



Ma communauté

VOLET INTÉGRATION SOCIALE

FICHE

2021/05/31

Emploi

Améliorer l'accès au marché de l'emploi dans une perspective d'inclusion sociale



Contenu de la fiche

Description sommaire du secteur	3
A. Enjeux en emploi	4
1. Quelques chiffres sur le volet de l'éducation	5
2. Description des principales populations	7
3. Impacts individuels	8
4. Impacts socio-économiques	9
B. Les recommandations en matière d'emploi	10
1. Dans le monde	11
2. Au Québec	11
C. Organisation des services	14
D. Ressources pertinentes sur le sujet/ bibliothèque / boîte à outils	15
E. Références (style Vancouver)	17

Descriptif sommaire du secteur

Le marché du travail présente plusieurs enjeux importants ayant un impact sur la santé et le sentiment d'inclusion sociale. En effet, les études démontrent que le domaine de l'emploi actuel semble peu favorable pour certaines populations telles que les femmes, les personnes en incapacité, celles touchées par le racisme ou encore les gens présentant un parcours scolaire insuffisant aux attentes du marché du travail (2) (4) (6) (7).

De 2008 à 2018, au Québec, les hommes étaient plus nombreux à occuper un emploi. Le taux de chômage en 2018 était de **5,5 %** et les personnes ne détenant aucun diplôme d'études secondaires étaient parmi les plus touchées (5). Entre 2020 et 2021, en raison de la pandémie mondiale et des impacts socio-économiques, le taux de chômage avait grimpé à **8,8 %** (10).

Les impacts socio-économiques relatifs à l'emploi sont multiples. En effet, l'occupation d'un emploi ne garantit aucunement un revenu suffisant ni des conditions de travail favorables et saines. Malgré les changements dans les différents milieux de travail au Québec, notamment avec la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, les études démontrent néanmoins, même encore aujourd'hui, que les conditions de travail

ne sont pas toujours optimales. La précarité d'emploi touche beaucoup de Québécois, et les employeurs ont augmenté le recours à la sous-traitance ou aux agences privées. Les conditions de travail sont de plus en plus marquées par une baisse de la reconnaissance et de soutien aux employés, et par la fragilisation de la santé mentale des travailleurs (9). Ainsi, les experts notent plusieurs conséquences individuelles et collectives qu'engendrent ces changements (9). À l'inverse, les études démontrent les bénéfices de l'approche de la qualité de vie au travail (QVT), et un nombre grandissant d'employeurs constatent l'importance de cette vision des conditions de travail et de ses retombées positives, à la fois pour les employés et pour l'entreprise (12).

La présente fiche dresse le portrait des réalités en milieu de travail et présente le secteur de l'emploi comme un déterminant de la santé des populations. Il s'agit d'une fiche présentant les récentes données probantes tout en mettant en lumière les outils offerts aux professionnels de la santé et aux intervenants afin d'offrir un soutien à l'emploi adapté aux différentes populations.

A.

Enjeux en emploi

1. Quelques chiffres sur le volet de l'emploi

DANS LE MONDE

L'enjeu de l'emploi dans le monde est majeur. L'*Organisation internationale du travail* est l'une des principales références en la matière. Selon cette agence spécialisée de l'*Organisation des Nations-Unis* :

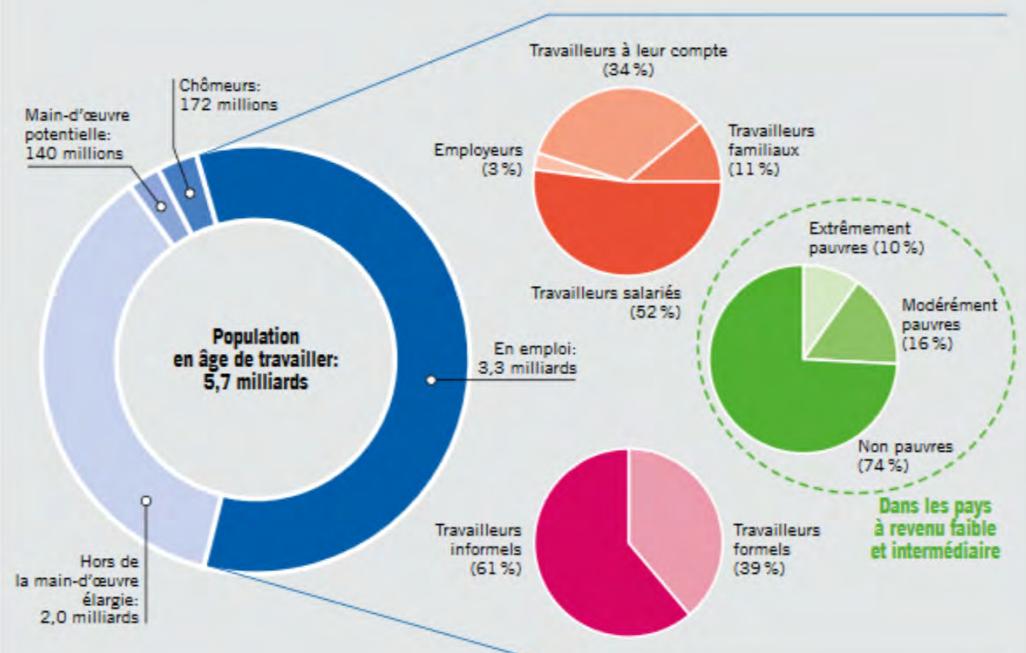
EN 2018

la population mondiale en âge de travailler, hommes et femmes de 15 ans et plus, était de **5,7 milliards** ; de ce nombre, **58,4 %** occupaient un emploi (1) ;

172 millions étaient au chômage (1).

Figure 1.1

Marché du travail mondial, 2018



Note: La pauvreté au travail fait référence à la proportion de travailleurs vivant dans une pauvreté modérée ou extrême dans les pays à revenu faible et intermédiaire. Les taux de pauvreté modérée et extrême au travail correspondent à la part de travailleurs vivant dans des ménages ayant un niveau de vie compris entre 1,90 et 3,20 dollars É.-U. par personne et par jour à parité de pouvoir d'achat (PPA), et inférieur à 1,90 dollar PPA, respectivement.

Source: Estimations modélisées de l'OIT, novembre 2018; BIT, 2018a.

On estime, même encore aujourd'hui, et ce, à l'échelle mondiale, que les femmes gagnent seulement 80 % du salaire moyen des hommes. Elles regroupent en outre la plus grande part des victimes de violence et de harcèlement en milieu de travail (2).

EN 2018

- _____ **45,3 %** des femmes à travers le monde occupaient un emploi. Ce qui représentait un écart de 25 points si l'on compare ce taux avec celui des hommes (2) ;
- _____ dans les pays à revenu faible et intermédiaire, les femmes occupaient en majorité des emplois informels (2) ;
- _____ dans les pays à revenu élevé, les femmes étaient plus nombreuses à occuper des emplois à faible rémunération (2).

◆ AU CANADA

EN JUIN 2019

- _____ on comptait **19 054 emplois**, tous les secteurs confondus, pour une population active estimée à **20 169 personnes** (3) ;
- _____ le taux de chômage était de **5,5 %** (3) ;
- _____ le taux d'emploi était plus élevé chez la population des 25 ans et plus (**62,8 %**) que chez celle des 15 à 24 ans (**57,5 %**) (3) ;
- _____ le taux d'emploi était plus élevé chez les hommes de 25 ans et plus (**67,6 %**) que chez les femmes du même groupe d'âge (**58,2 %**) ; cette tendance se répétait par ailleurs dans toutes les tranches d'âge (3).

EN 2018

- _____ le taux de chômage était estimé à **5 %** (4) ;
- _____ le taux de chômage (8,1%) était plus élevé au sein de la population active n'ayant pas complété de diplôme d'études secondaires (**8,1 %** de taux de chômage) (4) ;
- _____ le taux de chômage (**4,1 %**) le plus bas était parmi les populations actives détenant un diplôme d'études universitaires (4).

◆ AU QUÉBEC

ENTRE AVRIL 2020 ET JANVIER 2021 (EN RAISON DE LA PANDÉMIE)

- _____ le taux de chômage était estimé à environ **8,8 %** (10) ;
- _____ entre février et avril 2020, **825 900 personnes** avaient perdu leur emploi (10).

EN 2018

- _____ le nombre d'emplois au Québec avait augmenté de **plus de 0,9 %** par rapport à 2017 (5) ;
- _____ les femmes et les travailleurs de 15 à 29 ans avaient bénéficié de cette hausse d'emplois (5) ;
- _____ le taux de chômage était estimé à **5,5 %** (5) ;
- _____ la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine affichait le plus haut taux de chômage avec **12,9 %**, mais représentait un taux plus bas que les années précédentes (5) ;
- _____ la région de Chaudière-Appalaches était celle qui affichait le taux de chômage le plus bas avec **3,3 %** (5) ;
- _____ pour l'ensemble du Québec, de 2008 à 2018, les hommes étaient plus nombreux à occuper un emploi (5) ;
- _____ pour l'ensemble du Québec, de 2008 à 2018, la population des 30 ans et plus était plus nombreuse à occuper un emploi que celle des 15 à 29 ans (5) ;
- _____ le taux de chômage (**10,3 %**) était plus élevé au sein de la population active n'ayant pas complété de diplôme d'études secondaires (6) ;
- _____ le taux de chômage (**3,8 %**) le plus bas était parmi les populations actives détenant un diplôme d'études universitaires (6).

2. Description des principales populations

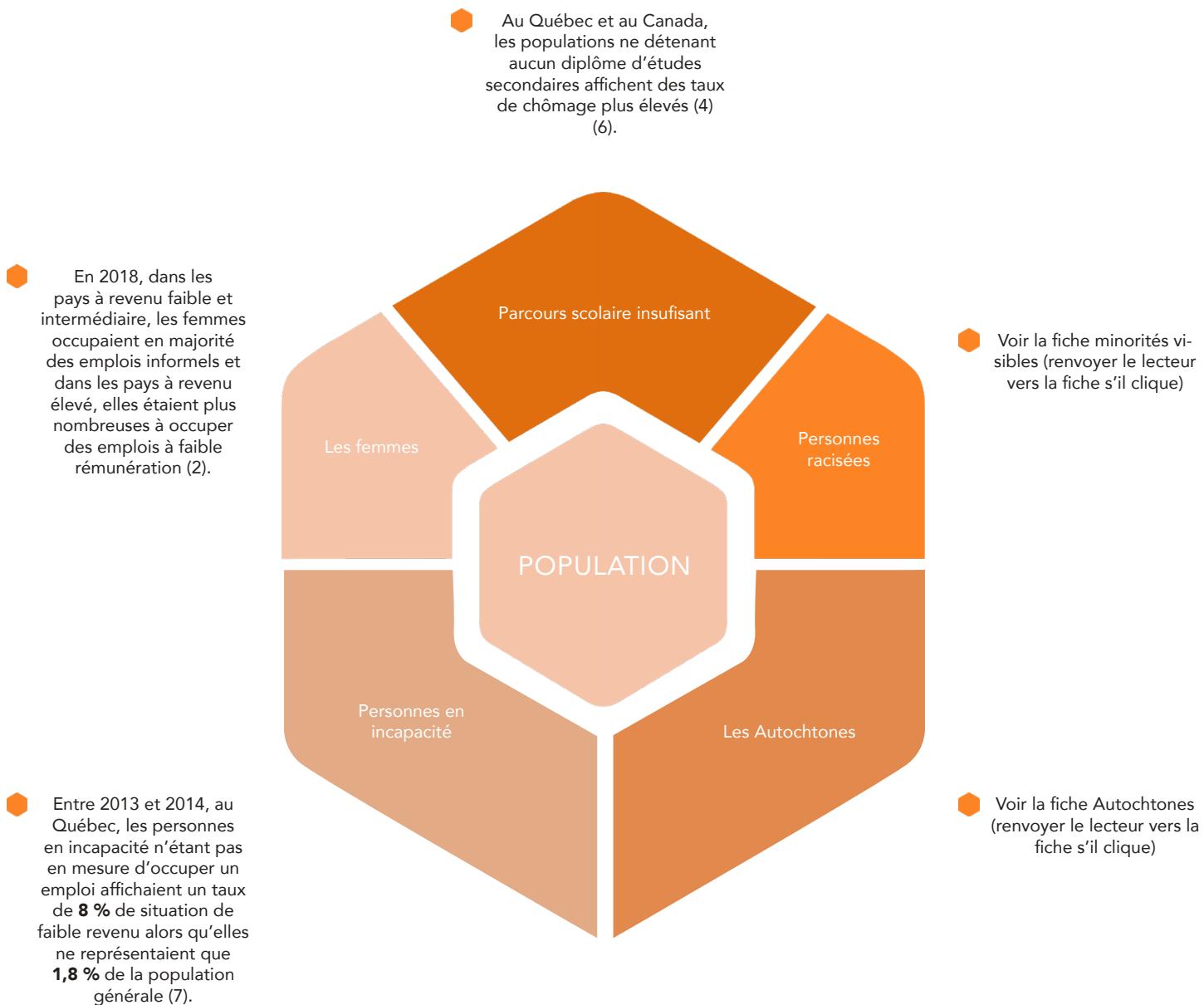


Figure SEQ Figure * ARABIC 1: Population prioritaire au Canada et au Québec

3. Impacts individuels

Comme il a été présenté plus haut, les statistiques démontrent que l'occupation d'un emploi est influencée par plusieurs variables. En effet, le niveau de scolarité ainsi que les caractéristiques individuelles, telles que les situations d'incapacités, les perceptions dont font face les minorités visibles, la situation familiale ou encore la position géographique, représentent des déterminants susceptibles d'avoir un impact sur le parcours professionnel d'un individu ou d'une population (5) (6).

Parallèlement, le salaire n'est pas le seul déterminant socio-économique ayant une influence sur le sentiment d'inclusion sociale. Les conditions de travail et les répercussions sur la santé des travailleurs au Québec sont également des dimensions à tenir compte. En dépit des changements dans les différents milieux de travail au Québec, notamment avec la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail*, les études démontrent néanmoins que, même aujourd'hui, les conditions de travail, les conditions de travail ne sont pas optimales. La précarité d'emploi touche beaucoup de Québécois et

les employeurs ont de plus en plus recours à la sous-traitance ou aux agences privées (9).

Ces changements au sein du marché de l'emploi se répercutent sur les individus, tant sur le plan de la santé physique que mentale. Les conditions de travail sont de plus en plus marquées par une baisse de la reconnaissance et de soutien aux employés et la fragilisation de la santé mentale des travailleurs (9). Les enquêtes mettent en évidence une augmentation des coûts d'utilisation des services sociaux et de santé, une augmentation des versements d'indemnités dans les cas d'incapacités permanentes, une hausse des taux d'absentéismes pour des raisons de santé, des difficultés au niveau de la réinsertion professionnelle, un désengagement croissant du marché du travail, un lien d'emploi affaibli pouvant mener à des situations de précarité, etc. (9). Au Canada, **50 %** seulement des travailleurs ont accès à un régime d'assurance salaire. Conséquemment, l'autre moitié de la population en emploi est à risque d'instabilité salariale (9).

4. Impacts socio-économiques

L'occupation d'un emploi ne garantit pas toujours un revenu suffisant ni des conditions de travail favorables et saines. La proportion la plus élevée des gens ayant un faible revenu (12,7 % en 2014) était celle des travailleurs autonomes (7). Pour l'ensemble de la population québécoise, en 2014, le taux de Québécois présentant un faible revenu était de 9,8 % (7). Toutefois, les chiffres tendent à démontrer que le fait d'occuper un emploi réduit les risques d'être confronté à une situation de faible revenu (7).

Les femmes sont en général surreprésentées parmi la population à faible revenu (7). De plus, **1 personne sur 3** à faible revenu est une personne vivant seule (7). Rappelons par ailleurs qu'à partir du 1er mai 2021, le salaire minimum au Québec sera de **13,50 \$/h** (12).

Au cours des dernières années, les experts ont constaté une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et le fossé se creuse davantage entre la main-d'œuvre surqualifiée et non qualifiée. Ainsi, les employeurs doivent recruter dans l'un ou l'autre de ces groupes de chercheurs d'emploi qui ne répondent pas toujours aux exigences et aux compétences recherchées (11).

Sur la question des conditions de travail, tel que précisé plus haut, il est vrai que sur le plan individuel, de mauvaises conditions de travail ont un impact important sur la santé et l'inclusion sociale des populations.

Cela étant dit, il est vrai que de plus en plus d'employeurs, en réponse à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, tentent d'améliorer les conditions d'emplois et offrent des avantages concurrentiels afin d'assurer la satisfaction de leurs employés et la pérennité de leur embauche. De meilleures conditions d'emploi sont aussi synonymes de meilleure santé, physique et mentale pour les employés. Le concept de *qualité de vie au travail* (QVT) : « est un concept large qui intègre notamment la santé et la sécurité au travail, la rémunération, la qualité de l'emploi, la formation et le développement de carrière, l'égalité, les relations avec les collègues et les supérieurs, la reconnaissance, l'autonomie, l'équilibre travail-vie personnelle, les saines habitudes et la performance. Mais c'est avant tout une approche qui va au-delà de la prise en compte des risques au travail pour s'intéresser aux leviers qui génèrent et améliorent la santé au travail. » (13) Cette vision, de plus en plus populaire au sein des entreprises, a fait ses preuves. Les données montrent en effet que cette approche diminue le taux d'absentéisme au travail, causé principalement, au Canada, par des enjeux de santé mentale. Elle assure en outre un plus grand investissement et une meilleure performance des employés, un sentiment accru d'appartenance au sein de l'équipe et une augmentation de la qualité des services offerts (13).

B.

Les recommandations
en matière d'emploi

1. Dans le monde



En 2018, *L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)* a publié un rapport dans lequel il y est question des principales recommandations en regard du marché de l'emploi à l'échelle mondiale.

En ce qui a trait à l'inclusion sociale et l'importance de bonnes conditions de travail, l'OCDE propose :

- _____ de renforcer « l'égalité des chances de manière que le milieu socioéconomique d'origine ne soit pas le facteur déterminant de la réussite sur le marché du travail. »
 - _____ d'adopter « une vision couvrant l'ensemble du cycle de la vie cruciale pour éviter une accumulation de handicaps exigeant des interventions coûteuses à une phase ultérieure. »
 - _____ d'associer « des mesures d'activation, des règles de fixations des salaires et le système de prélèvements et de prestations pour que le travail soit rémunérateur et pour gérer les chocs individuels en protégeant les travailleurs. »
-

Voir le résumé en français: OCDE. Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation : La stratégie de l'OCDE pour l'emploi [Internet]. 2018. Disponible sur: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work/summary/french_19e8b3c3-fr#page3

2. Au Québec



Le Gouvernement du Québec a publié en 2019 son plan d'action Emploi-Québec 2018-2019. Dans le cadre de ce document, le gouvernement a défini 5 orientations en regard du marché du travail actuel dans la province.

L'un des principaux défis nommés dans le document fait référence à « La rareté de la main-d'œuvre et les défis de l'adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi».

À présent, les orientations et les axes d'interventions visés sont les suivants :

1

LES ORIENTATIONS

Approfondir la connaissance des déséquilibres du marché du travail tant quantitatifs que qualitatifs

2

Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail, dont par le soutien au développement des compétences

3

Favoriser l'insertion en emploi des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail et les clientèles de l'assistance sociale, dont par le soutien au développement des compétences

4

Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité

5

Adapter l'offre de service, en collaboration avec l'ensemble des partenaires, à l'évolution du contexte d'intervention et aux besoins des individus et des entreprises afin d'accroître l'insertion en emploi

AXES D'INTERVENTIONS

1 - Le développement d'approches et d'outils permettant de mieux connaître les déséquilibres du marché du travail

2 - La production d'information pour les partenaires (p.22-23)

1 - Une information sur le marché du travail et des outils de recherche d'emploi facilement accessibles et adaptés aux besoins des différents utilisateurs

2 - L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide au placement ou d'une formation adaptée (p.23-24)

1 - L'intervention proactive, le soutien et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'intégration en emploi

2 - La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail

3 - Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sans emploi dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration en emploi (p. 24-26)

1 - Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises, dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail

2 - L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée

3 - La collaboration aux stratégies gouvernementales (p. 26-28)

1 - Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail

2 - La collaboration des partenaires concernés pour améliorer l'intégration en emploi et la persévérence des participantes et participants aux mesures actives

3 - L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises (p. 28-29)

Document disponible sur : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Emploi-Québec, Direction générale des politiques d'emploi, de la planification et du marché du travail. Plan d'action 2018-2019 [Internet]. 2019. Disponible sur: https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_admin_plan-action_2018-2019.pdf



C.

Organisations
des services
(à venir)



D.

Ressources pertinentes
sur le sujet / bibliothèque /
boîte à outils

- ◆ Dans les sections suivantes, vous trouverez des fiches cliniques détaillées et des références proposant des outils d'intervention, de prévention et de promotion à l'intention des professionnels de la santé et des intervenants dans le domaine de l'emploi:

Site d'Emploi-Québec – Regroupe plusieurs ressources d'aide et de soutien à l'emploi :
Disponible ici : <https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/>

Placement en ligne d'Emploi-Québec – Moteur de recherche d'emplois.
Disponible ici : <http://placement.emploiquebec.gouv.qc.ca/mbe/login/portail/portcherc.asp>

Centres locaux d'emploi – Plateforme de recherche gouvernementale permettant de trouver un centre local d'emploi.
Disponible ici : <https://www.mtess.gouv.qc.ca/services-en-ligne/centres-locaux-emploi/localisateur/>

Site du Gouvernement du Québec – Programme de formation de la main-d'œuvre.
Disponible ici : <https://www.quebec.ca/emploi/formation>

Voir le résumé en français: OCDE. Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation : La stratégie de l'OCDE pour l'emploi [Internet]. 2018. Disponible sur: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work/summary/french_19e8b3c3-fr#page3

E.

Références (style Vancouver)

1. Organisation internationale du Travail. Emploi et Questions Sociales dans le Monde : Tendances 2019 [Internet]. 2019 [cité 18 novembre 2019]. Disponible sur: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713012.pdf
2. Organisation internationale du Travail. Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes : Un meilleur avenir du travail pour tous [Internet]. 2019 [cité 18 novembre 2019]. Disponible sur: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_725971.pdf
3. Statistique Canada. Tableau 1 : Caractéristique de la population active selon le groupe d'âge et le sexe, données désaisonnalisées [Internet]. 2019 [cité 18 novembre 2019]. Disponible sur: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190705/t001a-fra.htm>
4. Statistique Canada. Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles [Internet]. 2019 [cité 18 novembre 2019]. Disponible sur: <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002001>
5. Institut de la statistique du Québec. Panorama des régions du Québec [Internet]. 2019 [cité 18 novembre 2019]. Disponible sur: <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/panorama-regions-2019.pdf#page=37>
6. Institut de la statistique du Québec. Indicateurs du marché du travail, résultats selon le niveau de scolarité et le sexe [Internet]. 2019 [cité 18 novembre 2019]. Disponible sur: http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/indicateur-marche/emploi_taux.html
7. Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion. La pauvreté, les inégalités et l'exclusion sociale au Québec : État de situation 2018 [Internet]. 2018 [cité 18 novembre 2019]. Disponible sur: https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/CEPE_Etat-situation2018.pdf
8. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Taux pour le salaire minimum [Internet]. Mise à jour 2019 [cité 18 novembre 2019]. Disponible sur: https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/index.htmlchomage/indicateur-marche/emploi_taux.html
9. Vézina M, Institut national de santé publique du Québec, Institut de la statistique du Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de sécurité du travail (EQCOTESST) rapport [Internet]. Québec: Institut national de santé publique Québec ; Institut de la statistique Québec ; IRSST; 2011 [cité 27 nov 2019]. Disponible sur: <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/2069255>
10. Institut de la statistique du Québec. Baisse de l'emploi et hausse du taux de chômage en janvier 2021. [Internet]. 2021 [cité 13 avril 2021]. Disponible sur: <https://statistique.quebec.ca/fr/communique/baisse-emploi-et-hausse-taux-chomage-janvier-2021>
11. Direction de l'adéquation formation-emploi du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. Formation technique au collégial : Les employeurs s'expriment. [Internet]. 2018 [cité 13 avril 2021]. Disponible sur: http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/administration/librairies/documents/Ministere/acces_info/Statistiques/Enquetes_Relance/Collegial/Relance-collegial-FT-Sondage-2018.pdf

- 12.** Entreprises Québec. Hausse du salaire minimum à compter du 1er mai 2021. [Internet]. 2021 [cité 13 avril 2021]. Disponible sur: <https://www2.gouv.qc.ca/portail/quebec/actualites?lang=fr&x=actualites&e=660265431>

- 13.** Tornare, J., N. Rinfret et C. Privé. Qualité de vie au travail : Comment 40 ans de recherches scientifiques peuvent vous amener à convaincre votre direction. [Internet]. 2018 [cité 13 avril 2021]. Disponible sur: <https://ordreccha.org/ressources/revue-rh/volume-21-no-3/comment-40-ans-recherches-peuvent-convaincre-direction>