



RAPPORT :
PISTES DE SOLUTIONS
CONCERTÉES POUR
PALLIER LA PÉNURIE
DE MAIN D'ŒUVRE

TABLE RONDE TENUE
LE 18 JANVIER 2019

Introduction

À ce jour, la Banque de développement du Canada estime que la pénurie de main-d'œuvre touche 40% des petites et moyennes entreprises et alerte que la situation ne va pas s'améliorer d'ici les dix prochaines années. L'évolution démographique est le principal facteur de ce manque de main-d'œuvre. En effet, la crise s'enlise du fait du vieillissement de la population et du prochain départ massif à la retraite des baby-boomers. La situation est particulièrement urgente au Québec, puisqu'on compte que sur les 721 600 postes que la province devra pourvoir d'ici 2019, plus du trois quarts proviendront de départs à la retraite. Plus alarmant encore, d'ici sept ans, ce sont plus d'un million d'emplois qui devront être comblés. À l'heure actuelle, 110 000 postes sont à pourvoir au Québec, rappelle Martine Hébert de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes du Québec (FCEI). Ainsi, le vieillissement de la population, conjugué à un afflux de nouveaux retraités va générer dans les prochaines années, si aucune action n'est entreprise, un énorme déficit de la main d'œuvre, avec pour conséquence un ralentissement sensible de la croissance à long terme.

Dans la circonscription de Saint-Hyacinthe-Bagot, l'usine Les Viandes Lacroix a été contrainte d'acheter trois autobus scolaires pour faciliter l'acheminement d'une partie de ses employés, un geste qui symbolise bien la situation de crise que traverse le Québec. Comme Les Viandes Lacroix, 70 % des employeurs au Québec éprouvent des difficultés à trouver de la main-d'œuvre d'après un sondage du Conseil du patronat du Québec dévoilé au mois de février 2017.

Face à la situation des employeurs, il semble donc impératif d'agir et de mettre en place une stratégie nationale sur la main d'œuvre.

À ce titre, nous avons animé une table ronde le 18 janvier, autour de laquelle se sont assis ensemble les acteurs économiques des MRC d'Acton et des Maskoutains ainsi que les entreprises. Cette consultation a permis de déterminer collectivement les mesures que les intervenants économiques souhaitaient voir être mises en place par le gouvernement pour pallier le déficit d'employés. Ainsi, les points de vue récoltés auprès de l'ensemble des participants sont résumés dans ce rapport.

À l'issue de cette discussion, il est donc apparu que les pistes de solutions gravitent autour de quatre grands axes, à savoir l'immigration, la formation et l'innovation, les aînés et enfin, les organismes communautaires.

1. L'immigration

Les travailleurs immigrants représentent une source de main d'œuvre importante pour contrer le déficit d'employés. Or, la lourdeur administrative associée au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) entrave le processus

d'embauche des travailleurs immigrants, qui représentent un incontournable pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre, mais surtout, un second souffle de vie pour les employeurs. À l'heure actuelle certaines entreprises sont contraintes de refuser des contrats, de multiplier les heures supplémentaires, d'effectuer des livraisons hors délai pour combler le manque d'employés, ce qui engendre inexorablement des conditions de travail très difficiles. Il serait astucieux de simplifier le travail des entreprises locales en institutionnalisant un bureau local d'immigration, afin de rendre le PTET moins contraignant pour les employeurs et de redynamiser les entreprises. À ce titre, nous avons interpellé le ministre de l'Immigration, des

PISTES DE SOLUTIONS :

- **Créer un bureau local d'immigration afin de faciliter le PTET.**
- **Établir un programme pilote en partenariat avec le gouvernement du Québec calqué sur le modèle du Programme pilote d'immigration du Canada Atlantique pour accélérer les démarches de recrutement des travailleurs étrangers.**
- **Rendre le PTAS accessible à d'autres secteurs d'activités.**
- **Instaurer des mécanismes de régionalisation de l'immigration dans les zones marginalisées.**

Réfugiés et de la Citoyenneté (IRC) pour l'inviter à adapter les conditions d'embauche des travailleurs étrangers temporaires aux régions qui sont particulièrement touchées par la pénurie de main-d'œuvre, à l'image du Québec et des zones rurales telles que Saint-Hyacinthe–Bagot. De même, le 15 octobre dernier, nous avons sollicité le ministre pour qu'il mette en place à Saint-Hyacinthe, un point de service pour les employeurs afin de faciliter leurs démarches.

Des idées sont déjà en place dans certaines provinces de la côte Est, comme le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique. Celui-ci a pour but de

combler la pénurie de main-d'œuvre dans les quatre provinces désignées, en pourvoyant jusqu'à 7 000 postes en trois ans.

Les employeurs n'ont pas besoin d'obtenir une Étude d'Impact sur le Marché du travail (EIMT) dans le cadre de ce programme, ce qui facilite et, par conséquent, encourage l'immigration. En ce sens, pourquoi ne pas établir un projet pilote en partenariat avec le gouvernement du Québec, calqué sur le modèle atlantique et de fait, accélérer le recrutement des travailleurs étrangers permanents.

De la même manière pourrions-nous rendre accessible le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) à d'autres secteurs d'activités touchés par la pénurie de main d'œuvre. À l'heure actuelle, le PTAS s'applique seulement à certains secteurs agricoles primaires, allant des fruits et légumes au tabac. Cependant, la pénurie de main-d'œuvre n'est pas spécifique à ces domaines, mais touche bien toute l'économie canadienne. Avec la restriction à certains secteurs, le programme formait déjà un quart des PTET (24.8%) en moyenne entre 2011 et 2015, et près d'un tiers (29.7%) en 2016. Il semble alors judicieux d'étendre l'accessibilité du PTAS à des employeurs qui ne peuvent actuellement en bénéficier, puisqu'ils sont également touchés par le manque de main-d'œuvre.

De plus, sur 10 immigrants entrant au Canada, 6 sont des immigrants économiques. Ces derniers étant majoritairement des jeunes, une reconnaissance de leurs compétences s'impose puisqu'ils pourront longtemps participer au marché du travail et combler le manque de main-d'œuvre.

L'immigration représente une réelle source de main d'œuvre, particulièrement pour le Québec et les zones marginalisées, qu'il est essentiel de cultiver. Sans les flux migratoires entrants, l'Institut de la Statistique du Québec (ISQ) prévoit que la population du Québec serait en décroissance dès 2034 en raison du vieillissement accéléré de la population et de son faible taux de fécondité.

2. Formation et innovation

La formation des travailleurs est un des points clés de la redynamisation de l'offre sur le marché du travail, puisqu'il est nécessaire qu'elle réponde aux besoins réels

des entreprises. Il faut en ce sens insister sur l'importance du transfert de connaissances afin de former des employeurs avertis et investis. En effet, les employeurs tendent à tenir un discours identique à ce sujet : ils regrettent que les employés en âge de partir à la retraite emportent avec eux leur savoir. Ils apprécieraient que pendant les dernières années où la productivité des employés baisse, en raison de l'âge ou de la capacité physique, ces derniers aient l'opportunité de transmettre leurs connaissances aux jeunes qui arrivent dans l'entreprise.

Comme il s'agit souvent de PME, les ressources financières sont limitées pour payer le salaire d'un employé à deux ans de sa retraite et celui d'un jeune qui arrive dans l'entreprise. C'est la raison pour laquelle nous proposons de jumeler dans le cadre de sa formation, un jeune nouvellement embauché à un employé proche du départ à la retraite. En plus de

transmettre des connaissances pratiques et techniques sur le métier, l'objectif est de donner l'amour du métier, de tisser un lien humain, développer une habilité sociale, qui crée une dynamique de travail idéale pour tous.

Par ailleurs, on peut observer une difficulté à faire le pont entre les emplois disponibles et les chercheurs d'emploi, notamment les jeunes qui ont décroché avant

PISTES DE SOLUTIONS :

Dans le cadre de sa formation, jumeler un jeune nouvellement embauché à un employé proche du départ à la retraite, ce qui favorise le transfert de connaissances et l'amour du métier.

Mieux informer la jeunesse des postes vacants et mieux les encadrer dans leurs études.

Allouer des crédits d'impôt aux PME lors de l'embauche afin d'obtenir de meilleurs résultats, mais aussi pour former des personnes avec un handicap et maintenir les anciens travailleurs en emploi pour favoriser le compagnonnage.

Allouer un budget au PME pour qu'elles puissent investir dans l'innovation et donc, améliorer leurs chaînes de production.

la fin de leur secondaire. Une meilleure information des postes à combler permettrait ainsi de remédier en partie au problème de la pénurie.

Allouer un crédit d'impôt aux PME lors de l'embauche est notamment une solution envisageable : cela permettrait aux entreprises de réduire le coût de la masse salariale tout en étant financièrement capables d'embaucher de nouveaux employés et d'obtenir par conséquent de meilleurs rendements. Il semble tout aussi important que ce crédit serve la formation des personnes ayant un handicap, physique ou intellectuel, mais également le maintien en emploi des personnes âgées qui font du compagnonnage pour faciliter l'intégration en emploi.

Bien qu'il faille investir dans la formation, il paraît évident que de nos jours l'innovation est un point clé de la productivité d'une entreprise. Ainsi faudrait-il allouer un budget aux PME, leur permettant de pouvoir améliorer leur chaîne de production et de fait, leurs rendements. Par la même occasion, en investissant dans l'innovation, les employeurs seraient moins victimes de la pénurie de main-d'œuvre qui les assaillit actuellement.

3. Les aînés

D'après une étude de HEC Montréal, en 1970, l'âge médian de la population canadienne s'élevait à 25 ans. En 2018, les analyses révèlent qu'il est de 42,2 ans. Les plus de 65 ans représentent à l'heure actuelle 18,5% de la population. On observe donc un double phénomène : à la fois la population canadienne vieillit plus vite qu'ailleurs et ce taux de vieillesse est endigué par une espérance de vie plus longue.

Les aînés représentent donc une majeure partie de la population et sont tout autant touchés par la pénurie de main-d'œuvre, il ne faut donc pas les oublier.

L'Initiative ciblée pour les Travailleurs âgés (ICTA), qui a pris fin en mars 2017, avait des résultats positifs. La pertinence de ce genre d'initiatives est aujourd'hui plus que jamais importante. Remettre en place l'ICTA pourrait avoir un impact positif sur les personnes âgées qui désirent encore travailler, mais qui ne le peuvent pas, car l'âge est rarement vu comme un atout. Pourtant, l'expérience et la volonté de nos aînés ne sont pas à remettre en question. La main-d'œuvre âgée qui souhaite travailler devrait avoir le soutien du gouvernement fédéral afin de faire rejaillir leur

expérience sur les plus jeunes, tout en gardant une vie active et un lien social fort. Comme vu préalablement, le Programme des Travailleurs Étrangers Temporaires (PTET) pourrait bénéficier d'améliorations. Une d'entre elles devrait être de permettre aux entreprises de 10 salariés ou moins d'embaucher des employés étrangers. Ces PME ont un besoin immédiat d'employés.

Les aînés sont notamment découragés à la réinsertion au milieu du travail du fait qu'ils voient leurs prestations diminuées lorsqu'ils cumulent un revenu d'à peine quelques centaines de dollars. Cela pénalise aussi les entreprises, en les privant d'une source de main-d'œuvre qualifiée et experte. Par conséquent serait-il judicieux d'établir un plafond

PISTES DE SOLUTIONS :

Remettre en place l'ICTA pour soutenir les aînés qui désirent retourner à l'emploi.

Établir un plafond de revenu maximum pour éviter les pénalités fiscales sur les prestations vieillesse.

Allouer un crédit d'impôt pour encourager au compagnonnage auprès des jeunes et par conséquent faciliter l'intégration à l'emploi.

de revenu maximum pour éviter ces pénalités fiscales, sans oublier l'idée du crédit d'impôt mentionné plus haut pour les personnes âgées qui font du compagnonnage auprès des jeunes.

4. Les organismes communautaires et développement social

PISTES DE SOLUTIONS :

Établir un soutien au niveau fédéral des organismes communautaires qui soulagent les entreprises en assurant la prise en charge psychologique des jeunes employés, tels que Parcours Emploi, Action-Emploi ou encore Espace Carrière.

Prioriser l'éducation et l'encadrement des jeunes via ces organismes.

Soutenir des organismes qui se chargent de l'intégration au marché du travail des personnes vivant avec des limitations fonctionnelles.

Créer davantage de logements en région pour lutter contre la rétention de la main-d'œuvre et la marginalisation de ces zones.

Les organismes communautaires représentent une grande source de soutien autant pour les employeurs que pour les employés. Par exemple, des organismes tels qu'Espace Carrière, les Centres Jeunesse Emploi ou encore les mouvements Action Chômage, travaillent à la mise en relation des jeunes travailleurs et des entreprises, mais fournissent aussi un soutien psychologique aux employés immigrants en ayant besoin.

Il semble en effet difficile d'intégrer une personne au milieu du travail sans tenir compte de sa réalité sociale et personnelle qui influe son travail. Les employeurs n'ont pas souvent les ressources nécessaires pour encadrer psychologiquement et aider les jeunes employés qui rencontrent des problèmes chez eux. Ils peuvent se charger de l'aspect professionnel et technique, mais ils ont besoin du soutien de tels organismes, qui vont assurer un rôle d'accompagnateur

auprès de ces jeunes. Autrement, les difficultés personnelles et sociales dont sont victimes les jeunes employés prennent le pas sur la qualité de leur travail et sur leur intégration.

C'est notamment vis-à-vis de ces jeunes qu'il faut prioriser l'éducation et l'encadrement : mettre l'accent sur la prévention du décrochage pour former de futurs travailleurs répondant aux besoins du marché du travail, mettre en place des systèmes permettant le maillage du travail et des études. De la même manière, il faudrait établir un soutien des organismes qui se chargent de l'intégration au marché du travail des personnes vivant avec des limitations fonctionnelles et qui épaulent les entreprises dans cette démarche.

En ce sens, le gouvernement fédéral devrait soutenir ces organismes communautaires qui sont nécessaires à la cohésion et l'intégration sociale au sein d'une entreprise. Parmi eux pouvons-nous aussi compter Parcours Formation, le Centre Jeunesse Emploi Johnson ou encore Action-Emploi qui se préoccupent de l'intégration des travailleurs et du développement économique.

Au niveau du développement social, il serait intéressant de lutter contre la rétention de la main-d'œuvre en région en y créant davantage de logements. En augmentant le nombre de logements disponibles et abordables, peut-être pourrions-nous lutter contre l'exode rural qui pénalise les petites entreprises en manque de main-d'œuvre et marginalise certaines régions par la même occasion.

Conclusion

La pénurie de main-d'œuvre constitue un réel frein économique pour nos entreprises et nuit à l'économie régionale, mais cette situation n'est pas une fatalité. Ce rapport élabore des pistes de solutions prometteuses pour remédier au manque de main-d'œuvre qui nuit à nos employeurs. Ces derniers ont avant tout besoin de soutien. Le gouvernement fédéral peut, et doit être acteur de ce soutien.

Des solutions existent, mais il est essentiel que tous travaillent ensemble et puisent dans leurs compétences pour les mettre en œuvre, car chacun de nous dispose d'une part de responsabilité. La pénurie est un problème complexe dont la prise en charge doit être réalisée à tous les niveaux : les différents paliers du gouvernement, les milieux des affaires, les entreprises et les organismes de développement économique. Tous disposent des ressources nécessaires pour amorcer le changement. Ainsi, je suis prête à établir des partenariats afin de trouver une solution viable à cette crise qui n'est pas seulement celle des employeurs, mais qui est la nôtre aussi.