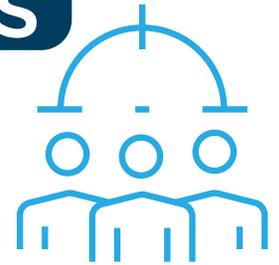


10 SOLUTIONS INCONTOURNABLES

à la pénurie de main-d'œuvre
au Québec



Plus de **181 000** postes étaient vacants à la grandeur du Québec à la fin du premier trimestre de 2021, ce qui représente 5,1 % de tous les emplois disponibles, un record au pays. Conséquences tangibles de cette rareté de main-d'œuvre, les entreprises doivent retarder des investissements et refuser des contrats, les salariés doivent travailler plus d'heures pour assurer l'ensemble des tâches, et le risque de délocalisation des activités et des emplois s'accroît.

La démographie vieillissante du Québec est la principale cause de ce phénomène qui ne s'estompera pas avant 2030. De plus, la crise que nous traversons accélère la transformation du marché du travail, car elle a éliminé de nombreux postes exigeant peu de compétences tout en créant d'autres qui nécessitent une spécialisation accrue. Plus que jamais, il importe de ramener sur le marché du travail les 296 400 personnes qui étaient à la recherche d'un emploi, selon les données de mars 2021.

Les employeurs déploient déjà plusieurs solutions, mais en vain : hausse des salaires, ajout d'avantages sociaux, primes à l'embauche, inclusion d'activités sociales originales, etc. Il y a urgence d'agir, car notre prospérité est freinée par la pénurie de main-d'œuvre.

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'élargissement du bassin de travailleurs. De manière plus concrète, le CPQ propose 10 solutions incontournables pour dénouer l'impasse.

Il convient de souligner qu'aucune des mesures proposées ne peut, à elle seule représenter, la solution à la pénurie de main-d'œuvre. Malgré un nombre élevé de travailleurs potentiels pour chacune d'elles, il existe des contraintes, des limitations propres aux mesures de formation et de nombreux points de friction (conditions de travail, freins à la mobilité interrégionale, préférences personnelles des individus) qui nécessitent la mise en place concomitante de ces solutions¹.

¹ Braham, Homsy, *Formation et mobilité de la main-d'œuvre : Le Québec prêt pour l'avenir ?*, 2021.

1

VALORISER L'EXCELLENCE EN INNOVATION ET EN VIRAGE TECHNOLOGIQUE



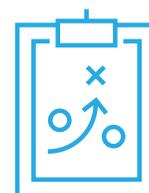
La relance économique requiert un environnement d'affaires, fiscal et réglementaire qui favorise la prise de risque, l'innovation et l'investissement des entreprises. Les entreprises québécoises doivent investir massivement dans les nouvelles technologies, l'automatisation et la robotisation afin de se hisser dans le peloton de tête du palmarès des États où la productivité est la plus élevée. Toutefois, la numérisation et la robotisation de l'économie détruiront des emplois, souvent répétitifs, mais en créeront d'autres exigeant des compétences accrues. Selon plusieurs études, 80 % des projets d'investissement numérique sont voués à l'échec s'ils ne sont pas accompagnés de la formation nécessaire pour s'adapter à la nouvelle technologie. Pour corriger la situation, le CPQ recommande entre autres choses d'intégrer les besoins de main-d'œuvre au cœur des stratégies de développement économique et de mieux coordonner les mesures de soutien au revenu et à la formation.

EXEMPLE DE MESURE

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

AMÉLIORER LE NIVEAU DE LITTÉRATIE ET DE NUMÉRATIE DES TRAVAILLEURS



Près d'un Québécois sur deux éprouve de grandes difficultés de lecture, ce qui rend ardue toute possibilité de formation ou de requalification. À la fois pour les personnes en emploi et celles à la recherche d'emploi, il faut offrir des cours d'alphabétisation afin que celles-ci puissent s'adapter à l'évolution technologique. Avoir l'occasion d'apprendre à lire et à écrire dans un environnement respectueux de leur dignité offre de meilleures possibilités d'emploi, notamment ceux de qualité. Pour la grande entreprise, cette formation pourrait être financée par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Pour les plus petites, cela pourrait se faire par le biais d'un fonds spécial du ministère de l'Emploi dédié expressément à cette fin. Celui-ci assurerait une partie du salaire de remplacement des employés inscrits à cette formation.

EXEMPLES DE MESURES

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.

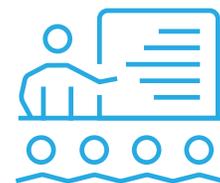
S'assurer que les formations en alphabétisation puissent être remboursées intégralement par le gouvernement par l'introduction d'un programme calqué sur le Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF).

CLIENTÈLE POTENTIELLE

Un million d'analphabètes
âgés de 18 à 65 ans.

3

MISER SUR LA FORMATION EN ENTREPRISE



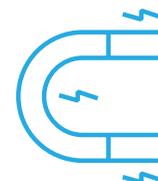
Alors que le monde du travail évolue, la main-d'œuvre qualifiée est encore trop rare, si bien que 30 % des employeurs sont prêts à former eux-mêmes leurs ressources humaines² pourvu qu'ils puissent bénéficier d'un soutien financier. Il faut innover et s'inspirer de ce qui fonctionne ailleurs pour favoriser la culture de la formation en entreprise. Le compagnonnage, l'alternance travail-études et un meilleur arrimage des services aux entreprises du milieu de l'éducation avec les employeurs ou leur association sectorielle sont des modèles à privilégier. Une bonification des 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 serait également bénéfique.

EXEMPLES DE MESURES

Bonifier de 50 % à 75 % le remboursement des salaires dans le cadre de la mesure MFOR-E.
Augmenter le maximum admissible de 25 \$/heure à 35 \$/heure.

4

ATTIRER ET RETENIR LES TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS



Malgré une progression au cours des dernières années, le taux d'emploi des 60-69 ans au Québec demeure plus faible que dans le reste du Canada, et cette différence est encore plus grande avec l'Ontario. En 2020, l'écart avec cette dernière représentait 6,6 %, soit 75 200 emplois. Il nous paraît essentiel de bonifier et d'élargir la portée du crédit d'impôt favorisant le maintien en emploi des travailleurs d'expérience pour les entreprises et le crédit d'impôt pour la prolongation de carrière pour les travailleurs. Une vraie politique de maintien en emploi des travailleurs expérimentés doit aller au-delà de la fiscalité, car les employeurs doivent notamment faire face à des enjeux comme la gestion du temps de travail et l'augmentation de coûts des assurances collectives.

EXEMPLES DE MESURES

Augmenter le crédit d'impôt pour la prolongation de carrière à 20 000 \$.
Revoir les règles de cotisation à la RRQ pour les travailleurs de 60 ans et plus.

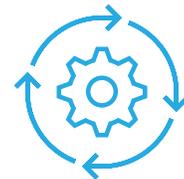
CLIENTÈLE POTENTIELLE

75 000 personnes en rattrapant le taux d'activité des 60-69 ans de l'Ontario.

5

FAIRE DE L'ASSURANCE-EMPLOI

UN OUTIL DE FORMATION



Le gouvernement du Canada doit entreprendre sous peu une réforme en profondeur du régime d'assurance-emploi (RAE), afin de l'adapter aux réalités du monde du travail du XXI^e siècle. Le moment est donc opportun pour intégrer à ce programme des mesures dites actives, qui inciteraient les prestataires à utiliser leur période de transition entre deux emplois pour suivre des formations. Cela permettrait de requalifier les travailleurs qui quittent un secteur en déclin pour un autre en forte demande, ou de rehausser les compétences de ceux qui sont appelés à exercer des tâches plus complexes au sein d'un même secteur. Le RAE devrait également aider les employeurs dans leurs efforts de formation, puisque ceux-ci réduisent les risques pour les employés formés de se retrouver sans emploi.

EXEMPLES DE MESURES

Pour le prestataire, considérer le refus de formation comme un refus d'emploi.

Pour l'employeur qui prend lui-même en charge la formation de ses employés, lui octroyer des baisses de cotisations, à l'instar du Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi pour ceux qui offrent un régime d'assurance-invalidité de courte durée.

CLIENTÈLE POTENTIELLE

Il y avait **287 900** prestataires de l'assurance-emploi âgés de plus de 25 ans au Québec en avril 2021.

6

ADAPTER LES PROGRAMMES

DE FORMATION AUX NEEF



Nous avons besoin d'actions concrètes visant à mettre en mouvement les jeunes de 17 à 34 ans ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF), considérant que les jeunes constituent 54 % de la main-d'œuvre nécessaire pour pourvoir aux 1,4 million d'emplois disponibles dans les 10 prochaines années. Bien que cette clientèle soit hétérogène, il faut adapter les programmes et mesures d'Emploi-Québec pour offrir un suivi individualisé aux jeunes et à leurs employeurs éventuels, dans le but d'assurer une intégration durable au marché du travail. Également, le milieu de l'éducation doit rehausser l'accessibilité des études et de la formation pour cette clientèle, notamment en proposant une offre à la hauteur des besoins exprimés et en facilitant le démarrage de petites cohortes adaptées à leurs besoins.

EXEMPLE DE MESURES

Créer de petites cohortes de formation générale aux adultes, de formation professionnelle et de formation continue au niveau collégial, en privilégiant les formations à temps partiel et en facilitant l'alternance travail-étude.

CLIENTÈLE POTENTIELLE

On compte **200 800** jeunes en situation de NEEF au Québec.

7

ACCÉLÉRER LE VIRAGE VERS LA DIVERSITÉ



Malgré de récents progrès, il est plus difficile pour les minorités racisées, les personnes en situation de handicap, les Autochtones, les personnes judiciarisées et les personnes issues de la communauté LGBTQ+ de trouver un emploi à la hauteur de leurs compétences. Plusieurs mesures existent, mais elles s'appliquent généralement à une clientèle unique, si bien que les employeurs ouverts à l'inclusion doivent frapper à plusieurs portes.

EXEMPLE DE MESURES

Créer un guichet unique d'EDI (équité, diversité et inclusion) qui comprendrait la liste des mesures et programmes d'aide financière gouvernementaux, de même que la liste des organismes d'accompagnement pour l'intégration des clientèles dites « éloignées du marché du travail » et des spécialistes en accompagnement pour les employeurs. Ceci permettrait de mieux utiliser les services existants, et d'encourager les entreprises, par le biais d'un incitatif financier, à recourir à un conseiller en EDI pour l'implantation d'une culture de la diversité et de l'inclusion.

CLIENTÈLE POTENTIELLE

Emploi-Québec estime que l'augmentation du taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans permettrait de pourvoir **17 %** des postes à pourvoir d'ici 2026, soit **238 000** personnes.

8

S'ATTAQUER AU DÉFI DE LA RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES



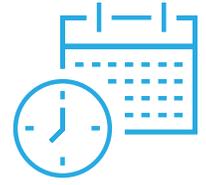
Malgré des efforts louables effectués au cours des dernières années, notamment par la mise sur pied du portail Qualifications Québec, il est déplorable que les expériences et les diplômes acquis hors du Québec ne soient pas reconnus à leur juste valeur. Cette situation oblige bon nombre de travailleurs immigrants à recommencer leur vie professionnelle au bas de l'échelle. C'est aussi le cas de bon nombre de travailleurs nés ici qui ont souvent appris par l'exemple et dont les habiletés et l'expérience ne sont pas pleinement reconnues. Une étroite collaboration entre le milieu de l'éducation, les organismes d'aide à l'emploi et les employeurs pourrait mener à davantage de certifications, notamment dans les métiers et professions reconnus comme étant en déficit chronique de main-d'œuvre.

EXEMPLE DE MESURES

Mobiliser les services d'aide aux entreprises des centres de services scolaires et des cégeps afin qu'ils accompagnent les employés en entreprise pour établir les modalités de RAC et offrir les formations complémentaires selon le système d'alternance travail-études.

9

ADAPTER LE PTET À LA RÉALITÉ DU XXI^e SIÈCLE



Le programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) permet de répondre plus rapidement aux besoins des employeurs que les programmes d'immigration permanente. En outre, par le biais du Programme de l'expérience québécoise (PEQ), qui permet aux travailleurs étrangers temporaires, sous certaines conditions, d'obtenir un certificat de sélection du Québec dans le but de s'établir au pays de façon permanente, celui-ci est devenu un véhicule privilégié pour notre immigration économique. Toutefois, le PTET demeure un programme rigide qui nécessite une mise à niveau dans le contexte du marché actuel de l'emploi.

EXEMPLES DE MESURES

Dispenser les entreprises qui recrutent dans des métiers en déficit (selon l'évaluation du MTESS) de l'exigence d'une étude d'impact du marché du travail.

Abolir la limite de 10 % de travailleurs temporaires dans un établissement.

Augmenter la durée du permis de travail temporaire d'un à deux ans.

10

AJUSTER LES SEUILS D'IMMIGRATION AUX BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE



En vertu de l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains de 1991, le Québec fixe le nombre de ressortissants étrangers accueillis annuellement sur son territoire. Depuis 2015, le nombre d'immigrants admis n'a jamais dépassé 53 000 personnes, alors que les besoins sont estimés à au moins 60 000. Pire encore, ce nombre est en baisse depuis 2017. En conséquence, la pénurie de main-d'œuvre s'accroît et le nombre de dossiers en accumulation au fédéral augmente de façon exponentielle. Ces seuils doivent être rapidement relevés afin de réduire les délais d'attente et de pourvoir davantage de postes vacants. Ainsi, au lieu de s'en tenir à un chiffre hautement imprévisible, les seuils d'immigration devraient pouvoir s'ajuster annuellement au nombre d'emplois vacants et tenir compte du nombre d'immigrants reçus dans l'espace économique canadien afin que le Québec demeure attirant pour les talents internationaux.

Enfin, l'emploi étant un excellent vecteur d'intégration sociale, économique et linguistique, le critère salarial ne doit pas être considéré comme une limite à l'entrée. C'est d'autant plus vrai que notre tissu économique est dépendant d'une multitude de tâches qui appellent des salaires différents. Chaque maillon de la chaîne a donc besoin d'être soutenu.

EXEMPLES DE MESURES

Permettre aux employeurs de recruter sans limites dans la banque de candidats d'Arrima.

Établir les seuils annuels d'immigration économique en fonction des postes vacants.

Aligner le seuil annuel du nombre d'immigrants admis en pourcentage du nombre établi par le gouvernement canadien, afin de maintenir notre poids démographique.