

Consultations prébudgétaires

***Réflexions et propositions
présentées au ministre des Finances***

1 février 2019

La Commission des partenaires du marché du travail : la référence incontournable permettant au Québec de compter sur une main-d'œuvre compétente et de répondre aux besoins du marché du travail

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a été créée en juin 1997 en vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail. Elle a vu le jour dans la foulée du rapatriement des mesures actives d'emploi du gouvernement fédéral par le gouvernement du Québec.

C'est une instance nationale de concertation qui :

- ⇒ **Réunit des représentantes et représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, des milieux de l'enseignement et des organismes communautaires. Les ministères et organismes gouvernementaux qui sont les plus concernés par ces questions sont également membres de la CPMT, mais à titre non votant. Au total, la Commission compte 26 membres.**
- ⇒ **Assure l'interface entre l'État québécois et les organisations partenariales directement touchées par la main-d'œuvre et par l'emploi.**

La CPMT est encadrée par deux lois¹ : la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail et la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre². En 2018-2019, pour le déploiement de solutions sur tout le territoire québécois par la CPMT, les fonds alloués dans le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) et dans le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) totalisent 89,4 M\$. La CPMT a pour fonction de participer à l'élaboration des politiques, des orientations stratégiques et des mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, en particulier celles visant à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail, et elle collabore à la prise de décisions relatives aux mesures et programmes relevant du ministre dans ces domaines qui ont été d'une hauteur de 1 080,5 millions de dollars en 2017-2018³.

UN IMPOSANT RÉSEAU DE PARTENAIRES : UN ALLIÉ POUR IDENTIFIER ET RÉSOUDRE LES ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La CPMT s'appuie aussi sur un **réseau diversifié réparti sur tout le territoire du Québec**. Il est composé de 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail, de 29 comités sectoriels de main-d'œuvre, de sept comités consultatifs représentant des groupes de personnes faisant face à

¹ Elle est également encadrée par l'Entente de partenariat entre la CPMT et le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

² Cette loi oblige les entreprises ayant une masse salariale de 2 M\$ ou plus à investir au moins 1 % de ce montant à la formation des employés ou à verser la différence entre la somme investie en formation et le 1 % au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

³ Tiré du RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2017-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

des obstacles importants liés à l'emploi et du Conseil emploi métropole.

- ⇒ **La concertation de la CPMT regroupe donc au total plus de 1000 personnes qui sont en lien directement avec le terrain tant issus du monde syndical, patronal et du communautaire. Ce réseau alimente les réflexions, les priorités et les recommandations de la CPMT.**

- ⇒ **La CPMT est donc une partenaire incontournable pour avoir le pouls des préoccupations des acteurs économiques sur le terrain et représentatifs du marché du travail.**

Grands constats sur le marché du travail : l'urgence d'agir

1- La rareté de main-d'œuvre : une nouvelle réalité en deux volets

⇒ **Déficit quantitatif**

Le Québec vit actuellement une situation qu'il n'avait jamais vécue auparavant et qui bouleverse le marché de l'emploi. L'amélioration des indicateurs de l'état du marché du travail, attribuable à la croissance économique en même temps qu'à un déclin démographique chez les 15-64 ans, entraîne un phénomène de rareté de main-d'œuvre qui crée des difficultés de recrutement pour les employeurs. Le Québec vit et vivra des situations de rareté (déficit quantitatif) qui toucheront davantage certains métiers et professions dans certains secteurs et dans certaines régions. On dénombre 25 professions en déficit de main-d'œuvre globalement au Québec présentement et plus de 500 au niveau régional.

De plus, c'est au Québec que la croissance des postes vacants est la plus forte au Canada. Le nombre de postes vacants est estimé à près de 117 000 postes au 2^e trimestre de 2018 et a connu une forte hausse (71 %) en un an des postes vacants de longue durée (vacants depuis plus de 90 jours).

En 2018, le taux de chômage a atteint un creux historique depuis 40 ans et est le deuxième plus bas au Canada à 5,5 % devant la Colombie-Britannique.

⇒ **Déficit de compétences et l'inadéquation entre les compétences disponibles et demandées**

L'importance d'agir se manifeste également par l'observation de l'évolution des compétences demandées. Ainsi, l'inadéquation persistante provient du fait que les postes offerts ne correspondent pas toujours au profil des chercheurs d'emploi (58 % des postes exigent un faible niveau de scolarisation alors que 55 % des chômeurs ont au minimum une certification d'études postsecondaires⁴) et/ou que ces emplois ne sont pas toujours assez attractifs pour susciter de la mobilité professionnelle. On constate que quatre secteurs sont particulièrement sous pression soit la fabrication, le commerce de détail, la santé et la restauration.

Le rehaussement des compétences de base en numératie et en littératie d'une forte proportion de la population se doit également d'être une priorité. En effet, selon le Programme pour

⁴ Qui inclut un diplôme d'études professionnelles.

l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), au Québec uniquement 53,3 % des adultes atteignent seulement les niveaux les plus faibles en littératie et 56,2 % en numératie.

Dans tel contexte, la réussite éducative est d'une importance capitale pour s'assurer que les entreprises puissent embaucher la main-d'œuvre possédant les compétences dont elles ont besoin et que la main-d'œuvre puisse acquérir les compétences nécessaires favorisant leur maintien en emploi ou l'accès à des emplois de qualité.

2- La productivité et les mutations économiques

La performance du Québec au chapitre de la productivité a été jusqu'ici diamétralement opposée à celle du taux d'emploi : seule la Suisse parmi les 20 pays de l'OCDE a enregistré une croissance plus faible de sa productivité de 1981 à 2015. Le Québec ne pourra pas atteindre la croissance nécessaire pour relever le défi que pose le déclin démographique des 15 à 64 ans sans un relèvement significatif de sa productivité.

Les nouvelles technologies et l'automatisation peuvent constituer une solution, bien plus qu'un problème, pour favoriser la prospérité dans un contexte où les difficultés de recrutement des entreprises s'accroissent et où celles-ci cherchent à accroître leur productivité.

Ces changements continueront toutefois d'exiger, comme par le passé, une grande capacité d'adaptation tant de la main-d'œuvre que des entreprises. L'adaptation du modèle de production de diverses industries en fonction des changements climatiques s'inscrit aussi dans cette foulée.

3- Le soutien en gestion des ressources humaines

Le nouveau paradigme de la rareté de main-d'œuvre amène un renversement des pouvoirs de force entre la main-d'œuvre et les employeurs. De plus, la lenteur des entreprises à intégrer à leurs pratiques RH accentue la pression qu'elles ressentent. Ce changement de paradigme exige de plus en plus un changement rapide de la façon dont l'État doit intervenir pour soutenir l'économie du Québec. Des programmes de soutien en réinsertion en emploi, les programmes doivent migrer de plus en plus vers de l'aide pour soutenir la transformation du marché du travail et au soutien des entreprises en gestion des ressources humaines.

4- Les enjeux métropolitains et régionaux

La RMR de Montréal peut jouir d'une certaine attractivité naturelle de la main-d'œuvre, soit provenant des autres régions du Québec ou de l'immigration internationale. Les postes en déficit sont alors moins nombreux qu'ailleurs au Québec. À titre d'exemple, on observe 16 postes en déficit quantitatif de main-d'œuvre par rapport à 51 postes dans la RMR de Québec. Les signes éloquentes de rareté de main-d'œuvre se manifestent surtout pour certains postes hautement qualifiés exigeant de l'expérience ou des compétences spécifiques.

Ailleurs, on constate des disparités régionales concernant les enjeux. À titre d'exemple, le taux de chômage diffère grandement d'une région à l'autre; 3,3 % en Chaudière-Appalaches et 12,9 % en Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine en 2018. Ces disparités demandent d'ajuster davantage notre intervention selon les régions.

Agir maintenant sur quatre grandes actions prioritaires

1. L'intégration et le maintien en emploi du plus grand nombre de Québécois

Certains ajustements doivent être apportés pour faciliter la transition du marché du travail vers la création d'emplois de qualité et pour répondre aux besoins de main-d'œuvre des entreprises. Certains groupes de la population pourraient être soutenus davantage pour intégrer le marché du travail.

Main-d'œuvre expérimentée

Le Québec vise à réduire de moitié l'écart avec l'ensemble du Canada de la proportion de la population âgée de 60 à 69 ans qui occupe un emploi d'ici à 2023. L'atteinte de cette cible représenterait plus de 30 000 personnes additionnelles qui occupent un emploi.

La Fédération des Chambres de commerce du Québec (FCCQ) dans une étude intitulée « Les travailleurs expérimentés : un potentiel sous-exploité », parue le 21 novembre 2018 et l'intervention de M. Jean Charest en décembre 2018 lançaient un signal clair sur l'urgence pour le Québec de s'attaquer à l'enjeu du vieillissement de la population en appuyant davantage les travailleurs expérimentés. Par ailleurs trois grands constats émanaient de leurs propos :

- Assurer un leadership gouvernemental et adopter une politique gouvernementale;
- Repenser les façons de faire en fonction du vieillissement de la population;
- Éclairer les entreprises, notamment les PME, et les appuyer aux plans fiscal et incitatif;
- Appuyer directement les travailleurs au plan fiscal.

Plusieurs programmes et mesures ont été mis en place pour inciter le retour ou le maintien en emploi de la main-d'œuvre expérimentée au cours des dernières années. Ces efforts ont donné certains résultats. Par ailleurs, le MTESS souhaite actualiser la mesure « Subvention salariale pour personnes expérimentées » en rendant admissibles les travailleurs expérimentés pour un emploi à temps partiel, ce qui est un pas dans la bonne direction. Toutefois, l'urgence de la situation demande des efforts plus soutenus, et notamment fiscaux, pour accélérer la présence de la main-d'œuvre expérimentée sur le marché du travail. Pour ce faire, la CPMT encourage le Gouvernement du Québec à bonifier les mesures fiscales favorisant le maintien en emploi ou le retour en emploi de la main-d'œuvre expérimentée ou pour favoriser le travail à temps partiel de ces derniers.

⇒ **La CPMT demande au ministère des Finances que des mesures fiscales pour inciter directement la main-d'œuvre expérimentée à rester ou à revenir sur le marché du travail soient mises en place.**

⇒ **La CPMT demande au ministère des Finances de soutenir les entreprises pour diminuer leur fardeau fiscal (ex : congé de cotisation pour la RRQ ou le RQAP) pour faciliter l'intégration au travail de la main-d'œuvre expérimentée qui souhaite rester ou revenir sur le marché du travail.**

- ⇒ **La CPMT demande d'actualiser la mesure « Subvention salariale pour personnes expérimentées » en rendant admissibles les travailleurs expérimentés pour un emploi à temps partiel.**

Future main-d'œuvre

Le taux d'intégration sur le marché du travail des jeunes pourrait être amélioré. Moins solidement intégrés au marché du travail, les jeunes affichent un taux de chômage (10,3 %) beaucoup plus élevé que celui des personnes âgées de 25 à 64 ans (5,4 %). Pour y arriver, il importe de pouvoir les soutenir afin qu'ils puissent à la fois obtenir un diplôme d'études qualifiant reconnu et pouvoir intégrer le marché du travail rapidement. Ainsi, il faut continuer de soutenir des initiatives telles que le Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT, qui a apporté des résultats probants.

Le programme permet à des entreprises de pourvoir des postes vacants en formant leurs propres travailleurs qui auront, quant à eux, obtenu un diplôme reconnu par le MEES. Il permet également d'augmenter la qualification de la main-d'œuvre dans les professions où l'on observe des déficits de main-d'œuvre en offrant des formations adaptées aux besoins des entreprises.

Dès sa première année, le programme a connu un vif succès et il gagne en popularité avec le temps. En conséquence, pour être en mesure de répondre à la forte demande des promoteurs et des entreprises, il nous apparaît primordial de bonifier le budget prévu pour ce programme afin qu'il corresponde davantage aux besoins de développement des compétences dans les professions où l'on observe un déficit de main-d'œuvre.

Pour l'année 2018-2019, le budget prévu était de 25 M\$, dont 15 M\$ provenaient des crédits budgétaires de l'année 2018-2019 et 10 M\$ provenaient d'un versement reçu en 2017-2018. Pour les deux prochaines années, le budget prévu est de 15 M\$ et les deux années suivantes, il baissera à 5 M\$. Afin de maintenir à 25 M\$ par année le budget, il est nécessaire de bonifier les crédits du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) de 10 M\$ en 2019-2020, de 20 M\$ par année de 2020-2021 à 2022-2023 et de 25 M\$ pour l'année 2023-2024.

- ⇒ **La CPMT demande au ministère des Finances de bonifier de 95 M\$ sur cinq ans les crédits du FRCMO consacrés au Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions priorisées. (voir Demande 1 en annexe)**

Personnes immigrantes

La main-d'œuvre immigrante est aussi une des solutions à la pénurie de main-d'œuvre. Toutefois, les programmes d'immigration du ministère de l'Immigration et de la Diversité et de l'Inclusion ne sont pas toujours adaptés aux besoins des entreprises du Québec. Les délais de traitement et certains critères de sélection restrictifs notamment ne facilitent le recrutement de cette main-d'œuvre par les entreprises. La CPMT salue et est heureuse de l'ouverture du MIDI pour tester des programmes pilotes recommandés par les membres de la CPMT pour évaluer de nouvelles avenues pour mieux et plus rapidement sélectionner les nouveaux immigrants.

Toutefois, l'urgence de la pénurie de main-d'œuvre suggère que des mesures à plus long terme soient rapidement mises en place.

Nous tenons à rappeler qu'en mars 2018, la CPMT a produit un *Avis sur l'immigration permanente et temporaire des travailleurs* s'adressant au MIDI. On y trouve cinq recommandations relatives à l'immigration des travailleurs en regard du Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ), du Système de déclaration d'intérêt (SDI), du Programme de l'expérience québécoise (PEQ), du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et au regard des niveaux d'immigration. Certains travaux sont en phase avec les recommandations de cet avis.

⇒ **La CPMT demande au ministère des Finances 8 M\$ en crédits supplémentaires pour assurer la coordination du déploiement des programmes pilotes du MIDI et le soutien des partenaires participants. (voir Demande 2 en annexe)**

2. Le rehaussement massif des compétences en littératie, numératie et littératie numériques de la main-d'œuvre en emploi

L'amélioration des compétences en littératie, numératie et littératie numériques de la main-d'œuvre actuelle et future est essentielle pour être en mesure de relever le défi des mutations rapides des compétences dues aux changements technologiques. Une stratégie de mise à niveau massive de ces compétences est primordiale. Comme mentionné précédemment uniquement 53,3 % des adultes atteignent les niveaux les plus faibles en littératie et 56,2 % en numératie.

Les adultes et la main-d'œuvre sous-qualifiée sont particulièrement vulnérables aux changements technologiques et mutations économiques. Ils font face à des obstacles importants lorsque vient le moment de développer ou mettre à jour leurs compétences aux nouvelles exigences. Par conséquent, des mesures particulières doivent être mises en œuvre pour adapter les programmes afin de développer davantage les compétences numériques et d'accroître l'accessibilité à la formation de base auprès de la clientèle sous-qualifiée.

Pour ce faire, la CPMT propose de faciliter l'adaptation de la main-d'œuvre à l'ère du numérique en appuyant le développement d'un outil de pointe pour améliorer la littératie et numératie chez les adultes. Ce déploiement devra être jumelé aussi par le déploiement d'une stratégie de mise à niveau massive des compétences essentielles de la main-d'œuvre afin de faire face aux transformations du marché du travail. Cet élément est en adéquation avec les travaux qui ont cours présentement et qui mobilisent une vingtaine de grandes entreprises et de chercheurs au Québec.

⇒ **La CPMT demande au ministère des Finances des investissements de 25 M\$ dans le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour développer une stratégie pour la mise à niveau des compétences essentielles de la main-d'œuvre en entreprise et pour adapter des outils d'apprentissage visant à développer les compétences en littératie et numératie chez les adultes. (voir Demande 3 en annexe)**

3. L'accès facilité aux programmes d'apprentissage en milieu de travail

Environ le tiers des emplois au Québec sont des métiers nécessitant une formation professionnelle ou technique et représentent le quart des emplois des métiers et professions en déficits identifiés par la CPMT. Dans le contexte actuel, il est donc important de poursuivre les efforts entrepris depuis quelques années pour que l'offre de formation professionnelle et technique soit plus souple et réponde le plus rapidement possible aux besoins de formation de la main-d'œuvre et des entreprises.

Afin d'augmenter la participation et la diplomation de plus d'apprentis au *programme d'apprentissage en milieu de travail* (PAMT), la CPMT propose de bonifier le taux du crédit de 40 % à 50 % lorsque les stagiaires sont handicapés ou immigrants au même titre que s'ils offraient un stage dans le cadre d'un Programme de formation d'un établissement reconnu. Cette action pourrait permettre d'inscrire 900 nouveaux participants au PAMT. Cette bonification avait été accordée pour le Programme de formation d'un établissement reconnu dans le budget de 2015.

- ⇒ **La CPMT demande de bonifier le taux du crédit de 40 % à 50 %, au PAMT, lorsque les stagiaires sont handicapés ou immigrants;**

4. L'accroissement de la productivité des entreprises : les compétences du futur

Il importe d'accompagner les entreprises afin qu'elles augmentent leur productivité pour compenser la rareté de main-d'œuvre. Le Québec ne pourra pas atteindre la croissance nécessaire pour relever le défi que pose le déclin démographique des 15 à 64 ans sans un relèvement significatif de sa productivité. L'intégration dans la culture organisationnelle des entreprises de l'importance de la formation continue, tant chez les gestionnaires que pour le reste du personnel, est cruciale pour soutenir l'atteinte des objectifs de productivité.

La CPMT peut jouer un rôle pour aider à soutenir l'amélioration de la productivité des entreprises.

- ⇒ **La CPMT soutient les efforts du gouvernement du Québec pour accompagner les entreprises dans leurs investissements visant l'accroissement de leur productivité et l'encourage à accélérer la cadence;**
- ⇒ **La CPMT demande au ministère des Finances de confirmer l'attribution de 5 M\$, pour 2019-2020, de l'enveloppe du programme *Soutien au développement des compétences pour encourager la diversification et le commerce international (SDCI)*. (voir demande 4 en annexe)**

Annexe – Tableau synthèse des demandes de crédits budgétaires

Demande 1 Programme de formations de courte durée (COUD) (en M\$)

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	Total
Coût prévu de la mesure							
Financé à partir de :							
• Crédits existants (FDRCMO – Crédits budgétaires)	20 M\$	10 M\$	0	0	0	0	30 M\$
• Crédits prévus dans la SNMO	5 M\$	5 M\$	5 M\$	5 M\$	5 M\$	0	25 M\$
• Nouveaux crédits demandés		10 M\$	20 M\$	20 M\$	20 M\$	25 M\$	95 M\$
• Contributions financières de partenaires (privé, organisme, etc.)							
IMPACT FINANCIER PRÉVU	25 M\$	25 M\$	25 M\$	25 M\$	25 M\$	25 M\$	150 M\$

Demande 2 Soutien de la coordination du déploiement des programmes pilotes du MIDI et le soutien des partenaires participants (en M\$)

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	Total
Coût prévu de la mesure							
Financé à partir de :							
• Crédits existants							
• Nouveaux crédits	s/o	2 M\$	2 M\$	2 M\$	2 M\$	0 M\$	8 M\$
• Contributions financières de partenaires (privé, organisme, etc.)	s/o						
IMPACT FINANCIER PRÉVU		2 M\$	2 M\$	2 M\$	2 M\$	0 M\$	8 M\$

Demande 3 Développer une stratégie pour la mise à niveau des compétences essentielles de la main-d'œuvre en entreprise et pour adapter des outils d'apprentissage visant à développer les compétences en littératie et numératie chez les adultes

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	Total
Coût prévu de la mesure							
Financé à partir de :							
• Crédits existants							
• Nouveaux crédits	s/o	7 M\$	8 M\$	5 M\$	5 M\$	0 M\$	25 M\$
• Contributions financières de partenaires (privé, organisme, etc.)	s/o						
IMPACT FINANCIER PRÉVU		7 M\$	8 M\$	5 M\$	5 M\$	0 M\$	25 M\$

Demande 4 Soutien au développement des compétences pour encourager la diversification et le commerce international (SDCI)

(en M\$)

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	Total
Coût prévu de la mesure							
Financé à partir de :							
• Crédits existants	5 M\$	5 M\$*	-	-	-	-	10 M\$
• Nouveaux crédits							
• Contributions financières de partenaires (privé, organisme, etc.)							
IMPACT FINANCIER PRÉVU	5 M\$	5 M\$	-	-	-	-	10 M\$

* Le montant a été accordé dans le dernier budget, mais la CPMT souhaite avoir la confirmation que le montant sera versé.

Total nouveaux crédits

(en M\$)

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	Total
Coût prévu de la mesure						
• Programme de formations de courte durée-COUD	10 M\$	20 M\$	20 M\$	20 M\$	25 M\$	95 M\$
• Projet littératie/numératie	7 M\$	8 M\$	5 M\$	5 M\$	0	25 M\$
• Programmes pilotes immigration	2 M\$	2 M\$	2 M\$	2 M\$	0	8 M\$
IMPACT FINANCIER PRÉVU	19 M\$	30 M\$	27 M\$	27 M\$	25 M\$	128 M\$