

**Note pour une allocution
de Mme Françoise Bertrand,
Présidente directrice générale
Fédération des chambres de commerce du Québec**

Œuvrer dans une économie en raréfaction de main-d'œuvre

Colloque de l'Institut canadien de la fonction publique

Québec, 26 août 2008.

La Fédération des chambres du commerce du Québec représente plus de 57 000 entreprises réparties sur l'ensemble du territoire québécois, à travers un réseau de 162 chambres de commerce. La Fédération participe activement à la Commission des partenaires du marché du travail et nos membres portent un intérêt grandissant aux questions de développement de la main-d'œuvre.

Vous savez comme moi que dans le domaine économique, on ne peut pas tout prévoir. Il peut surgir à tout moment un phénomène ou une conjoncture que personne n'a vu venir et qui bouleverse notre dynamique économique. Mais s'il est un phénomène hautement prévisible, c'est bien celui d'une rareté de main-d'œuvre au Québec dans l'avenir immédiat. Vouloir faire abstraction des tendances démographiques du Québec, ce serait comme refuser d'admettre qu'il va encore neiger l'hiver prochain.

Et pourtant, on s'est comporté comme si on allait vivre un éternel printemps. On a à peu près rien changé à nos façons de faire, à nos acquis, à nos institutions et à nos politiques.

Il est vrai que certains phénomènes conjoncturels obscurcissent le paysage. La crise forestière qui a perturbé l'économie de plusieurs régions, les déboires du secteur manufacturier qui se traduisent par des pertes de dizaines de milliers d'emplois, la persévérance d'un taux élevé de chômage dans certaines régions, tout cela masque la réalité prévisible de pénuries largement répandues de main-d'œuvre dans plusieurs domaines. Mais de nos jours, on ne peut pas se contenter de naviguer à vue. Nous avons la capacité de voir au-delà du brouillard passager.

Il faut donc agir en prévision des nouvelles réalités qui nous attendent.

Commençons par l'éducation et la formation. De 1990 à 2005, le Québec a créé près de 600 000 d'emplois. Emploi-Québec a estimé qu'environ 65 % de ces emplois ont fait appel à des compétences de la formation professionnelle et technique ou intermédiaire, un peu plus de 20 % à des compétences universitaires et à peu près 15 % des nouveaux emplois ne nécessitaient pas de qualification professionnelle particulière. Pour que notre économie fonctionne de façon optimale, il faudrait donc que nos systèmes d'éducation et de formation contribuent à former au moins deux fois plus de gens de métier et de techniciens que de diplômés universitaires. On comprend tous que dans une société normale, on a besoin d'un plus grand nombre de mécaniciens que d'économistes. J'ai bien dit en nombre.

Eh bien, ce n'est pas du tout ce qui se passe. En 2006, les universités québécoises ont délivré 64 000 diplômes de premier cycle alors que l'on n'a délivré que 38000 Diplômes d'études professionnelles et d'études collégiales techniques. De plus, les divers systèmes de formation qualifiante en entreprise ont délivré quelque 11 000 certificats d'apprentissage et de qualification.

De deux choses l'une : ou bien la fréquentation universitaire est trop élevée ou bien les effectifs en formation professionnelle et technique sont nettement trop bas. On a beau être dans l'économie du savoir, on voit bien qu'il y a une disproportion entre le nombre de diplômés des études postsecondaires et les besoins de l'économie et du marché du travail. Je sais bien que la mobilité

interprofessionnelle peut contribuer à corriger ces déséquilibres, mais le déficit annoncé dans l'offre de techniciens est hautement préoccupant.

Quand on remonte en amont, on se bute à des problèmes qu'on ne réussit pas à résoudre. En premier lieu, il y a encore près d'un québécois sur cinq qui, à l'âge de 20 ans, n'a pas complété ses études secondaires et ne fréquente plus l'école. Certes, on fait des progrès; le taux de décrochage scolaire était de 40,5 % en 1979. Le taux actuel de 19,7 % demeure cependant trop élevé, surtout chez les garçons (24,8 % et 14,4 % chez les filles).

Au secteur professionnel de niveau secondaire, d'intéressant progrès ont été enregistrés au cours de la dernière décennie. Le nombre de diplômes décernés est passé de 25 000 à plus de 36 000 par année.

La situation est beaucoup plus préoccupante au cégep. Le taux d'échec et d'abandon y est très élevé, en particulier au secteur technique. À peine le tiers des étudiants complètent leurs études dans le temps requis de trois ans. Ils prennent en moyenne 4 ans pour compléter leurs études techniques. Même après 5 ans de présence au cégep, seulement 55 % des étudiants réussissent à obtenir leur diplôme d'études collégiales au secteur technique.

Dans l'ensemble du réseau collégial, seulement 18 000 personnes, toutes disciplines confondues, réussissent à obtenir un DEC professionnel. C'est très peu pour un réseau de cette ampleur.

Les cégeps réussissent somme toute à attirer passablement de personnes, mais leur taux de rétention est faible. Sur les quelque 145 000 étudiants

qu'ils accueillent dans une première année, à peine 12 % en sortent avec un diplôme d'études techniques.

Ces constats ne sont pas nouveaux. Et pourtant, rien n'a changé dans les cégeps, dans les approches pédagogiques, dans les modes de financement... et dans les résultats. L'évolution des besoins de main-d'œuvre n'a pas provoqué de remise en question dans les collèges.

On pourrait poser le même jugement sur les pratiques en matière d'immigration. Il est vrai qu'au cours des dernières années, le ministère de l'immigration a voulu diversifier le profil des immigrants qu'il sélectionnait, en introduisant des critères de sélection qui auraient dû favoriser les techniciens et les gens de métier. Jusqu'alors, on avait privilégié nettement les diplômés universitaires. Or, dans les faits, le profil des immigrants sélectionnés qui arrivent au Québec n'a pas changé.

L'immigration va inévitablement jouer un rôle important dans les ajustements qu'il faudra apporter au fonctionnement de notre économie et de notre société. Ce ne sera pas la panacée, mais nous devons compter sur une immigration réussie pour continuer d'avancer. À peu près tous les pays industrialisés sont confrontés au même défi. Selon Accenture, les États-Unis feront face à une pénurie de 32 à 39 millions de travailleurs qualifiés d'ici 2020.

Il faut bien se le dire, l'immigration, ça demeure avant tout une affaire économique. Nous déployons des efforts pour attirer chez nous les personnes qui ont des compétences, des talents ou des projets d'investissement qui

nous manquent. Nous allons recruter des gens et des familles qui sont susceptibles d'enrichir notre société par leur travail et leurs activités. De plus en plus, nous faisons aussi venir des gens qui acceptent d'accomplir les tâches qui ne nous intéressent plus. En contrepartie, les immigrants espèrent trouver ici les conditions d'emploi, de vie active et de liberté qui font souvent défaut chez eux. Bref, il y a un indiscutable côté d'échanges un peu mercantiles dans l'immigration, un aspect utilitaire comme on dit dans le milieu de l'éducation.

Il est donc important de préciser nos attentes. Or, la première attente, c'est celle d'une intégration rapide au marché du travail. Sur ce plan, on est bien obligé de constater que le Québec et le Canada, comme la plupart des pays industrialisés, réussissent plutôt mal ce défi de l'intégration.

L'OCDE a réalisé des études remarquables sur le sujet dans plusieurs pays. C'est une mince consolation que de constater, en parcourant ces études, que les autres pays développés ne semblent pas faire mieux que nous à ce chapitre. Les constants sont à peu près les mêmes, à savoir :

- Qu'une proportion grandissante d'immigrants sélectionnés ont des formations universitaires;
- Qu'il y a un manque quasi-généralisé de moyens pour apprendre la langue du pays;
- Que l'on assiste presque partout à un déclassement professionnel des immigrants scolarisés;
- Que l'intégration au marché du travail est difficile, y compris chez les immigrants de deuxième génération.

Il y a au Québec comme dans de nombreux pays, une surreprésentation des diplômés universitaires parmi les immigrants sélectionnés. Si les tendances actuelles se maintiennent, il y aura une concurrence de plus en plus vive entre les québécois de souche et les immigrants pour l'accès aux emplois faisant appel à une formation universitaire. Dans un tel contexte, on connaît d'avance les gagnants. Le phénomène du déclassement professionnel des immigrants loin de se résorber, risque de s'amplifier, ce qui serait proprement désastreux.

Il faut donc chercher à mieux sélectionner les immigrants. S'agissant d'immigration économique, nous devons, comme le font les autres pays, aller recruter à l'étranger des personnes que nous n'arrivons pas à former en nombre suffisant chez nous. Or, là où nous éprouvons le plus de difficulté, c'est dans la formation de techniciens de haut niveau, correspondant aux diplômes d'études collégiales, du secteur technique. Je parle ici des techniciens dans les sciences physiques (électrotechnique, informatique, métallurgie, chimie), des sciences de la santé (technique de laboratoire médical, de radiologie, infirmière) et des techniques administratives, des services de garde, etc...

Je sais bien que l'adéquation entre les besoins prévisibles du marché du travail et le profil des immigrants représente un défi considérable.

Ce n'est pas parce que c'est difficile qu'il faille démissionner d'avance. Il n'y aura certes jamais d'adéquation parfaite entre le profil des requérants à l'immigration et les besoins immédiats et prévisibles de l'économie. Les candidats à l'immigration, comme les autres travailleurs, devront toujours

démontrer une capacité à s'adapter aux changements qui s'opèrent les milieux de travail. On peut quand même chercher à améliorer nos procédures de sélection.

Nous aurions cependant tort de faire porter toute la responsabilité des problèmes d'intégration des immigrants au processus de sélection. Ce serait trop facile. Les mécanismes de reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquise à l'étranger, même s'ils se sont nettement améliorés depuis quelques années, demeurent lourds, fastidieux et teintés de corporatisme. Il y a là une forme de gaspillage des ressources humaines qu'il faut combattre.

Certains emplois non spécialisés ne trouvent pas preneur chez les Québécois. Le cas des travailleurs agricoles saisonniers illustre bien la situation. Théoriquement, il y a suffisamment d'étudiants, de chômeurs, de prestataires de l'aide sociale aptes au travail et autres personnes inoccupées pour faire les récoltes. Mais cette adéquation est toute théorique. Dans les faits, il faut faire venir plus de 4 200 mexicains et autres sud-américains chaque printemps et été sinon les fruits et légumes pourriraient dans les champs. La question va bientôt se poser à l'égard d'emplois non spécialisés que les québécois répugnent manifestement à occuper : emplois manuels dans les abattoirs, les restaurants, les hôtels, les entrepôts, le transport... En somme, nous avons la possibilité d'accéder à une plus grande diversité d'emplois et nos programmes sociaux sont peu contraignants à l'égard du retour rapide au travail des diverses catégories de chômeurs. À tort ou à raison, nous estimons avoir la possibilité de boudier certains types d'emplois, même s'ils

sont tout à fait légaux, assujettis aux normes du travail et souvent indispensables au fonctionnement d'une économie.

Le Québec, comme de nombreuses autres sociétés développées, va devoir faire appel à la main-d'œuvre étrangère, sur une base temporaire ou permanente, pour occuper des emplois qui sont très difficiles à combler chez nous, pour toutes sortes de raisons.

Après avoir pointé du doigt des lacunes observables dans les politiques et les institutions publiques, je m'en voudrais de ne pas jeter un regard critique sur les pratiques des entreprises à l'égard des pénuries de main-d'œuvre qualifiée.

Un trop grand nombre d'entreprises ont adopté jusqu'ici un comportement plutôt passif à l'égard des enjeux associés à la raréfaction de la main-d'œuvre. Si certaines entreprises leaders ont pris des initiatives intéressantes et ont intégré la gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre dans leur plan stratégique et dans leur action, bon nombre d'employeurs demandent simplement au gouvernement de prendre les moyens afin de mettre à leur disposition la main-d'œuvre dont ils ont besoin. De toute évidence, des changements d'attitude s'imposent.

Il est clair que la réduction de l'offre de main-d'œuvre commande la réalisation d'importants gains de productivité. Or, sur ce plan, nous savons tous que le Québec et le Canada traînent la patte, avancent avec lenteur et reculent même par rapport à d'autres économies concurrentes qui accélèrent le tempo à l'égard de la productivité. Or, sans gain de productivité, il ne sera

pas possible d'améliorer significativement les conditions de travail, ni de faire face aux problèmes de pénurie. J'imagine que Pierre Fortin vous en parlera plus longuement.

En complémentarité avec les enjeux de la productivité, il est clair que la raréfaction de la main-d'œuvre pose, avec une acuité grandissante, la question de la gestion optimale des ressources humaines. Les enquêtes révèlent qu'un pourcentage non négligeable de personnes occupe des emplois en deçà de leurs compétences et capacités. Les entreprises devront renforcer leur capacité de gérer les ressources humaines.

De même, de nombreux employeurs sous-estiment nettement la contribution des immigrants et la réponse qu'ils peuvent apporter à leurs besoins de main-d'œuvre. Assez curieusement, certaines entreprises envisagent d'aller recruter de nouveaux travailleurs à l'étranger avant même d'avoir examiné le profil des immigrants déjà arrivés et qui cherchent de l'emploi.

Il faut aussi réviser notre attitude à l'égard de la formation en milieu de travail. On estime que les entreprises du Québec dépensent plus de 1,5 milliard de dollars pour former la main-d'œuvre à leur emploi. Il s'agit, pour l'essentiel, de formations d'appoint. Il existe cependant des programmes plus structurés de formation en milieu de travail qui conduisent à un certificat ou à une attestation officielle reconnaissant un niveau défini de compétences et de qualification. Or, comme on l'a vu, on ne délivre que 11 000 certificats de compétences par année. Il est clair qu'il faudra réaliser d'importances avancées au chapitre de la reconnaissance des compétences

de la main-d'œuvre et de la formation qualifiante en milieu de travail si l'on veut répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée.

Il faut aussi améliorer l'attractivité générale du marché du travail, particulièrement pour les femmes, dont le taux de participation au marché de l'emploi demeure significativement inférieur à celui des hommes, malgré les progrès enregistrés au cours des dix dernières années. Toute augmentation de 1 % du taux d'activité des femmes accroît la population active de 32 000 personnes.

Nous avons enregistré quelques progrès du côté de la participation des personnes de 55 ans et plus au marché du travail. Il s'agit d'un phénomène important. En 2007, il y avait 547 000 personnes de plus de 55 ans actives sur le marché du travail. Si le taux d'activité de ce groupe de personnes en 2007 (29,3 %) avait été le même qu'en 1997 (21,6), le nombre de personnes de 55 ans et plus participant au marché de l'emploi serait réduit de 144 700. C'est significatif.

On peut raisonnablement prévoir une augmentation lente mais régulière du taux d'activité des personnes de plus de 55 ans. Ces personnes ne travailleront sans doute pas toutes à plein temps, surtout si les dispositions relatives à la retraite progressive sont mises en œuvre, mais leur contribution au marché du travail sera de plus en plus indispensable.

Bref, les entreprises disposent de leviers pour atténuer les problèmes associés à la raréfaction de la main-d'œuvre. Le gouvernement du Québec a élaboré, au cours des derniers mois, diverses politiques et mesures qui

facilitent l'utilisation des leviers d'action des entreprises. Il faut aussi engager des changements plus fondamentaux que la nouvelle donne démographique commande à l'égard du mode de fonctionnement de notre économie et de notre société.

La Fédération des chambres de commerce organise, pour le 3 novembre prochain, un rendez-vous des leaders économiques sur les pénuries de main-d'œuvre. Ce sera l'occasion, pour les représentants de la communauté d'affaires, de chercher des pistes d'action à partir d'une vision globale des facteurs qui contribuent à la rareté de la main-d'œuvre. Jusqu'ici, le gouvernement s'est exprimé sur le sujet et a adopté certaines politiques. Les syndicats ont fait connaître leurs attentes. Les ordres professionnels ont fait part des contrôles qu'ils veulent continuer d'exercer. Les immigrants ont salué les espoirs que font naître les besoins de main-d'œuvre. Mais on a peu entendu les entreprises.

Ce rendez-vous visera deux types d'action. Celles qui permettent d'actionner dès maintenant les leviers qui sont à la portée des entreprises. Puis, des actions de plus longue portée qui vont graduellement engager les changements de fonds. Je vous invite à consulter le site de la Fédération à compter de la fin août si vous êtes intéressés à participer à ce rendez-vous des leaders économiques.

Je vous remercie.

