

CONSULTATIONS PRÉ BUDGÉTAIRES

RÉFLEXIONS ET PROPOSITIONS PRÉSENTÉES AU MINISTRE DES FINANCES

13 février 2023

LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL : LA RÉFÉRENCE INCONTOURNABLE PERMETTANT AU QUÉBEC DE COMPTER SUR UNE MAIN-D'ŒUVRE COMPÉTENTE ET DE RÉPONDRE AUX BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a été créée en juin 1997 en vertu de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail (RLRQ, c. M-15.001). Elle a vu le jour dans la foulée du rapatriement des mesures actives d'emploi du gouvernement fédéral par le gouvernement du Québec.

Il s'agit d'une instance nationale de concertation qui :

- Réunit des représentantes et représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, des milieux de l'enseignement et des organismes communautaires. Les ministères et organismes gouvernementaux qui sont les plus concernés par les enjeux du marché du travail sont également membres de la CPMT, mais à titre non-votant. Au total, la CPMT compte 27 membres.
- Assure l'interface entre l'État québécois et les organisations partenariales directement touchées par la main-d'œuvre et par l'emploi.

La CPMT est encadrée par deux lois¹ : la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail et la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre². La CPMT a pour fonction de participer à l'élaboration des politiques, des orientations stratégiques et des mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, en particulier celles visant à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail. Elle collabore à la prise de décisions relatives aux mesures et programmes d'emploi relevant du ministre.

En 2022-2023, les investissements dans la programmation du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) proviennent de trois sources de revenus :

- cotisations d'employeurs assujettis à la loi du 1 % et autres revenus réguliers (intérêts sur les placements, droits et frais, etc.) (46 M\$);
- crédits budgétaires provenant du gouvernement du Québec qui servent à soutenir, entre autres, le Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT (82,9 M\$);
- sommes provenant des Fonds fédéraux prévues dans les ententes (19,5 M\$).

Au total, le budget s'élève à 148,5 M\$³.

¹ Elle est également encadrée par l'Entente de partenariat entre la CPMT et le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

² Cette loi oblige les entreprises ayant une masse salariale de 2 M\$ ou plus à investir un montant équivalent à au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel ou à verser la différence entre la somme investie en formation et le 1 % au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

³ Voir annexe.

UN IMPOSANT RÉSEAU DE PARTENAIRES : UN ALLIÉ POUR IDENTIFIER ET RÉSOUDRE LES ENJEUX DU MARCHÉ DU TRAVAIL

La CPMT s'appuie aussi sur un **réseau diversifié réparti sur tout le territoire du Québec**. Il est composé de 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail, de 29 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO), de huit comités consultatifs représentant des groupes de personnes faisant face à des obstacles importants liés à l'emploi et du Conseil emploi métropole.

- Le réseau de la CPMT regroupe donc plus de 1 000 personnes en lien direct avec le terrain. Ces acteurs sont issus tant du monde syndical, patronal, de l'enseignement que du communautaire. Ce réseau de concertation alimente les réflexions, les priorités et les recommandations de la CPMT.
- La CPMT constitue une instance privilégiée pour obtenir un portrait des enjeux sur le marché du travail et celui des préoccupations des acteurs économiques représentatifs du marché du travail.

GRANDS CONSTATS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

1- LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE : UNE RÉALITÉ EN DEUX VOILETS

Déficit quantitatif

L'effet conjugué du vieillissement de la population et d'un contexte économique très favorable a entraîné un phénomène de pénurie de main-d'œuvre et des difficultés de recrutement dans plusieurs entreprises, secteurs et régions.

Le taux de chômage est passé de 6,1 % en 2021 à un creux historique de 4,3 % en 2022, soit le taux le plus faible au Canada (5,3 % au Canada et 5,6 % en Ontario). Le taux de chômage a atteint un creux historique dans 13 régions sur 16 (Nord-du Québec et Côte-Nord représentant une seule région selon l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada).

Selon l'Enquête sur les postes vacants et les salaires (EPVS) de Statistique Canada, le nombre de postes vacants a diminué pour la première fois depuis le début de la pandémie au Québec, s'établissant à 232 430 au troisième trimestre de 2022, soit son plus bas niveau depuis le même trimestre en 2021. En comparaison du quatrième trimestre de 2019 (avant la pandémie), le nombre de postes vacants a augmenté de 102 165 (+78 %), soit à un rythme moins rapide qu'au Canada (+84 %) et en Ontario (+90 %).

Le taux de postes vacants⁴ est en diminution de 6,7 % au Québec; la plus forte parmi celles des provinces canadiennes. Ainsi, le taux de postes vacants du Québec est en baisse pour la première fois depuis le troisième trimestre de 2019, s'établissant à 5,8 % après avoir atteint un sommet

⁴ Le taux de postes vacants correspond au nombre de postes vacants divisé par la somme du nombre de postes vacants et du nombre de personnes employées.

de 6,2 % au deuxième trimestre de 2022. Il demeure le deuxième plus élevé au Canada, derrière celui de la Colombie-Britannique (6,2 %) qui a aussi enregistré une baisse.

Le nombre élevé de postes vacants est toujours impacté en partie par les perturbations provoquées par la pandémie, notamment la nécessité pour de nombreuses entreprises de rebâtir leurs effectifs au même moment après une longue période d'activités interrompues en partie ou en totalité, par exemple dans le secteur des services d'hébergement et de la restauration.

Les experts et les organismes internationaux, tels que l'Organisation de coopération et de développement économiques, recommandent de s'adapter à la pénurie de main-d'œuvre en soutenant et en encourageant le développement des compétences, l'innovation, l'amélioration de la productivité, les réorientations lorsqu'elles sont nécessaires (autant pour la main-d'œuvre que pour les entreprises) et la participation au marché du travail du plus grand nombre possible.

Déficit de compétences et l'inadéquation entre les compétences disponibles et demandées

La CPMT a réalisé en juin 2022 un *Rapport sur les priorités en développement de compétences*⁵ grâce à la collaboration des CSMO.

Les renseignements recueillis auprès des CSMO ont permis à la CPMT de constater que :

- Les besoins en développement des compétences sont généralisés à travers les secteurs d'activité et pour plusieurs professions. De plus, la CPMT a repéré 108 professions pour lesquelles il est nécessaire d'agir dès maintenant pour rehausser les compétences. Pour ces professions, des besoins sont reconnus, tant en ce qui touche les compétences techniques que non techniques, et ils peuvent concerner la formation initiale et continue.
- Le virage numérique et les besoins de formation qui en découlent représentent l'enjeu le plus criant et le plus transversal :
 - Au-delà du financement de la formation, les entreprises ont besoin de soutien pour déterminer leurs obligations – établissement d'un diagnostic, préparation d'un plan de formation, accompagnement dans l'implantation.
 - Les petites et moyennes entreprises semblent manquer des ressources adéquates pour entreprendre ce virage en raison du manque de ressources humaines et d'un déficit de compétences.
 - Les besoins concernent tant la formation initiale que la formation continue, notamment pour les gestionnaires qui doivent mettre en œuvre les changements qui s'imposent.
- Le virage environnemental est un passage obligé vers la transition verte :
 - Même si elles sont soumises aux lois et aux règlements, les entreprises emboîtent timidement le pas dans certains secteurs, mais la démarche est bien engagée dans plusieurs autres. Les compétences et expertises de demain devront être priorisées afin d'assurer la transition verte.

⁵ [Priorités en développement de compétences de la CPMT - 1ère édition du rapport mené en collaboration avec les comités sectoriels de main-d'œuvre \(gouv.qc.ca\)](#)

- Dans une équation prospective, les entreprises devront réfléchir et agir afin de préciser les compétences nécessaires à la transition verte ou à leur adaptation compte tenu des impacts des changements climatiques. Les transformations vers le virage vert auront aussi des effets sur la main-d'œuvre, sur les emplois ainsi que sur les profils de compétences.
- Il importe que les entreprises s'y intéressent dès maintenant, car de nombreux pans de l'économie sont appelés à se transformer en profondeur. Cela exigera une évolution de la main-d'œuvre, tant en ce qui concerne les compétences que les profils d'emploi, et ce, en assurant une transition juste.
- Au-delà de la nécessité remarquée de développer les compétences, plusieurs travailleuses, travailleurs et entreprises n'ont pas nécessairement la formation continue comme priorité. **Instaurer une culture de la formation continue** dans l'entreprise et auprès des individus est un préalable essentiel au développement des compétences de la main-d'œuvre.

Par ailleurs, le rehaussement des compétences de base en numératie et en littératie d'une forte proportion de la population doit constituer une priorité d'action. En effet, selon l'édition 2012 du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), au Québec uniquement 53,2 % des adultes n'atteignent pas le niveau souhaitable en littératie et 56,1 % en numératie.⁶

Le rehaussement des compétences de base en numératie et en littératie est d'une importance capitale pour permettre à la main-d'œuvre en emploi d'acquérir les compétences nécessaires à leur maintien en emploi ou à l'accès à des emplois de qualité particulièrement avec les transformations du marché du travail.

2- LA PRODUCTIVITÉ ET LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES

La productivité, qui correspond à la valeur ajoutée par heure de travail, devient le principal moyen pour accroître la croissance économique et le niveau de vie dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Elle dépend en bonne partie du développement et de l'adoption des nouvelles pratiques et des nouvelles technologies et des compétences de la main-d'œuvre nécessaires à leur adoption et à leur amélioration.

Les recherches économiques de la dernière décennie suggèrent que les faibles niveaux de productivité viennent principalement de l'écart grandissant dans l'adoption et la maîtrise des nouvelles technologies qui sépare les meneurs des retardataires dans une majorité d'industries, et non pas de performance particulière d'une ou d'un groupe d'industries par rapport aux autres.

Bien que le Québec affiche un retard de longue date sur la majorité des économies comparables en matière de productivité, comme le Canada d'ailleurs, il s'est démarqué depuis quelques années en ce qui concerne la croissance de sa productivité.

⁶ Statistique Canada; Les compétences au Canada : Premiers résultats du Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA), 2013, <http://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/315/Canadian-PIAAC-Report.FR.pdf>

En effet, entre 2017 et 2021, le Québec a affiché la deuxième croissance la plus rapide de la productivité (+ 1,5 % en moyenne par année) parmi les grandes provinces canadiennes, après la Colombie-Britannique (+ 1,8 %) qui était et demeure confrontée à une pénurie de main-d'œuvre comparable. La productivité a augmenté pendant cette période de 0,6 % en moyenne par année en Ontario, tandis qu'elle reculait en moyenne de 0,2 % en Alberta et augmentait de 0,7 % au Canada.

L'élan des dernières années est encourageant, mais le Québec devra continuer sur cette lancée, voire faire mieux, s'il veut poursuivre son développement alors que la main-d'œuvre se fait de plus en plus rare. Selon le Budget 2022-2023 du gouvernement du Québec, la productivité devait augmenter en moyenne de 1,6 % par année jusqu'en 2036 pour que le niveau de vie de la population québécoise rejoigne celui de la population ontarienne. Par ailleurs, selon le ministère des Finances du Québec, rattraper l'écart de richesse par habitant avec l'Ontario va passer à 80 % par une hausse de la productivité et à 20 % par une augmentation du nombre d'heures travaillées. Le virage numérique et la transition vers une économie verte continueront par ailleurs de transformer l'économie et le marché du travail dans les années à venir. Les entreprises et la main-d'œuvre n'auront d'autre choix que de continuer à innover et à s'adapter.

3- LE SOUTIEN EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le nouveau contexte de pénurie de main-d'œuvre amène un renversement des pouvoirs de force entre la main-d'œuvre et les employeurs. De plus, la lenteur des entreprises à adapter à la nouvelle réalité du marché du travail leurs pratiques de gestion de leurs RH accentue la pression qu'elles ressentent. De plus en plus, cette nouvelle réalité exige un changement rapide de la façon dont l'État doit intervenir pour soutenir l'économie du Québec. En plus du soutien à l'intégration en emploi, les programmes gouvernementaux doivent également servir au soutien à la transformation du marché du travail et au soutien des entreprises en gestion des ressources humaines notamment pour les PME.

TROIS ORIENTATIONS PRIORITAIRES POUR 2023-2024

Plusieurs stratégies et actions devront être mises en place au cours des prochaines années pour accompagner le développement économique, la productivité et la prospérité du Québec. La CPMT entame un exercice de planification stratégique au printemps 2023 et la ministre de l'Emploi déposera au Conseil des ministres le *Rapport quinquennal de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* en juin 2023. Ainsi, les constats préliminaires qui émergent de ces travaux indiquent que le Québec devra être ambitieux et la CPMT envisage plusieurs demandes pour l'exercice 2024-2025 du ministère des Finances.

Pour 2023-2024, trois orientations, dont une demande budgétaire, sont présentées.

Orientation 1 : Renforcer les compétences de la main-d'œuvre pour augmenter la productivité

Proposition de mesures

Bonification des crédits du FDRCMO consacrés au Programme de formations de courte durée (COUD) privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT : Demande de 40 M\$ par année pendant 5 ans.

Le programme COUD contribue à l'engagement gouvernemental de favoriser une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi. Le programme COUD⁷ intégrant des stages en entreprise permet de soutenir l'élaboration, l'adaptation et la diffusion de formations professionnelles, techniques ou universitaires qualifiantes de courte durée. Les participants occupent un poste au sein de l'entreprise selon le modèle d'alternance travail-études.

Les objectifs du programme sont les suivants :

- Répondre aux besoins des entreprises qui vivent des difficultés de recrutement de main-d'œuvre professionnelle ou technique;
- Augmenter l'implication des entreprises dans la formation de la main-d'œuvre actuelle et future.

Ce programme connaît un vif succès depuis sa mise en œuvre :

- Depuis le début du programme en 2015-2016, le gouvernement a investi près de 350,9 M\$ pour le programme COUD. Au 21 octobre 2022, cette somme a permis le financement de 319 projets visant à former 12 711 personnes.

L'évaluation du programme effectué par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) en novembre 2022 démontre les retombées positives de ce programme tant sur sa pertinence, sa mise en œuvre et son efficacité opérationnelle ainsi qu'à l'efficacité du programme. La première recommandation du rapport est d'ailleurs le maintien du programme. Les sommes serviront à appuyer des projets dans les secteurs et domaines prioritaires pour le gouvernement, notamment la filière batterie. La CPMT est d'avis de bonifier les crédits du FDRCMO consacrés au programme COUD d'une hauteur de 40 M\$ pendant 5 ans.

IMPACTS FINANCIERS (M\$) DES PROPOSITIONS POUR BONIFIER LE PROGRAMME DE FORMATIONS DE COURTE DURÉE (COUD)

	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	Total
Crédits additionnels	40	40	40	40	40	200
Total						
<i>Nouvelles demandes budgétaires</i>	40	40	40	40	40	200

La CPMT demande au ministère des Finances de bonifier de 40 M\$ par année, pendant cinq ans, les crédits versés au FDRCMO consacrés au Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT.

⁷Les programmes d'études admissibles sont les diplômes d'études professionnelles, les attestations d'études professionnelles, les attestations de spécialisation professionnelle et les attestations d'études collégiales. Exceptionnellement pour le volet Génie-Ti les formations universitaires de 9 à 30 crédits ou de 130 à 500 heures sont admissibles.

Orientation 2 : Développement régional et maintien en région

Proposition de positionnement

Application de la portion résidence de la Déduction pour les habitants d'une région éloignée sur une base individuelle alors qu'elle ne peut être réclamée que par une seule personne par ménage à l'heure actuelle.

Cette mesure permettrait, selon la CPMT, de répondre, en partie, aux enjeux de rétention et de maintien des populations dans les régions éloignées. Une évaluation de sa faisabilité est souhaitée.

Orientation 3 : Travailleurs expérimentés et pénurie de main-d'œuvre

Proposition de positionnement

La CPMT appuie favorablement les diverses mesures et initiatives permettant le prolongement de la carrière des travailleurs expérimentés de 60 ans et plus.

La proportion des personnes âgées de 60 à 69 ans qui occupent un emploi, soit le taux d'emploi, est plus faible au Québec qu'en Ontario ou au Canada.

- Le retard du Québec en rapport au Canada et à l'Ontario le prive d'un certain nombre de travailleurs expérimentés et vient aggraver le phénomène de rareté de main-d'œuvre.
- Si le taux d'emploi des personnes âgées de 60 à 69 ans au Québec était celui du Canada, le Québec pourrait compter sur environ 50 000 travailleurs additionnels.
- Si le taux d'emploi des personnes âgées de 60 à 69 ans au Québec était celui de l'Ontario, le Québec pourrait compter sur environ 75 000 travailleurs additionnels.

Des propositions d'actions pouvant relever des services publics d'emploi, des mesures fiscales relevant du ministère des Finances ou d'autres solutions provenant d'autres ministères et organismes du gouvernement du Québec devront être évaluées afin de retenir davantage les personnes âgées de 60 à 69 ans en emploi, réduisant ainsi les écarts avec l'Ontario et le Canada.

La CPMT réfléchit actuellement avec le MESS afin de pouvoir dégager des solutions en ce sens. La CPMT devrait revenir l'an prochain avec des demandes budgétaires, des propositions de mesures fiscales ou des conditions visant à inciter les travailleuses et travailleurs à développer en continu leurs compétences.

Par ailleurs, la CPMT soutient l'initiative du gouvernement du Québec de tenir une consultation publique sur le Régime de rentes du Québec (RRQ) afin de notamment pouvoir identifier des mécanismes permettant le maintien ou le prolongement de la carrière.

Action court terme

Donner encore plus d'avantages fiscaux à ceux qui travaillent après 60 ans, comme rendre remboursable le crédit d'impôt pour la prolongation de la carrière est une avenue à explorer selon le rapport du Comité consultatif pour les travailleuses et les travailleurs âgés de 45 ans et plus

réalisé en partenariat avec Luc Godbout, directeur du département de fiscalité et le titulaire de la Chaire de recherche en fiscalité et en finances publiques de l'Université de Sherbrooke. Il est d'ailleurs mentionné dans le rapport que dans certaines situations, il est possible que les travailleuses et travailleurs admissibles, faute de revenu imposable suffisant, n'aient pas droit à la pleine mesure du crédit. En effet, puisque le crédit est non remboursable, la valeur réelle obtenue est le plus petit montant entre celui permettant la réduction des impôts à zéro et le montant maximum calculé selon les paramètres. Selon l'analyse de Luc Godbout, rendre ce crédit d'impôt remboursable aurait pour effet de majorer d'environ 10 % son coût (qui était estimé à 333 M\$ en 2019).

Concernant l'adéquation formation-compétences-emploi, la CPMT est d'avis qu'une réflexion doit être poursuivie afin d'inciter les travailleuses et les travailleurs, notamment les personnes salariées ayant moins accès à de la formation telles que les travailleuses et les travailleurs à bas salaires, à améliorer leurs compétences tout au long de la vie (notamment les compétences de base en numératie et littératie) de manière équitable.

Action long terme

La CPMT est également d'avis que le prolongement de la carrière doit être réfléchi en amont et mis en place par le développement d'une culture d'apprentissage et de formation tout au long de la vie. Les travailleurs expérimentés compétents et bien formés auront naturellement l'intérêt de se maintenir en emploi. Il en a été notamment question lors de l'évènement du 25^e anniversaire de la CPMT, ayant eu lieu le 13 décembre 2022, et où les membres ont identifié 25 idées pour l'avenir de l'emploi au Québec. Trois de ces idées sont directement concernées par cette réflexion.

- Inciter les personnes expérimentées à rester sur le marché du travail en fin de carrière.
- Miser sur la formation continue tout au long de la carrière.
- Améliorer les compétences en littératie, numératie et littératie numérique tout au long du parcours en formation et en emploi.

ANNEXE

Sources de financement des programmes et volet du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 2021-2024

Provenance des Fonds

Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO)

Cotisations des employeurs

Crédits budgétaires

Fonds fédéraux

IMPULSION- COMPÉTENCES
(15,0 M\$ en 2022-2023)

AMBITION-COMPÉTENCES
(23,0 M\$ en 2022-2023)

Appel de projets :

- Économie verte et transformation numérique

ÉVOLUTION-COMPÉTENCES.
VOLETS INNOVATION ET CONNAISSANCE
(6,5 M\$ en 2022-2023)

Appels de projets :

- Promotion de métiers et professions;
- Pour soutenir des approches novatrices en développement des compétences;
- Plusieurs appels de projets régionaux.

ÉVOLUTION-COMPÉTENCES.
VOLETS NORMES PROFESSIONNELLES
(1,5 M\$ en 2022-2023)

PROGRAMME DE FORMATIONS DE COURTE DURÉE PRIVILÉGIANT LES STAGES DANS LES PROFESSIONS PRIORISÉES PAR LA CPMT (COUD)
(82,9 M\$ en 2022-2023)

Volets :

- général de Requalification et de rehaussement des compétences;
- Génie et technologies de l'information;
- Services de garde éducatifs à l'enfance;
- Métier de l'eau.

ÉVOLUTION-COMPÉTENCES, VOLET PARTENARIAT POUR LA FORMATION ET L'INNOVATION
(4,5 M\$ en 2022-2023)

Appel de projets :

- Formation dans les métiers désignés Sceau rouge.

ÉVOLUTION-COMPÉTENCES, VOLET INNOVATION ET CONNAISSANCE
(15,0 M\$ en 2022-2023)

Entente entre la CPMT et le Centre des compétences futures (Université métropolitaine de Toronto – anciennement connue sous le nom de Ryerson)

Appels de projets :

- Pour rehausser la présence des femmes en emploi et accompagner les démarches d'inclusion des organisations dans les secteurs des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM);
- Maintien et intégration en emploi de groupes sous-représentés sur le marché du travail;
- Sur la mise en œuvre du Référentiel québécois des compétences du futur

Objets de financement