

# FAITS SAILLANTS



**INSTITUT DE RECHERCHE  
ET D'INFORMATION  
SUR LA RÉMUNÉRATION**

activité indemnités changements technologiques ancien  
préavis sous-traitance sécurité d'emploi rémunération con  
tion de travail équité flexibilité fonctionnelle organisation  
travail chômage productivité indemnités changements tecl  
logiques ancienneté préavis sous-traitance sécurité d'em  
rémunération condition de travail équité flexibilité foncti  
elle organisation du travail chômage productivité indemnu  
changements technologiques ancienneté préavis sous-trai  
ce sécurité d'emploi rémunération condition de travail éq  
flexibilité fonctionnelle organisation du travail chômage p  
activité indemnités changements technologiques ancien  
préavis sous-traitance sécurité d'emploi rémunération con  
ion de travail équité flexibilité fonctionnelle organisation  
travail chômage productivité indemnités changements tecl  
logiques ancienneté préavis sous-traitance sécurité d'em  
rémunération condition de travail équité flexibilité foncti  
elle organisation du travail chômage productivité indemni  
changements technologiques ancienneté préavis sous-trai  
ce sécurité d'emploi rémunération condition de travail éq  
flexibilité fonctionnelle organisation du travail chômage p  
activité indemnités changements technologiques ancien  
préavis sous-traitance sécurité d'emploi rémunération con  
ion de travail équité flexibilité fonctionnelle organisation  
travail chômage productivité indemnités changements tecl  
logiques ancienneté préavis sous-traitance sécurité d'em  
rémunération condition de travail équité flexibilité foncti  
elle organisation du travail chômage productivité indemni  
changements technologiques ancienneté préavis sous-trai  
ce sécurité d'emploi rémunération condition de travail éq  
flexibilité fonctionnelle organisation du travail chômage p  
activité indemnités changements technologiques ancien  
préavis sous-traitance sécurité d'emploi rémunération con  
ion de travail équité flexibilité fonctionnelle organisation  
travail chômage productivité indemnités changements tecl  
logiques ancienneté préavis sous-traitance sécurité d'em  
rémunération condition de travail équité flexibilité foncti  
elle organisation du travail chômage productivité indemni  
changements technologiques ancienneté préavis sous-trai  
ce sécurité d'emploi rémunération condition de travail éq  
flexibilité fonctionnelle organisation du travail chômage p  
activité indemnités changements technologiques ancien  
préavis sous-traitance sécurité d'emploi rémunération con  
ion de travail équité flexibilité fonctionnelle organisation  
travail chômage productivité indemnités changements tecl  
logiques ancienneté préavis sous-traitance sécurité d'em  
rémunération condition de travail équité flexibilité foncti  
elle organisation du travail chômage productivité indemni

**LA SÉCURITÉ**

**D'EMPLOI:**

**MYTHES**

**ET**

**RÉALITÉS**



## LA SÉCURITÉ D'EMPLOI: IMPORTANCE ET ACTUALITÉ

- La sécurité d'emploi suscite trois niveaux de préoccupation. Au niveau des individus, elle est importante pour leur bien-être financier et psychologique; au niveau des organisations, elle soulève des questions de coûts et de modes de fonctionnement. Au niveau du marché du travail, elle pose la question de l'efficacité optimale dans l'allocation des ressources humaines.
- Le débat sur la sécurité d'emploi soulève des questions d'équité profondes et complexes qui s'inscrivent dans une problématique sociale plus large. Il ne semble pas évoluer vers des orientations communes, ni même favoriser de consensus dans les interprétations des constats.
- Dans la conjoncture actuelle, caractérisée par les licenciements nombreux, une création d'emplois réguliers faible et un taux de chômage élevé, le fait de détenir un emploi et l'assurance de le conserver prennent plus d'importance.
- Le mandat de l'I.R.I.R. et son programme de recherche l'ont amené à se pencher sur les possibilités de mesurer et de comparer la valeur de rémunération de la sécurité d'emploi et à proposer des axes d'intervention à privilégier pour contribuer à l'avancement du débat.

## LA SÉCURITÉ D'EMPLOI: UNE DÉFINITION, DE MULTIPLES FACETTES

- Dans le public, dans la littérature scientifique, dans les conventions collectives et dans les législations, la sécurité d'emploi est interprétée à partir d'une grande variété de notions qui sont, la plupart du temps, implicites ou peu définies.
- Le concept de sécurité d'emploi proposé par l'I.R.I.R. se résume ainsi:  
*La sécurité d'emploi est l'assurance relative, détenue par un employé, qu'il est à l'abri des dommages que lui occasionnerait la perte de son emploi.*
- La sécurité d'emploi ainsi définie résulte d'une variété de stratégies de protection. Les stratégies dépendent des contextes culturel et économique, des préoccupations sociales et des perceptions des intervenants du marché du travail.
- La sécurité d'emploi comporte des manifestations tangibles, comme les clauses de sous-traitance et de changements technologiques, les indemnités, les préavis, les politiques de main-d'oeuvre. Elle se manifeste aussi par des aspects subjectifs reliés aux caractéristiques individuelles et aux perceptions.
- Contrairement à l'idée selon laquelle les employés se répartissent en deux groupes: ceux qui bénéficient et ceux qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi, il existe un continuum très large de protection allant de la sécurité absolue à l'insécurité totale.
- Par contre, il semble exister un double marché du travail: un marché primaire stable et favorable à la sécurité d'emploi et un marché secondaire où le statut d'emploi serait précaire. La sécurité d'emploi renforce-t-elle ce double marché?



## LA SÉCURITÉ D'EMPLOI: PRINCIPAUX ENJEUX

- De par ses multiples facettes, la sécurité d'emploi dépasse la notion de rémunération mais elle peut en être un élément selon la définition appliquée par l'I.R.I.R. dans son modèle de rémunération globale. La sécurité d'emploi est aussi une condition de travail résultant de facteurs qui ne sont pas assimilables à un élément de rémunération. Comme condition de travail, elle pourrait justifier une différence compensatoire dans la rémunération globale à verser, en équité ou selon les lois du marché.
- La mesure de la valeur de rémunération de la sécurité d'emploi est théoriquement possible, selon l'une et l'autre des méthodes d'estimation de la rémunération globale: méthode des déboursés, méthode des coûts simulés, méthode des indices qualitatifs. Dans chaque cas, la méthode d'attribution d'une valeur à la sécurité d'emploi serait différente. Chaque approche comporte cependant des difficultés méthodologiques et pratiques très importantes.
- Les enjeux soulevés par la question de la sécurité d'emploi ne se limitent pas à lui attribuer une valeur dans l'équation de rémunération globale. Des questions pertinentes à l'optimisation des stratégies de protection de l'emploi sont également soulevées.
- Les organisations, tant gouvernementales que privées, sont confrontées au dilemme suivant: comment faire jouer le besoin de sécurité, qui motivera l'employé, tout en restant flexibles sur le plan de la main-d'oeuvre pour conserver leur souplesse d'adaptation aux changements structurels?

## L'APPORT DE L'I.R.I.R.: ZONES D'INTERVENTIONS PRIVILÉGIÉES

- La comparaison de la valeur de la sécurité d'emploi comme élément dans l'équation de rémunération globale ne constitue pas l'apport le plus prometteur que peut proposer l'I.R.I.R. dans les circonstances actuelles pour faire avancer les discussions sur ce sujet. Les estimations obtenues feraient face à des problèmes de crédibilité, de délais, de coûts, de fiabilité et d'interprétation qui réduisent les avantages que l'on peut en attendre.
- L'I.R.I.R. propose donc quatre possibilités pour faire avancer le débat de façon utile:
  - La formulation d'une politique de rémunération étatique qui tiendrait compte de la sécurité d'emploi par un indice reflétant l'état du marché du travail permettrait en principe de répondre aux préoccupations d'équité dans la comparaison des rémunérations globales.
  - La mesure objective des coûts de la sécurité d'emploi dans le secteur public québécois selon la méthode des déboursés permettrait d'estimer l'importance du régime comme élément de rémunération. Cela permettrait de connaître réellement la charge financière que représente la sécurité d'emploi pour l'État.
  - L'analyse de la sécurité d'emploi dans le cadre de l'utilisation optimale des ressources humaines permettrait aux parties de jeter un regard neuf sur l'ensemble des dispositions de la stratégie globale de protection de l'emploi dans le secteur public dans le contexte actuel de remise en question de l'organisation du travail.
  - Le développement concerté, avec les parties à la négociation, d'une approche qualitative à la mesure de la rémunération globale permettrait de traiter la sécurité d'emploi en fonction des avantages globaux qu'elle procure aux employés.



- Les recherches sur les relations entre la sécurité d'emploi et les salaires sont non concluantes.
- Les recherches sur les relations entre la sécurité d'emploi et la productivité sont non concluantes.
- Les recherches sur les relations entre la sécurité d'emploi et le taux de chômage sont non concluantes.
- Les recherches sur les relations entre la sécurité d'emploi et la vitesse d'ajustement au marché du travail sont non concluantes.

---

Le rapport complet est disponible à l'Institut à 75,00 \$ l'exemplaire (T.P.S. incluse).

---

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 1994  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN 2-550-29502-1

IRI-097

500, rue Sherbrooke ouest  
Bureau 1220  
Montréal (Québec)  
H3A 3C6

Téléphone: (514) 288-1394  
Télécopieur: (514) 288-3536