné. Ce coefficient, mesuré après l'impôt, est passé au Québec de 0,363 en 1996, à 0,376 en 2006 et à 0,380 en 2008³ (Statistique Canada, 2011). Les politiques fiscales et redistributives mises en place sur les paliers provincial et fédéral, bien qu'importantes, ne parviennent pas à freiner son évolution à la hausse ni à compenser la progression des écarts des revenus du marché. La majorité des gains vont aux 10 % des ménages les plus riches, alors que les ménages de la classe moyenne voient leur situation se détériorer (Cousineau, 2011).
- 2 L'évolution des inégalités mesurées sur la base du revenu et plus globalement, du niveau de vie des individus à l'intérieur d'une société, ne peut pas être dissociée des transformations socio-économiques en cours (Dubet, 2012). En effet, nous assistons actuellement à des mutations économiques importantes : la mondialisation des échanges économiques sous l'impulsion des pays émergents (Chine, Inde, Brésil et autres),

l'ébranlement du mode de production fordiste, qui a structuré le fonctionnement des sociétés occidentales depuis la Deuxième Guerre mondiale, l'émergence d'un nouveau modèle productif post-fordiste qui refaçonne de manière importante les rapports entre économie et société (Boyer, 2004 ; Mercure et Vultur, 2010). Ces mutations induisent une amplification de certaines inégalités structurelles existant entre des catégories ou des groupes d'acteurs différents ainsi que l'apparition de nouveaux types d'inégalités qu'on peut qualifier de « fractales », et qui surgissent à l'intérieur d'un groupe dont les caractéristiques sont relativement homogènes. Notre article a pour objectif la mise en relief et l'analyse de ces deux types d'inégalités⁴.

- 3 Dans un premier temps, nous abordons les inégalités structurelles issues du traitement différencié des individus en fonction du statut d'emploi ; ces inégalités subsistent et s'accroissent. Devant la multitude de critères susceptibles d'être considérés dans l'étude de ce type d'inégalités (revenu, patrimoine, capital culturel, santé, conditions de vie, etc.) de même que les nombreuses catégories d'acteurs (groupes définis en fonction du sexe, de l'âge, de la religion, de la « race », de la génération, du groupe professionnel, etc.), nous avons choisi de centrer l'analyse sur les inégalités face à l'emploi en mettant l'accent sur les traitements inégaux et sur la discrimination des individus en fonction du statut d'emploi.
- 4 Dans un deuxième temps, nous analysons les inégalités « fractales », soit celles qui apparaissent à l'intérieur d'une même catégorie de personnes auparavant considérées comme homogènes. Ces inégalités sont le reflet de l'augmentation des situations d'hétérogénéité des acteurs sociaux dans les conditions d'un changement des mécanismes régulateurs du système économique. Ces inégalités sont plus difficiles à saisir, plus silencieuses, mais non moins importantes. Nous en proposons une analyse fondée sur la mise en perspective de deux groupes définis par le niveau de formation, à savoir : les diplômés universitaires et les jeunes sans diplôme.

Les inégalités structurelles

- 5 Nous analyserons d'abord divers types d'inégalités structurelles dérivées du statut d'emploi et induites par l'émergence du travail atypique ainsi que par les prescriptions des conventions collectives en vigueur dans divers secteurs d'activités au Québec.

Les inégalités dérivées du statut d'emploi à la suite de l'émergence du travail atypique

- 6 Dans les conditions d'organisation de la production propres au système productif postfordiste, marquées par une flexibilité organisationnelle et temporelle grandissante, au cours des dernières décennies, le travail atypique (travail à temps partiel, temporaire, autonome, occasionnel, à domicile, travail sur appel ou obtenu par l'intermédiaire d'une agence de placement de personnel, etc.) a connu au Québec une augmentation importante. Si en 1976, la proportion de ces formes d'emploi dans l'ensemble des emplois était de 16,7 %, en 1997, cette proportion atteint 37 % (Matte et coll., 1998). Depuis, la tendance à la hausse du nombre d'emplois atypiques occupés par les travailleurs québécois continue, comme l'indiquent les données du tableau 1 :

Tableau 1. L'évolution de l'emploi typique* et atypique, Québec, 1997-2011 (en nombre et en %).

Année	Ensemble		Typique		Atypique	
	k		k	%	k	%
1997	3174,5		1997,8	63,0	1176,8	37,0
1998	3257,7		2048,7	62,9	1209,1	37,1
1999	3326,6		2112,9	63,6	1213,7	36,4
2000	3401,5		2159,2	63,5	1242,4	36,5
2001	3440,4		2191,2	63,7	1249,2	36,3
2002	3564,7		2262,7	63,5	1301,9	36,5
2003	3619,9		2297,9	63,5	1322,0	36,5
2004	3673,3		2339,2	63,7	1334,1	36,3
2005	3701,4		2341,2	63,3	1360,2	36,7
2006	3742,5		2367,6	63,3	1374,9	36,7
2007	3834,1		2390,8	62,4	1443,3	37,6
2008	3880,4		2440,4	62,9	1440,0	37,1
2009	3848,4		2414,9	62,8	1433,5	37,2
2010	3915,1		2424,7	62,0	1490,4	38,0
2011	3953,6		2446,5	61,9	1507,1	38,1

* Les emplois permanents à temps plein (30 heures et plus) sont considérés comme typiques.

Source : Enquête sur la population active de Statistique Canada, 2011. Calculs de l'Institut de la statistique du Québec. Traitement des auteurs.

- 7 Malgré une série d'avantages qui lui sont associés, l'expansion du travail atypique engendre des effets sociaux moins désirables, notamment des inégalités entre les individus selon le critère du statut d'emploi. L'émergence du travail atypique n'est pas uniquement synonyme de flexibilité, mais il entraîne aussi des inégalités au chapitre des conditions de travail entre des individus détenant un statut d'emploi différent. Trois types d'inégalités relatives au statut d'emploi et dont les fondements sont liés en grande partie au domaine du droit du travail seront présentés dans la première partie de l'article : a) les inégalités qui résultent de l'exclusion des travailleurs atypiques de la protection sociale, b) les inégalités issues du traitement différencié dans l'exercice du travail et c) les inégalités qui résultent de la location de personnel.

Les inégalités qui résultent de l'exclusion de la protection sociale sur la base du statut d'emploi

- 8 Dans la société québécoise, comme dans l'ensemble des sociétés occidentales, l'édifice de la protection sociale et de la sécurité d'emploi s'est construit autour du rattachement du travailleur à l'entreprise dans une relation d'emploi de type « fordiste ». Ce mode de relation s'inscrit dans la continuité et s'appuie sur un principe d'échange en vertu duquel le salarié consent à la subordination dans l'exécution du travail en retour d'une rémunération directe, ou sous forme de protection sociale, tels les régimes de retraite ou les régimes d'assurance complémentaire. Pendant longtemps, cette forme d'aménagement de la relation de travail, sur les plans individuel ou collectif, a assuré une certaine cohésion sociale par son homogénéité et sa stabilité (Supiot, 1999 ; Perret, 1999 ; Bernier, 2007 ; Mercure et Vultur, 2010). Si l'on fait abstraction des grands régimes à portée universelle tels que l'assurance-maladie et la sécurité de la vieillesse, la voie d'accès privilégiée à la protection sociale réside dans le statut de salarié. C'est ainsi que,

pour avoir droit à des conditions de travail convenables, à la syndicalisation, à des prestations d'assurance-emploi, il faut détenir le statut de salarié.

- 9 Cependant, l'émergence et l'extension du travail atypique au cours des dernières décennies ont fait en sorte que ce modèle correspond de moins en moins à la réalité du monde du travail québécois, tel qu'il existe aujourd'hui. La montée en force des technologies nouvelles, la concurrence entre les entreprises dans un contexte de mondialisation, l'autonomie plus grande dont jouissent dans l'exercice de leur fonction de nombreux travailleurs qualifiés, contribue à mettre en place de nouveaux modèles d'organisation du travail. Ces modèles ne correspondent plus aux caractéristiques d'unicité de lieu du travail, de contrôle immédiat de son exécution, de continuité de l'activité dans le temps. Dans le champ de l'emploi, on retrouve une pluralité de modes d'organisation du travail qui sont susceptibles d'engendrer des situations d'inégalités, notamment sur le plan de la nature juridique des rapports entre employeurs et travailleurs.
- 10 Pour illustrer ce type d'inégalités, prenons le cas des individus attirés par des emplois dits de « travailleurs autonomes ». Au Québec, ce type d'emploi a connu une forte croissance (18 % entre 2001 et 2011), s'appliquant à un nombre de plus en plus important de travailleurs (ISQ, 2012). Mais certains de ces travailleurs se retrouvent souvent dans une sorte de « zone grise » du rapport d'emploi, en raison du fait qu'ils ne sont ni tout à fait « salariés » classiques, ni tout à fait « indépendants » ou « entrepreneurs ». Même si, « officiellement », il n'existe que deux statuts d'emploi légaux (salarié ou indépendant) les différentes formes de flexibilité du travail mises en place par les entreprises font en sorte qu'un nombre grandissant d'individus appartenant au groupe des travailleurs atypiques de type indépendant se trouvent aujourd'hui dans une situation difficile à définir, c'est-à-dire dans une zone grise se situant aux limites de la relation de travail de type classique et du contrat commercial ou contrat d'entreprise. Cette zone grise recueille en effet de multiples situations d'inégalité qui résultent soit des relations de travail *ambiguës*, soit des relations de travail *déguisées*.
- 11 Les relations de travail *ambiguës* apparaissent quand la situation de travail formelle des individus ressemble à celle des travailleurs autonomes, alors que *sur le plan des conditions d'exécution de leur travail*, leur situation s'apparente davantage à celle des salariés. Ainsi, certains employeurs considèrent ces individus comme indépendants ou autonomes, ce qui leur permet de réaliser des économies importantes quant aux charges sociales, tout en se dégageant des obligations que leur impose la loi en matière de conditions de travail et de santé et sécurité au travail. Ces travailleurs sont souvent qualifiés de « faux autonomes » ou de « faux indépendants », et leur situation au regard des conditions de travail et de la protection sociale est fort différente de celle des salariés classiques. Les « faux indépendants » font l'objet d'une relation ambiguë, génératrice d'inégalités à l'égard des conditions d'emploi, puisqu'en dépit de l'apparente autonomie dont ils jouissent dans l'exécution de leurs fonctions, ces travailleurs sont soumis aux mêmes contraintes que les salariés réguliers de l'entreprise (quant aux horaires et à la disponibilité), sans pour autant bénéficier des avantages de ces derniers ; de plus, ils se retrouvent en position de dépendance économique face à l'entreprise qui les embauche.
- 12 Les relations de travail *déguisées*, quant à elles, sont définies par le Bureau international du travail (B.I.T) de la manière suivante :
 - « Déguiser une relation de travail consiste à lui donner une apparence différente de la réalité afin d'annuler ou de diminuer la protection assurée par la loi ou

d'échapper à la fiscalité et aux obligations en matière de sécurité sociale. Il s'agit donc d'un acte qui vise à dissimuler ou à déformer la relation de travail en la revêtant d'un autre aspect juridique ou en lui donnant une autre forme. La relation de travail déguisée peut aussi correspondre à une situation où l'on dissimule l'*identité de l'employeur* en désignant comme l'employeur un intermédiaire, afin de libérer l'employeur véritable de toute implication dans la relation de travail et surtout de toute responsabilité vis-à-vis des travailleurs.» (Conférence Internationale du Travail, 2006 :13)

- 13 Pour réaliser le déguisement, plusieurs entreprises ont souvent recours aux contrats civils ou commerciaux de façon à ce que la relation revête l'apparence d'un travail indépendant. D'autres embauchent des travailleurs pour une tâche précise ou pour une période déterminée et renouvellent leur contrat à chaque expiration. Cette deuxième technique a pour effet de maintenir le travailleur dans une situation de contrat à durée déterminée et de le priver des avantages reliés au contrat à durée indéterminée et de l'accès à un emploi permanent. C'est le cas, par exemple, d'un salarié embauché à titre de temporaire pour un contrat d'une année, et qui voit, depuis quatre ans, ce contrat renouvelé à chaque année, toujours à titre d'employé temporaire surnuméraire. Une autre variante possible dans la relation de travail déguisée est le changement de statut d'emploi par décision unilatérale de l'employeur, par exemple le passage du statut de salarié à celui de travailleur indépendant.

Les inégalités qui résultent du traitement différencié des individus dans l'exercice de leur travail

- 14 La multiplication des emplois atypiques entraîne également des inégalités de traitement de plus en plus nombreuses entre des personnes exécutant des tâches similaires pour la même entreprise. En effet, aucune mesure légale n'interdit que des salariés accomplissant le même travail bénéficient de conditions de travail différentes, par exemple au chapitre du salaire⁵ ou des avantages sociaux, selon qu'ils sont des employés à temps complet ou qu'ils détiennent un autre statut, soit celui de salarié à temps partiel, de salarié temporaire ou autre. De telles inégalités existent, non seulement dans le cadre de relations de travail individuelles, mais aussi, et ce, en toute légalité, dans certaines conventions collectives (voir la section 1.2 de l'article).
- 15 Par ailleurs, il existe une autre forme d'inégalité dont sont victimes les travailleurs atypiques, soit en matière de santé et sécurité au travail. En effet, des études démontrent que les travailleurs atypiques sont plus vulnérables que leurs collègues qui occupent des emplois permanents, particulièrement lorsqu'ils ont à exécuter des travaux comportant un risque élevé (Lippel, Brenstein et Messing, 2004, Godin et al. 2009). Et malgré que l'incidence d'accidents de travail soit plus grande chez les travailleurs occasionnels ou temporaires que chez les salariés à temps complet, et que ces accidents surviennent le plus souvent dans les premiers jours suivant l'embauche ou le début du remplacement, rien dans la loi n'interdit ce type de traitement inégalitaire.

Les inégalités qui résultent de la location de personnel

- 16 À ce qui précède viennent s'ajouter les difficultés particulières qui résultent de la location de personnel par les agences de travail temporaires, laquelle donne lieu à des relations de travail triangulaires. Le secteur des agences, en pleine croissance, n'est aucunement réglementé au Québec depuis l'abrogation de la Loi sur les bureaux de placement en 1982.

La situation des salariés des agences de placement soulève un certain nombre de questions qui dépassent largement le cadre des interrogations sur les inégalités de traitement, telles que l'identification de l'employeur véritable, la responsabilité par rapport aux sommes dues aux salariés, les clauses qui limitent l'accès à des emplois permanents de qualité dans l'entreprise cliente ou chez un groupe d'entreprises avec lesquelles l'agence fait affaire. En fait, certains contrats contiennent des clauses interdisant au salarié d'agence d'accepter un emploi permanent dans l'entreprise utilisatrice ou à celle-ci d'offrir un tel emploi à celui qui effectue un remplacement. Cette transaction peut toutefois avoir lieu à la condition que le salarié et l'entreprise versent à l'agence une indemnité que ceux-ci n'ont pas, plus souvent qu'autrement, les moyens de payer, ou qu'ils ne souhaitent pas payer. Il arrive aussi que certaines entreprises recourent à des salariés d'agence pour combler des postes permanents, notamment pour des travaux insalubres ou dangereux. Cette utilisation de salariés d'agence pour combler des postes permanents permet non seulement de réduire les coûts de main-d'œuvre, mais rend impossible, en pratique, la syndicalisation de ces travailleurs. Il faut noter aussi que les salariés des agences, à l'instar de la plupart des autres salariés atypiques, ne bénéficient pratiquement jamais de régimes complémentaires de protection sociale tels que des assurances collectives, un régime de retraite ou un Régime enregistré d'épargne-retraite (RÉER) collectif.

Les inégalités de traitement en fonction du statut d'emploi dans les conventions collectives.

- 17 Un autre type d'inégalités structurelles résulte du traitement discriminatoire des travailleurs atypiques prévu par les conventions collectives. Nous exposons dans cette section quelques éléments d'analyse qui montrent dans quelle mesure et en quelles matières les salariés occupant des emplois atypiques bénéficient de conditions moins favorables que les autres salariés qui sont couverts par la même convention collective.
- 18 Une recherche que nous avons réalisée portant sur les conventions collectives du secteur privé et des municipalités⁶ nous a permis de constater une multitude d'inégalités de traitement en fonction du statut d'emploi. Ainsi, plusieurs catégories de travailleurs atypiques sont exclues des avantages que procure la convention collective. Ils ne sont pas non plus visés par la procédure de réclamation qui est préalable au recours à l'arbitrage des griefs, forum exclusif en matière de plaintes relatives à l'interprétation et à l'application des conventions collectives. Les étudiants et les travailleurs occasionnels sont particulièrement concernés par cette exclusion de l'ensemble des dispositions de la convention collective. Le plus souvent cependant, les travailleurs atypiques demeurent couverts par la convention collective sans pour autant bénéficier des mêmes avantages que les salariés permanents à temps complet (Bernier, 2007a ; 2011).
- 19 Comme mentionné précédemment, dans la majorité des cas, l'inégalité s'exprime sous la forme d'une discrimination dans l'accès à certains avantages que procure la convention collective. Il s'agit, soit de l'exclusion des salariés atypiques de l'application d'une disposition ou d'un ensemble de dispositions (par exemple, les clauses relatives à l'ancienneté et ce qui en découle), soit d'écarts entre les avantages consentis par une disposition donnée aux salariés permanents à temps complet, d'une part, et aux salariés atypiques, d'autre part (par exemple, le taux de salaire applicable).

- 20 Le tableau 2 ci-dessous présente les objets de disparités les plus fréquemment observés dans les conventions collectives étudiées.

Tableau 2. Objets de disparités les plus fréquemment observés dans les conventions collectives déposées en 2004* au Québec

Objets	Conventions	% sur 156
Application différente de l'ancienneté	145	93
Congés payés	143	92
Avantages sociaux	120	77
Disparité salariale	76	49
Temps supplémentaire	74	47
Congés sans solde	59	38
Rémunération minimale garantie	46	29
Équipements personnels de sécurité	46	29

* Conventions qui ont fait l'objet d'un dépôt légal auprès de la Commission des relations de travail du Québec

- 21 L'examen plus détaillé de quelques-uns des objets de disparité présentés dans le tableau ci-dessus⁷ illustre les diverses inégalités de traitement qui affectent les travailleurs atypiques. L'ancienneté, par exemple, est un critère déterminant dans la prise de décision touchant de multiples aspects de la vie du salarié tels que la promotion, l'assignation, la mise à pied, le licenciement pour motif économique, la durée des vacances annuelles et le choix de la période où elles seront prises, le choix des horaires de travail, etc. La privation totale ou partielle de l'ancienneté est donc très lourde de conséquences pour un salarié. Or, sur ce plan, certaines catégories de travailleurs atypiques subissent de fortes inégalités de traitement. Ainsi, les salariés étudiants et les occasionnels, bien qu'ils travaillent sur une base régulière, n'accumulent aucune ancienneté. Quant aux salariés à temps partiel, ils accumulent de l'ancienneté au prorata du temps travaillé, ce qui donne parfois lieu à des formulations ambiguës comme celle-ci : « le salarié à temps partiel travaillant trois jours par semaine se voit reconnaître une semaine d'ancienneté. » Dans ce cas, on peut se demander quelle reconnaissance est accordée à celui qui travaille seulement deux jours par semaine !
- 22 Relativement au cadre dans lequel les salariés détenteurs d'un emploi atypique peuvent exercer leurs droits d'ancienneté, il est fréquent de trouver dans les conventions étudiées des formulations qui ont pour effet de les enfermer dans une sorte de « ghetto ». L'exemple suivant est illustratif à cet égard : « Les salariés à temps partiel exercent leurs droits d'ancienneté entre eux » ; ou encore : « Les salariés permanents à temps complet ont toujours préséance sur les salariés atypiques sans égard à leur ancienneté réelle. » Quant au cas où un salarié accéderait à un poste permanent à temps complet, la question de la conversion de l'ancienneté acquise dans son emploi atypique apparaît comme fortement problématique. Généralement, la convention prévoit qu'il pourra transférer une partie seulement de son ancienneté (50 %, par exemple), imposant parfois même un plafond à cet égard (de deux ans, par exemple). En témoigne cet extrait d'une convention collective : « Lorsqu'un salarié à temps partiel ou occasionnel devient salarié régulier

dans son département, son rang d'ancienneté devient le dernier du même statut dans ce même département pour les fins de la distribution des vacances et des heures de travail. »

- 23 Si l'on examine les congés payés, d'autres types d'inégalités ressortent. Ainsi, il n'est pas rare que les salariés à temps complet bénéficient de douze à quatorze jours de chômage payés chaque année, alors que la même convention collective ne reconnaîtra aux atypiques que les huit jours prévus par la Loi sur les normes du travail⁸. Pour ce qui est des avantages sociaux, les atypiques ne bénéficient pas des régimes complémentaires de protection sociale (par exemple, assurances collectives, régime de retraite, bonification du régime public d'assurance parentale). Les disparités salariales témoignent fortement de l'existence de traitements inégalitaires. L'écart dans le taux de salaire peut atteindre les 40 % en défaveur des atypiques. Cet écart peut être le résultat d'une discrimination en fonction du statut d'emploi, mais il peut aussi rendre compte de tâches ou de responsabilités légèrement différentes, d'où le fait que nous avons apprécié avec prudence les données relatives aux salaires. La proportion de 49 % figurant au tableau 2 est donc vraisemblablement très conservatrice. Cependant, certaines disparités observées ne laissent aucun doute, comme l'illustre la citation suivante extraite d'une convention collective : « À la fin de sa période d'essai, le salarié à temps complet voit son salaire augmenté de 2,5 %, le salarié à temps partiel de 1,5 % ». Notons aussi que dans les conventions collectives de certaines municipalités, un étudiant reçoit 70 % du salaire du salarié permanent pour le même travail.
- 24 Pour ce qui est du temps supplémentaire et des congés sans solde, l'analyse démontre que la plupart des conventions collectives prévoient que le travail effectué en temps supplémentaire est rémunéré à un taux majoré, soit par exemple le travail au-delà de huit heures dans la même journée et, sur une base hebdomadaire, au-delà de 35, 37 ou 40 heures selon le cas. Mais, la même convention précisera que le salarié atypique n'aura droit au taux majoré qu'après les 40 heures hebdomadaires prévues par la Loi sur les normes du travail. Cela a pour conséquence qu'un salarié à temps partiel, par exemple, qui aura travaillé trois journées de dix heures sera rémunéré à taux simple, alors que son collègue à temps complet touchera, dans les mêmes circonstances, six heures à taux majoré. Par ailleurs, notons que les salariés atypiques n'ont pas accès aux congés sans solde, lorsqu'ils existent ni pour des raisons de convenance personnelle ni pour des fins de formation, ou autres.
- 25 Enfin, sur le plan de la rémunération minimale garantie et des équipements de sécurité individuels, il est à souligner que lorsqu'un salarié se présente au travail alors que l'entreprise n'a pas de travail pour lui, certaines conventions prévoient qu'il a droit à une indemnité compensatoire égale à l'équivalent de quatre à huit heures de travail. Pour le travailleur atypique, cette indemnité sera limitée aux trois heures prévues par la Loi sur les normes du travail. En ce qui concerne les équipements de sécurité individuels, dans des entreprises où les travaux présentent des risques pour la santé ou la sécurité, certaines conventions prévoient que l'employeur assumera le coût des équipements de sécurité individuels (par exemple, des chaussures) pour les salariés permanents ou leur versera annuellement un montant forfaitaire à cette fin. Rien de cela pour les salariés occupant des emplois atypiques.
- 26 En somme, les éléments d'analyse présentés jusqu'ici montrent que des inégalités structurelles issues du traitement différencié des individus en fonction du statut d'emploi et du type de lien qu'ils ont avec l'entreprise pour laquelle ils travaillent persistent et s'accroissent. Ces inégalités sont commandées par le droit du travail et par les

conventions collectives à l'œuvre dans différents secteurs d'activité qui ne sont pas adaptés aux nouvelles formes d'emploi atypiques et à la montée en puissance de différents intermédiaires du marché du travail, spécialement les agences de placement de personnel. Les arrangements institutionnels ne réussissent pas à articuler de manière juste *l'égalité relative des conditions* de travail qui devrait primer et *les différences de positions* qui s'intensifient dans un monde du travail de plus en plus mobile et hétérogène. Cette situation a comme conséquence l'émergence d'autres inégalités, de type « fractal » qui caractérisent les individus d'un groupe dont les caractéristiques sont relativement identiques (en termes d'âge, d'éducation, de statut professionnel ou autre). Ces inégalités font l'objet de l'analyse dans la section suivante de l'article.

Les inégalités fractales

- 27 Les inégalités « fractales » ou intraniveaux générées par l'hétérogénéité des situations qui caractérisent le monde contemporain du travail peuvent être de type frictionnel, mais, dans beaucoup de cas, elles tendent à devenir permanentes, difficiles à rattraper et aussi persistantes que les inégalités structurelles. Elles ont pour effet de fractionner les catégories, de créer des intersections intracatégorielles, de rendre floues les frontières qui séparaient jusqu'à maintenant certains groupes sociaux ou professionnels. Ces groupes qui donnaient une image cohérente de la société en raison de leur homogénéité perdent de leur pertinence en tant que « baromètre social » et ne permettent de la comprendre qu'à la condition d'analyser leurs dynamiques internes.
- 28 Sur ce plan, des inégalités apparaissent, par exemple, entre des diplômés de même niveau, *a priori* d'égale compétence, mais dont certains ont trouvé un emploi qui correspond à leur formation tandis que d'autres se retrouvent sans emploi ou contraints de travailler en situation de surqualification, dans un emploi mal rémunéré et sans lien avec leur formation. On observe également des inégalités fractales dans le groupe des travailleurs indépendants que nous avons analysés et qui sont loin de constituer une catégorie homogène soumise au même type de situation d'emploi. Non seulement exercent-ils des professions ou des métiers fort différents, mais leur attitude face au besoin de protection sociale par exemple s'étend sur un large spectre. Certains sont en affaires depuis longtemps et n'entretiennent pas vraiment d'inquiétude pour leur avenir. Ils ont parfois accumulé un capital important, sous forme de biens immobiliers par exemple, qui leur garantira des revenus suffisants une fois venus l'âge de la retraite. D'autres ont des conditions de travail et des revenus qui ressemblent davantage à ceux des bas salariés. Ils n'ont souvent même pas les moyens de contribuer à un régime d'épargne-retraite ou encore de se payer une assurance santé. Il en va de même pour le groupe des femmes qui est marqué dorénavant par des différences significatives. Certaines sont bien insérées sur le marché du travail, ont des emplois qui leur permettent de toucher de bons salaires et de s'accomplir professionnellement, même si elles sont toujours discriminées par rapport aux hommes quant au salaire et à la progression de leur carrière. L'accès massif des jeunes Québécoises à l'université leur a permis d'être de plus en plus présentes dans des professions liées à l'enseignement, à la santé et à la recherche, etc. Elles peuvent souvent « sous-traiter » une partie des tâches ménagères et familiales. Mais d'autres femmes, par contre, demeurent au bas de l'échelle, travaillant dans des professions peu porteuses et dévalorisées. De même, dans les emplois à temps partiel, certaines femmes sont à temps partiel contraintes et travaillent selon des

horaires imposés, tandis que d'autres peuvent choisir un travail à temps partiel pour une période transitoire et ont une garantie de retour à l'emploi à temps plein.

- 29 Ces quelques exemples constituent des prolégomènes à une analyse plus détaillée des inégalités fractales qui, on s'en rend bien compte, ne sont pas toujours facilement observables. Elles nécessitent un examen des dynamiques internes des groupes, et notamment des trajectoires effectives des individus, parce qu'elles représentent en grande partie des inégalités de parcours. Nous allons présenter, dans les pages qui suivent, quelques éléments d'analyse de deux groupes spécifiques, choisis selon le critère du niveau de formation, soit les diplômés universitaires et les jeunes sans diplôme, en mettant en évidence différents aspects des inégalités fractales qui les caractérisent.

Les inégalités à l'intérieur de la catégorie des diplômés universitaires

- 30 Le groupe des diplômés universitaires subit aujourd'hui une polarisation importante marquée, entre autres, par une dispersion des salaires et par des situations et parcours professionnels très différents dus à des expériences de plus en plus hétérogènes sur le marché du travail. Au Québec, les diplômés de niveau universitaire représentent le groupe le plus nombreux parmi la catégorie des revenus les plus élevés, touchant parfois plus de deux fois le revenu d'emploi médian⁹. Cependant, si 36 % d'entre eux se classaient en 2006 dans cette catégorie, 16 % des diplômés universitaires se situaient dans la catégorie des revenus les plus faibles (revenu égal ou inférieur à la moitié du revenu d'emploi médian national). À l'échelle canadienne, le pourcentage de travailleurs ayant fait des études universitaires dont le revenu était égal ou inférieur à la moitié du revenu d'emploi médian national était en 2006 plus élevé que dans la plupart des pays de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE); 18 % des diplômés universitaires et 23 % des diplômés de niveau collégial âgés de 25 à 64 ans touchaient moins de la moitié du revenu d'emploi médian national. Les revenus annuels de ces travailleurs canadiens étaient donc inférieurs à 16 917 \$ avant impôts et transferts. Les proportions étaient de 6,3 % et de 7 % respectivement en France et de 17 % et 11 % respectivement aux États-Unis (OCDE, 2008).
- 31 L'insertion professionnelle des diplômés universitaires est devenue également plus difficile. Cette catégorie de diplômés met plus de temps à se trouver un emploi et comporte des différences significatives entre individus qui se sont accentués au fil du temps. En 2007, les titulaires d'un baccalauréat prenaient environ onze semaines pour se trouver un emploi par rapport à neuf semaines en 1999, tandis que, pour les titulaires d'une maîtrise, la période de recherche d'emploi est passée de huit semaines à quatorze semaines (ISQ, 2007). De même, le nombre de chômeurs parmi les diplômés universitaires s'accroît : de 2000 à 2008, la proportion de chômeurs détenant un diplôme universitaire dans l'ensemble des chômeurs a augmenté de 9,2 % à 13,2 %, phénomène susceptible d'augmenter les inégalités face à l'emploi à l'intérieur de ce groupe (Vultur, 2010).
- 32 Le domaine de formation apparaît également comme un facteur non négligeable d'inégalité dans le groupe des diplômés universitaires en raison de son lien aux secteurs d'activité et aux types d'emploi. Ainsi, certains domaines professionnels ont un lien formation emploi fort, d'autres plus flous, et c'est cette dernière tendance qui s'amplifie de plus en plus. Les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END) de 2000 montrent qu'au Québec, si 54 % des diplômés universitaires travaillaient dans un domaine

qu'ils considéraient comme ayant un lien fort avec leurs études, 21 % n'y voyaient qu'un lien faible et 25 % n'y voyaient aucun lien. Ces proportions varient en fonction du domaine de formation ; en sciences humaines par exemple, seulement 35 % des diplômés considèrent que leur travail a un lien fort avec leurs études.

- 33 Par ailleurs, si l'on établit une distinction entre les titulaires d'un grade universitaire non immigrants et immigrants, on peut constater que ces derniers sont moins favorisés au regard de l'emploi. Ils connaissent un taux d'emploi plus faible et surtout, un taux de chômage plus élevé qui se situe chez les immigrants récents à des valeurs avoisinant les 20 %, par rapport à 4 % pour les diplômés non immigrants. À l'intérieur du groupe des diplômés universitaires, on remarque aussi un écart important dans la distribution des revenus entre hommes et femmes. Le salaire des femmes ne représente que 72 % de celui des hommes. En dépit des avantages que les études supérieures procurent en matière de revenus, les écarts de revenus observés entre hommes et femmes à niveau égal de formation demeurent substantiels (OCDE, 2011 : 38).
- 34 Le phénomène de la surqualification, qui touche les diplômés universitaires est, sans aucun doute, un autre facteur générateur d'inégalités. Les données de l'END de 1995 et 2000 recueillies au moyen de l'approche subjective¹⁰, indiquent que, deux ans après la fin de leurs études, 34,4 % et 33,5 % respectivement des diplômés se considéraient comme surqualifiés et cinq ans après, respectivement 26,9 % et 24,5 % étaient dans cette situation. Le pourcentage des diplômés universitaires canadiens qui sont surqualifiés est relativement stable d'une cohorte à l'autre et positivement corrélée avec la durée passée sur le marché du travail. Il demeure toutefois à des valeurs élevées avec des conséquences importantes sur cette catégorie d'individus. Les diplômés surqualifiés sont ainsi moins bien payés que leurs pairs détenant le même niveau de formation et ayant trouvé un emploi correspondant à leurs compétences. Au Québec, un diplômé universitaire qui occupe un emploi de niveau technique est payé en moyenne 22 \$ l'heure (le taux de salaire moyen au Québec), tandis que le salaire moyen d'un diplômé universitaire travaillant au niveau professionnel est de 30 \$ l'heure. En termes de statut, les surqualifiés ont également une position économique relative plus basse que ceux qui ne le sont pas et des attentes relatives au travail inaccompli (en termes de salaire et de responsabilités, par exemple). Ces situations entraînent des effets négatifs sur le plan des attitudes par rapport au travail, générant un fort taux d'insatisfaction (Vultur, 2010a).

Les inégalités à l'intérieur de la catégorie des jeunes sans diplôme

- 35 Le contexte économique actuel induit aussi des inégalités à l'intérieur de la catégorie des jeunes de bas niveau de formation, ceux qui abandonnent leurs études secondaires ou collégiales. Ces jeunes sont, généralement, relégués au marché du travail secondaire caractérisé par l'instabilité, des conditions de travail et de formation médiocres, des bas salaires et de faibles possibilités de promotion. Cependant, on constate que le diplôme ne constitue qu'un des éléments qui influencent l'insertion professionnelle de ces jeunes et leur situation sur le marché du travail. Les effets de l'expérience et des qualités individuelles viennent concurrencer de plus en plus les effets du diplôme. Cette situation fait en sorte que les jeunes sortis sans diplôme du système de formation ne forment pas un groupe homogène et tous ne sont pas confrontés aux mêmes difficultés. À l'intérieur de ce groupe, de fortes inégalités face à l'emploi persistent et s'approfondissent. Nous illustrons ce constat avec la mise en perspective des trajectoires d'insertion de ces jeunes

cinq ans après avoir quitté leurs études secondaires ou collégiales avant l'obtention du diplôme, sur la base des résultats d'une étude qualitative et rétrospective de l'insertion professionnelle de ces jeunes¹¹.

- 36 Les données de cette recherche montrent que cinq ans après la sortie de l'école ou du cégep, la situation des jeunes sans diplôme était très hétérogène, caractérisée par des inégalités importantes en termes de parcours professionnel. Si une majorité de ces jeunes était en emploi, d'autres se retrouvaient au chômage, en période d'inactivité ou dans une reprise de formation. Sur la base de nos données, nous avons distingué quatre types de jeunes dont la situation reflète des fortes inégalités dans leur parcours professionnel. Il s'agit de :

a) jeunes qui s'étaient stabilisés sur le marché du travail

- 37 Contrairement au stéréotype souvent accolé aux jeunes qui interrompent leurs études secondaires ou collégiales, une majorité de jeunes que nous avons interviewés avaient réussi à se stabiliser sur le marché de l'emploi ou étaient en voie de le faire cinq ans après leur décision de quitter l'école ou le cégep¹². Les types d'emploi qu'ils occupaient correspondaient le plus souvent à un emploi que le jeune croyait devoir conserver à court et à moyen terme. Ces divers types d'emploi leur avaient permis de subvenir à leurs besoins, de maintenir leur autonomie financière et de former des projets de vie d'ordre personnel (achat d'une maison, planification de la naissance d'un enfant, voyages) ou professionnel (passage à un statut d'emploi amélioré dans une entreprise, démarrage d'une petite entreprise, perfectionnement ou retour aux études).

b) jeunes qui étaient en voie de stabilisation sur le marché du travail

- 38 Ces jeunes avaient encore à consolider leur situation, car ils avaient pris plus de temps à obtenir l'emploi qu'ils détenaient au moment de l'entrevue et l'occupaient depuis moins longtemps. Plusieurs avaient effectué un retour aux études dans un domaine qui leur plaisait en vue d'obtenir les qualifications requises pour un emploi. Certains venaient tout juste d'obtenir, au moment de l'entrevue, un emploi permanent dans une entreprise. D'autres, bien qu'ils aient eu un emploi stable, planifiaient leur transition vers un autre emploi en se donnant une formation d'appoint ou en amorçant le démarrage d'une petite entreprise.

c) jeunes qui étaient en situation précaire

- 39 Si une proportion relativement élevée de jeunes a réussi à se stabiliser ou était en voie de le faire, un nombre non négligeable d'entre eux n'y est pas parvenu et se retrouvait dans une situation précaire qui ne leur permettait pas de subvenir entièrement à leurs besoins, de maintenir leur autonomie financière et de former des projets de vie réalisables¹³. Plusieurs des jeunes appartenant à ce type en étaient à un point tournant en ce qui concerne leur avenir, après être passés d'un boulot à un autre qui ne leur a pas permis d'assurer, de façon satisfaisante, une certaine continuité. Ils ont néanmoins appris à se connaître à travers ces diverses expériences et songeaient à des stratégies de repositionnement dont la principale est le retour aux études. D'autres assumaient leur situation de précarité ; parallèlement à l'emploi qu'ils occupaient pour assurer leur

subsistance, ces jeunes avaient un projet qui mobilisait leur énergie en relation avec un idéal artistique dans le domaine de la musique, des arts visuels ou des arts de la scène.

d) jeunes qui étaient en marge du marché du travail

- 40 Ces jeunes, minoritaires dans l'ensemble de l'échantillon, n'avaient jamais travaillé ou l'avaient fait sur une courte durée à cause de problèmes de santé physique ou mentale. Ils vivaient des prestations de l'aide sociale. D'autres ont eu plusieurs emplois qu'ils n'ont pas conservés à cause de problèmes reliés à l'usage abusif de drogues ou encore de comportements qualifiés de délinquants.
- 41 On voit bien que les trajectoires professionnelles des jeunes qui ont abandonné les études sont marquées par de fortes inégalités de parcours. On retrouve des convergences et des différences de situation qui se déclinent selon le niveau et le secteur de formation ou selon le sexe. Ainsi, le passage par une formation professionnelle et technique, même incomplète, est souvent un atout pourvu qu'elle serve de support à l'emploi ultérieur. Un DEP en foresterie ou en finances autant qu'un DEC en administration ou en informatique donnant accès à un emploi dans le domaine de formation peut devenir un gage de stabilité même sans être complété. Ce qui n'est pas le cas si le parcours de travail se situe dans un champ complètement différent de celui de la formation professionnelle ou technique abandonnée. Il n'y a alors aucune reconnaissance de ces sessions de formation. Les jeunes qui n'ont pu utiliser leurs acquis scolaires professionnels ou techniques se retrouvent dans une situation semblable à ceux qui ont abandonné des études générales ou en sciences humaines. Quant aux formations générales ou préuniversitaires, elles mènent à tout, pourvu que l'on se donne une formation plus pointue, que l'on prolonge carrément les études ou encore que l'on se spécialise dans un champ d'emploi particulier. Dans ce dernier cas, le hasard, la débrouillardise ou les contacts jouent souvent un grand rôle.
- 42 À l'intérieur de cette catégorie de jeunes, des inégalités s'observent aussi sur le plan du salaire et des conditions de travail offertes. Ainsi, le salaire moyen hebdomadaire des jeunes stabilisés en emploi ou en voie de l'être est plus élevé à la suite de l'abandon des études collégiales que secondaires avec un écart d'environ 100 \$. Quant aux conditions de travail, on note une présence plus grande d'emplois de cols blancs et d'emplois syndiqués pour les sortants du collégial, alors que ces emplois sont beaucoup plus rares pour les sortants du secondaire qui se retrouvent davantage dans des emplois de cols bleus et dans les services.
- 43 La variable sexe joue également dans la configuration des trajectoires. Elle tient à la distinction qui a été faite entre les choix des formations techniques chez les femmes et les hommes. Les choix faits par les femmes dans des domaines plus traditionnellement féminins débouchaient souvent dans un cul-de-sac, même après plusieurs sessions parce que ces techniques n'étaient valides sur le marché du travail qu'une fois le diplôme obtenu : c'est le cas par exemple des formations techniques en soins infirmiers ou en hygiène dentaire. Les hommes ont plutôt suivi des formations techniques pouvant être reconnues en milieu de travail sans l'obtention du diplôme comme des techniques en administration, en gestion ou en informatique. Ces choix ont, par la suite, influencé directement le parcours d'emploi ultérieur. Les femmes devaient se réorienter complètement ou aborder le marché du travail sur la base d'une 5^e secondaire, alors que

les hommes pouvaient être embauchés sur la base des connaissances acquises pendant leur technique au collégial.

- 44 On est donc en état de constater que la situation des jeunes, cinq ans après être sortis sans diplôme de l'école secondaire ou du cégep, varie considérablement, et que les formes d'accès au marché du travail sont très différentes, relevant des fortes inégalités à l'intérieur de ce groupe. L'analyse fait ressortir le fait que les premières années de la vie active après la sortie sans diplôme de l'école secondaire ou du cégep sont le moment d'une « construction de carrière » qui mobilise des stratégies et des ressources différentes, lesquelles génèrent des inégalités fractales. Certains jeunes intègrent le marché du travail pour ensuite se diriger vers des formations spécifiques ou arrêtent de travailler pour réintégrer le système d'enseignement (stratégies de reconversion); certains se réorientent vers d'autres secteurs et vers d'autres emplois que ceux pour lesquels ils ont reçu une formation (stratégies de reclassement); d'autres pratiquent une stratégie de fil d'attente. Rien n'est donc joué au moment de l'abandon des études et les situations d'emploi et de formation s'articulent les unes aux autres pour construire des trajectoires inégales et différenciées qui ne sont pas déterminées au départ.

En guise de conclusion

- 45 Les analyses présentées dans cet article montrent que, dans la situation actuelle du marché du travail, caractérisée par une hétérogénéité croissante des situations face à l'emploi, les inégalités structurelles et les inégalités fractales se complètent réciproquement. Les lois du travail et les conventions collectives maintiennent et accentuent les inégalités de traitement en fonction du statut d'emploi, affaiblissant ainsi l'inscription des individus dans un collectif, réduisant aussi les conditions nécessaires pour « faire société » avec leurs semblables. Cette situation conduit à la « décollectivisation » des relations de travail qui prend le contre-pied des formes d'inscription collectives propres au fordisme et mène à une « société des individus au travail » dans laquelle les appartenances collectives se délitent et les solidarités se défont. Elle génère, par ricochet, des inégalités fractales, signes d'une différenciation de plus en plus forte entre des individus appartenant au même groupe et dont la source se trouve dans les transformations récentes du mode d'organisation du travail et de la production.
- 46 Ainsi, les écarts dans la répartition des revenus à l'intérieur des groupes relativement homogènes ne sont pas étrangers du déclin du système fordiste, phénomène qui a réduit le poids des arrangements institutionnels en faveur d'une *gestion plus individualisée de la rémunération*. Cette gestion semble d'ailleurs rencontrer les aspirations d'une grande partie de la population québécoise qui adhère en proportion de 70 % à l'exigence managériale de la rémunération au rendement (Mercure et Vultur, 2010 : 77). C'est ainsi que l'établissement des salaires sur une base plus individuelle et décentralisée a mené à une plus forte dispersion des revenus à l'intérieur des groupes homogènes.
- 47 L'intensité différente de l'activité des individus de la même catégorie sur le marché du travail entre également en ligne de compte comme facteur explicatif de ce processus. Ainsi, les travailleurs à temps plein risquent beaucoup moins de toucher un faible revenu que les travailleurs à temps partiel ou occupés une partie de l'année. La même logique s'applique au domaine de formation : ceux qui ont tendance à se concentrer dans des domaines d'études « peu rémunérés » comme les sciences humaines gagneront beaucoup moins que ceux qui sont dans des domaines à forte rémunération comme le génie. Les

transformations des modes de recrutement des entreprises qui mettent prioritairement l'accent sur les qualités individuelles et l'expérience (Vultur, 2012) sont aussi un facteur favorisant les inégalités fractales. Cette situation fait en sorte que les possibilités de traitement inégalitaire à l'embauche sont plus fortes, mettant en cause l'égalité des chances d'avoir un traitement équitable pour les individus qui ont le même diplôme ou la même formation.

- 48 Notons aussi, sur un autre plan, l'incidence du revenu familial total qui peut jouer dans la dispersion des revenus à l'intérieur des groupes homogènes. Par exemple, si un membre de la famille touche déjà un bon salaire, son conjoint peut alors accepter un emploi moins bien rémunéré, travailler à temps partiel ou choisir de ne pas travailler du tout. En situation d'homogamie (épouser une personne possédant le même niveau de scolarité que soi), il peut arriver que des individus très scolarisés acceptent volontiers de toucher un faible revenu si leur conjoint, très scolarisé aussi, reçoit déjà un revenu élevé. Le renforcement des écarts de revenu entre les individus appartenant à des groupes relativement homogènes traduit ainsi d'autres phénomènes sociologiques tels la montée du nombre de familles monoparentales ou la préservation des familles à double revenu, avec corrélation croissante des salaires entre les deux conjoints. Les transformations du monde du travail, mais aussi celles de la famille constituent des facteurs explicatifs importants de la disparité de revenus, de la persistance et de l'apparition des nouvelles inégalités. Ce champ de recherche reste ouvert et requiert des perspectives d'analyse dynamiques et comparatives et des démarches de recherche de plus en plus empiriques.

BIBLIOGRAPHIE

- Bernier, Jean (2011). « Les jeunes et les syndicats au Québec : une analyse des disparités de traitement dans les conventions collectives », dans Mircea Vultur et Daniel Mercure (sous la direction de), *Perspectives internationales sur le travail des jeunes*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 253-267.
- Bernier, Jean (2007). « Les mutations dans les formes d'emploi et leurs conséquences sur les jeunes », dans Sylvain Bourdon et Mircea Vultur (sous la direction de), *Les jeunes et le travail*, Québec, Les Éditions de l'IQRC/Les Presses de l'Université Laval, p. 247- 258.
- Bernier, Jean (2007a). « Les conventions collectives et les emplois atypiques », dans *Regards sur le travail*, vol. 4, No. 1, p. 2-17.
- Boyer, Robert (2004). *La théorie de la régulation*, Paris, La Découverte.
- Conférence Internationale du Travail (2006). 95e Session, 2006, Cinquième item à l'agenda, Rapport V(1), La relation de travail.
- Cousineau, Jean-Michel (2011). *Les inégalités de revenu, causes, évolution et situation québécoise*, Association des économistes québécois, octobre, <http://blogue.economistesquebecois.com/2011/10/20/les-inegalites-de-revenus-causes-evolution-et-situation-quebecoise/> (site consulté le 14 février 2012).

- Dubet, François (2012). « Régimes d'inégalités et injustices sociales », *SociologieS, Débats, Penser les inégalités*, mis en ligne les 18 octobre 2011, consulté le 25 avril 2012.
- Fitoussi, Jean-Paul et Pierre Rosanvallon (1996). *Le nouvel âge des inégalités*, Paris, Seuil.
- Gaudrey, Jean (2006). *En finir avec les inégalités*, Paris, Mango, Coll. « En clair ».
- Gauthier, Madeleine, Claude Trottier, Jacques Hamel, Marc Molgat, Mircea Vultur (2004). *L'insertion professionnelle et le rapport au travail des jeunes qui ont interrompu leurs études en 1996-1997*, Rapport de recherche. Montréal. INRS Urbanisation, Culture et Société.
- Godin, Jean-François, Benoît Laplante, Elise Ledoux, Mircea Vultur, Zacharie Tsala Dimbuene (2009). *Étude exploratoire des parcours d'emploi en lien avec l'apparition des premières lésions chez les jeunes de 16 à 24 ans*, Montréal. Institut de recherche en santé et sécurité au travail.
- ISQ (2007). *Réalités des jeunes sur le marché du travail*, Québec, Gouvernement du Québec.
- ISQ (2012). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2001-2011*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Lippel, Katherine, Stéphanie Bernstein et Karen Messing (2004). « Travail atypique » : *Protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé*, Rapport de recherche, CINBIOSE, Université du Québec à Montréal.
- Matte, Denis, Domenico Baldino et Réjean Courchesne (1998). *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*, Québec, Ministère du travail.
- Mercure, Daniel et Mircea Vultur (2010). *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, Québec, Presses de l'Université Laval, coll. « Sociologie contemporaine ».
- Oberti, Marco (2008). « Des inégalités aux discriminations », dans François Gonthier (sous la direction de), *Justice sociale et action publique*, La Documentation Française, No. 949-950, p. 83-85.
- OCDE (2008). *Regards sur l'éducation*. Les indicateurs de l'OCDE.
- OCDE (2011). *Regards sur l'éducation*. Les indicateurs de l'OCDE.
- Perret, Bernard (1999). « Mutations économiques et fonctions sociales du travail », dans Marc-Henri Soulet (sous la direction de), *Le travail, nouvelle question sociale*, Fribourg, Éditions universitaires Fribourg, p. 57-72.
- Spitz, Jean-François (2009). *Pourquoi lutter contre les inégalités*, Paris, Bayard.
- Statistique Canada (2011). *Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (1996-2008)*.
- Supiot, Alain (1999). « Transformations du travail et devenir du droit du travail : une prospective européenne », *Revue International du Travail*, vol. 138, No. 1, p. 32-48.
- Tonnancour (de), Véronique et Guylaine Vallée (2009). « Les relations du travail tripartites et l'application des normes du travail au Québec », dans *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 64, No. 3, p. 339-441.
- Vultur, Mircea (2010). « Pratiques d'entreprise et insertion professionnelle des jeunes », dans Jacques Hamel et al. (sous la direction de), *La jeunesse n'est plus ce qu'elle était*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, p. 165-177.
- Vultur, Mircea (2010a). « Hausse d'éducation et déclassement des jeunes sur le marché du travail au Québec » dans Christian Papinot et Mircea Vultur (sous la direction de), *Les jeunes au travail. Regards croisés France-Québec*, Québec, Presses de l'Université Laval, coll. « Regards sur la jeunesse du monde », p. 101-133.

Vultur, Mircea (2012). « Formation du jugement sur la compétence et formes d'évaluation de la performance au travail » dans Diane-Gabrielle Tremblay (sous la direction de), *Performance organisationnelle et temps sociaux*, Presses de l'Université du Québec, coll. « Études d'économie politique », p. 41-56.

NOTES

1. Parmi les plus récents débats sur ce thème, voir le dossier « Débats sur la précarité » dans la revue *SociologieS*, novembre 2011, ainsi que la discussion autour du livre « La société des égaux » de Pierre Rosanvallon dans la revue *Débats*, No. 169/2012.
2. Ce coefficient mesure l'inégalité de répartition des revenus en distribuant les inégalités sur une échelle de 0 à 1 ou 0 équivaut à une situation théorique d'égalité absolue (toute entité détiendrait la même richesse) et 1 à une situation d'inégalité absolue (une entité détiendrait toute la richesse). Ainsi, plus l'on s'approche de 1, plus la situation est inégalitaire, et plus l'on s'approche de 0, plus celle-ci est égalitaire.
3. Dans l'ensemble canadien, cet indice a aussi augmenté, passant de 0,378 en 1996 à 0,396 en 2008 (Statistique Canada, 2011).
4. Précisons que, dans le contexte de cet article, nous définissons les inégalités comme le résultat d'un processus structurel, objectif, intentionnel ou non, qui se traduit par un accès inégal à différentes ressources. Les discriminations et les disparités de traitement, en tant que restrictions des droits d'une personne par rapport à une autre en raison de différents critères et caractéristiques (âge, sexe, statut d'emploi, etc.) apparaissent donc comme des modalités particulières d'inégalités puisqu'elles constituent des obstacles à l'accès à certains droits. Sur la définition des inégalités, voir entre autres, Gadrey (2006 : 191) et Oberti (2008 : 83-85).
5. À cette exception près : l'article 41.1 de la Loi québécoise sur les normes du travail prévoit qu'« un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine. » Toutefois cette disposition « ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de fois le salaire minimum. »
6. Cette recherche a eu comme objet 156 conventions collectives conclues au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, déposée en 2004 auprès de la Commission des relations de travail du Québec, s'appliquant à 75 salariés et plus et couvrant au total 34 307 salariés, dans cinq secteurs d'activité réputés pour avoir largement recours à des travailleurs atypiques (hébergement, alimentation, autres commerces, manufacturier, municipalités).
7. Afin de ne pas singulariser certains employeurs ou certains syndicats, les exemples sont présentés de façon anonyme. Retenons seulement qu'ils ont été choisis parmi les situations les plus caractéristiques et souvent les plus fréquentes.
8. La Loi sur les normes du travail définit les conditions minimales de travail auxquelles doivent satisfaire aussi bien les contrats individuels de travail que les conventions collectives.
9. La valeur du revenu d'emploi médian de l'ensemble de la population canadienne âgée de 25 à 64 ans s'établissait en 2006 à 33 834 \$ avant impôts et transferts.
10. La question posée était la suivante : « Compte tenu de votre expérience, de votre niveau d'éducation et de la formation que vous avez reçue, pensez-vous être surqualifié pour exercer votre emploi principal actuel ? »
11. Cette recherche, réalisée par un groupe de chercheurs de l'Observatoire Jeunes et Société (Madeleine Gauthier, Jacques Hamel, Marc Molgat, Claude Trottier et Mircea Vultur) a été effectuée auprès de 104 jeunes Québécois sortis sans diplôme de l'école secondaire et du cégep en 1997 et interrogés en 2003. Les résultats de l'ensemble de cette recherche se trouvent dans Gauthier et al. (2004).

12. Nous avons regroupé dans cette catégorie les jeunes qui, au moment de la collecte des données a) étaient en emploi depuis plus de deux ans, b) occupaient un emploi depuis moins de deux ans, mais étaient sûrs de ne pas le quitter à court terme, c) avaient occupé plusieurs emplois sans avoir été en chômage depuis deux ans ou plus et sans anticiper une période de chômage et d) ont eu un ou plusieurs emplois en alternant entre le travail à temps plein et le travail à temps partiel par choix et selon leur convenance.

13. Nous avons regroupé dans cette catégorie les jeunes qui, au moment de l'entrevue (a) étaient au chômage ou qui avaient connu de nombreux épisodes de chômage depuis l'interruption de leurs études (b) avaient un emploi en attendant d'en trouver un qui corresponde davantage à leurs attentes (c) avaient des « emplois de survie » leur permettant de poursuivre parallèlement un projet d'ordre artistique qui leur tenait à cœur (d) voulaient effectuer un retour aux études à temps plein ou dont l'emploi n'était accessible qu'aussi longtemps qu'ils conservaient leur statut d'étudiant, occupaient un emploi favorisant leur réhabilitation tout en leur permettant d'intégrer graduellement le marché du travail.

RÉSUMÉS

Les mutations actuelles du monde du travail induisent une amplification de certaines inégalités structurelles existant entre des catégories ou des groupes d'acteurs différents ainsi que l'apparition de nouveaux types d'inégalités qu'on peut qualifier de « fractales », et qui surgissent à l'intérieur d'un groupe dont les caractéristiques sont relativement homogènes. Notre article a pour objectif la mise en relief et l'analyse de ces deux types d'inégalités. Dans un premier temps, nous abordons les inégalités structurelles issues du traitement différencié des individus en fonction du statut d'emploi. Trois types d'inégalités relatives au statut d'emploi et dont les fondements sont liés en grande partie au domaine du droit du travail seront présentées : les inégalités qui résultent de l'exclusion des travailleurs atypiques de la protection sociale, les inégalités issues du traitement différencié dans l'exercice du travail et les inégalités qui résultent de la location de personnel. Dans un deuxième temps, nous analysons les inégalités fractales, soit celles qui apparaissent à l'intérieur d'une même catégorie de personnes auparavant considérées comme homogènes, en proposant une analyse fondée sur la mise en perspective de deux groupes définis par le niveau de formation, à savoir les diplômés universitaires et les jeunes sans diplôme.

The current changes in the labour market take the form of an amplification of certain structural inequalities among different categories or groups and the emergence of new types of inequalities that we can classify as "fractal". They arise within a group with relatively homogeneous characteristics.

Our article aims to underline and analyze these two types of inequalities. At first, we will address the structural inequalities resulting from the differential treatment of individuals based on employment status. We will present three types of inequalities, related to the employment status and whose foundations are largely connected to labour law: inequalities resulting from the exclusion of atypical workers from social protection, inequalities resulting from the different treatment during the working experience and inequalities resulting from the use of temporary agencies work.

As a second step, we will analyze fractal inequalities, those taking place within the same category of people that we previously considered as homogeneous, offering an analysis of two groups

defined on the basis of their educational level (young university graduates versus young people without qualifications).

INDEX

Keywords : atypical work, collective agreements, employment status, fractal inequalities, structural inequalities, treatment inequalities, university degrees, young people without education

Mots-clés : conventions collectives, diplômés universitaires, disparités de traitement, inégalités fractales, inégalités structurelles, jeunes sans diplôme, statut d'emploi, travail atypique

AUTEURS

MIRCEA VULTUR

Professeur agrégé, INRS Urbanisation Culture Société. mircea.vultur@ucs.inrs.ca

JEAN BERNIER

Professeur émérite, Université Laval. jean.bernier@rlt.ulaval.ca