



COMMENTAIRES DU CPQ

EN VUE DE LA MISE-À-JOUR ÉCONOMIQUE DE L'AUTOMNE 2021

NOVEMBRE 2021

Le CPQ (Conseil du patronat du Québec) a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleurs conditions possible – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale.

Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque nationale du Canada.

4^e trimestre 2021

INTRODUCTION

Le CPQ souhaite soumettre quelques recommandations en prévision de la mise-à-jour économique de l'automne 2021, pour des actions visant à aider nos entreprises à être plus productives et plus compétitives notamment dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre. La rareté du capital humain est en effet actuellement au cœur des préoccupations des employeurs. Il peut être mentionné à titre d'illustration que le nombre de postes vacants avoisinait, au 2^{ème} trimestre de 2021, les 195 000, et surtout que le nombre de chômeurs par poste vacant était à 1,5 au plus bas depuis que la donnée est compilée en 2015 (à titre de comparaison, ce taux était de 4,7 au 2^{ème} trimestre de 2016). Ceci indique qu'il y a de moins en moins de personnes disponibles pour travailler par rapport aux postes à pourvoir, et ce dans presque tous les secteurs d'activité, manufacturier, commerce de détail, restauration, services d'hébergement, pour ne nommer que ceux-ci et sans parler du secteur public où les besoins sont également criants. De plus, alors que la transition écologique et énergétique doit se poursuivre et contribuer à la relance, le besoin de compétences dans ce domaine représente également un défi de taille.

L'impossibilité de pourvoir des postes vacants a des conséquences sur le plan économique et social, et aussi environnemental et sur la vitalité des régions. Comme plusieurs l'ont noté, cette pénurie ira en s'aggravant avec le vieillissement de la population qui perdurera jusqu'au début de la prochaine décennie. La difficulté des entreprises à trouver les compétences nécessaires à leur modèle d'affaires représente un frein à leur croissance et à la reprise.

Les gains de productivité à espérer, certes nécessaires, ne seront pas suffisants. Il manque simplement des travailleurs. Les employeurs s'entendent pour affirmer que la solution rapide à cet enjeu repose sur trois piliers indissociables et complémentaires : la formation, l'innovation et l'intégration technologique et l'élargissement du bassin de travailleurs.

RECOMMANDATIONS

Le CPQ a publié au mois de juillet « 10 solutions incontournables à la pénurie de la main-d'œuvre », ces solutions incluaient entre autres l'importance de miser sur l'entreprise comme lieu de formation, d'améliorer le niveau de littératie et de numératie des travailleurs, d'adapter les programmes pour les jeunes qui ne sont ni en emploi ni aux études ni en formation (NEEF), d'accélérer le virage vers la diversité et d'augmenter les niveaux d'immigration temporaire et permanente. Certaines recommandations s'adressaient également au gouvernement fédéral, notamment au chapitre du régime d'assurance-emploi.

Nous ne reprenons pas dans ce mémoire les dix solutions mais nous considérons qu'elles font partie intégrante de nos recommandations. Nous ne discutons pas non plus des mesures souhaitées en lien avec le réseau scolaire et de l'enseignement supérieur. Nous attirons toutefois l'attention sur quelques-unes de ces pistes de solution et proposons les mesures spécifiques suivantes qui pourraient être mises en place rapidement en lien avec la formation et l'accroissement du nombre de travailleurs disponibles et d'heures travaillées notamment en s'assurant que le travail soit toujours plus payant :

1. Accompagner les investissements technologiques par des investissements en capital humain : un très grand nombre de projets d'investissement numérique est voué à l'échec s'ils ne sont pas accompagnés de la formation nécessaire pour s'adapter à la nouvelle technologie. Le CPQ propose de lier automatiquement un projet d'investissement soutenu par le gouvernement à un programme de formation par le biais d'un Projet économique d'envergure du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre de la Commission des partenaires du marché du travail.
2. Offrir aux entreprises un incitatif et les ressources nécessaires à l'amélioration des compétences des travailleurs, incluant les compétences de base:
 - Rendre disponibles en milieu de travail les sites Info-Alpha et Info-Apprendre de la Fondation pour l'alphabétisation afin de diriger les personnes qui en font la demande vers les meilleures offres de formation en fonction de leurs besoins et s'assurer que les formations en alphabétisation puissent être remboursées intégralement par le gouvernement par l'introduction d'un programme calqué sur le Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF).
 - Un « PARAF + » pour la formation des personnes en emploi dans le cadre du virage numérique à l'instar du Fonds de 15 M\$ pour la formation des employés dans le secteur des TI;
 - Bonifier les programmes MFOR-E (Mesure de formation de la main-d'œuvre – volet entreprises), COUD (Programme de formations de courte durée) et PAMT (Programme d'apprentissage en milieu de travail) afin d'alléger le fardeau pour les employeurs.
 - Pour le MFOR : Bonifier de 50 % à 75 % le remboursement des salaires et augmenter le maximum admissible de 25 \$/heure à 35 \$/heure. Rendre également le MFOR-E possible même lorsqu'il n'est pas question de formations diplômantes.
3. Envisager un PACME destiné aux gestionnaires afin de favoriser l'apprentissage de bonnes pratiques en organisation du travail pour tenir compte de l'évolution du marché de l'emploi, notamment les enjeux en lien avec la transformation numérique, le bien-être psychologique des employés, le télétravail, ou encore la réintégration de leurs activités aux chaînes de valeur mondiales.
4. Défisicaliser les heures de travail allouées à la formation (cotisations patronales sur la masse salariale, FSS).
5. Assurer l'efficacité du « bouclier fiscal » déjà en place pour ne pas décourager les gens de travailler.
6. Défisicaliser les heures supplémentaires de travail pour les employés et les employeurs (cotisations sur la masse salariale).
7. Continuer d'encourager de façon vigoureuse le prolongement de la vie active des travailleurs d'expérience; Le taux d'emploi des 60-69 ans au Québec demeure plus faible qu'ailleurs au pays, notamment que l'Ontario. En 2020, un rattrapage aurait représenté un apport de 75 200 travailleurs. Il faut encourager fiscalement ceux et celles qui veulent demeurer à l'emploi de même que les employeurs :
 - Bonifier davantage le crédit d'impôt pour prolongation de carrière qui a déjà donné des résultats probants, par exemple augmenter les revenus gagnés à 20 000\$ et rendre ce crédit d'impôt remboursable.
 - Permettre de ne plus cotiser au RRQ pour le travail après 65 ans, pour l'employeur ou l'employé ;

- Encourager l'entrepreneuriat chez les personnes plus âgées et leur faciliter la possibilité de partir leur entreprise ou de passer à un statut de travailleur autonome.
 - Offrir des réductions des cotisations salariales sur les salaires des travailleurs de plus de 60 ans pour toutes les entreprises. Le gouvernement du Québec a déjà procédé en ce sens pour les PME, il faudrait considérer étendre ces mesures à l'ensemble des employeurs. (Ceci permettrait par exemple de compenser en partie pour des coûts supplémentaires par exemple en assurances collectives).
8. Offrir des incitatifs et de la flexibilité pour la participation des employeurs dans les soins de santé de leurs employés ce qui permet de réduire les pressions sur le système de santé et d'améliorer la productivité dans les entreprises (i.e. télémédecine, assouplir les règles en lien avec le traitement fiscal par Revenu Québec du remboursement par un employeur d'interventions médicales au privé de l'employé pour accélérer son retour en emploi).



CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC

1010, RUE SHERBROOKE OUEST | BUREAU
MONTRÉAL (QUÉBEC) H3A 2R7 | 510

514 288-5161 OU 1 877 288-5161

CPQ.QC.CA
