

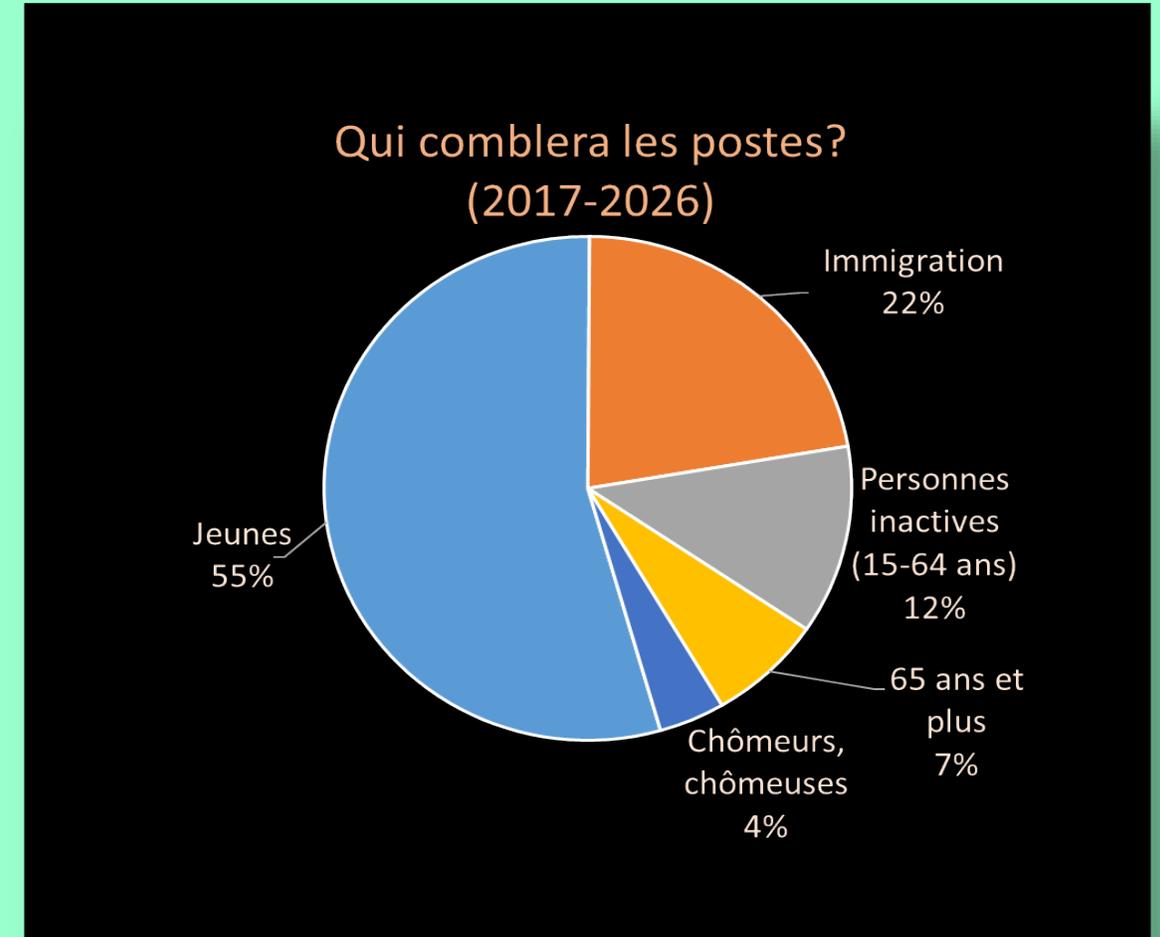


La diversité en emploi, état des lieux et enjeux

Forum CSN sur la pénurie et la rareté de la main-d'œuvre
Julie Marquis, Service de recherche et de condition féminine
26 et 27 février 2019

Postes à combler et diversité : les prévisions d'Emploi-Québec

	Demande de remplacement	Demande d'expansion	Total
2015-2019	553 300	168 400	721 700
2020-2024	578 500	72 000	650 500
Total 2015-2024	1 131 800	240 400	1 372 200



Source : Emploi-Québec; SRT-CSN

Diversité en emploi

La situation actuelle peut et doit offrir des occasions pour celles et ceux qui désirent occuper un emploi dont, certainement, les travailleuses et travailleurs issus de la diversité

- Les jeunes
- Les personnes immigrantes
- Les travailleurs expérimentés
- Les Autochtones
- Les personnes handicapées
- Les femmes œuvrant dans des secteurs à prédominance masculine
- Les personnes judiciarisées
- Les personnes éloignées du marché de l'emploi ou inactives

AVERTISSEMENT





Les jeunes

État des lieux

- Les jeunes d'aujourd'hui se distinguent des jeunes des générations précédentes. Ils sont plus...
 - Diversifiés
 - Branchés
 - Engagés sur le plan social
 - Scolarisés
- Les jeunes d'aujourd'hui...
 - Occupent un emploi en cours d'études, souvent à temps plein
 - Sont confrontés à un nombre élevé d'emplois atypiques
 - Font face à une augmentation des inégalités de revenus entre les générations

Enjeux

- Éducation, une priorité
 - Persévérance et réussite scolaire
 - Obtention d'un premier diplôme (DES ou DEP)
 - Accessibilité aux activités parascolaires et aux études supérieures
- Orientation scolaire et professionnelle
- Mesures pour réduire la pauvreté, l'inégalité et accroître l'égalité des chances
- Précarité et disparité de traitement
- Conciliation famille-travail-études
- 5-10-15 (normes du travail)
- Formation en entreprise



Les personnes immigrantes

État des lieux

- Population issue de l'immigration plus scolarisée que la population née au Québec
- Population issue de l'immigration de plus en plus diversifiée (plus de 180 pays d'immigration au dernier recensement de 2016)
- Augmentation de la population dite de « minorités visibles »

Chiffres à l'appui

Revenu médian, revenu du marché, particuliers (16 ans et plus) Québec, 2012-2016

Statut d'immigrant	2012	2013	2014	2015	2016
Immigrants	14.9	15.1	18.1	15.4	17.7
Hommes	20.5	20.4	26.6	22.3	25.9
Femmes	9.2*	11.9	9.8*	9.7*	10.0
Non immigrants	23.8	24.0	24.9	24.9	24.8
Hommes	31.8	29.7	33.3	31.5	31.5
Femmes	17.8	18.1	17.4	19.5	19.6

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence

Source : Statistique Canada, Enquête canadienne sur le revenu (ECR), fichiers maîtres

Adapté par l'Institut de la statistique du Québec

Contribution économique des personnes immigrantes

Taux de chômage, 15 ans et +

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Population totale	7,7	7,6	7,7	7,6	7,1	6,1
Immigrants reçus	11,3	11,3	11,1	10,7	9,8	8,7
5 ans et -	20,2	14,2	17,2	18,0	15,1	15,8
+ de 5 à 10 ans	12,1	11,3	10,1	11,4	10,0	7,6
+ de 10 ans	8,2	10,3	9,6	8,2	8,3	7,1
Populations nées au Canada	7,1	6,9	7,1	7,0	6,5	5,5

Minorités visibles 11,7

Taux d'emploi, 15 ans et +

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Population totale	59,8	60,1	59,7	59,9	60,0	60,9
Immigrants reçus	56,6	57,2	56,4	57,7	59,5	61,7
5 ans et -	52,1	59,1	53,5	52,6	57,7	59,4
+ de 5 à 10 ans	66,0	66,7	68,1	67,5	69,4	71,3
+ de 10 ans	55,9	54,3	54,5	56,5	57,2	59,9
Populations nées au Canada	60,4	60,7	60,4	60,3	60,2	60,8

Source : Statistique Canada, EPA; SRT-CSN

Obstacles

- Existence du racisme et de la discrimination indirects ou systémiques
 - Processus d'embauche RH (basé sur les réseaux informels, évaluation des compétences basée sur des jugements sur la « valeur »)
 - Intégration et mobilité professionnelle
- Reconnaissance des diplômes, des acquis et des expériences professionnelles obtenus à l'étranger
- Profession réglementée et reconnaissance professionnelle (complexité, durée et coût)
- Manque de réseau (la fameuse première expérience canadienne)
- Apprentissage et maîtrise de la langue française

Enjeux et revendications

- Une information complète et pertinente aux candidates et aux candidats à l'immigration avant d'arriver
 - Ce qu'est le Québec : la langue, la culture et les valeurs communes
 - Les exigences demandées pour certains métiers et certaines professions
- Des activités de sensibilisation et d'éducation, de lutte contre les préjugés et le racisme
- De la formation et des outils pour les employeurs afin de s'assurer que les procédures d'embauche soient exemptes de biais discriminatoires
- La mise en place de programmes d'équité en emploi
- Des mesures efficaces de reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'étranger (accompagnement, soutien, formation d'appoint, etc.)

Implication syndicale

- L'intégration des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles est le fruit d'un processus individuel, collectif et réciproque qui requiert de sensibiliser et d'informer les arrivants comme les accueillants
 - Aider les immigrantes et les immigrants à s'intégrer au reste du personnel, au syndicat et même à la région
 - Impliquer les immigrantes et les immigrants dans les structures syndicales
 - Prévenir et régler les problèmes liés aux différences culturelles
 - Inciter le parrainage entre employé-es
 - Prolonger la période d'essai
 - Mettre en place des programmes de francisation
 - Travailler à la mobilité des personnes en emploi (pour faire face à la surqualification et au plafond de verre)



Les travailleuses et les travailleurs expérimentés

Mythes liés à la main-d'œuvre plus âgée

- Chaque individu a sa propre histoire; il faut combattre les stéréotypes négatifs liés à l'âge
 - La situation financière (retour en emploi en raison de difficultés financières ou plutôt pour une deuxième carrière)
 - La scolarisation et le parcours professionnel permettant de mettre ses compétences à jour (certaines personnes veulent encore contribuer à la vie professionnelle et les employeurs sont preneurs)
 - Le manque de compétences en matière de lecture, d'écriture, d'analyse de textes et de technologies (informatique)
 - Les attentes salariales
 - Peu ou pas d'accès à de la formation en emploi
 - Problème de santé (mentale ou physique)
 - L'usure professionnelle liée à la pénibilité du travail

Mythes liés à la main-d'œuvre plus âgée

- Chaque individu a sa propre histoire; il faut combattre les stéréotypes négatifs liés à l'âge (suite)
 - Une productivité moindre
 - Une résistance aux changements (l'évolution et la transformation des emplois)
 - De forts sentiments de loyauté et d'engagement
 - Une conscience et une expérience professionnelles, une plus grande stabilité et fiabilité

Enjeux

- La fiscalité
- La transmission du savoir-faire
- L'adaptation face aux changements technologiques et organisationnels
- La charge de travail
- L'environnement de travail
- La reconnaissance des limitations liées à divers problèmes de santé
- La conciliation famille-travail, les avantages sociaux, les horaires de travail et les congés

Amélioration de la santé-sécurité et de l'environnement de travail

- La propreté
- Des outils de travail adéquats
- Un milieu de travail sain
 - Exempt de harcèlement
 - Bon climat de travail
- Une charge de travail adéquate et une gestion du changement
- Des mesures d'adaptation physique (poste ergonomique, travail moins pénible, travail en alternance, etc.)
- Une mobilité du personnel (accès à tous les postes), reconversion vers diverses fonctions comme celle de compagnon ou d'autres tâches moins pénibles

Implication syndicale

- Les politiques d'emploi doivent répondre aux besoins des individus
 - La lutte contre la discrimination et l'âgisme
 - La valorisation de l'éducation et des professions (formation professionnelle et technique, femmes et métiers non traditionnels, etc.)
 - La politique d'éducation des adultes et de formation continue et son plan d'action
 - L'actualisation et l'optimisation de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, développée par Emploi-Québec en 2003
 - La reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO)
 - L'offre et la difficulté d'accès à de la formation à temps partiel de jour et de soir
 - L'alphabétisation et le renforcement des compétences de base (priorité nationale)
 - La lutte aux obstacles pour un changement de carrière ou pour améliorer son sort

Implication syndicale

- Les politiques d'emploi doivent répondre aux besoins des individus (suite)
 - La négociation et l'application des clauses sur la formation
 - La formation rémunérée pendant les heures de travail
 - La formation technologique, notamment en informatique
 - Une offre de formation de base
 - La formation en emploi pour permettre des promotions à l'interne
 - La reconnaissance des formatrices et des formateurs
 - La possibilité de faire du transfert de connaissances (travailleurs expérimentés)
 - Des mesures de souplesse permettant notamment aux personnes expérimentées et aux femmes d'avoir accès à de la formation



Les Autochtones

État des lieux

- Onze nations autochtones sur le territoire québécois
- Croissance démographique plus rapide chez les Premières Nations et les Inuits
- Taux d'emploi des populations autochtones plus faible
- Taux de chômage deux fois plus élevé
- Taux d'activité plus faible sur les réserves et hors des réserves
- Majorité des Premières Nations vivant hors des réserves et habitant majoritairement dans les grands centres

Obstacles

- Racisme, préjugés et discrimination
- Choc culturel : méconnaissance des valeurs, modes de coopération ou de travail différents
- Système scolaire inadapté aux besoins des Autochtones (faible scolarité des Autochtones)
- Mobilité géographique (manque de support à la mobilité, aide au logement, difficultés financières)
- Exclusion sociale, vulnérabilité, problèmes de santé publique, monoparentalité, autres;
- La langue (les 3/4 connaissent le français, mais chez les Inuits, c'est un peu moins de 30 %)
- Conditions socioéconomiques précaires (revenu annuel inférieur, pauvreté)

Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits

- La stratégie 2017 prend en compte les orientations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité Sociale (MTESS) à l'égard des services aux Autochtones découlant des orientations gouvernementales en matière d'affaires autochtones
 - Le MTESS s'implique en faveur des Autochtones
 - La responsabilité première appartient au gouvernement fédéral
 - Le MTESS agit en complémentarité et évite le double financement
 - La décision relève du niveau local

Orientations et plan d'action

- Augmenter la participation des membres des Premières Nations et des Inuits au marché du travail en favorisant leur accès aux services publics d'emplois
- Valoriser l'apport de la main-d'œuvre des Premières Nations et des Inuits au marché du travail
- Se concerter avec les différents partenaires des milieux régionaux et locaux pour assurer des interventions cohérentes et porteuses, et pour encourager un partenariat diversifié et solide, garant de succès
- Diverses actions sont prises par la Commission de la construction du Québec (CCQ) afin de favoriser l'inclusion des Autochtones à l'industrie de la construction

Orientations et plan d'action

- Exemples

- La Commission de la construction du Québec (CCQ) participe au Plan d'action gouvernemental de développement social et culturel des Premières Nations et des Inuits 2017-2022 afin de renforcer l'information destinée à cette clientèle et de sensibiliser et informer l'industrie de la construction, ainsi que pour améliorer les services adaptés offerts aux Autochtones à travers le Québec
- Des mesures réglementaires sont mises en place pour faciliter l'accès des Autochtones aux activités de perfectionnement
- La CCQ organise diverses activités de perfectionnement offertes directement aux communautés autochtones, par exemple au Nunavik et dans les régions de la Baie-James, d'Abitibi-Témiscamingue et du Saguenay-Lac-Saint-Jean

Orientations et plan d'action

- Exemples
 - Des projets pilotes sont réalisés pour développer les compétences de la main-d'œuvre, encourager la diplomation et développer l'employabilité de la main-d'œuvre diplômée ou expérimentée de certaines communautés autochtones
 - La CCQ offre des services d'accompagnement et d'information individualisés à la main-d'œuvre et aux entreprises autochtones

Lutte contre la pauvreté

- Il faut revendiquer des emplois de qualité avec des conditions de travail et des salaires décentes
 - Salaire minimum, congés, vacances, équité de traitement, licenciements collectifs, etc.
 - Universalité, accessibilité et qualité des services publics
 - Assurance emploi (saisonnalité)
 - Aide sociale (sortir les gens de la pauvreté)
 - Lutte contre les inégalités
 - Encadrement des agences de placement
 - Inclusion des groupes marginalisés