

LA LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI POUR LA GÉNÉRATION DES MILLÉNAIRES

RAPPORT RÉGIONAL – EDMONTON

Le 24 septembre 2016 – Salle Evergreen, Lister Centre, Université de
l'Alberta

À propos de la syndicalisation et des normes du travail

- L'unification des normes de travail provinciales est essentielle.
- La syndicalisation et l'accréditation automatique sont d'une grande importance pour accroître la capacité des travailleurs à former un syndicat à leur lieu de travail.
- Les travailleurs ont besoin de recevoir une formation syndicale. Ils doivent connaître leurs droits pour être en mesure de les exercer et de commencer à s'organiser.
- Dans le cadre de la formation syndicale, il sera nécessaire d'atteindre les travailleurs qui n'ont jamais fait partie du mouvement syndical. Il est important de renforcer la sensibilisation aux besoins particuliers des communautés historiquement exclues.
- Les syndicats doivent trouver écho dans les lieux de travail qui n'ont jamais été syndicalisés auparavant.
- Les syndicats peuvent aborder la précarité de l'emploi de manière à l'intégrer à la négociation d'avantages liés à l'emploi et favoriser les travailleurs (p. ex., l'IATSE pour les employés du secteur des arts).
- Les participants ont posé la question : « Pourquoi considère-t-on que les syndicats ont de moins en moins de pouvoir? » La réponse à cette question est complexe; il faut également tenir compte du fait que les syndicats sont souvent sous-estimés par les gens qui ont les revenus les plus élevés.
- **Solutions proposées**
 - **Mise en place de réformes progressistes et efficaces qui permettront de moderniser les lois du travail du Canada.**
 - **Enseignement général aux jeunes Canadiens sur les normes d'emploi et les droits des travailleurs.**

À propos de la « flexibilisation du travail »

- Souvent, les travailleurs se tournent vers le travail à la pigne en raison de l'absence d'offre d'emplois à temps plein.
- En raison des pratiques de planification « juste à temps », les travailleurs reçoivent leur horaire de travail à la dernière minute. Il devient difficile pour eux de concilier les exigences concurrentes du travail, de l'école et de la famille. Cependant, leurs ressources financières étant étirées à la limite, les travailleurs

#lesYcomptent

ne peuvent pas se permettre de refuser des quarts de travail. Ils n'ont pas vraiment le choix.

- Les participants ont réfléchi à la façon d'établir un équilibre entre certains avantages de la précarité (par exemple, pouvoir rester à la maison lorsqu'un enfant est malade) tout en s'assurant que les travailleurs ont un emploi de qualité et sont protégés de l'exploitation.
- Compte tenu des statistiques sur le taux de chômage et sur l'élimination d'emplois découlant de l'automatisation des tâches, les participants se sont interrogés sur les conséquences que cette situation aura sur les recettes fiscales de l'État. « Qui va payer des impôts? »
- Les participants ont également exprimé leurs préoccupations quant aux répercussions de la « flexibilisation du travail » sur les retraites de la génération des milléniaux. « Qui aura droit à une pension de retraite? » Le gouvernement fédéral devrait être extrêmement préoccupé par ces statistiques.

À propos du salaire minimum ou du salaire vital

- Les travailleurs ont besoin que le salaire minimum fédéral soit fixé à plus de 15 \$ l'heure.
- Les politiques relatives au salaire vital sont bien belles, à condition que les travailleurs puissent travailler suffisamment d'heures pour joindre les deux bouts.
- Les propriétaires de restaurants se sont opposés à l'augmentation proposée du salaire minimum. Malgré leurs propos alarmistes, le salaire minimum à 15 \$ n'entraînera aucun bouleversement notable de l'économie.
- **Solutions proposées**
 - **Les** travailleurs ont besoin d'au moins 15 \$ l'heure pour survivre.
 - Le salaire minimum devrait être indexé au coût de la vie moyen dans chaque province.

À propos de l'assurance-emploi

- Les travailleurs connaissent des délais d'attente importants avant de recevoir leur premier versement de prestations d'AE (jusqu'à un mois).
- En Alberta, toutes les possibilités de formation pour les personnes bénéficiant de l'AE sont offertes par la province. Malheureusement, cette formation de base n'est pas pertinente pour de nombreux travailleurs, en particulier ceux qui ont poursuivi des études postsecondaires. Il faudrait prévoir des programmes de formation de différents niveaux pour répondre aux besoins diversifiés des travailleurs qualifiés dont les niveaux de scolarité et d'expérience diffèrent.
- **Solutions proposées**
 - **Consacrer plus d'argent dans les programmes de formation et dans les avantages offerts aux jeunes Canadiens.**

#lesYcomptent

- **Retirer l'argent de l'AE des revenus généraux afin que le gouvernement ne puisse plus utiliser la caisse de l'AE pour aider à équilibrer un budget.**
- **Diversifier les programmes d'AE pour répondre aux besoins des travailleurs selon leur niveau de scolarité.**

À propos de la sécurité sociale

- La vie ne serait pas aussi chère si les gens avaient accès à des services de garde, des logements et des transports en commun abordables et fiables.
- Un certain nombre des facteurs qui contribuent à la précarité ne peuvent pas être dissociés, comme le coût du logement, des services de garde, et ainsi de suite. Il faut améliorer le soutien aux mères qui sont sur le marché du travail et qui doivent composer avec des listes d'attente de garderies pouvant aller jusqu'à deux ans.
- Les soins dentaires et l'assurance-médicaments doivent être universellement inclus dans le régime de santé public.
- **Solutions proposées**
 - **Intégrer les soins dentaires et l'assurance-médicaments dans le régime de santé public.**
 - **Il faut mettre en place un plan national de services de garde, notamment créer des places en services de garde et imposer des plafonds sur le coût quotidien de ces services.**

À propos des préoccupations intergénérationnelles

- La génération X a été forcée de subir le joug d'une dette étudiante et c'est maintenant au tour des milléniaux de s'endetter pour leurs études. Cela crée des problèmes générationnels à répétition.
- La précarité a des conséquences intergénérationnelles : en effet, les parents doivent subvenir aux besoins d'enfants milléniaux qui n'auront jamais accès à ce que les générations précédentes ont eu (p. ex., la propriété, la stabilité d'emploi, etc.).
- Nous entendons des parents parler de la crise avec beaucoup d'appréhension et dire : « Mes enfants n'auront pas ce que j'ai. »
- Une participante a exprimé son inquiétude à l'égard de ses enfants et petits-enfants. Sur sept enfants (dont la majorité possède un certain niveau d'études postsecondaires), trois seulement ont un emploi qui s'accompagne d'avantages sociaux, et l'un d'eux est travailleur autonome. L'intervenante prévoyait une crise générationnelle dans le domaine des retraites. Malgré son sentiment de sécurité par rapport à sa propre retraite, l'intervenante voit dans la situation actuelle le présage d'une crise des prestations de pension fédérales pour la génération du millénaire.
- **Solutions proposées**

#lesYcomptent

- **Élargir le Régime de pensions du Canada afin que les jeunes Canadiens puissent également en profiter dans le futur.**
- **Effacer la dette d'études des récents diplômés.**
- **Examiner la possibilité de mettre en place un revenu annuel garanti.**

À propos des études postsecondaires et de la formation professionnelle

- Pendant les années 1980, il y avait des apprentissages « prêts à l'emploi » : les travailleurs étaient rémunérés pendant qu'ils terminaient leur formation professionnelle. De nos jours, la formation professionnelle ne s'accompagne d'aucune rémunération; les gens travaillent gratuitement (et s'endettent) pour « mettre un pied dans la place ». Même après s'être débrouillés pour trouver eux-mêmes des possibilités de formation, les travailleurs ne se voient aucunement garantir un emploi.
- Il faut investir dans la formation des personnes qui choisissent les métiers spécialisés.
- Les participants estiment que les gouvernements investissent dans la formation professionnelle sans tenir compte des marchés de l'emploi. « Où sont les emplois pour les travailleurs nouvellement formés? »
- Les participants ont également exprimé leur inquiétude quant à la diminution du nombre d'emplois à temps plein, bien rémunérés et permettant de subvenir aux besoins d'une famille.
- L'éducation en général, et l'éducation universitaire en particulier, est la clé de la mobilité sociale. Une plus grande éducation formelle ouvre la voie à un plus vaste éventail d'options d'emploi.
- Les frais de scolarité sont tout simplement trop élevés. Beaucoup d'étudiants entament des études postsecondaires, mais sont forcés de les abandonner à cause des frais exorbitants. Ceux qui sont dans cette situation font face à des difficultés supplémentaires, puisqu'ils se retrouvent avec une dette étudiante, sans le diplôme qui leur permettrait d'accroître leur potentiel de gains.
- Investir dans l'éducation, c'est une question de priorisation des valeurs. Par exemple, l'Université d'Alberta souligne qu'elle n'a jamais les fonds suffisants pour payer son personnel. Pourtant, elle a assez d'argent pour bâtir de nouvelles résidences qui nécessitent l'embauche de nouveau personnel étudiant (moins bien rémunérés). Cela en dit long sur la (dé)valorisation des travailleurs et de leur contribution aux universités et aux entreprises.
- **Solutions proposées**
 - **Éliminer l'obstacle des frais de scolarité en travaillant en collaboration avec les provinces.**
 - **Créer des incitatifs qui poussent les employeurs à fournir des possibilités de formation à l'échelle locale ainsi que des**

#lesYcomptent

programmes de placement coopératifs dans tous les champs d'études.

- **Les stages non rémunérés devraient être entièrement éliminés à l'échelon fédéral.**

À propos des préoccupations sectorielles

- La précarité est particulièrement visible dans le secteur à but non lucratif.
- Le système public est tributaire de la main-d'œuvre gratuite; il profite des personnes animées de bonnes intentions, qui veulent travailler pour le bien de leur collectivité. Il faut favoriser l'offre d'emplois dans le secteur professionnel au sein de la fonction publique et considérer les emplois dans la fonction publique comme une forme de soutien à la famille.
- Les soins de longue durée et les soins à domicile ont toujours fait appel au travail de salariés précaires pour fournir le soutien nécessaire à la population vieillissante.
- La dévaluation des professions et des industries principalement représentées par des femmes doit cesser.
- Dans de nombreux cas, la description de travail indique que les employés doivent disposer d'un accès permanent à un véhicule. Cette exigence exerce une pression supplémentaire sur les demandeurs d'emploi et peut rendre certains emplois inaccessibles.
- Les pigistes n'ont accès à aucune prestation de maladie ou autre forme de soutien, et cela, malgré les besoins des travailleurs.
- L'IATSE a récemment signé un contrat avec le groupe Oilers Entertainment. Les emplois sont mal rémunérés, soit 14 \$ l'heure, sans avantages sociaux. Il est difficile de subvenir aux besoins de base avec ce genre de salaire. Il est impératif de dissocier la valeur d'une personne du travail qu'elle fait.
- L'agriculture est un travail très précaire et très dangereux, mais elle offre la possibilité de tirer profit de programmes existants tels que *Cultivons l'avenir 2* (un partenariat fédéral, provincial et territorial dans le cadre duquel les priorités de financement sont établies par le gouvernement fédéral). Ce type de collaboration peut inciter l'industrie privée à « avancer ensemble dans une direction commune » (c.-à-dire favoriser les emplois à valeur ajoutée). En 2018, comme la priorité de financement sera accordée au changement climatique, le gouvernement peut poser des conditions aux ressources qu'il dépense.

À propos de la précarité de l'emploi dans les établissements d'enseignement publics

- À l'Université de l'Alberta, les conseillers en résidence connaissent des conditions de travail non sécuritaires, des heures indues, des salaires qui stagnent et ne disposent d'aucun mécanisme pour tenir leurs employeurs responsables. Un participant âgé de 20 ans, conseiller en résidence, a affirmé avoir l'impression que sa voix n'était pas entendue et que l'employeur ne lui a pas donné les ressources nécessaires pour faire face aux problèmes qui surviennent (par exemple, un étudiant qui doit se rendre à l'hôpital).

#lesYcomptent

- Les universités, qui sont censées être des berceaux de l'innovation, vivent dans la précarité depuis 20 ans. Cette situation a atteint un point critique.
- Les enseignants universitaires contractuels sont dans une situation incroyablement précaire; ils n'ont ni local ni bureau et leur horaire de cours ne leur est communiqué que deux semaines avant le début du trimestre. C'est la course contre la montre pour se préparer. Comme la durée de contrat des chargés de cours ne dure qu'un trimestre, ils n'ont aucune certitude quant aux mois à venir.
- Il est facile pour les universités de tirer profit du personnel-étudiant en lui offrant des emplois à plus court terme, ces employés passant à un autre travail précaire dès qu'ils ont terminé un contrat.
- Les universités produisent des matières premières – des diplômés – au coût le plus bas possible. Elles devraient avoir honte.
- Les participants ont demandé : « si nos universités publiques ne sont pas des employeurs modèles, quelle est la possibilité que les employeurs du secteur privé le soient? »
- **Solutions proposées**
 - **Le gouvernement doit commencer à considérer l'éducation postsecondaire comme un investissement dans les personnes et le bien public, et non comme une entreprise.**
 - **Les employeurs devraient être tenus d'établir des horaires équitables, de sorte que l'emploi offert dans le cadre de multiples contrats à durée déterminée soit considéré comme continu.**
 - **Conformément aux recommandations formulées par l'Union des associations de professeurs des universités de l'Ontario (OCUFA), les normes du travail devraient être mises à jour afin que les travailleurs à temps partiel et les employés sous contrat à durée déterminée reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale et un même accès aux avantages sociaux.**

À propos des valeurs et de l'idéologie de la précarité

- C'est un mythe que de croire que les milléniaux ne veulent pas d'un emploi à temps plein. La réalité des participants ne ressemble pas du tout à cela.
- La valeur intrinsèque des travailleurs doit être dissociée de celle accordée aux différents types de travail. Le travail précaire est une façon de dévaluer la personne qui accomplit un travail (p. ex., il existe une profonde dévaluation de l'enseignement).
- Un participant a demandé : « Où est la valeur de notre travail quand les administrateurs de l'université sont payés trois fois plus que les professeurs, alors que le travail des professeurs est central au fonctionnement de l'université? »

#lesYcomptent

- En tant que société, nous devons valoriser tous les types de main-d'œuvre (rémunérée et non rémunérée).
- Les gens n'ont pas la dignité de pouvoir choisir s'ils ne peuvent assurer la dignité de leur travail.
- Le pacifisme politique naît de la précarité. Les personnes en situation précaire ne se sentent pas à l'aise de revendiquer et défendre leurs droits. Dans les universités, le pacifisme politique a des répercussions sur la liberté de pensée propre à l'enseignement universitaire.
- Un participant a reçu un conseil de son employeur : le mariage, a-t-il dit, est la meilleure stratégie pour éviter de vivre dans la précarité (en d'autres mots, pouvoir compter sur le soutien financier d'une autre personne). Est-ce là le meilleur conseil que nous pouvons donner aux femmes de la génération du millénaire?

À propos de la santé mentale

- Le système de soins de santé ne prévoit pas de couverture universelle en santé mentale. Pour le travailleur qui ne bénéficie pas des avantages d'un régime privé de soins de santé, obtenir du soutien en santé mentale est souvent une option qu'il ne peut même pas envisager. Essentiellement, les participants ont l'impression que les services de santé mentale sont réservés aux gens des classes moyenne et supérieure, qui ont des avantages sociaux.
- Pour une génération de travailleurs pour qui la précarité est une réalité, les problèmes de santé mentale sont réels et sont à prendre très au sérieux.
- Un participant a passé beaucoup de temps à se demander pourquoi il n'arrivait pas à trouver un travail à temps plein. Il croyait qu'il était lui-même foncièrement responsable de ce problème, que quelque chose clochait au chapitre de ses compétences. Pourtant, la précarité n'est pas un problème individuel, c'est un problème structurel. Les milléniaux doivent bien comprendre ce principe pour être en mesure de briser le mythe. Il incombe à toutes les générations de stopper la perpétuation de ces idées toutes faites qui sont des plus nuisibles.
- **Solutions proposées**
 - **La mise en place d'une stratégie nationale en santé mentale, qui soit assortie d'une couverture élargie afin de couvrir les frais de soins psychiatriques et psychologiques, de même qu'une stratégie éducative sur la santé mentale.**
 - **Encourager les universités et les lieux de travail à adopter des politiques de couverture de soins de santé mentale au sein de leurs institutions respectives.**