

COMITÉ CONSULTATIF DE LUTTE CONTRE
LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE

Avis

L'emploi pour lutter contre la pauvreté :
les défis à relever

SYNTHÈSE

*Pour assurer le droit à un travail décent :
améliorer la qualité des emplois*



Québec 

SYNTHÈSE DE L'AVIS DU COMITÉ CONSULTATIF DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE :

L'emploi pour lutter contre la pauvreté : Les défis à relever

Pour assurer le droit à un travail décent : Améliorer la qualité des emplois

La version intégrale de cet avis peut être consultée sur le site Internet du Comité consultatif à l'adresse www.cclp.gouv.qc.ca

This document is available in English.

Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale
425, rue Saint-Amable, bureau RC 145
Québec (Québec) G1R 4Z1
Téléphone : 418 528-9866
Télécopieur : 418 643-6623
Courriel : infocclp@mess.gouv.qc.ca
Site Internet : www.cclp.gouv.qc.ca

18 décembre 2012

MISE EN CONTEXTE

L'emploi pour lutter contre la pauvreté

L'emploi est un moyen important pour sortir de la pauvreté. Toutefois, la réalité démontre que, même avec un emploi, plusieurs personnes demeurent dans une situation précaire et, plus encore, que la pauvreté en emploi continue d'augmenter.



Pour le Comité consultatif, l'emploi constitue un droit, au même titre que le droit à la santé ou le droit à l'éducation. Cet emploi doit être décent, être bien encadré par les lois du travail pour assurer la protection des travailleuses et travailleurs, offrir des mesures de protection sociale telles que des assurances collectives, et garantir le droit à la représentation collective.

Pour permettre la réalisation effective de ce droit, le marché du travail devrait satisfaire certaines exigences : quantité, diversité et qualité des emplois, salaire décent, nombre d'heures suffisant et stabilité permettant de se projeter dans l'avenir. Il importe que les emplois offerts correspondent aux qualifications des sans-emploi ou que ces derniers puissent acquérir de telles qualifications.

Par ailleurs, l'emploi ne peut être considéré comme la seule solution aux problèmes des personnes exclues du marché du travail.

Trois principes sont à la base des réflexions et des recommandations du Comité :

- La reconnaissance de la contribution de toutes et de tous.
- L'importance des politiques publiques.

- La nécessité pour toutes les personnes et les familles d'avoir un revenu décent.

Ce premier avis relatif aux défis à relever pour faire en sorte que l'emploi permette de sortir de la pauvreté porte sur la situation des travailleuses et travailleurs pauvres. Il sera suivi de deux autres avis, l'un traitant de l'amélioration de l'aide à l'emploi et l'autre, de la reconnaissance de la participation citoyenne.

UN ÉTAT DE SITUATION

Les travailleuses et travailleurs pauvres

Au Québec, la majorité des personnes qui vivent dans la pauvreté participent peu au marché du travail ou en sont carrément exclues. Toutefois, au cours des dernières décennies, on a pu observer une tendance à la baisse de la pauvreté en général et, à l'inverse, une tendance à la hausse de la pauvreté chez les travailleuses et travailleurs.



Bien que seulement 7 % de la main-d'œuvre soit rémunérée au taux du salaire minimum, un grand nombre de travailleuses et de travailleurs gagnent un revenu qui se situe juste au-dessus. En 2009, plus de 900 000 personnes, soit un peu plus du quart de l'ensemble des travailleuses et travailleurs, gagnaient 12 \$ l'heure et moins.

Diverses mesures ont été mises en place afin d'améliorer la situation, dont la hausse annuelle du salaire minimum et l'instauration de primes au travail. Par contre, il n'y a pas suffisamment de services d'emploi accessibles pour les personnes en emploi. De la même manière, les travailleuses et travailleurs

à statut précaire ou à faible revenu ne sont pas assez soutenus pour se maintenir sur le marché du travail et y progresser.

LA PRÉCARISATION DE L'EMPLOI

L'emploi s'est largement précarisé au cours des dernières décennies : quatre personnes sur dix vivent aujourd'hui cette situation, que ce soit dans un emploi à temps partiel, temporaire ou autonome, ou pour le compte d'agences de placement temporaire.

Entre 1997 et 2011, l'emploi temporaire a crû de quelque 47 %, l'emploi à temps partiel, de 34 % et l'emploi autonome, de près de 30 %. Au cours de la même période, l'emploi permanent augmentait d'un peu moins de 25 % et l'emploi à temps plein, d'un peu plus de 23 %.

La multiplication des agences de placement temporaire est en soi un phénomène à l'intérieur de cette tendance à la précarisation. Entre 2001 et 2009, les revenus d'exploitation de ces agences sont passés de 801 000 000 \$ à 1,2 milliard, ce qui représente une augmentation de plus de 40 %. Les personnes embauchées par ces agences et travaillant pour les clients de ces dernières ne peuvent en général s'attendre à bénéficier du même traitement que les autres salariés de ces mêmes clients. On observe entre autres des disparités salariales, l'absence d'avantages sociaux, un évitement syndical et une prévalence élevée de lésions professionnelles.

Par ailleurs, le marché du travail au Canada serait l'un des plus flexibles des pays industrialisés en matière de réglementation quant au recours aux diverses formes d'emploi. Le Québec serait encore plus flexible, présentant par exemple des contraintes plus faibles en cas de licenciement collectif, notamment en ce qui concerne les indemnités de départ.

La précarisation de l'emploi a eu comme conséquence une augmentation de la vulnérabilité de nombre de travailleuses et travailleurs qui ne peuvent plus compter sur un revenu stable pour faire face au coût sans cesse croissant de la vie.

En fait, ce n'est pas le travail atypique en tant que tel qui pose problème. Pour plusieurs personnes, il s'agit d'un choix et, de plus, certains emplois contractuels,

par exemple dans le secteur des services, sont bien rémunérés. Le problème réside plutôt dans le déficit de protection des personnes qui ont un tel emploi.

LA FORMATION

La faible scolarité est le premier obstacle à l'intégration, au maintien et à la progression en emploi. La formation constitue donc un enjeu fondamental en matière d'emploi. Elle est au cœur de la réalisation effective du droit au travail et de la lutte contre la pauvreté.

La formation continue permet aux personnes de s'adapter aux transformations du marché du travail en augmentant leurs compétences. Elle est cruciale tant pour la productivité des entreprises que pour le maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs. Par contre, en général, les travailleuses et travailleurs peu qualifiés et ceux à statut précaire ou travaillant dans des petites entreprises ont moins accès à de la formation en cours d'emploi.

LES FEMMES ET L'EMPLOI

Les femmes forment la moitié de la population et, dans chacun des groupes composant la société, elles vivent des situations spécifiques très souvent plus précaires.

En effet, la pauvreté et la précarité ont souvent un visage féminin. La majorité des personnes ayant un salaire horaire de 12 \$ ou moins sont des femmes. Par ailleurs, une plus grande proportion de femmes (40,7 %) que d'hommes (35,7 %) occupent un emploi atypique.

Un autre problème est le fait qu'encore aujourd'hui, les femmes sont concentrées dans un nombre assez restreint de professions : 75 % des travailleuses se concentrent dans 10 professions. Plus de 80 % des femmes en formation professionnelle sont inscrites dans seulement quatre secteurs : administration, commerce et informatique; alimentation et tourisme; santé; soins esthétiques.

La part la plus importante des responsabilités familiales et du soin des enfants incombant encore aux femmes, les difficultés de concilier vie familiale et travail demeurent aussi plus grandes pour elles. Plus un emploi est précaire, plus la conciliation est difficile.

La précarité rend tout aussi difficile de planifier un retour aux études.

Un autre facteur clé de la participation des femmes au marché du travail et de la lutte contre la pauvreté est sans contredit l'accès à des services de garde de qualité.

DES SITUATIONS ET DES BESOINS PARTICULIERS

De larges secteurs de la population peinent à se tailler une place sur le marché du travail. Ces personnes trouvent plus difficilement un emploi qui répond à leurs aspirations et qui leur permet de mettre à profit leurs qualifications et de vivre décemment.

On fait ici référence plus spécifiquement aux Autochtones, aux personnes immigrantes, aux personnes handicapées, aux jeunes et aux travailleuses et travailleurs plus âgés.

❑ Les peuples autochtones

En ce qui concerne les Autochtones, on observe, entre autres, une sous-scolarisation, un taux de chômage très élevé dans plusieurs communautés, des revenus annuels inférieurs à ceux de la population québécoise en général, de la discrimination à l'embauche, etc. En 2010, le taux de chômage des Autochtones (14,3 %) était deux fois plus élevé que celui des non-Autochtones (7,9 %).

Pour les Autochtones, tant ceux qui vivent en communauté que ceux qui résident en milieu urbain, l'accès à l'emploi demeure difficile. Entre 2008 et 2010, le recul de l'emploi a été plus important chez les Autochtones que chez les non-Autochtones. Alors que chez ces derniers la majorité des emplois perdus entre 2008 et 2009 ont été regagnés en 2010, la diminution d'emplois s'est poursuivie chez les Autochtones aussi fortement entre 2009 et 2010.

Les conditions socio-économiques parfois précaires dans certaines communautés s'expliquent en grande partie par la présence d'un environnement législatif particulier. Les difficultés sur le plan du développement économique font en sorte qu'il est ardu de créer des emplois significatifs, c'est-à-dire des emplois qualifiés et bien rémunérés.

Par ailleurs, au moment du recensement de 2006, 60 % des Inuits et des membres des Premières Nations vivant dans une communauté autochtone au Québec n'avaient pas terminé leurs études secondaires. Ce taux est deux fois plus important que celui qui se rapporte aux Inuits et aux membres des Premières Nations vivant hors communauté, et quatre fois plus important que le taux comparable pour les Québécois non autochtones. L'héritage des pensionnats et de l'assimilation forcée n'est sans doute pas étranger à cette triste réalité.

En ce qui concerne les femmes autochtones, elles occupent en général des emplois de niveau inférieur et sont moins susceptibles de trouver un emploi que les femmes non autochtones et que les hommes autochtones. Il est aussi fréquent que les grands projets réalisés dans le Nord du Québec, notamment dans le domaine de l'électricité ou des mines, ne profitent pas autant aux femmes qu'aux hommes autochtones.

❑ Les personnes immigrantes

Il reste beaucoup à faire pour améliorer l'intégration au marché du travail des nouveaux immigrants. En 2011, le taux de chômage au Québec pour la population née au Canada était de 7,8 %, alors qu'il s'établissait à 12,8 % pour la population issue de l'immigration. À noter que le taux de chômage diminue au fur et à mesure que la durée de résidence au pays s'allonge.

Par ailleurs, le ralentissement économique des dernières années a davantage affecté les personnes immigrantes que les personnes nées au Canada, quoique cette détérioration ait été moindre au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique.

Parmi la population immigrante, certains groupes sont plus défavorisés encore, notamment les minorités visibles, les Maghrébins et les femmes, soit une forte proportion de la population immigrante. En 2005, à Montréal, le taux de pauvreté était de 29 % pour l'ensemble de la population et de 46 % pour les minorités racisées.

Bien des facteurs entrent en ligne de compte dans les difficultés d'intégration et de progression sur le marché du travail des nouveaux immigrants, notamment la non-reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger et la discrimination.

La question de la déqualification est un enjeu majeur. Dans bien des cas, les nouveaux immigrants doivent au début se contenter d'un emploi sous-qualifié pour vivre. La difficulté vient du fait que, lorsqu'on travaille à temps plein, cela laisse bien peu de temps pour se former et chercher un autre emploi. Alors la situation qui devait être temporaire perdure. De plus, une fois que la personne est en emploi, elle n'a plus accès aux mesures d'aide à l'emploi, même si son emploi ne correspond pas du tout à ses compétences. À noter que le taux de déqualification des femmes immigrées est plus élevé que celui des hommes.

Une réalité spécifique aux personnes immigrantes est le recours aux travailleuses et travailleurs temporaires sélectionnés à l'étranger, situation de plus en plus fréquente, tant pour des emplois qualifiés que pour des emplois ne requérant pas un haut niveau de qualification, par exemple dans les domaines du pavage, de l'aménagement paysager, de l'usinage, etc.

Les contrats de ces travailleuses et travailleurs sont généralement d'une durée de deux ans. En raison des restrictions des permis de travail à un seul employeur, la personne perd son statut si cela ne fonctionne pas et peut alors se retrouver dans une situation très difficile, notamment si son contrat prévoyait que l'employeur assumait le coût de son billet de retour vers son pays. Les professions non spécialisées représentent le domaine où les abus sont les plus susceptibles de survenir.

La participation au marché du travail passe par l'intégration à la société d'accueil, ce qui requiert du soutien aux personnes quant à l'apprentissage de la langue, la compréhension des codes culturels, etc.

Rappelons que les personnes immigrantes contribuent de manière significative au développement socio-économique du Québec, 87,6 % de celles âgées de 15 à 64 ans occupant un emploi. Il reste à imaginer et à mettre en place des moyens pour faire en sorte que cette contribution, positive pour le Québec, soit à la hauteur de leurs qualifications et de leurs espoirs.

❑ Les personnes handicapées

Les personnes handicapées représentent l'un des segments de main-d'œuvre les plus défavorisés sur les plans de la formation et de l'emploi. Leurs taux d'emploi sont plus faibles, elles sont souvent moins

scolarisées, leurs revenus sont moins élevés et elles font face à diverses formes de discrimination.

Plusieurs obstacles surgissent sur le parcours des personnes handicapées qui souhaitent intégrer le marché du travail ou s'y maintenir. Mentionnons en premier lieu le manque de connaissances et les préjugés, tant de la part des employeurs que de la part des autres travailleuses et travailleurs et des intervenants, et une scolarité inférieure à la moyenne.

« De nos jours, l'exclusion en raison d'une incapacité est généralement considérée comme étant la séquelle d'un échec de la société et des employeurs à s'adapter à des niveaux de capacité différents en fournissant des mesures d'adaptation et des soutiens appropriés ainsi qu'en s'attaquant à la discrimination plutôt qu'à la condition médicale de la personne handicapée. [...]

Bien que plusieurs de ces obstacles soient également présents au niveau de la communauté, il reste que l'absence d'accès et de soutien au niveau du milieu de travail est de plus en plus pointée du doigt comme étant l'une des principales causes de l'exclusion et de la marginalisation de nombreuses personnes handicapées. [...] L'objectif à atteindre devrait donc être de faciliter une inclusion au marché du travail qui soit à la mesure de la volonté et des capacités des personnes handicapées¹. »

Les femmes handicapées, plus encore que les hommes, éprouvent d'importantes difficultés à intégrer le marché du travail. Seulement le tiers de celles âgées de 15 à 64 ans occupaient un emploi en 2006, comparativement aux deux tiers des femmes sans incapacité.

De plus, souvent, elles gagnent un faible revenu : en 2005, la moitié d'entre elles ont déclaré un revenu personnel inférieur à 15 000 \$, comparativement à 39,7 % des femmes sans incapacité et 38,8 % des hommes avec incapacité.

❑ Les jeunes

Historiquement, le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans est plus élevé que celui de tous les autres groupes d'âge. En 2011, ce taux s'établissait à 13,4 %, comparativement à 7,8 % pour l'ensemble de

1. Congrès du travail du Canada, *Vers l'inclusion des personnes handicapées en milieu de travail*, décembre 2008, p. 1.

la population active. Cette différence résulte en bonne partie des taux de chômage plus élevés des jeunes ayant un faible niveau de scolarisation.

Pour plusieurs jeunes, l'emploi atypique est souvent la seule avenue qui se présente. Similairement, puisque ce sont généralement de nouveaux entrants sur le marché du travail, ils ne disposent pas des protections acquises par les travailleurs plus âgés et n'ont pas de poids de négociation. Il est donc plus facile pour les entreprises de leur imposer des conditions d'emploi moins intéressantes au nom de la performance.

Par ailleurs, advenant des congédiements dans les entreprises, les derniers arrivés, très souvent les plus jeunes, sont également les premiers à être mis à pied.

En matière de prévention, chaque jeune qui quitte le système scolaire devrait le faire avec un diplôme en poche. Les taux de chômage plus élevés des personnes qui ne possèdent aucun diplôme militent en ce sens.

Enfin, si le décrochage scolaire touche davantage les garçons, l'avenir est plus sombre pour les filles qui décrochent. Les emplois qui sont disponibles pour elles sont moins rémunérateurs, et il leur est donc plus difficile de s'en sortir sans scolarité.

☐ Les travailleuses et travailleurs plus âgés
Les travailleuses et travailleurs plus âgés qui perdent leur emploi se heurtent souvent à des obstacles importants pour réintégrer le marché du travail, et la durée de leur chômage a tendance à être plus longue. De plus, les seuls postes disponibles pour eux sont, dans bien des cas, des emplois précaires, à temps partiel et mal rémunérés. Cette précarité continuera d'avoir des répercussions négatives sur leurs revenus de retraite.

La sortie précoce du marché du travail est, dans plusieurs cas, la conséquence de mises à pied massives, de restructurations ou de fermetures d'entreprises dans certains secteurs d'activité regroupant souvent de nombreux travailleuses et travailleurs âgés, parfois jusqu'à deux fois plus que d'autres secteurs.

Par ailleurs, outre le fait que les employeurs n'investissent pas suffisamment dans la formation de

leur main-d'oeuvre, ils ont tendance à offrir cette formation surtout aux plus jeunes, fragilisant d'autant la situation des plus âgés sur le marché du travail.

DES PISTES DE SOLUTION

Des remparts contre la précarité

La précarité d'emploi mine la qualité de vie des individus et a des conséquences négatives sur l'économie en général.



Par ailleurs, les compétences d'une bonne partie de ces travailleuses et travailleurs risquent de devenir désuètes, les employeurs étant hésitants à former une main-d'oeuvre précaire.

Ajoutons que les coûts sociaux de la précarité sont très élevés. En effet, de plus en plus de travailleuses et de travailleurs doivent recourir à l'assurance-emploi, parfois même à l'assistance sociale, pour des périodes répétitives et de plus en plus longues. Les entreprises transfèrent ainsi les conséquences de leurs choix de gestion vers les programmes sociaux assumés par la collectivité.

Des recommandations

Les mesures proposées dans cet avis profiteront à l'ensemble des personnes qui, bien qu'elles soient en emploi, se trouvent en situation de pauvreté et de précarité. Le Comité formule également des recommandations précises se rapportant à des secteurs de la population qui éprouvent des difficultés particulières ou qui présentent des besoins spécifiques.

Précisons que pour que ces recommandations aient un effet positif, il faudra élaborer un plan d'ensemble cohérent, c'est-à-dire une politique d'emploi, dont la mise en place peut être graduelle.

DES RECOMMANDATIONS POUR DES GROUPES SPÉCIFIQUES

Le Comité consultatif recommande au gouvernement de :

☐ Pour les Autochtones

- Poursuivre et accélérer les travaux du Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits relatif au marché du travail en vue d'élaborer des politiques, des stratégies, des mesures et des services favorisant une meilleure intégration sur le marché du travail des Autochtones et l'atteinte de la parité d'emploi.
- Mettre en œuvre rapidement les autres mesures annoncées dans le Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015.

☐ Pour les personnes immigrantes

- Accentuer les efforts pour permettre aux nouveaux immigrants d'accéder à des emplois correspondant à leur niveau de qualification.
- Soutenir les employeurs dans l'embauche, le maintien et la progression en emploi de la main-d'œuvre immigrante.
- S'assurer que les travailleuses et travailleurs étrangers embauchés en vertu des programmes fédéraux soient informés de leurs droits (normes du travail au Québec); faire en sorte que tous les travailleuses et travailleurs étrangers, indépendamment de leur statut, soient protégés par ces normes.

☐ Pour les personnes handicapées

- Sensibiliser les employeurs afin qu'ils mettent en place des mesures d'accommodement pour permettre l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées.
- Favoriser l'assouplissement des mesures pour les adapter aux besoins divers des personnes handicapées.

- Prendre des mesures afin que les programmes de formation continue soient adaptés et accessibles aux personnes handicapées.
- Éviter l'appauvrissement des personnes handicapées en compensant les coûts supplémentaires liés à leurs limitations par des crédits d'impôt remboursables.
- Améliorer les services de soutien à domicile, d'accompagnement et de transport adapté.
- Favoriser un plus grand accès à un logement abordable et accessible ainsi qu'aux aides techniques.

☐ Pour les jeunes

- Mettre en place des mécanismes de conciliation études-travail afin de favoriser, chez les jeunes qui travaillent, l'obtention d'un diplôme.

☐ Pour les travailleuses et travailleurs plus âgés

- Intensifier la sensibilisation des employeurs afin de favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes âgées de 45 ans et plus.
- Fournir un meilleur accès aux occasions d'apprentissage et faire en sorte que la formation et la mise à jour des connaissances fassent l'objet de programmes sur mesure.
- Porter une attention spéciale aux travailleuses et travailleurs âgés dans les secteurs présentant un plus grand risque de licenciement ou de délocalisation d'emplois afin de préparer leur transition vers un autre emploi.

DES RECOMMANDATIONS POUR L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS PAUVRES

Le Comité consultatif recommande au gouvernement de :

☐ En matière de politiques publiques

- Procéder à une révision de la fiscalité pour la rendre plus équitable.
- Apporter des améliorations au Régime de rentes du Québec, notamment en

augmentant le taux de remplacement du revenu assuré par le régime, en élargissant le bassin de personnes qui peuvent y cotiser et en accordant des crédits de rentes aux personnes qui se retirent temporairement du marché du travail pour prendre soin d'un proche.

- Se donner une politique de conciliation famille-travail prévoyant le soin des enfants ou d'un proche en perte d'autonomie.
- Encourager l'innovation et l'investissement dans des secteurs offrant des emplois de qualité.

□ En matière de sécurisation des parcours

- Créer une banque d'avantages sociaux pour les travailleuses et travailleurs pauvres ou atypiques comprenant notamment l'adhésion à un fonds de retraite complémentaire au régime public et à des assurances collectives. Cette banque ne serait pas reliée à une entreprise spécifique. Tant les employés que les employeurs et le gouvernement pourraient y contribuer.

□ En matière de lois du travail

- Déterminer un taux de salaire minimum, ou de salaire décent, permettant aux individus de sortir de la pauvreté et poursuivre par la suite son augmentation en l'indexant annuellement.
- Mettre à jour les lois du travail, dans l'esprit du rapport Bernier², en :
 - augmentant l'accessibilité aux lois du travail pour toutes les catégories de travailleuses et de travailleurs;
 - supprimant les disparités de traitement en fonction du statut d'emploi;
 - encadrant les pratiques des agences de location de main-d'œuvre temporaire;
 - assurant une meilleure protection sociale des travailleuses et travailleurs autonomes;
 - réduisant l'insécurité liée au travail atypique en mettant en place des

moyens pour empêcher les employeurs de contourner les lois du travail;

- limitant les exclusions de certaines catégories de travailleuses et de travailleurs.

- Harmoniser les définitions de salarié et de travailleur inscrites dans les différentes lois réglementant le travail.
- Mieux encadrer le droit au recours à la sous-traitance afin de protéger les emplois.

□ En matière de formation continue qualifiante et transférable

- Poursuivre l'amélioration des mécanismes de reconnaissance des acquis et des compétences des travailleuses et travailleurs peu qualifiés.
- Intensifier les efforts de lutte contre le décrochage scolaire et les efforts pour inciter les jeunes à raccrocher en ciblant les milieux défavorisés.
- Évaluer la faisabilité de mettre sur pied un programme de comptes individuels de formation.

□ En matière de responsabilisation des employeurs

- Mieux soutenir la formation continue en cours d'emploi et inciter les employeurs à s'engager davantage dans de tels processus de formation, notamment pour les travailleuses et travailleurs atypiques.
- Sensibiliser les employeurs non assujettis à la loi du 1 % à l'importance de la formation de leur main-d'œuvre et faciliter l'accès à une offre de formation structurante.

□ En matière d'accès à la syndicalisation

- Faciliter le droit à la syndicalisation.
- Revoir dans le Code du travail les notions d'établissement et d'employeur afin de les adapter au contexte économique et technologique actuel.

2 Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Rapport final, pour le compte du ministère du Travail, 2003.

CONCLUSION



Au cours des dernières années, la qualité des emplois s'est améliorée au Québec pour une partie de la population active, surtout les personnes plus scolarisées. Toutefois, ces progrès ont été moins marqués pour les travailleuses et travailleurs peu scolarisés et les femmes.

Il est clair par ailleurs que le marché du travail s'est transformé de manière importante, en faisant entre autres une plus grande place aux régimes de travail atypiques, augmentant ainsi la précarité d'une fraction importante de la population active.

Le fait que quatre personnes sur dix occupent un emploi atypique exige qu'on s'attarde à mieux comprendre la situation et les conditions de travail et de vie de ces travailleuses et travailleurs et qu'on sécurise leur parcours pour éviter leur appauvrissement et leur exclusion du marché du travail.

Plusieurs mécanismes permettent de contrer la précarité, parmi lesquels des politiques publiques efficaces, une plus grande responsabilisation des employeurs, l'accès à une formation continue

qualifiante et transférable, des lois du travail plus englobantes et un meilleur accès à la syndicalisation. Il est primordial de maintenir et de renforcer de tels mécanismes.

La mise en œuvre des recommandations contenues dans cet avis peut se faire de façon graduelle. L'important demeure que l'ensemble des acteurs concernés, sous le leadership du gouvernement, se donne des cibles et des objectifs mesurables et amorce les travaux le plus rapidement possible afin de donner aux personnes le signal que leur situation est prise au sérieux et qu'elles peuvent espérer la voir s'améliorer. Il va de soi que le Comité est prêt à contribuer à la réflexion qui devrait mener à un plan de travail pour les prochaines années.

La première ministre du Québec et la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et ministre du Travail ont rendu publique, le 8 février 2013, la stratégie *Tous pour l'emploi - Une impulsion nouvelle avec les partenaires*. Cette stratégie propose une panoplie de mesures pour mieux soutenir l'intégration et le maintien en emploi de certains groupes de population sous-représentés sur le plan de l'emploi. Elle fait également une priorité de la formation et du développement des compétences de la main-d'œuvre. Le Comité ne peut que s'en réjouir et les résultats en seront examinés avec soin.

Rappelons en terminant que cet avis s'inscrit dans le cadre de travaux plus larges entrepris par le Comité. Il n'est que l'un des trois volets pour lesquels le Comité entend soumettre des propositions afin que soient relevés les défis associés à son objectif premier : faire en sorte que l'emploi permette de sortir de la pauvreté.

Collectivement plus riches de moins de pauvreté, nous serons mieux...

**Comité consultatif
de lutte contre
la pauvreté
et l'exclusion sociale**

Québec 