



**Document de proposition de politique
présenté au ministre des Ressources humaines
et du développement social du Canada**

Conseil du patronat du Québec
23 novembre 2007

Document de proposition de politique présenté au ministre des Ressources humaines et du développement social du Canada

1. Commentaires généraux

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) approuve globalement le contenu du chapitre d'*Avantage Canada* traitant du développement de la main-d'œuvre. Il appuie les propositions mises de l'avant pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre et pour améliorer la productivité et rehausser le niveau de vie des Canadiens. Plusieurs de ces propositions s'avèrent encore plus essentielles dans le contexte actuel de restructuration du secteur manufacturier. La reconnaissance des compétences figure parmi ses propositions et constitue la priorité du CPQ.

2. Le développement et la reconnaissance des compétences

Le contexte québécois

Le Québec fait figure de chef de file en matière de reconnaissance des compétences. La Commission des Partenaires du Marché du Travail (CPMT) – qui réunit des représentants syndicaux, patronaux, gouvernementaux, des milieux de l'éducation et des milieux communautaires, et à laquelle siège le CPQ – chapeaute les efforts de mise sur pied de normes professionnelles établies par et pour les milieux de travail. À titre d'exemple, si un travailleur a pu développer au sein d'une entreprise dans le secteur du meuble des compétences en teinture, elles pourraient lui être reconnues par le gouvernement. Ce processus de reconnaissance des compétences pourrait aboutir également à une stratégie de formation pour combler, s'il y a lieu, les compétences manquantes. Par exemple, si le travailleur en question n'a pas toutes les compétences requises pour obtenir un titre professionnel, il pourrait, dans ce cas, ne suivre que les cours qui lui font défaut.

Proposition du CPQ : mettre le régime d'assurance-emploi à contribution

Le CPQ suggère qu'on se penche sur la possibilité d'utiliser le régime d'assurance emploi (AE) afin d'assurer le financement d'un processus de reconnaissance des compétences des travailleurs, et en priorité dans le cas de licenciements anticipés ou dans les secteurs en difficulté. Pour le CPQ, pour être efficace un tel mécanisme devrait :

1. s'adresser aux entreprises d'abord et avant tout, puisque si l'employé obtient un bénéfice en se voyant reconnues des compétences, l'entreprise n'a pas toujours d'avantages immédiats;
2. couvrir les coûts de la reconnaissance des compétences mais, également, inciter financièrement les entreprises à le faire;
3. bénéficier aux entreprises qui ne paient pas d'impôt, comme c'est souvent le cas des entreprises dont le secteur d'activité est en difficulté, car ce sont les travailleurs dans ces entreprises qui ont le plus besoin de ces mesures.

Concrètement, l'AE pourrait financer le salaire d'un évaluateur qui viendrait reconnaître les compétences d'un employé, voire le salaire de cet employé si celui-ci doit s'absenter du travail dans le cadre d'une évaluation. L'entreprise participante pourrait voir ses cotisations à

l'AE diminuer lorsque ses travailleurs se font reconnaître des compétences.

3. Autres propositions du CPQ pour contrer les pénuries de main-d'œuvre

Étendre les « sceaux rouges »

Le gouvernement fédéral octroie présentement des crédits d'impôt pour l'apprentissage de métiers dits de « sceaux rouges ». Au Québec, une vingtaine de métiers font déjà l'objet de standards rigoureux acceptés par l'industrie. Les employeurs québécois faisant de l'apprentissage dans ces métiers devraient se voir octroyer également le crédit fédéral.

Le traitement des travailleurs saisonniers par l'AE

Le fait que l'AE traite les travailleurs saisonniers différemment des autres travailleurs les encourage à demeurer dans leur secteur d'activité et les décourage donc de se recycler dans les secteurs où il y a pénuries de main-d'œuvre. Ce genre de politique a pour effet, entre autres, de nuire à la mobilité de la main-d'œuvre et on devrait se questionner sur leur pertinence.

L'apport des travailleurs âgés

Il faut favoriser la retraite progressive et encourager les gens qui le souhaitent à travailler plus longtemps. Les changements proposés dans le dernier budget fédéral constituent un pas dans la bonne direction et doivent être poursuivis et renforcés.

L'apport des immigrants

Permettre aux étudiants étrangers et aux travailleurs temporaires d'obtenir plus facilement leur résidence permanente au Canada est une excellente solution pour attirer des immigrants qualifiés, et elle devrait être appliquée au plus tôt.

La mise sur pied d'une agence pour reconnaître aux immigrants leurs diplômes et leurs expériences de travail à l'étranger semble être une bonne idée. Il faut néanmoins que cette agence puisse être efficace et que les provinces collaborent à ce projet.

L'apport des personnes handicapées

Une autre catégorie de travailleurs sous-représentés sur le marché du travail est les personnes handicapées. Les politiques fiscales incitatives pour assurer une meilleure intégration au travail sont socialement et économiquement rentables.

4. Gestion de la caisse de l'AE: le CPQ réitère sa position

Le CPQ souhaite que l'on fasse le débat sur la méthode de détermination des taux de cotisation à l'AE et notamment sur la façon de tenir compte, dans l'avenir, des surplus encourus au compte de l'AE afin d'assurer la crédibilité du processus. Le gouvernement devrait envisager la création d'une réserve en période de prospérité économique afin de faire face à un éventuel ralentissement de l'emploi.