

# FRAGMENTATION DANS L'AVENIR DU TRAVAIL

Neuf tendances susceptibles de modeler l'avenir du travail et leur incidence pour les travailleurs vulnérables



**Institute  
for Work &  
Health**

Research Excellence  
Safe Work  
Healthy Workers

# FRAGMENTATION DANS L'AVENIR DU TRAVAIL

Neuf tendances susceptibles de modeler l'avenir du travail et leur incidence pour les travailleurs vulnérables

Le présent document n'a pas pour objet de remplacer les conseils donnés par un professionnel. L'utilisateur assume l'entière responsabilité des conclusions tirées des renseignements fournis dans ce document, ou des mesures entreprises sur la base de ces renseignements.

De plus, il incombe aux utilisateurs d'adhérer aux normes, lois et règlements pertinents en vigueur dans leur région administrative.

L'Institut de recherche sur le travail et la santé est un organisme indépendant, sans but lucratif, qui assure la promotion, la protection

et l'amélioration de la santé et la sécurité des travailleurs en menant une recherche applicable qui est appréciée par les employeurs, les travailleurs et les responsables des politiques.

L'Institut compte sur le soutien de la province de l'Ontario. Les opinions exprimées dans cette publication sont celles de l'Institut et ne reflètent pas nécessairement celles de la province de l'Ontario.

Veillez transmettre vos questions et vos demandes d'autorisation de réimpression à :

Institut de recherche sur le travail et la santé  
400 University Ave., Suite 1800  
Toronto, Ontario M5G 1S5  
info@iwh.on.ca  
www.iwh.on.ca

Fragmentation dans l'avenir du travail : Neuf tendances susceptibles de modeler l'avenir du travail et leur incidence pour les travailleurs vulnérables  
© 2021 Institute for Work & Health



Le présent document est sous licence Creative Commons : Attribution, pas d'utilisation commerciale, pas d'œuvre dérivée 4.0

Licence internationale : <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Cela signifie que ce document peut être utilisé tant qu'on en attribue le crédit à IWH, que le contenu n'est pas modifié et qu'il n'est pas utilisé à des fins commerciales.

Si vous voulez modifier et/ou utiliser le contenu du présent document à des fins commerciales, veuillez transmettre votre demande à : [ip@iwh.on.ca](mailto:ip@iwh.on.ca)

Illustrations : Toutes les illustrations sont créées par Jesseca Buizon ([www.jayymadethis.com](http://www.jayymadethis.com))

## Table des matières

3	Introduction
5	UN : La transformation numérique de l'économie
6	DEUX : L'automatisation du travail et l'utilisation de l'intelligence artificielle
8	TROIS : L'intelligence artificielle dans les systèmes de ressources humaines
9	QUATRE : Les besoins en matière d'acquisition de nouvelles compétences pour l'avenir du travail
10	CINQ : La mondialisation 4.0
13	SIX : Le changement climatique et l'économie verte
14	SEPT : Les travailleurs de la génération Z et l'environnement de travail
15	HUIT : Le populisme et l'avenir du travail
16	NEUF : Les bouleversements externes qui accélèrent le rythme du changement
18	À propos de la présente étude



## INTRODUCTION

D'ici deux décennies, le monde du travail au Canada et dans les autres pays industrialisés sera fort différent de ce qu'il est aujourd'hui.

Un facteur essentiel de ce changement est le développement rapide et l'adoption de nouvelles technologies numériques dans toutes les sphères de notre vie. L'intelligence artificielle, les capteurs intelligents, la robotique de pointe, la technologie 5G et l'Internet des objets sont des exemples de technologies numériques qui entraînent une transformation de la grande majorité des industries.

D'autres facteurs importants causent également des perturbations. Le changement climatique est en tête de liste. Notons également les derniers baby-boomers qui prendront leur retraite, représentant une mutation démographique importante. Et les changements possibles dans les pouvoirs économiques et culturels à travers la planète — ou même les changements dans les opinions politiques ici au pays — sont également susceptibles de perturber le monde du travail que nous connaissons aujourd'hui.

Ce qui nous attend pour les deux prochaines décennies peut être une conjonction de différents types de pressions sur notre société. Ceci peut avoir des conséquences d'une portée considérable pour une génération de travailleurs.

En 2019, une équipe de recherche basée à l'Institut de recherche sur le travail et la santé a entamé un projet de trois ans qui vise à aider la préparation des jeunes personnes handicapées pour le monde du travail de l'avenir.

Le projet a commencé par une analyse de ce que réserve l'avenir pour les travailleurs et les milieux de travail, en mettant l'accent sur les personnes les plus susceptibles de travailler dans des conditions de vulnérabilité. Ces populations comprennent les jeunes et les jeunes adultes, les femmes, les groupes racisés, les immigrants récents, les personnes handicapées, les membres de la communauté LGBTQ2+, les peuples autochtones et les personnes se trouvant dans une situation socioéconomique inférieure, soit les groupes de personnes qui sont les plus susceptibles d'occuper des emplois à moindre niveau de compétence qui exigent des niveaux de scolarité inférieurs et offrent un revenu moins élevé.

Dans le cadre d'un examen de près de 5 000 documents mené en 2020, nous mettons en lumière neuf grandes tendances susceptibles d'influencer l'avenir du travail. Notre examen s'appuie sur les études existantes portant sur l'avenir du travail en mettant principalement l'accent sur les tendances qui pourraient avoir des répercussions disproportionnées sur les travailleurs vulnérables, de manière positive autant que négative.



# 1 LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DE L'ÉCONOMIE

Que vous soyez une infirmière travaillant dans un hôpital, un vendeur ou une vendeuse travaillant dans un magasin de vente au détail ou un banquier travaillant dans un immeuble de bureaux, une partie de votre travail dépend déjà des technologies numériques. Vous avez sûrement entendu parler de la technologie sans fil 5G, de l'Internet des objets (IdO), des capteurs intelligents, de l'infonuagique, de la réalité virtuelle, de la réalité augmentée, de l'impression 3D, de la robotique, de la technologie de la chaîne de blocs et de la cryptomonnaie. Ce sont tous des exemples de technologies numériques qui sont déjà utilisées et qui entraînent une innovation dans divers secteurs d'activité. La conception et l'application continues de ces technologies et d'autres technologies nouvelles peuvent transformer le travail de manière inattendue et mener à la création de nouveaux emplois qui n'existent pas à l'heure actuelle.

Une modification dans la façon de travailler amenée par la technologie numérique concerne ce que certaines personnes appellent « l'hyperconnectivité ». Dans certains lieux de travail, les ordinateurs, capteurs intelligents et applications automatisées font déjà le suivi de chaque tâche effectuée par un travailleur. Pensez aux conducteurs des services de covoiturage qui entrent dans le système des données comme le moment et l'endroit où ils font monter et descendre des passagers, ou aux travailleurs d'entrepôt qui utilisent des scanners qui font le suivi des commandes

qu'ils récupèrent et du temps qu'ils prennent pour traiter les commandes. À l'avenir, cette façon de travailler — des personnes effectuant des tâches en étroite intégration avec les machines et les données — sera courante dans plusieurs types d'emploi et d'environnements de travail. Par exemple, les travailleurs à distance seront en mesure de renforcer leur expertise sensorielle du travail en utilisant la réalité virtuelle (RV) ou la réalité augmentée (RA).

Un autre changement dans la façon de travailler touche les conditions de travail. Au cours des dernières années, la croissance rapide du travail à la demande (par exemple, la livraison de produits alimentaires, les réparations résidentielles et la promenade de chiens) a été possible parce que les plateformes numériques sont capables de répartir les petites ententes de travail, une commande à la fois. Dans le futur, il est possible que nous voyions cette pratique s'élever à un autre niveau — et voir les technologies numériques contribuer aux marchés en ligne de travailleurs qui soumissionnent pour des emplois. Nous pourrions voir une variété beaucoup plus grande d'emplois être accordée en sous-traitance en tant que travail à la demande ou microtâches. Et des travailleurs de partout au monde auraient la possibilité de soumissionner pour obtenir les contrats — une pratique que certains appellent « téléprésence de pointe ». Les travailleurs n'auront plus à être présents en personne sur un lieu de travail — que ce soit pour manœuvrer des machines ou prendre part à une séance créative de remue-ménings.

## Répercussions possibles sur les travailleurs vulnérables

- Les tâches routinières ou qui demandent peu de compétences peuvent être effectuées par un ordinateur et des machines, ou être données en sous-traitance à des travailleurs à la demande, entraînant de ce fait une baisse de la disponibilité des emplois de qualité. Les travailleurs qui font déjà face à des obstacles dans le marché du travail sont susceptibles de devoir affronter une plus grande concurrence. Il est possible que certains d'entre eux soient forcés de faire du travail à la demande.
- Sans une sécurité d'emploi et une rémunération stable, certaines personnes peuvent avoir l'impression qu'elles n'ont d'autres choix que de travailler dans des conditions dangereuses.
- Le travail à la demande peut être utile pour certains groupes de travailleurs — par exemple, en facilitant l'intégration de certains d'entre eux dans de nouveaux emplois et de nouvelles carrières.
- Le travail à la demande offre aux gens un horaire de travail variable. Ceci peut être un atout pour les personnes handicapées ou celles ayant des responsabilités familiales.

# 2

## L'AUTOMATISATION DU TRAVAIL ET L'UTILISATION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

« Intelligence artificielle » réfère à une technologie capable d'effectuer des tâches qui requièrent habituellement l'intelligence humaine. Il existe déjà des exemples autour de nous. Pensons aux applications qui corrigent la grammaire. Ou aux robots conversationnels qui interprètent et répondent aux questions d'un client sur les sites Web. Ou encore aux voitures sans conducteur capables de détecter les dangers présents sur les routes. Étant donné que cette technologie progresse à pas de géant, de plus en plus de tâches seront « automatisées » — effectuées par des machines — dans le futur.

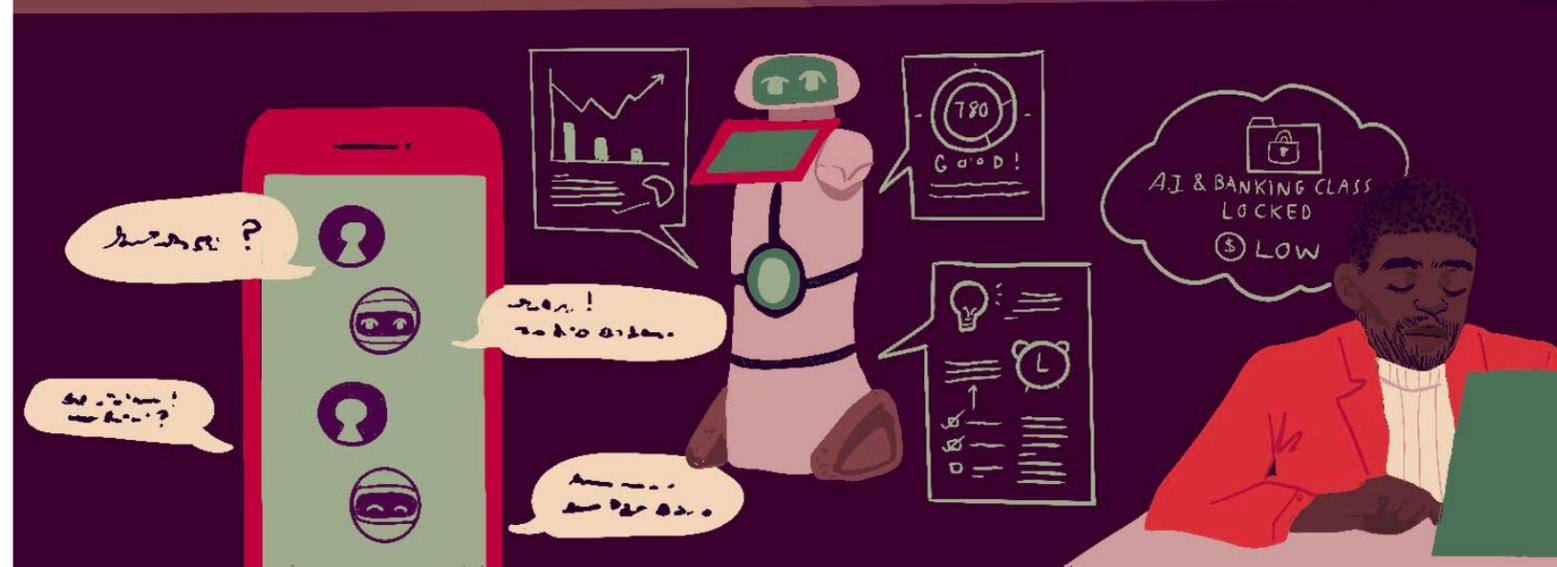
Il y a dix ou vingt ans, les gens qui étudiaient l'avenir du travail étaient d'avis qu'essentiellement, les tâches routinières et répétitives seraient automatisées. Mais des avancées considérables ont été réalisées dans les capacités de l'ordinateur. Les ordinateurs sont maintenant capables de comprendre les structures linguistiques, de reconnaître la voix et la parole, de déchiffrer les données d'image. La capacité des ordinateurs à apprendre à partir des données qu'ils collectent et analysent afin de faire des prédictions — appelée « apprentissage automatique » — a aussi grandement évolué.

Aujourd'hui, certains experts croient que dans la majorité des emplois, une tâche sur trois actuellement effectuée par des personnes présente un potentiel de remplacement au moins en partie par des machines. Certains considèrent même que la moitié des emplois d'aujourd'hui peuvent être entièrement automatisés. Ceci englobe les emplois qui font appel à une réflexion complexe, la prise de décisions et la formulation de conseils fondée sur l'expérience.

Par exemple, les ordinateurs peuvent être utilisés pour prendre des décisions à propos de l'achat ou de la vente en bourse, ou pour balayer des images radiographiques pour détecter un cancer. Plus d'emplois demandant le travail manuel seront automatisés également, alors qu'un nombre toujours grandissant d'usines manufacturières misent sur les robots intelligents pour effectuer de nombreuses fonctions humaines. De plus, à l'avenir, plusieurs tâches seront effectuées par des humains et des robots travaillant côte à côte pour terminer le travail plus rapidement et de manière plus précise. Peu de secteurs d'activité ne seront pas touchés.

### Répercussions possibles sur les travailleurs vulnérables

- Les personnes qui effectuent un travail répétitif ou routinier risquent de perdre leur emploi et de voir leur revenu stagner.
- Certains groupes de travailleurs, en particulier ceux qui sont marginalisés dans la population active, seront les plus à risque de perdre leur emploi ou d'être forcés d'occuper des emplois mal rémunérés.
- Alors que la technologie de l'intelligence artificielle continue d'évoluer, des postes plus complexes qui requièrent généralement des études postsecondaires — comme pour les avocats, les médecins ou les comptables — sont également susceptibles d'être remplacés par des machines.
- Les personnes occupant des postes qui font appel à une « intelligence émotionnelle » — des emplois qui mettent à profit l'empathie et les compétences des gens — sont susceptibles d'être moins menacés par l'automatisation pour l'instant. Mais avec l'évolution réalisée dans l'apprentissage artificiel, les personnes occupant ces postes pourraient aussi être à risque d'être remplacés par des machines.



## 3 L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LES SYSTÈMES DE RESSOURCES HUMAINES

Une autre façon par laquelle l'intelligence artificielle peut faire une différence dans la réussite professionnelle des personnes est par le biais de son utilisation dans les systèmes de ressources humaines (RH). Prenons par exemple l'embauche. Les entreprises utilisent de plus en plus couramment des applications sur ordinateur pour faire une sélection préliminaire des curriculums vitæ ou les noter en fonction de mots clés ou des antécédents de travail. Certains programmes cherchent à trouver des candidats dont le curriculum vitæ correspond étroitement à ceux des meilleurs employés d'une entreprise. D'autres applications utilisent l'entrevue vidéo pour trouver les candidats « idéaux » en se fondant sur une analyse numérique de leurs expressions faciales, leurs gestes et leur voix. Certaines entreprises utilisent des applications axées sur le jeu pour évaluer les compétences des candidats avant l'embauche.

Certains sont d'avis que ces applications prennent de meilleures décisions parce qu'elles ne sont pas fondées sur la conviction individuelle d'une personne ou sur des préjugés personnels. Mais des problèmes peuvent se poser avec ces programmes numériques. Ils ont été conçus avec une tendance inconsciente encodée dans les processus de prise de décision. Ils sont susceptibles de faire des distinctions injustes à l'égard de personnes qui n'entrent pas dans le modèle établi en raison de leur sexe, race, âge ou autres caractéristiques individuelles. Les demandeurs d'emploi risquent d'être rejetés pour des motifs non reliés aux besoins de l'emploi. De plus, ces programmes sont susceptibles de collecter des données intrusives à propos des candidats, comme des renseignements à propos de leur style de vie, leur incapacité ou leur âge.

### Répercussions possibles sur les travailleurs vulnérables

- Les programmes numériques qui utilisent l'intelligence artificielle à des fins d'embauche ont tendance à défavoriser les personnes qui ne correspondent pas exactement au modèle prédéterminé et à être discriminatoires à l'égard des personnes qui sont différentes en regard de leur apparence ou de leur comportement.
- Ces programmes sont susceptibles d'uniformiser les règles du jeu en basant les décisions en matière de gestion des RH sur des paramètres objectifs, comme l'expérience professionnelle et le rendement.

## 4 LES BESOINS EN MATIÈRE D'ACQUISITION DE NOUVELLES COMPÉTENCES POUR L'AVENIR DU TRAVAIL

Au cours des prochaines décennies, peu importe de quelle façon le travail évolue, une chose est certaine. Les gens devront acquérir de nouvelles compétences pour effectuer les emplois de l'avenir. Dans tous les secteurs d'activité, les gens auront besoin de compétences techniques et numériques avancées, comme la capacité de naviguer dans les diverses plateformes numériques installées dans leurs lieux de travail.

En même temps, les compétences qui ne peuvent pas être automatisées seront tout aussi importantes, dont les compétences non techniques, comme la créativité, la pensée critique, la collaboration et l'empathie.

### Répercussions possibles sur les travailleurs vulnérables

- Certains groupes de travailleurs risquent de rencontrer des obstacles pour atteindre des niveaux de scolarité plus élevés, recevoir une formation en milieu de travail ou trouver le temps nécessaire en dehors du travail pour acquérir de nouvelles compétences. Ce sont les mêmes groupes de travailleurs qui sont déjà les plus susceptibles d'être exclus des domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques.
- Si une pénurie de main-d'œuvre qualifiée est généralisée, il est possible que les entreprises élargissent leurs recherches aux groupes de travailleurs précédemment ignorés. Dans ce cas, l'avenir du travail peut ouvrir de nouvelles possibilités d'emploi pour les personnes qui étaient traditionnellement écartées de la population active.
- Certains groupes de travailleurs possédant diverses expériences vécues et compétences non techniques sont susceptibles d'avoir les compétences que les employeurs recherchent.

# 5

## LA MONDIALISATION 4.0

À l'heure actuelle, la mondialisation veut dire que nous pouvons acheter des fruits frais reçus de pays tropicaux pendant l'hiver. Cela veut dire que nos vêtements, nos articles ménagers et nos gadgets technologiques sont fabriqués dans des pays où les ouvriers travaillent pour des salaires et des protections moins élevés en comparaison de nos normes. Cela veut dire que les employés de centre d'appels qui répondent aux appels que nous faisons au service à la clientèle se trouvent parfois à l'autre bout du monde. En tenant compte des évolutions attendues dans le domaine de la technologie de même que des changements environnementaux et sociaux, les versions futures de la mondialisation pourraient être bien différentes. Certaines personnes s'attendent à voir un plus grand nombre d'emplois de bureau effectués par des employés vivant dans d'autres pays — de manière virtuelle. Grâce à une technologie de travail virtuel améliorée, il est possible pour ces travailleurs de rester dans leur pays (peut-être en touchant un faible salaire et en n'ayant pas accès à la protection sociale). Ou ils peuvent soumissionner pour du travail à la pige et obtenir des contrats dans n'importe quel pays, dans un concept appelé la « télémigration ».

### Répercussions possibles sur les travailleurs vulnérables

- La mondialisation 4.0 peut faire augmenter le risque de pertes d'emploi pour un grand nombre de personnes. Ceci comprend les employés occupant des postes de bureau susceptibles d'être confrontés à une plus grande concurrence des télémigrants.
- Les conditions de travail peuvent se dégrader lorsque des personnes qui travaillent de l'étranger ont peu à dire en regard de leurs conditions de travail, comme les heures de travail, le salaire et les avantages sociaux.





# 6

## LE CHANGEMENT CLIMATIQUE ET L'ÉCONOMIE VERTE

Les effets du changement climatique – et dans quelle mesure ils sont susceptibles d'affecter les occasions d'emploi et les caractéristiques du travail – peuvent être difficiles à prédire. Le changement climatique et les événements météorologiques extrêmes qui y sont associés, comme les incendies, les inondations et les sécheresses, peuvent avoir des répercussions importantes sur les lieux de travail et les travailleurs, incluant le potentiel de délocalisation des travailleurs et les dommages causés aux lieux de travail et aux infrastructures. En conséquence, le changement climatique et les événements météorologiques extrêmes pourraient engendrer des conditions de travail difficiles et une interruption de l'emploi. Le changement climatique peut également contribuer à un mauvais état de santé et à des maladies causées par les maladies contagieuses, la pollution atmosphérique, la chaleur et d'autres menaces.

Certains secteurs d'activité, comme le secteur pétrolier et gazier, peuvent connaître un déclin alors que l'économie se détourne de l'énergie basée sur le carbone. D'autres connaîtront une croissance alors que la société se tourne vers une économie verte, incluant des entreprises axées sur l'énergie renouvelable, la bio-ingénierie et le biodesign.

### Répercussions possibles sur les travailleurs vulnérables

- Les personnes confrontées à des vulnérabilités dans le marché du travail sont susceptibles de subir les conséquences les plus graves dues au changement climatique parce que les secteurs d'activité dans lesquels ils travaillent et les emplois qu'ils occupent peuvent les plus gravement affectés.
- Par exemple, des pourcentages élevés de travailleurs de la construction et du secteur agricole sont des ouvriers occasionnels, saisonniers ou temporaires. Ils risquent d'être les plus durement touchés parce que ces secteurs d'activité sont grandement vulnérables aux effets du changement climatique.
- Certains travailleurs vulnérables peuvent avoir moins facilement accès aux programmes et politiques qui offrent un filet de protection en cas d'urgence climatique (p. ex. soutien social, économies, assurances).
- Des groupes vulnérables sont plus susceptibles de faire face à des obstacles dans l'obtention du type de formation nécessaire pour réaliser les nouvelles tâches requises dans le cadre d'une économie verte.
- Des personnes qui travaillent à l'extérieur et qui ont peu de contrôle sur leurs conditions de travail sont les plus susceptibles d'être touchées. Ceci comprend les personnes travaillant dans les services aux entreprises (p. ex. entreposage et transport), le secteur agricole, et l'industrie du voyage et du tourisme



## LES TRAVAILLEURS DE LA GÉNÉRATION Z ET L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Les personnes nées entre 1995 et 2005 — une génération appelée la « génération Z » — représentent maintenant environ le tiers de la population active. Les individus de la génération Z font partie de la génération la plus éduquée et diversifiée à ce jour. À mesure que leur nombre augmente, leurs valeurs et leurs priorités sont susceptibles de remodeler les cultures organisationnelles.

Des études portant sur la génération Z ont démontré que la récession de 2008-2009, qui a touché les jeunes travailleurs de manière disproportionnée, a eu une influence importante sur les préférences et choix de carrière de cette génération.

En conséquence, les travailleurs de la génération Z sont susceptibles d'être particulièrement concernés par leur sécurité de revenu et l'écart entre les riches et les pauvres. Ils peuvent se montrer plus disposés à conserver un emploi qui offre un bon salaire et de bons avantages sociaux, et ils peuvent également accorder une grande valeur aux milieux de travail inclusifs, diversifiés, accessibles et socialement responsables.

### Répercussions possibles sur les travailleurs vulnérables

- L'importance que les individus de la génération Z donnent à l'inclusion et à la responsabilité sociale est susceptible de rendre les environnements de travail plus accessibles pour les groupes qui ont été traditionnellement défavorisés.
- Un plus grand nombre d'individus de la génération Z dans la population active peut encourager les employeurs à adopter des politiques sur l'équilibre travail/vie personnelle, les ententes de travail à domicile, la formation en milieu de travail et la durabilité environnementale. Ces pratiques peuvent s'avérer bénéfiques pour tous les travailleurs, mais plus particulièrement pour ceux qui sont



## LE POPULISME ET L'AVENIR DU TRAVAIL

Dans de nombreux pays partout au monde, un mouvement sociopolitique appelé « populisme » prend de l'ampleur. De manière générale, le populisme s'articule autour du rejet des élites, des experts et de « l'establishment ». Il réprovoque l'économie libérale, la mondialisation et la technologie – les principaux facteurs qui ont modelé les sociétés au cours des dernières décennies.

La mondialisation a peut-être engendré de nombreux bénéfices, mais elle a aussi mené à des pertes d'emplois massives et à une insécurité financière généralisée dans certaines communautés. La croissance de la technologie numérique et de l'IA a déjà eu comme conséquence la perte d'emplois pour des travailleurs de certains secteurs. Ceci a eu pour effet de renforcer le sentiment grandissant de frustration et d'anxiété à propos de l'avenir chez les individus susceptibles d'avoir des convictions populistes.

La croissance du populisme pourrait aussi avoir pour conséquence la mise en application de politiques qui restreignent les occasions d'emploi.

### Répercussions possibles sur les travailleurs vulnérables

- Avec une montée du populisme, certains groupes de travailleurs sont susceptibles de devenir des boucs émissaires et d'être victimes de discrimination et exclus du marché du travail. Ces groupes peuvent comprendre des groupes d'immigrants et certaines minorités raciales et ethniques.
- Les idées populistes peuvent vouloir dire une plus grande défense des droits pour les gouvernements qui adoptent des lois et des politiques susceptibles de limiter encore plus les occasions d'emploi pour les travailleurs vulnérables.

# 9 LES BOULEVERSEMENTS EXTERNES QUI ACCÉLÈRENT LE RYTHME DU CHANGEMENT

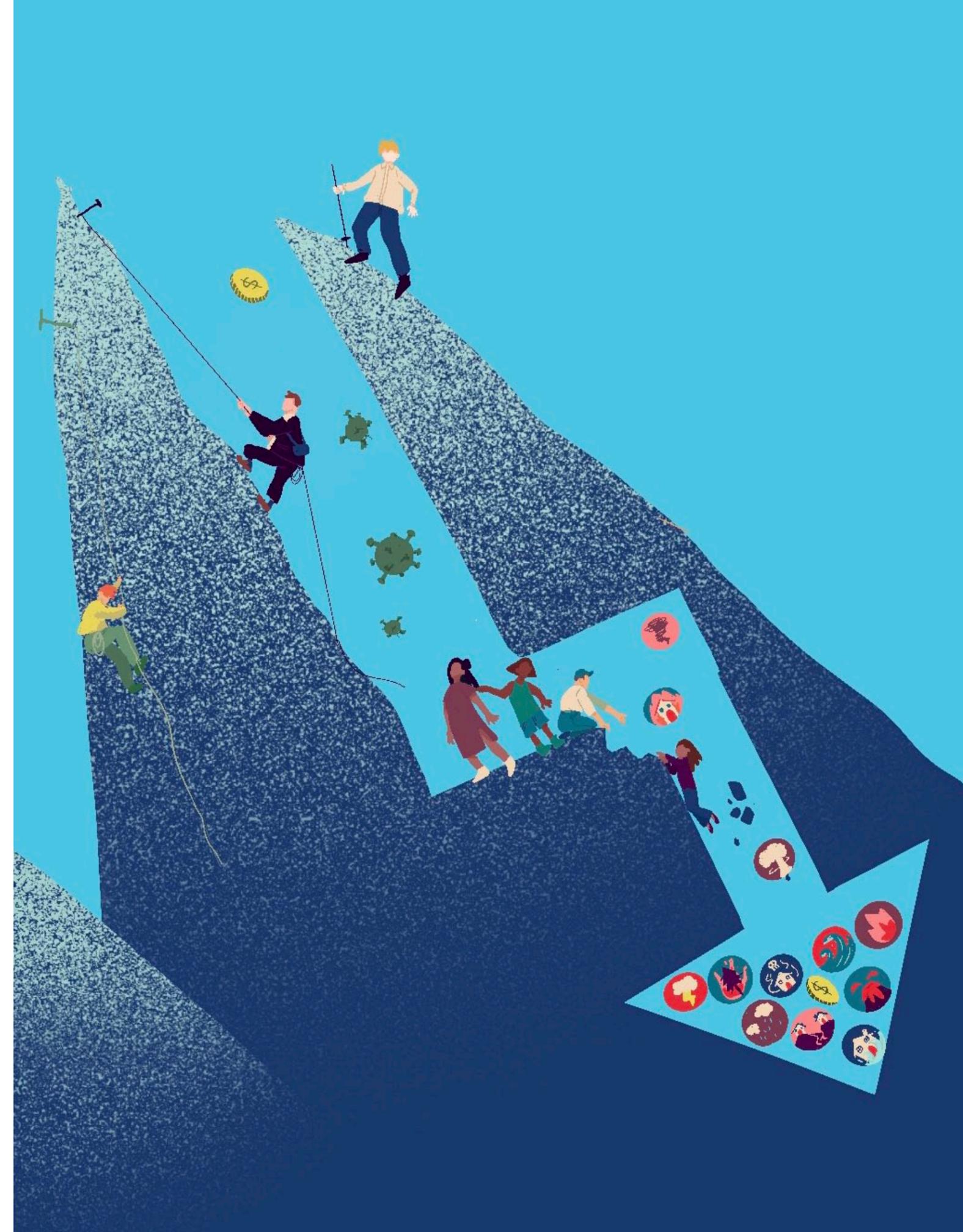
Les expériences professionnelles peuvent être fortement affectées par les bouleversements économiques (p. ex. récessions), les catastrophes naturelles et les pandémies mondiales. Dans le passé, ces événements peu fréquents ont eu une incidence considérable sur l'emploi, en particulier pour les groupes de travailleurs qui sont déjà défavorisés. Les futurs événements susceptibles de causer un bouleversement important risquent d'accélérer le rythme du changement.

Par exemple, durant seulement les six premiers mois de la crise de la COVID-19, nous avons vu une évolution rapide de plusieurs des tendances décrites plus haut. Les employeurs ont augmenté leurs investissements dans les technologies numériques qui ont contribué, à court terme, à poursuivre le travail sans interruption, mais à long terme, cela risque d'avoir pour effet un plus grand nombre d'emplois automatisés et moins de postes disponibles pour les travailleurs humains.

À mesure que des situations qui surviennent donnent lieu à des bouleversements économiques, financiers et autres, elles pourraient créer des difficultés imprévues pour différents groupes de travailleurs.

## Répercussions possibles sur les travailleurs vulnérables

- Les effets de la pandémie de COVID-19 et les restrictions mises en place par les gouvernements pour y faire face ont été difficiles pour certains groupes de travailleurs plus que pour d'autres, c'est-à-dire sur les travailleurs qui sont généralement considérés comme des gens vulnérables. Ceux-ci comprennent les travailleurs temporaires à faible salaire, les nouveaux immigrants, les travailleurs saisonniers, les travailleurs étrangers temporaires et les personnes faisant partie de certaines communautés racisées.
- Au Canada et dans d'autres pays industrialisés, les infections ont été plus répandues parmi les travailleurs vulnérables. Non seulement ces travailleurs sont plus à risque d'être exposés à la COVID-19 en raison du travail qu'ils font, mais en règle générale, ils travaillent également dans des milieux de travail où les protections en matière de santé et sécurité sont insuffisantes.
- L'adoption plus rapide de certaines formes de technologie numérique dans les lieux de travail pendant la pandémie peut présenter des inconvénients pour les groupes de travailleurs vulnérables qui rencontrent des obstacles dans la recherche de possibilités de formation. En conséquence, certains groupes de travailleurs risquent de prendre plus de retard dans l'apprentissage des compétences numériques nécessaires dans l'avenir. Ils courent aussi un plus grand risque de perdre leur emploi.
- Certaines études démontrent également que les bouleversements économiques liés à la pandémie de COVID-19 ont engendré une montée des convictions populistes. Si des personnes au pouvoir adhèrent à ces idées, cela pourrait mener à une diminution des possibilités d'emploi pour certains groupes de travailleurs.



## À PROPOS DE LA PRÉSENTE ÉTUDE

Pour déterminer les tendances décrites plus haut, une équipe de recherche menée par Dr Arif Jetha, scientifique à l'Institut de recherche sur le travail et la santé, a utilisé une méthode tirée du domaine des prospectives stratégiques appelée analyse prospective. À l'aide de cette méthode, l'équipe a effectué une recherche exhaustive de toutes les sources de données — notamment les études publiées dans les revues spécialisées, les rapports, les articles de presse et les publications dans les médias sociaux. Cette méthode est régulièrement utilisée dans le domaine des prospectives stratégiques. Cette analyse prospective a été menée entre décembre 2019 et janvier 2020. Une mise à jour a été effectuée au mois d'août 2020 pour saisir les changements résultant de la pandémie de COVID-19. Une nouvelle impression de cette recherche, qui fait actuellement l'objet d'un examen par les pairs, peut être consultée.

### Remerciements

L'équipe derrière la création de cette ressource comprend :

- Arif Jetha, Ph. D., scientifique
- Ali Shamaee, MDes, spécialiste des prospectives stratégiques

Nous aimerions remercier Uyen Vu et Kay Nasir pour leur soutien dans l'élaboration du présent rapport.

Nous aimerions aussi remercier les membres du groupe d'étude, qui sont (en ordre alphabétique) :

Cristina G. Banks, Ph. D. (University of California Berkeley), Silvia Bonaccio, Ph. D. (Université d'Ottawa), Ute Bültmann, Ph. D. (University of Groningen), Monique A.M. Gignac, Ph. D. (Institut de recherche sur le travail et la santé), Cameron Norman, Ph. D. MDes (Cense Ltée), Emile Tompa, Ph. D. (Institut de recherche sur le travail et la santé), Lori Tucker, M.D. (British Columbia Children's Hospital), Peter Smith, Ph. D. MPH (Institut de recherche sur le travail et la santé).

L'étude a été financée grâce à une subvention du Fonds Nouvelles frontières en recherche – volet Exploration attribuée par le Secrétariat des programmes interorganismes du Canada (NFRFE-2018-00873). Les organismes de financement n'ont joué aucun rôle dans la conception de l'étude, la collecte des données, l'interprétation des données ou la rédaction du manuscrit.



Suivez-nous sur Twitter:  
[twitter.com/iwhresearch](https://twitter.com/iwhresearch)



Rejoignez-nous sur LinkedIn:  
[linkedin.com/company/institute-for-work-and-health](https://linkedin.com/company/institute-for-work-and-health)



Souscrivez à notre chaîne YouTube:  
[youtube.com/iwhresearch](https://youtube.com/iwhresearch)



Inscrivez-vous en ligne pour recevoir notre bulletin d'information électronique mensuel:  
[iwh.on.ca/subscribe](https://iwh.on.ca/subscribe)



**Institute  
for Work &  
Health**

Research Excellence  
Safe Work  
Healthy Workers

Institute for Work & Health  
400 University Ave., Suite 1800  
Toronto, Ontario M5G 1S5

T 416 927 2027  
F 416 927 4167  
E [info@iwh.on.ca](mailto:info@iwh.on.ca)

**[iwh.on.ca](https://iwh.on.ca)**