

# CONSULTATIONS PRÉ BUDGÉTAIRES

RÉFLEXIONS ET PROPOSITIONS PRÉSENTÉES  
AU MINISTRE DES FINANCES

16 JANVIER 2020

## 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.

C'est 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 ces questions sont également membres de la CPMT, mais à titre non-votant. Au total, la Commission 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 lois<sup>1</sup> : 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'œuvre<sup>2</sup>. En 2019-2020, pour le déploiement de solutions sur tout le territoire québécois par la CPMT, les fonds alloués dans le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) pour l'intervention sectorielle, le Conseil emploi métropole et dans le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) totalisent 84,7 M\$. 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 qui atteint 1 105 millions de dollars en 2018-2019<sup>3</sup>.

### 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, de sept comités consultatifs représentant des groupes de personnes faisant face à des obstacles importants liés à l'emploi et du Conseil emploi métropole.

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Tiré du RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2018-2019 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

- 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 : L'URGENCE D'AGIR

### 1- LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE : UNE NOUVELLE RÉALITÉ EN DEUX VOLETS

#### Déficit quantitatif

Le Québec vit actuellement une situation qu'il n'avait jamais vécue auparavant et qui bouleverse le marché de l'emploi. L'amélioration des indicateurs de l'état du marché du travail attribuable à la croissance économique, conjuguée au déclin démographique observé chez les 15-64 ans, entraîne un phénomène de rareté de main-d'œuvre qui crée des difficultés de recrutement pour les employeurs. Le Québec vit et vivra des situations de rareté qui toucheront davantage certains métiers et professions dans certains secteurs et dans certaines régions.

De plus, c'est au Québec que la croissance des postes vacants est une des plus fortes au Canada. Le nombre de postes vacants est estimé à près de 137 350 postes au 3<sup>e</sup> trimestre de 2019 et a connu une hausse (34,1 %) en un an pour ce qui est des postes vacants de longue durée (depuis plus de 90 jours).

En 2019, le taux de chômage du Québec a atteint son plus bas niveau jamais enregistré, soit 5,1 %, ceux du Canada et de l'Ontario étant respectivement de 5,7 % et de 5,6 %.

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

L'importance d'agir se manifeste également par l'évolution des compétences demandées. Ainsi, l'inadéquation persistante entre celles-ci et les compétences disponibles provient du fait que les postes offerts ne correspondent pas toujours au profil des personnes à la recherche d'un emploi (58 % des postes disponibles actuellement exigent un faible niveau de scolarisation alors que 55 % des chômeurs ont au minimum une certification d'études postsecondaires<sup>4</sup>) et/ou que ces emplois ne sont pas toujours assez attractifs pour susciter de la mobilité professionnelle. On constate que quatre secteurs sont particulièrement sous pression soit la fabrication, le commerce de détail, la santé et la restauration.

---

<sup>4</sup> Qui inclut un diplôme d'études professionnelles.

De plus, entre 2017 et 2026, la majeure partie des emplois créés seront « hautement qualifiés », c'est-à-dire qu'ils exigeront minimalement un diplôme d'études collégiales. La proportion de ces emplois au sein de l'ensemble des emplois passera de 46,6 % en 2016 à 49,5 % en 2026<sup>5</sup>.

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 le 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.<sup>6</sup>

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 performance du Québec au chapitre de la productivité a été jusqu'ici diamétralement opposée à celle du taux d'emploi : seule la Suisse parmi les 20 pays de l'OCDE a enregistré une croissance de sa productivité plus faible que celle du Québec de 1981 à 2015. Le Québec ne pourra pas atteindre la croissance économique nécessaire pour relever le défi que pose le déclin démographique des 15 à 64 ans sans un relèvement significatif du niveau de sa productivité.

Les nouvelles technologies et l'automatisation peuvent constituer une solution pour favoriser la prospérité dans un contexte où les difficultés de recrutement des entreprises s'accroissent et où celles-ci cherchent à accroître leur productivité.

Ces changements continueront toutefois d'exiger, comme par le passé, une grande capacité d'adaptation tant de la main-d'œuvre que des entreprises. L'adaptation du modèle de production de diverses industries en fonction des changements climatiques s'inscrit aussi dans le contexte actuel du marché du travail.

## 3- LE SOUTIEN EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le nouveau paradigme de la rareté 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, ce changement de paradigme exige un changement rapide de la façon dont l'État doit intervenir pour soutenir l'économie du Québec. En plus du soutien à la réinsertion 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.

---

<sup>5</sup> [https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00\\_etat\\_equilibre.pdf](https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_etat_equilibre.pdf)

<sup>6</sup> 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>

## 4- LES ENJEUX MÉTROPOLITAINS ET RÉGIONAUX

La RMR de Montréal profite d'une certaine attractivité naturelle de la main-d'œuvre, une main-d'œuvre provenant des autres régions du Québec ou de l'immigration internationale. Les postes en déficit de main-d'œuvre sont alors moins nombreux qu'ailleurs au Québec. À titre d'exemple, on observe 16 postes en déficit quantitatif de main-d'œuvre par rapport à 51 postes dans la RMR de Québec. Les signes éloquentes de rareté de main-d'œuvre se manifestent surtout pour certains postes hautement qualifiés exigeant de l'expérience ou des compétences spécifiques.

Ailleurs, on constate des disparités régionales concernant la disponibilité de la main-d'œuvre. À titre d'exemple, le taux de chômage diffère grandement d'une région à l'autre; 3,3 % dans la région de la Chaudière-Appalaches et 13 % dans celle de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine en 2019. Ces disparités demandent d'ajuster davantage notre intervention selon les régions.

Pour contrer la rareté de main-d'œuvre, l'apport des travailleurs étrangers temporaires est sans aucun doute un levier incontournable. La CPMT constate toutefois de nombreux irritants dans traitement des demandes d'études d'impact sur le marché du travail (EIMT) effectuées auprès d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) et le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), notamment quant aux délais plus longs vu l'implication de deux paliers de gouvernements. Afin d'alléger le traitement des demandes, la CPMT appuie les efforts du gouvernement du Québec qui a entrepris des démarches auprès du gouvernement fédéral afin que le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) réponde à court terme aux besoins des entreprises et des régions du Québec en allégeant l'administration du programme actuellement en vigueur afin d'en réduire les délais de traitement.

## AGIR MAINTENANT SUR TROIS GRANDES ACTIONS PRIORITAIRES

### 1- RENFORCER LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

#### Développement des compétences numériques

Au cours des prochaines années, l'évolution technologique accélérée anticipée nécessitera un ajustement des compétences de la main-d'œuvre, notamment les compétences numériques. Pour suivre le développement des technologies, la main-d'œuvre<sup>7</sup> devra mettre à niveau ses compétences en littératie, numératie et littératie numérique; des préalables essentiels pour pouvoir continuer à apprendre et à développer des compétences numériques.

Le Québec accuse un retard important en matière de littératie. Si le Québec rattrapait l'Ontario, les effets directs sur le PIB seraient estimés à 4,9 milliards de dollars, soit 1,4 %<sup>8</sup>.

La prospérité du Québec passe par le rehaussement de la productivité. Ainsi, l'accroissement et la mise à jour des compétences au moyen de la formation en entreprise des travailleurs en emploi,

---

<sup>7</sup> Présentement, 2 millions de travailleurs ont des enjeux de littératie et numératie ce qui augmente les difficultés à intégrer des programmes de formation, les difficultés à utiliser des équipements spécialisés nécessitant une documentation importante, les difficultés à occuper des emplois spécialisés versus emplois journaliers, la précarité d'emploi et salaires bas et une période de chômage ou de transition plus longue en cas de perte d'emploi.

<sup>8</sup> Pierre Langlois, La littératie comme source de croissance économique, 21 février 2018, page 3.

l'amélioration des technologies et l'investissement dans les machines et autres équipements deviennent les pierres d'assises pour rehausser la productivité.

Il importe de porter un regard prospectif sur les métiers et professions<sup>9</sup>. Selon l'Institut du Québec, les emplois d'avenir sont les emplois en sciences, technologies, génie et mathématiques (STGM), les emplois les moins à risque d'être automatisés et les emplois dans des professions en demande dans des secteurs jugés stratégiques pour l'économie.

Les clientèles plus à risque d'être confrontées à l'automatisation sont les travailleuses et les travailleurs n'ayant pas réalisé d'études postsecondaires. Ainsi, les travailleuses et les travailleurs qui ont le plus besoin des occasions de formation ou de perfectionnement pour continuer à travailler, notamment ceux à risque de voir leur profession s'automatiser, sont les moins susceptibles d'y avoir accès présentement<sup>10</sup>.

La CPMT souhaite la création prochaine et à la mise en œuvre d'une Stratégie pour rehausser les compétences numériques et celles du futur. Un soutien financier est nécessaire permettant de structurer deux gestes soit :

- un programme dédié pour améliorer les compétences en littératie, numératie, et la littératie numérique qui comprendrait le développement d'un outil permettant de gérer ses apprentissages tout au long de la vie;
- la mise sur pied de différents projets novateurs (notamment en collaboration avec les Fonds de recherche du Québec<sup>11</sup>).

La CPMT souhaite obtenir du financement pour mettre en place la Stratégie sur quatre ans. Elle viserait le développement des compétences numériques en privilégiant également que les réseaux d'enseignement puissent offrir des formations qualifiantes, pertinentes et transférables aux travailleurs, et ce, en collaboration avec les entreprises de toute taille, dans toutes les régions du Québec.

Le cadre de référence sur les compétences numériques du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et le cadre de compétences du futur sur le marché du travail en élaboration par la CPMT seront pris en compte.

Par l'entremise du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), la CPMT dispose des disponibilités financières pour soutenir le financement des mesures envisagées. Pour financer cette stratégie, la CPMT souhaite utiliser les sommes suivantes dont elle dispose déjà :

- Réaffectation de 10 M\$ de crédits budgétaires prévus pour 2018-2019 et 2019 -2020 pour le programme de Soutien au développement des compétences pour encourager la diversification et le commerce international (SDCI) qui ne répond pas aux besoins des

---

<sup>9</sup> Institut du Québec, *Qualité du marché du travail au Québec : l'embellie actuelle sera-t-elle durable?* Page 63.

<sup>10</sup> Une étude de Daniel Munro pour le Forum des politiques publiques réalisé en mars 2019 indique que les travailleurs avec un niveau d'alphabétisation plus élevé reçoivent davantage de formation.

<sup>11</sup> Exemple, pour le rehaussement des compétences de recherche de la main-d'œuvre déjà employé dans des secteurs stratégiques tels que la robotique, l'intelligence artificielle incluant l'enjeu de la cyber sécurité.

entreprises compte tenu que les effets escomptés des tensions commerciales internationales ne se sont pas avérés;

- Réaffectation de 1 M\$ de crédits budgétaires provenant du solde non utilisé pour le programme des bourses de promotion des programmes de formation menant aux professions prioritaires par la CPMT;
- Financement de 6 M\$ du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), provenant principalement des cotisations des employeurs assujettis à la loi sur les compétences.

### IMPACTS FINANCIERS (M\$) DES PROPOSITIONS POUR SOUTENIR LA STRATÉGIE POUR REHAUSSER LES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES ET DU FUTUR DE LA CPMT

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	Total
<b>Réaffectation</b>						
Soutien au développement des compétences pour encourager la diversification et le commerce international (SDCI)	10 <sup>12</sup>	0	0	0	0	10
Programme des bourses de promotion des programmes de formation menant aux professions prioritaires par la CPMT	1	0	0	0	0	1
<b>Financement</b>						
Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO), cotisation des employeurs	0	2	2	2	0	6
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>17</b>
<i>Nouvelles demandes budgétaires</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>

Les fonds provenant des crédits budgétaires devront faire l'objet d'un plan d'affectation spécifique amendé lequel devra recevoir l'accord du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que celui du ministre des Finances. Ceux provenant du FDRCMO seront inclus dans le plan d'affectation régulier et soumis pour approbation au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

**La CPMT demande au ministère des Finances d'autoriser la réallocation de 11 M\$ des crédits budgétaires pour assurer la mise en place d'une Stratégie pour rehausser les compétences numériques et du futur au cours des quatre prochaines années.**

<sup>12</sup> Un montant total de 10 M\$ (5 M\$ en 2018-2019 et 5 M\$ en 2019-2020) a été prévu pour le SDCI, programme ne répondant pas au besoin des entreprises.

## **Bonification du Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la CPMT (COUD) (alternance travail-études)**

Par le Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la CPMT, celle-ci contribue à l'engagement gouvernemental de favoriser une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi. Elle soutient l'élaboration, l'adaptation et la diffusion de formations professionnelles ou techniques qualifiantes de courte durée intégrant des stages en entreprise. Ces formations sont destinées prioritairement aux travailleuses et aux travailleurs des entreprises participantes.

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.

Le programme permet à des entreprises de pourvoir des postes vacants en formant leurs propres travailleurs qui auront, quant à eux, obtenu un diplôme reconnu par le MEES. Il permet également d'augmenter la qualification de la main-d'œuvre dans les professions où l'on observe des déficits de main-d'œuvre en offrant des formations adaptées aux besoins des entreprises.

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

- En 2018-2019, 40 projets ont été financés et vont permettre d'offrir de la formation à plus de 1 300 travailleuses et travailleurs dans près de 600 entreprises pour un montant total accordé en subventions de plus de 16 M\$. En 2017-2018, près de 20 M\$ ont été accordés pour le financement de 38 projets. Plus de 360 entreprises et 1 100 travailleurs vont en bénéficier.

Ce programme de subventions vise, entre autres, l'adaptation et la diffusion de programmes de formations menant à une attestation ou à un diplôme de niveau professionnel ou technique. Les travailleuses et les travailleurs qui suivent la formation obtiennent alors une attestation ou un diplôme de niveau professionnel ou technique reconnu au Québec. Les bénéfices pour les entreprises sont nombreux. En plus d'avoir des travailleuses et des travailleurs formés, elles peuvent embaucher des personnes non formées dont le profil correspond à ce qu'elles recherchent et ensuite leur permettre de suivre la formation nécessaire à l'aide de ce programme de subventions. D'ailleurs, dans le cadre de ce programme, la formation scolaire offerte doit être adaptée aux besoins de l'entreprise. Ce programme de subventions contribue ainsi à contrer la rareté de main-d'œuvre.

La CPMT souhaite utiliser davantage ce levier de formation en bonifiant les fonds qui lui sont dédiés. La bonification souhaitée permettrait de rendre admissibles les microprogrammes d'études universitaires de premier et de deuxième cycle ainsi que les nano programmes, ce qui offrirait de nouvelles opportunités aux entreprises et à leurs travailleuses et travailleurs, tout en diminuant les impacts engendrés par la pénurie de main-d'œuvre.

Pour l'année 2019-2020, le budget prévu était de 15 M\$. Afin d'inclure les micro et les nano programmes universitaires, il est nécessaire de bonifier les crédits du FDRCMO de 10 M\$ de 2020-2021 à 2023-2024.

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

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	Total
Crédits existants	15	15	15	15	60
Crédits additionnels	10	10	10	10	40
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>100</b>
<i>Nouvelles demandes budgétaires</i>	<i>10</i>	<i>10</i>	<i>10</i>	<i>10</i>	<i>40</i>

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

## 2- SOLIDIFIER LA RECONNAISSANCE ET LA QUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

### Soutenir le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) constitue un dispositif de qualification professionnelle complémentaire à l'approche traditionnelle, en établissement scolaire. Selon la formule du compagnonnage, il permet à des personnes en emploi de développer et de faire reconnaître leurs compétences dans leur propre entreprise, en fonction d'un référentiel reconnu ayant fait l'objet d'un large consensus auprès des partenaires du milieu de travail concerné : la norme professionnelle.

Cette approche unique que propose le PAMT permet de contrer la rareté de main-d'œuvre avec efficacité, puisqu'elle agit directement dans les entreprises pour combler leurs besoins de compétences en plus de donner l'occasion à des personnes en emploi, notamment des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail, d'intégrer des milieux de travail de manière durable, de développer leurs compétences tout en travaillant, mais aussi de faire reconnaître officiellement leurs compétences au regard de l'exercice de leur métier.

Au cours des cinq dernières années, le PAMT a permis la délivrance de près de 13 000 attestations et certificats de qualification professionnelle. La CPMT déploiera aussi des efforts au cours des prochaines années pour mieux faire connaître ce mode d'apprentissage dans le cadre de la Stratégie nationale de promotion des métiers et professions.

## Une iniquité entre les crédits d'impôt pour les stagiaires étudiants et ceux du PAMT

Historiquement, les deux crédits d'impôt ont toujours été alignés aux mêmes taux. Lors du budget provincial de mars 2016, une petite modification fut introduite à savoir que le taux du crédit d'impôt pourrait être bonifié si les deux conditions suivantes sont respectées :

- l'année d'imposition visée est au moins la troisième année d'imposition consécutive pour laquelle la société a droit au crédit d'impôt à l'égard d'un stagiaire étudiant;
- l'année d'imposition visée est au moins la troisième année d'imposition consécutive pour laquelle la société a engagé des dépenses admissibles pour un montant minimal de 2 500 \$ à l'égard d'un stagiaire étudiant.

Depuis mars 2018, le pourcentage du crédit d'impôt varie de plus en fonction des paramètres suivants : personne handicapée, personne immigrante, personne autochtone, régions ressources. Une suggestion raisonnable serait d'abolir cette petite modification considérant l'effort d'encadrement plus important exigé dans la mise en œuvre du PAMT.

Par ailleurs, les PME trouvent complexe à démêler quel crédit d'impôt pour stage ou celui du PAMT s'applique lors de la gestion des registres de présence pour les programmes de formation subventionnés. Ainsi, une harmonisation des crédits d'impôt s'impose pour faciliter la compréhension des entreprises et pour augmenter le recours au PAMT.

## EFFET DE LA NORMALISATION DES CRÉDITS D'IMPÔT DU PAMT ET DES STAGIAIRES ÉTUDIANTS

	Régions ressources			Autres régions		
	Apprenti participant au PAMT 2019-2020	Stagiaire Étudiant	Apprenti participant au PAMT 2020-2021	Apprenti participant au PAMT 2019-2020	Stagiaire Étudiant	Apprenti participant au PAMT 2020-2021
Personne handicapée, personne immigrante ou personne autochtone	32%	50%	50%	32%	50%	50%
Autre personne	32%	50%	50%	24%	40%	40%

Afin d'augmenter la participation et le taux d'obtention de la certification des apprentis au PAMT, deux mesures spécifiques sont proposées afin d'optimiser l'utilisation du PAMT :

- Bonifier le crédit d'impôt pour les stages en milieu de travail pour les apprentis du PAMT;
- Ajouter des crédits additionnels pour le développement et la mise à jour des normes professionnelles permettant la mise en œuvre du PAMT et l'adaptation des outils du PAMT en format numérique.

## IMPACTS FINANCIERS (M\$) POUR LE DÉVELOPPEMENT ET LA MISE À JOUR DES NORMES PROFESSIONNELLES PERMETTANT LA MISE EN ŒUVRE DU PAMT ET L'ADAPTATION DES OUTILS DU PAMT EN FORMAT NUMÉRIQUE

	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Total
Crédits existants	0	0	0	0	0	0
Crédits additionnels	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	12
<b>Total</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>12</b>
<i>Nouvelles demandes budgétaires</i>	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	12

Ces deux mesures permettront à la CPMT d'augmenter l'accessibilité au PAMT et de le moderniser.

- **La CPMT demande de bonifier le crédit d'impôt des apprentis du PAMT au même titre que les taux du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail (stagiaire étudiant). (Exemple : bonifier le taux du crédit à 50 %, au PAMT, lorsque les stagiaires sont handicapés, autochtones ou immigrants; à 50 % pour les autres clientèles en régions ressources et à 40 % pour les autres clientèles dans les autres régions.)**
- **La CPMT recommande l'ajout de 12 M\$ en raison de travaux à venir, notamment de mise à jour de plusieurs normes professionnelles et l'adaptation des outils du PAMT en format numérique.**

### 3- RENFORCER LES MESURES D'EMPLOI ET L'ADÉQUATION FORMATION-COMPÉTENCE-EMPLOI TOUT AU LONG DE LA VIE

Plusieurs programmes et mesures d'emploi ont été mis en place pour inciter le retour ou le maintien en emploi de la main-d'œuvre expérimentée au cours de la dernière année. Ces efforts devraient donner certains résultats. Toutefois, plusieurs personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail dont les personnes issues des premières nations, judiciairisées, handicapées, jeunes, femmes ou immigrantes, dont plusieurs occupent des emplois à temps partiel doivent être davantage soutenues pour faciliter leur intégration sur le marché du travail.

Dans cette foulée, le MTESS souhaite actualiser la mesure « Subvention salariale », qui accorde une aide aux entreprises qui embauchent des personnes faisant faces à des obstacles à l'emploi pour occuper des emplois à temps complet.

Depuis peu, les travailleuses et les travailleurs expérimentés travaillant à temps partiel y sont admissibles. L'urgence de la situation de rareté sur le marché du travail demande des efforts plus soutenus, et notamment fiscaux. En rendant admissible cette mesure à l'ensemble des travailleuses et travailleurs à temps partiel, le gouvernement se doterait d'un levier supplémentaire pour accélérer la présence de la main-d'œuvre éloignée sur le marché du travail. Pour ce faire, la CPMT souhaite que le Gouvernement du Québec bonifie les mesures fiscales favorisant le maintien en emploi ou le retour en emploi de la main-d'œuvre ou pour favoriser et soutenir le travail à temps partiel.

- **La CPMT soutient le MTESS pour sa demande d'actualiser la mesure « Subvention salariale » en rendant admissible l'ensemble des travailleuses et travailleurs qui occupent un emploi à temps partiel.**
- **La CPMT demande au ministère des Finances que des mesures fiscales pour inciter directement les travailleuses et les travailleurs expérimentés à rester ou à revenir sur le marché du travail soient mises en place.**

Concernant l'adéquation formation-compétences-emploi, la CPMT est d'avis qu'une réflexion doit être entamée afin d'inciter les travailleuses et les travailleurs, notamment les personnes salariées ayant moins accès à de la formation tels 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.

Ainsi, que ce soit par un crédit d'impôt, un compte de formation québécois, un Régime volontaire d'épargne formation continue, un accès plus facile à la formation générale des adultes à la formation professionnelle à temps partiel ou bien par des incitatifs pour le développement des compétences visant les travailleuses et les travailleurs à bas salaire, différentes options doivent être regardées dans une vision d'un commun accord entre l'employeur et l'employé.

La CPMT réfléchit actuellement avec le MTESS 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.

## ANNEXE – TABLEAU SYNTHÈSE DES DEMANDES DE CRÉDITS BUDGÉTAIRES

### IMPACTS FINANCIERS (M\$) DES PROPOSITIONS POUR SOUTENIR LES INITIATIVES DE LA CPMT

Crédits additionnels	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	Total
Programme de formation courte durée	10	10	10	10	0	40
Développement et la mise à jour des normes professionnelles permettant la mise en œuvre du PAMT et l'adaptation les outils du PAMT en format numérique	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	12
<b>TOTAL</b>	<b>12,4</b>	<b>12,4</b>	<b>12,4</b>	<b>12,4</b>	<b>2,4</b>	<b>52</b>

**Note :** La Stratégie pour rehausser les compétences numériques et du futur de la CPMT est financée par des crédits déjà annoncés et par le FDRCMO. Ainsi, les demandes de crédits budgétaires n'apparaissent pas dans ce tableau.