

## PRIORITÉ D'ACTION : ACCÈS À L'EMPLOI

### **L'accès à l'emploi en Mauricie : état de situation sommaire**

- ❖ Selon les données 2018 (Services Québec), voici les caractéristiques de la population active en Mauricie<sup>1</sup> :
  - Taux de chômage : 5,1 % (plus bas que l'ensemble du Québec 5,5 %)
  - Taux d'emploi : 52,7 % (ensemble du Québec 61 %)
  - Taux d'activité : 55,6 % (ensemble du Québec 64,6 %)
- ❖ L'évolution du taux d'activité de 1998 à 2008 montre que la Mauricie demeure en dessous des taux québécois. Le taux d'emploi mauricien, depuis 1998, n'a jamais dépassé 55 % et demeure en deçà de celui du Québec.
- ❖ Le nombre de personnes aptes au travail à l'aide sociale a diminué de 2015 à 2017 (6 500 à 5 700).
- ❖ La participation des femmes au marché du travail mauricien s'accroît alors que nous observons une décroissance sur un autre plan, on une décroissance du ratio masculin.<sup>2</sup>
- ❖ Le taux de chômage est environ deux fois plus élevé tant chez les hommes autochtones (14,8 % vs 6,8 %) que chez les femmes autochtones (9,3 % vs 5,2 %). De plus, on remarque un écart plus important entre le taux d'activité et le taux d'emploi des autochtones, ce qui pourrait vouloir dire que ceux qui peuvent occuper un emploi ont moins de chance de le faire que les allochtones au sein de la population active.
- ❖ En comparant chacun des territoires, le taux d'emploi et de chômage est plus favorable à Trois-Rivières. La situation est plus difficile à Shawinigan, à La Tuque et dans la MRC de Mékinac.
- ❖ La proportion des personnes qui occupent un emploi dans le même territoire que leur lieu de résidence varie énormément d'un territoire à l'autre. La Tuque, 97 % des habitants y travaillent; Trois-Rivières, 81 %; Shawinigan, 77 %; MRC de Mékinac, 67 %; MRC de Maskinongé, 61 % et MRC des Chenaux, 38 %.<sup>2</sup>

## POURQUOI EST-CE UNE PRIORITÉ EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE?

L'emploi est essentiel pour lutter contre la pauvreté. Le revenu étant le principal déterminant de la pauvreté. Bien que l'emploi ne permette pas toujours de sortir de la pauvreté, il est un vecteur d'intégration sociale. L'accès à l'emploi est une problématique pour plusieurs groupes de population : les femmes, les personnes autochtones, les personnes handicapées, les personnes judiciairisées, les personnes faiblement alphabétisées, etc. Les causes liées au problème d'accès à l'emploi sont à multiples niveaux : individuel (compétence, qualification, santé, niveau d'alphabétisme, condition physique, familiale, etc.), structurelle (les caractéristiques du marché du travail / les offres d'emploi, les procédures du marché du travail) ou institutionnelles (les politiques et programmes, les procédures administratives), organisationnelles (services de garde, transport, horaire, les mécanismes de liaison entre l'offre et la demande, les pratiques organisationnelles, etc.), et socioculturelles (les stéréotypes, les valeurs, représentations/préjugés). Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, les enjeux d'accès diminuent mais le maintien à l'emploi pour les groupes les plus fragilisés demeurent un enjeu. Au niveau de la lutte contre la pauvreté par l'emploi, les enjeux liés aux conditions de travail demeurent entiers.

Dans le cadre de l'Alliance pour la solidarité en Mauricie, l'accès à l'emploi et l'employabilité peuvent être définis comme :

- L'ensemble des compétences et conditions de gestion des ressources humaines nécessaires et suffisantes pour permettre à une personne de trouver ou retrouver un emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, d'une organisation ou tout autre milieu, dans des délais et des conditions raisonnables.

## EXPÉRIENCES ET POTENTIEL D'INTERVENTION

Lors de l'édition du FQIS 2010-2015, en Mauricie, l'enjeu de l'accès à l'emploi n'a pas fait l'objet d'initiatives régionales. Plusieurs territoires ont initié des projets en lien avec l'employabilité ou l'intégration au travail. Notons que dans l'édition 2010-2015, dans plusieurs régions, la priorité accordée à l'emploi, l'accès au travail des personnes plus éloignées du marché du travail et les initiatives visant le développement de l'employabilité se sont difficilement concrétisés au niveau des projets locaux. Les projets surtout initiés par les ressources en employabilité ont été confrontés à l'interprétation du critère du FQIS du non-financement de la mission et d'autres promoteurs visant la création d'emploi ont été confrontés au montage financier.

<p>Initiatives soutenues lors de l'édition 2010-2015 en Mauricie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amélioration des conditions de vie des participants de l'AMFT (APEVAH) et du SIT (Des Chenaux)</li> <li>- Plateau de travail d'aide-cuisinier par le Fonds communautaire des Chenaux (Des Chenaux)</li> <li>- Entreprendre pour apprendre par la Coop de solidarité ETC. (Haut-St-Maurice)</li> <li>- Soutien en emploi par un plateau de travail par le Carrefour jeunesse-emploi de la MRC de Maskinongé (Maskinongé)</li> <li>- En route vers l'emploi par l'Association des Personnes Handicapées Actives de Mékinac (Mékinac)</li> <li>- La récupération et le recyclage au service de l'insertion professionnelle par le SIT Mauricie (Mékinac)</li> <li>- Écarlates, l'art pour l'implication social par le Service d'intégration au travail (SIT) Trois-Rivières (Trois-Rivières)</li> <li>- Vélos de quartier par le Démarche des premiers quartiers de Trois-Rivières (Trois-Rivières)</li> </ul> <p>Pour en savoir plus : voir les pages <i>Actions d'ici</i> du site Internet du Consortium <a href="http://www.consortium-mauricie.org/actions-d-ici2">http://www.consortium-mauricie.org/actions-d-ici2</a></p>
<p>Acteurs et collaborations potentiels</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie, comité femmes et emploi des secteurs : emploi, femmes, aînées, peu scolarisées, immigration, éducation, commerce, développement économique et social, économie sociale, recherche appliquée.</li> <li>- <a href="#">18 organismes d'employabilité</a> des secteurs : immigration, handicap, peu scolarisé, judiciarisation, femmes, jeunes, etc.</li> <li>- Regroupement Mauricie</li> <li>- Services Québec, Centres locaux d'emploi</li> <li>- Consortium en développement social de la Mauricie, comités locaux en développement social</li> </ul>
<p>Partenaires et/ou leviers financiers</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fonds d'appui au rayonnement des régions (FARR)</li> <li>- Fonds de développement des territoires (FDT)</li> <li>- Fonds québécois d'initiatives sociales (FQIS)</li> <li>- Ministère de l'immigration, Réussir l'intégration</li> <li>- Secrétariat à la jeunesse</li> <li>- Secrétariat aux aînés, Initiatives de travail auprès des aînés en situation de vulnérabilité</li> <li>- Services Québec</li> </ul>

## SUR QUOI VEUT-ON AGIR PRIORITAIREMENT DANS LE CADRE DE L'ALLIANCE ET COMMENT?

Les éléments énumérés dans cette section proviennent des échanges recueillis lors des ateliers du *Rendez-vous de l'Alliance* le 7 décembre 2018. Nous avons regroupé les discussions provenant à la fois de l'atelier sur l'accès à l'emploi mais aussi des pistes issues des discussions d'autres thématiques. Ces éléments sont des pistes non exhaustives.

### Contexte, système, institutions

#### LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

- Les discriminations de statut à l'aide sociale à l'égard des personnes considérées aptes mais qui ont des limitations sociales qui réduisent leur niveau d'employabilité.
- Les discriminations face aux femmes dans les métiers non traditionnels.
- Les inégalités salariales entre les hommes et les femmes.
- Il y a un grand manque de subvention pour intégrer des personnes vivant avec des problématiques de santé mentale.
- Certains employeurs résistent à l'embauche de personnes différentes (personnes immigrantes, prestataire d'aide sociale, personnes handicapées, premières nations, etc.).

Quelques pistes :

- Faciliter l'accès au travail à toutes les personnes, sans égard à son statut.
- Faire reconnaître les métiers traditionnellement féminins, notamment pour ajuster la rémunération.
- Élargir la capacité d'accueil des femmes par les employeurs dans des métiers non traditionnels.
- Réfléchir des mécanismes d'incitation à l'embauche de groupe cible – comme le soutien à des pratiques de compagnonnage des employeurs pour soutenir l'embauche de certains groupes de population.

## Pratiques organisationnelles et organisation des services

### CONNAISSANCE DES PROGRAMMES

- La méconnaissance des règles de l'aide sociale est un frein lors de retour en emploi.
- Les dispositifs et programmes d'intégration à l'emploi sont méconnus des employeurs.
- Les dispositifs d'intégration en emploi d'une personne à l'aide sociale sont méconnus des employeurs.

Quelques pistes :

- Faire une campagne d'information sur les programmes.
- Assurer une meilleure information concernant les mesures qui facilitent l'intégration et le maintien en emploi d'une personne à l'aide sociale.

### ACCOMPAGNEMENT SOUTENU DE LA DÉMARCHE D'INTÉGRATION EN EMPLOI

- Faire vivre des petits succès aux gens qui ont toujours connu l'échec.
- Prendre la personne là où elle est rendue dans sa démarche, éviter les découragements et gravir les échelons graduellement.
- Offrir un soutien et un suivi pendant plusieurs mois (clé de succès).

Quelques pistes :

- Soutenir le développement de pratiques d'accompagnement en continu, que ce soit par le soutien à des activités de réflexion, de partage de pratique ou d'expérimentation.
- Changer la vision du suivi et accompagner la démarche entreprise par la personne de façon soutenue (avant, pendant et après les premiers mois) pour favoriser une intégration en emploi durable.
- Promotion et valorisation des succès vécus en utilisant des moyens mis en place localement, territorialement et régionalement.

## Obstacles socioculturel (représentations, valeurs, préjugés)

### CHANGEMENT DE LA PERCEPTION DES EMPLOYEURS FACE AUX TRAVAILLEURS ISSUS DE CLIENTÈLE DIFFÉRENTE

- Les préjugés persistants empêchent les gens de se mobiliser et de se mettre en mouvement.
- Certains employeurs résistent à l'embauche de personnes différentes (personnes immigrantes, prestataire d'aide sociale, personnes handicapées, premières nations, etc.).

Quelques pistes :

- Sensibiliser les employeurs au potentiel des gens disponibles.
- Promouvoir et valoriser les succès vécus en utilisant des moyens mis en place localement, territorialement et régionalement

### Références

- Présentation état de situation de la main-d'œuvre en Mauricie, Services Québec, Colloque sur la rareté de la main-d'œuvre. Mars 2018.
- Statistique Canada, Enquête sur la population active Moyennes annuelles. 2018.