



# État de situation et perspectives : pénurie de main-d'œuvre

Présenté au conseil confédéral  
les 21 et 22 mars 2018

# De quoi parle-t-on?

2

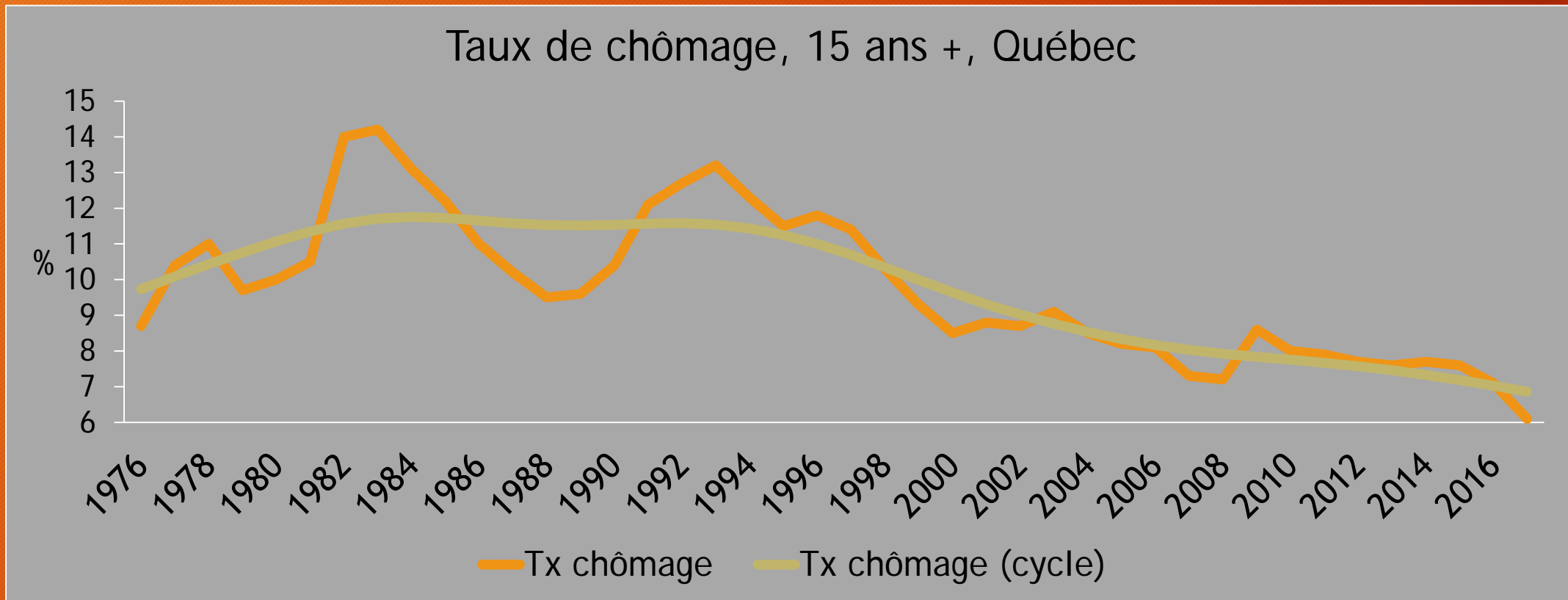
- Pénurie de main-d'œuvre : chômeurs < postes vacants
  - Pas toujours facile à vérifier
- Rareté de main-d'œuvre : état du marché du travail (taux de chômage faible) qui occasionne des problèmes d'attraction et de rétention de main-d'œuvre

*À la suite d'une hausse de la demande pour certains groupes de travailleurs spécialisés, le nouvel équilibre sur le marché du travail comportera un salaire plus élevé, reflétant la rareté de ces travailleurs. Si les employeurs ne veulent pas embaucher de travailleurs au nouveau salaire, il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre au sens où l'entendent les économistes. Cependant, à court terme, jusqu'à ce que les employeurs se résignent au fait que les salaires ont monté, certains se plaindront d'une « pénurie » de main-d'œuvre qualifiée.*

(Roy, Henson, Lavoie, 1996)

# Un marché du travail qui se resserre

3

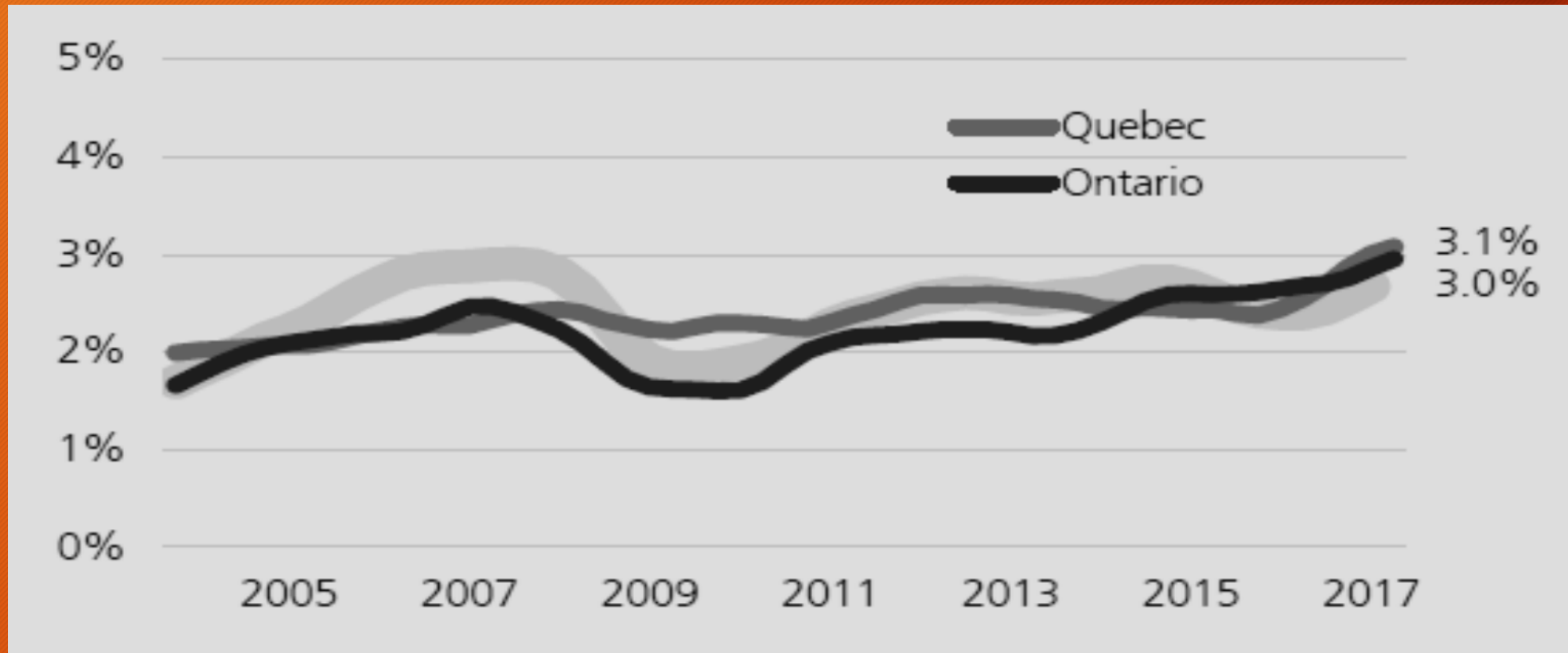


Source : Statistique Canada, EPA; SRT-CSN



# Postes vacants : des niveaux élevés

4

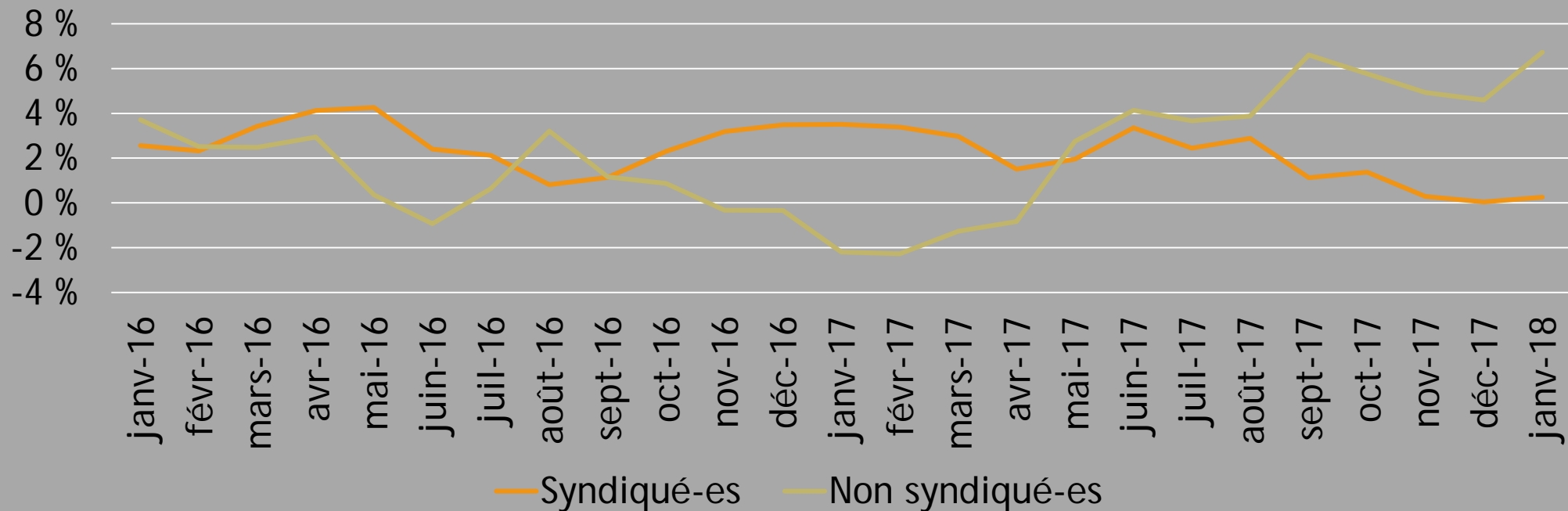


Source : FCEI (postes vacants dans le secteur privé seulement)

# Évolution des salaires

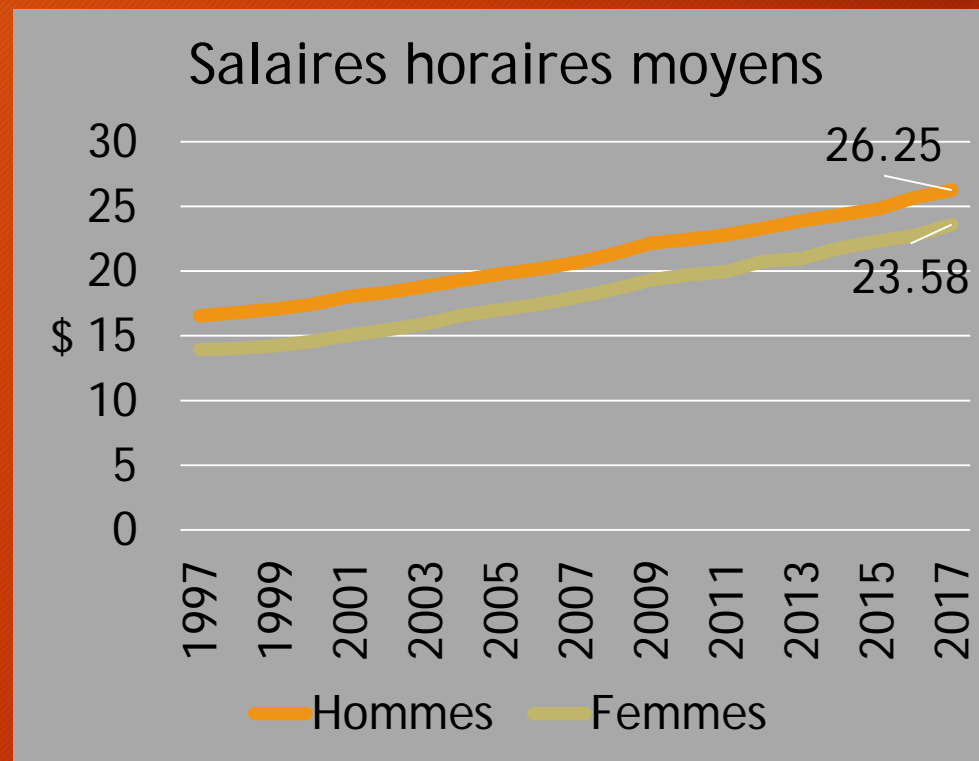
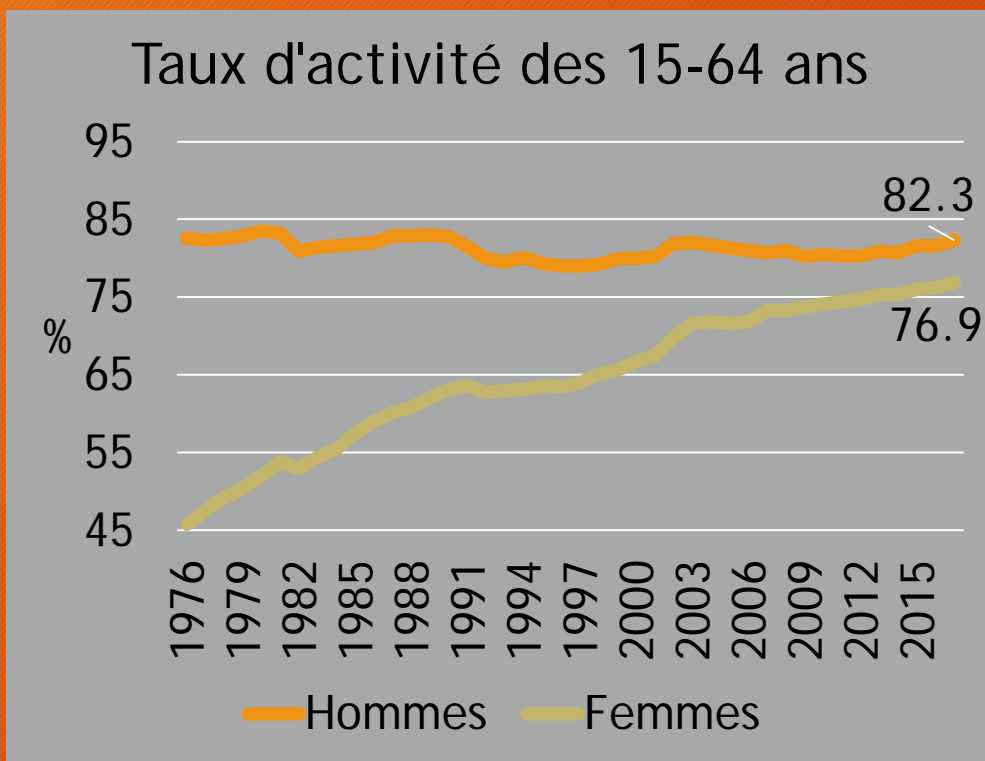
5

Accélération de la croissance des salaires horaires chez les non syndiqué-es, ralentissement de la croissance chez les syndiqué-es



Source : Statistique Canada, EPA; SRT-CSN

# Comparaison hommes-femmes



Source : Statistique Canada, EPA; SRT-CSN

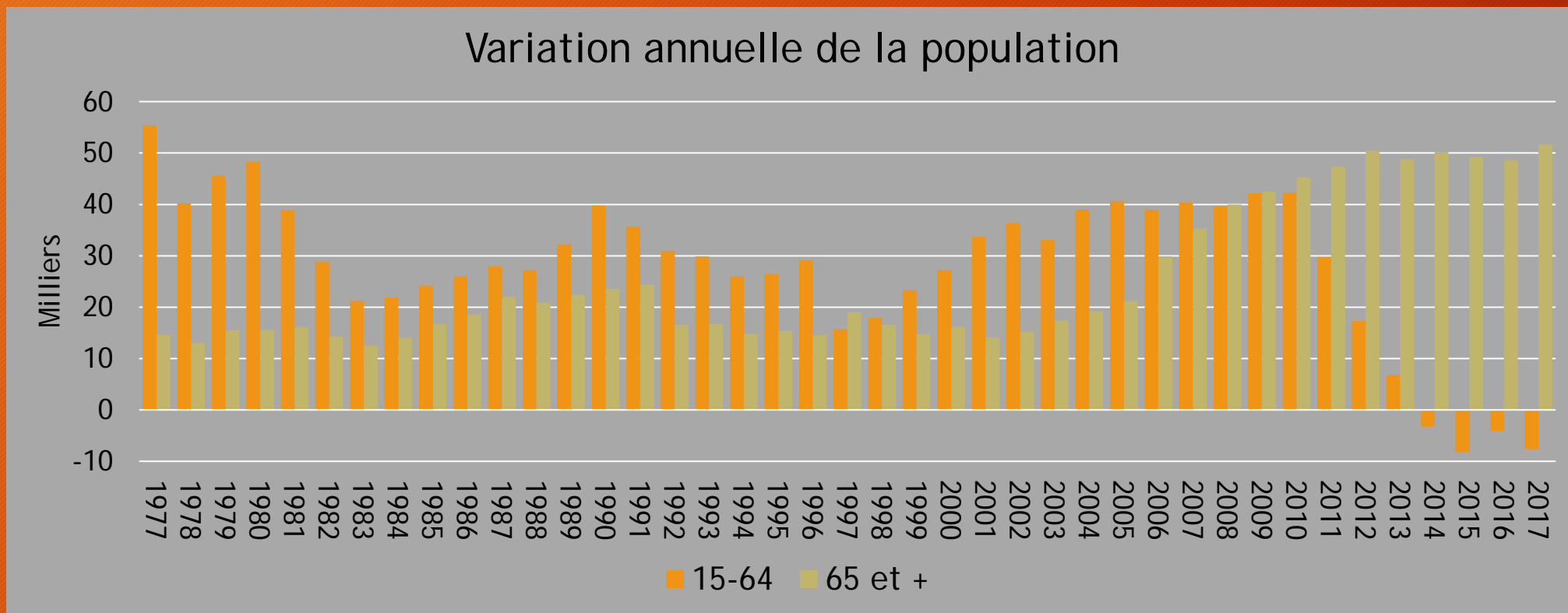
# Causes du resserrement du marché du travail

7

- Changements démographiques
- Amélioration des conditions économiques



# Changements démographiques



Source : Statistique Canada, EPA; SRT-CSN



# Amélioration des conditions économiques

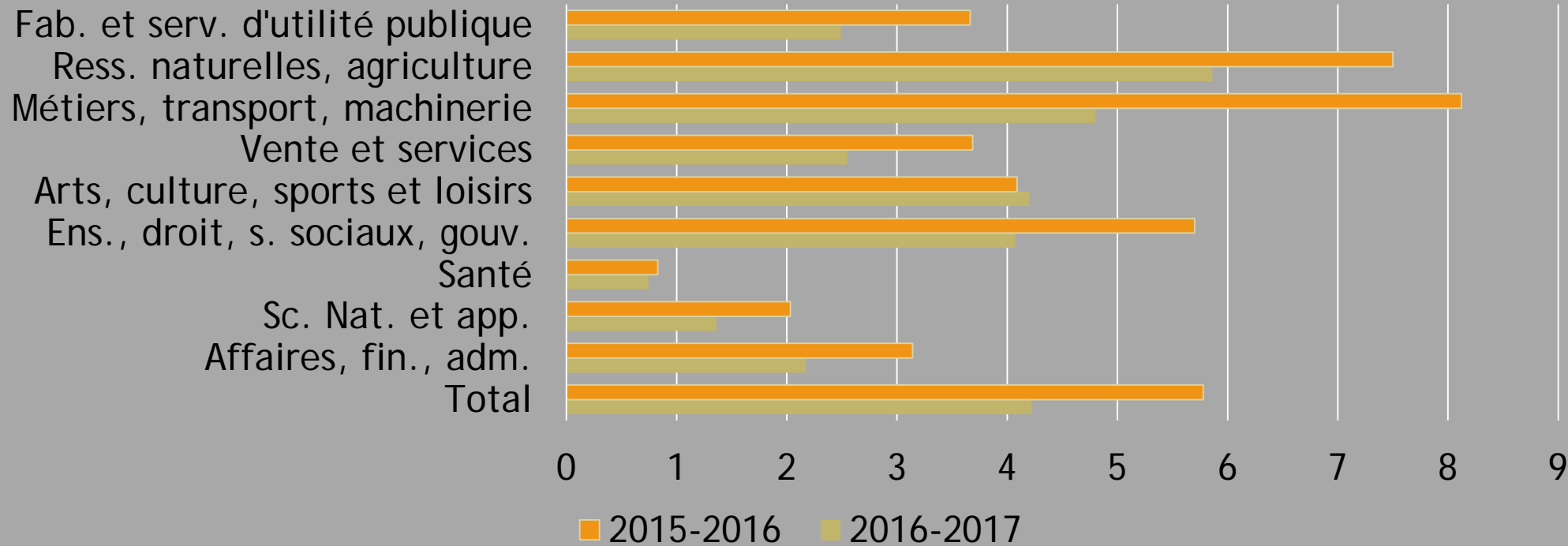
9

- Après deux années décevantes en 2014 et 2015, la demande intérieure devient le moteur de la croissance économique
  - Consommation des ménages encouragée par la hausse du revenu disponible, aidée :
    - par la hausse des transferts fédéraux
    - et depuis mi-2016, par la création d'emplois
  - Reprise des investissements après des chutes brutales en 2014-2015
  - Reprise momentanée des dépenses des administrations publiques
- La croissance des exportations de biens et services fait du surplace, malgré la vigueur économique aux États-Unis et ailleurs au Canada. Les importations augmentent étant donné la vigueur de la demande intérieure

# Les professions sous pression

10

## Ratio chômeurs postes vacants

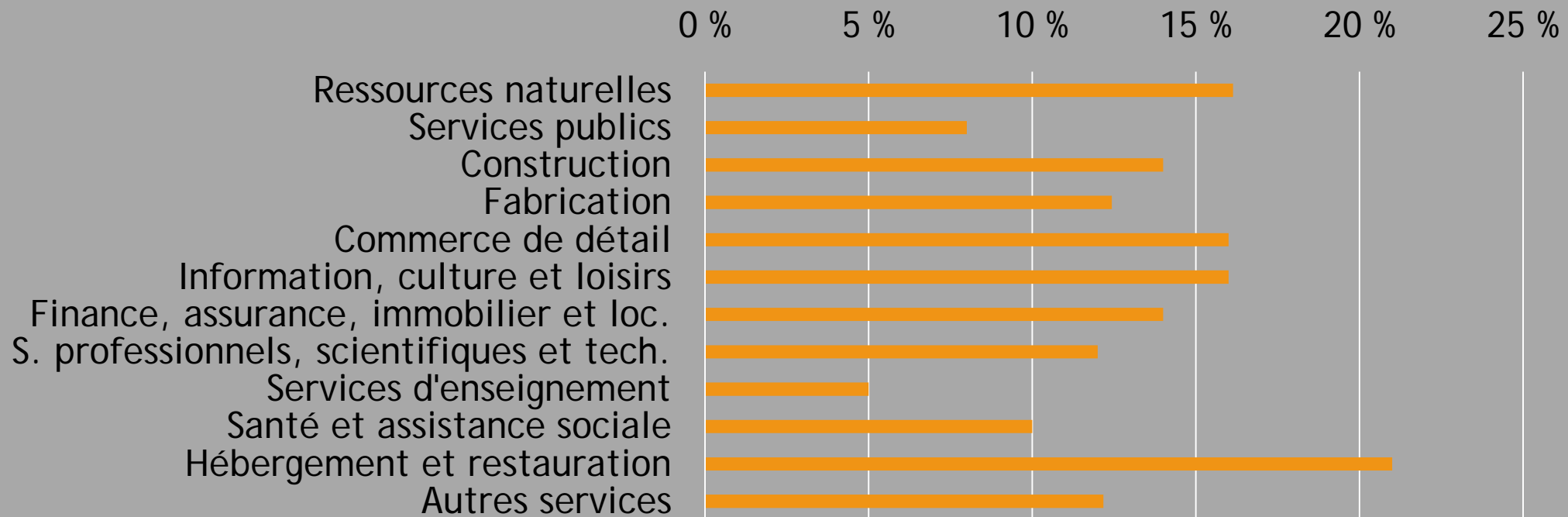


Source : Statistique Canada, EPA, EPVS; SRT-CSN

# Problèmes distincts d'une profession à l'autre

11

Taux de roulement, selon le secteur d'activité, 2014-2015



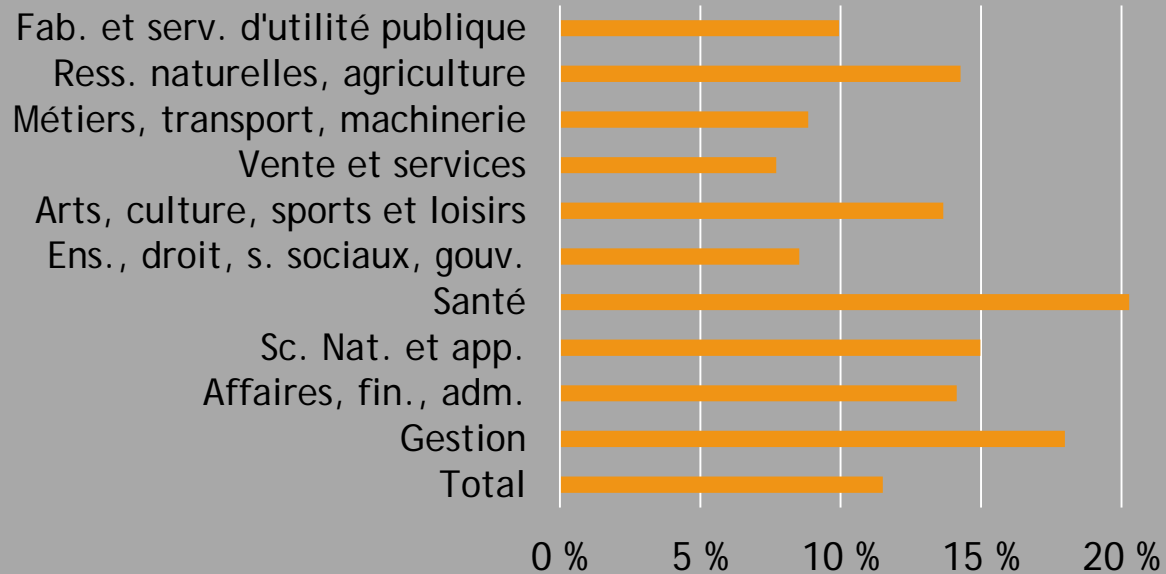
Source : Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les établissements au Québec, Emploi Québec; SRT-CSN



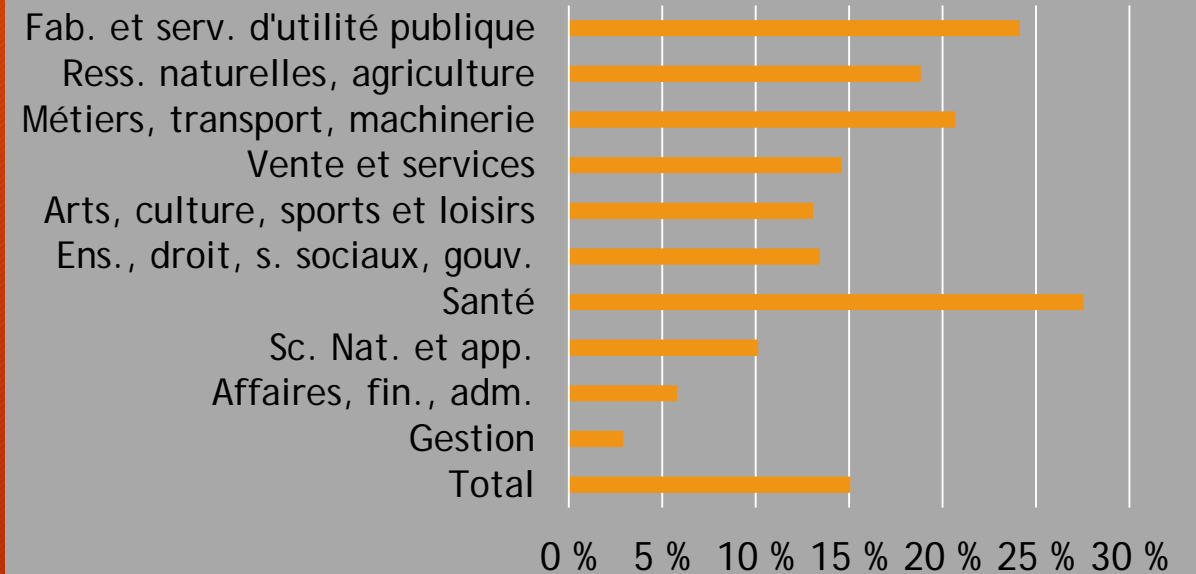
# Problèmes distincts d'une profession à l'autre

12

## Proportion des postes vacants, durée de 90 jours ou plus

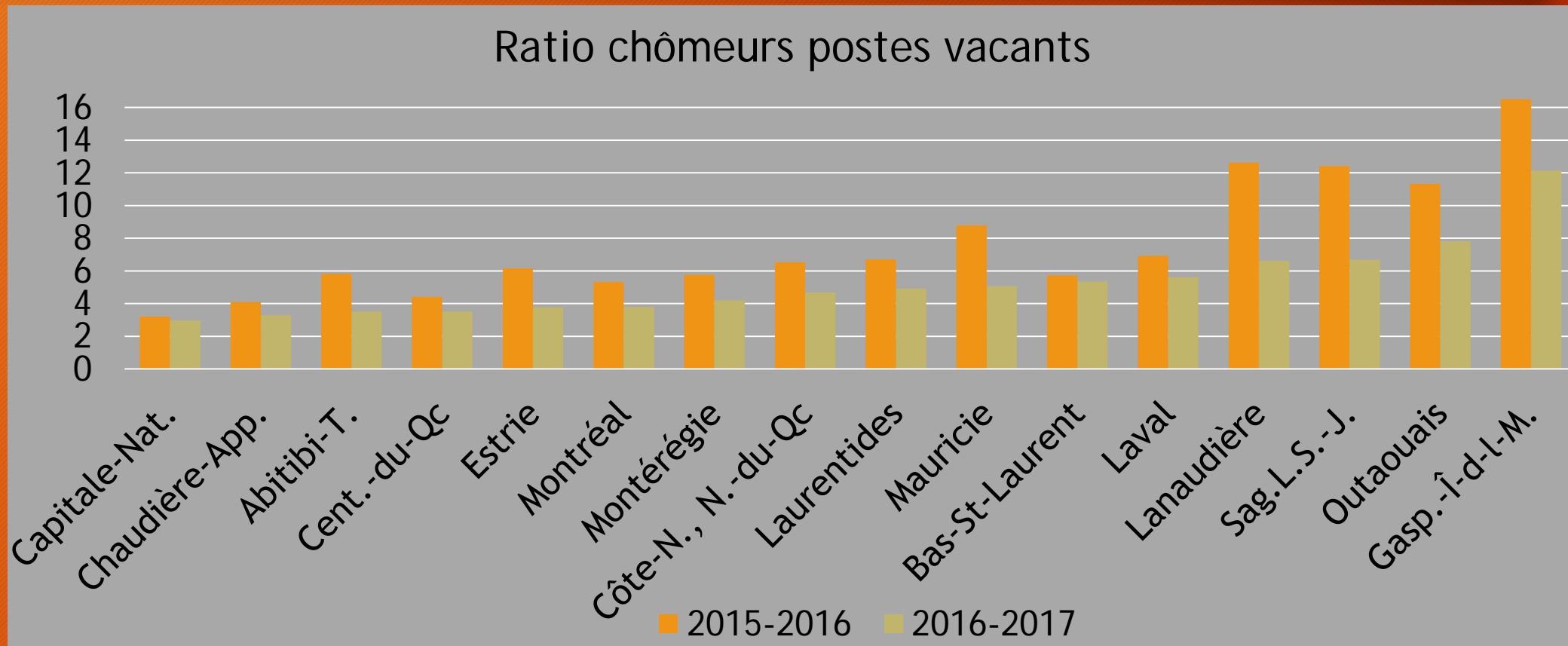


## Proportion des postes vacants, en recrutement constant



# Les régions sous pression

13



Source : Statistique Canada, EPA, EPVS; SRT-CSN

# Quelle adéquation au juste?

14

- Il existe des déséquilibres entre les postes offerts par les employeurs et la main-d'œuvre qualifiée disponible, explicables par un ensemble de facteurs
- Les mouvements du marché du travail (embauches et départs) ne sont pas des déséquilibres. Ils peuvent en créer temporairement ou les atténuer
- C'est la nature même du marché du travail d'être en déséquilibre et en réajustement. L'ensemble des acteurs (travailleuses, travailleurs, entreprises, institutions) s'ajuste couramment pour corriger des déséquilibres qui sont parfois difficiles à anticiper

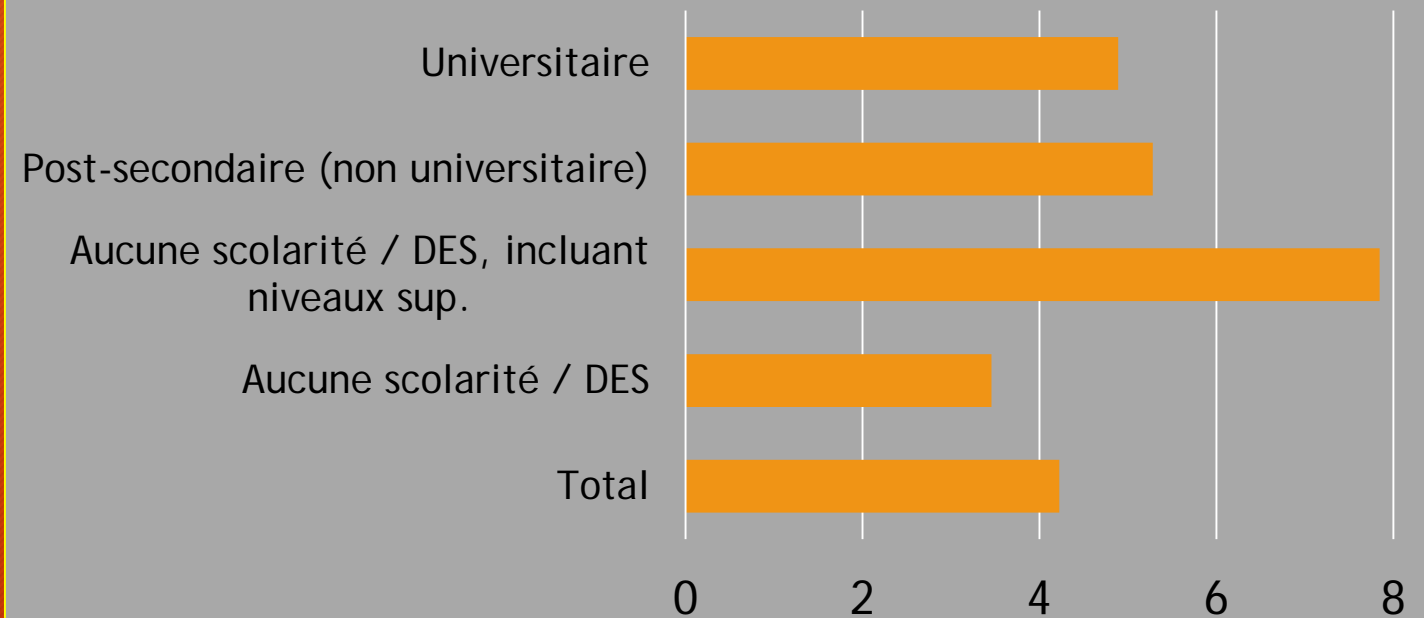


# Quelle adéquation au juste?

15

- Adéquation formation-emploi quantitative vs qualitative
- Hausse du nombre de postes vacants en même temps qu'une baisse du chômage
- En 2016-2017, 56 % des chômeurs ont un diplôme (ou certificat) postsecondaire, alors que 54 % des postes vacants requièrent un DES ou aucune qualification
- Surqualification :  $\pm 30$  % des diplômé-es
- Et si le problème était dans l'utilisation des qualifications de la main-d'œuvre par les entreprises?
- Il s'avère nécessaire d'agir sur la demande d'emploi (des entreprises) pour s'attaquer à cette inadéquation

## Ratio chômeurs postes vacants, selon le niveau de scolarité



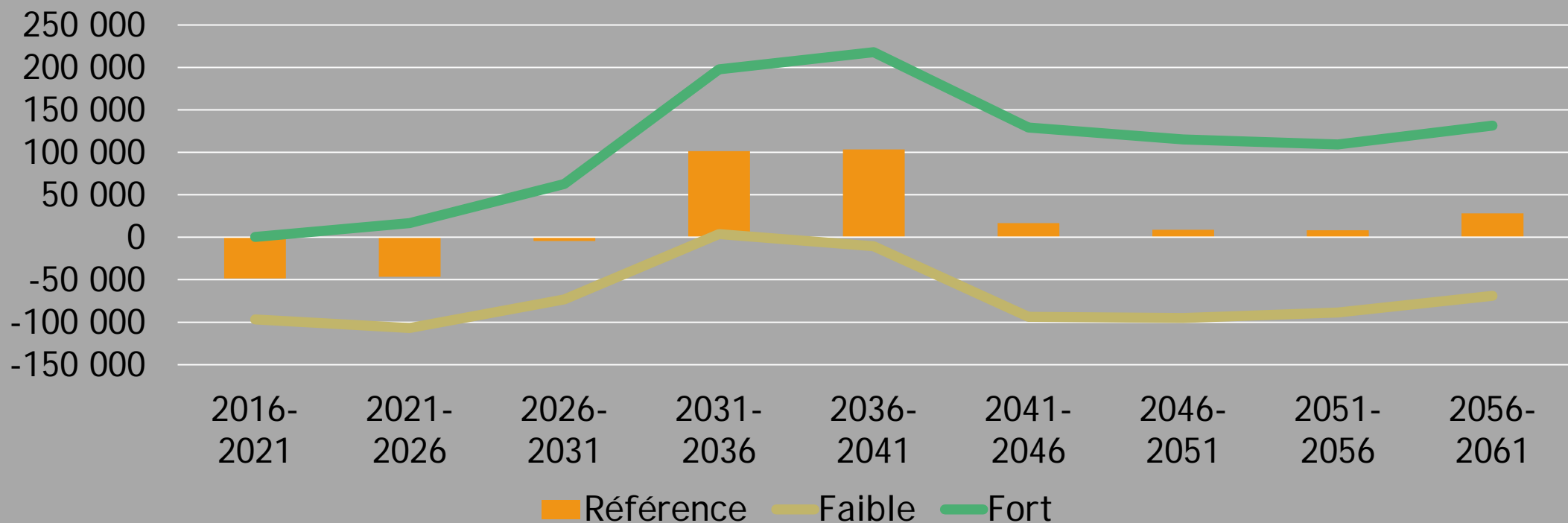
# Perspectives

16

# Perspective : démographie

17

Projection de l'évolution de la population des 15-64 ans au Québec





# Perspective : conjoncture économique

18

- Un ralentissement économique apparaît inévitable.  
Les « capacités excédentaires » se sont résorbées
- Dix ans après la grande récession, bien que peu probable à court terme, il existe un risque de ralentissement important ou de récession

# Perspective : changements technologiques

19

- Émergence de la « quatrième révolution numérique »
  - Automatisation et robotisation vont détruire des emplois, mais combien?
    - Frey, Osborne (2013) : 50 % des emplois à risque
    - OCDE : 12 % des emplois à risque
    - Emploi à risque  $\neq$  emploi détruit
    - La majorité des emplois appelés à être transformés au cours des prochaines années
  - L'arrivée de nouveaux joueurs avec des modèles d'affaires distincts (ex. : Google, Facebook, Amazon, Netflix, Uber, Airbnb, etc.) perturbe grandement certains secteurs d'activités
  - Perspectives d'emplois positives : quelle place pour les femmes?



# Pénurie de la main-d'œuvre : agenda syndical et les politiques publiques

23



# Agenda syndical et les politiques publiques

21

- Déséquilibres et conséquences sur les travailleuses et les travailleurs
- Discours ambiant (intérêt patronal et les solutions du gouvernement)
- Agenda syndical et solutions

- Les déséquilibres ne signifient pas nécessairement qu'il y a pénurie (cyclique ou permanente) ou rareté de main-d'oeuvre
- Il peut y avoir un bassin de main-d'oeuvre suffisant pour pourvoir un poste dans un délai raisonnable
- Autres facteurs qui augmentent le taux de rotation du personnel et les difficultés de recrutement
  - Réputation déclinante d'un secteur économique
  - Problème de gestion des ressources humaines
  - Conditions de travail difficiles
  - Salaires trop faibles



# Les conséquences du non-remplacement de certains postes (pénurie ou autres problèmes)

23

- Perte de productivité
- Pérennité de l'entreprise
- Déclin des conditions de travail et de l'organisation du travail
  - Pression sur les travailleuses et les travailleurs
  - Heures supplémentaires obligatoires qui peuvent occasionner de la détresse liée au présentisme
  - Conséquences sur la santé : épuisement physique et psychologique, accident au travail par manque d'attention et fatigue



# Pratiques de GRH et impacts sur le personnel

24

- Embauche
- Rétention
- Gestion de la diversité
- Formation en entreprise
- Conditions de travail et salaires

- Tente de jouer sur l'offre en matière de disponibilité de la main-d'œuvre
  - Adéquation formation-compétences-emploi et CPMT (projet de loi 70 adopté le 10 mars 2016)
    - A fait passer le seuil d'assujettissement à 2 M\$ de la masse salariale pour obligation d'investir en formation continue
    - Des projets pilotes avec des stages plus longs dans les programmes de formation professionnelle et technique de courte durée (12 M\$)
    - Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions priorisées par la CPMT (50 M\$ sur 5 ans) : AEP, DEP, ASP, AEC
    - Programme incitatif pour l'accueil de stagiaires en formation professionnelle et technique
    - Bourses d'études dans des domaines privilégiés (2 M\$)
    - Objectif d'emploi



- Plan économique du Québec 2015 : le gouvernement a octroyé un montant de 7,8 M\$ sur 5 ans au ministère de l'Éducation pour soutenir des projets pilotes qui visent à accroître les apprentissages en milieu de travail
- Lors du rendez-vous national sur la main-d'œuvre, annonce de 36,5 M\$ sur 5 ans (budget 2017-2018) pour faciliter des études à temps partiel. Que pour des métiers qui sont dans la liste de professions présentant des signes de déficit de main-d'œuvre de la CPMT



- Régime de retraite et mesures incitant les gens à rester au travail après 60 ans
- Immigration et immigration temporaire
- Incitation au travail pour les personnes pauvres (programme d'aide sociale avec la prime au travail, plan de lutte à la pauvreté, objectif-emploi)

## Contre des solutions à court terme qui pourraient amplifier les pénuries

- Éviter les formes d'aide gouvernementale qui entraînent de la concurrence déloyale entre les entreprises qui sont à la recherche des mêmes travailleurs et privilégier celles qui ont des retombées stratégiques

## Discours au-delà de l'adéquation formation-emploi

- Accès à l'éducation et diversité de l'offre dans l'ensemble des régions du Québec
- Accès à des ressources professionnelles pour faciliter la persévérance et la réussite scolaire (orthopédagogues, psychoéducateurs, orthophonistes, orienteurs, etc.)



# Agenda syndical et politiques publiques (suite)

29

- Valoriser l'éducation et les professions (formation professionnelle et technique, femmes et métiers non traditionnels, etc.)
- Conditions d'exercice et d'emploi intéressantes dans l'ensemble du réseau de l'éducation
- Renforcer les compétences de base
- Formation tout au long de la vie



Les politiques d'emploi doivent répondre aux besoins des individus et non seulement stimuler l'offre de travail

- La loi du 1 %
- La politique d'éducation des adultes et de formation continue et son plan d'action
- L'offre et la difficulté d'accès à de la formation à temps partiel de jour et de soir
- L'alphabétisation (priorité nationale)
- La lutte aux obstacles suivants : valeur accordée à l'éducation, conditions de vie (conciliation famille-travail), ressources disponibles, reconnaissance des acquis et manque d'information de qualité

# Éducation des adultes et formation continue

31

- Formation et aide offertes par Emploi-Québec (programmes)
- Banque d'heures de formation (France)
- Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC)
- Reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre (RCMO)



Il faut revendiquer des emplois de qualité avec des conditions de travail et des salaires décentes

- Salaire minimum, congés, vacances, équité de traitement, licenciements collectifs, etc.
- Assurer l'universalité, l'accessibilité et la qualité des services publics
- Assurance emploi (saisonnalité)
- Aide sociale (sortir les gens de la pauvreté)
- Lutte contre les inégalités
- Encadrement des agences de placement
- Inclusion des groupes marginalisés



La rareté de la main-d'œuvre :  
Une opportunité pour améliorer  
les conditions de travail

36

Quelques pistes de réflexion

# Les conséquences de la rareté de main-d'oeuvre

34

- Les entreprises cherchent à embaucher au même coût, et lorsqu'elles le peuvent, à moindre coût
  - Demande accrue de travailleuses et de travailleurs étrangers (PTEP)
  - Agences de placement, sous-traitance
- Accélération de l'automatisation
- Enjeux de croissance et de pérennité pour certaines entreprises
  - Pertes de commandes
  - Refus de nouveaux clients
  - Incidence sur la qualité des produits
  - Dans certains cas, hausse des coûts



# Les conséquences de la rareté de main-d'oeuvre

35

- Les travailleuses et les travailleurs subissent les pressions de la rareté
  - Formation des nouvelles et des nouveaux salarié-es
  - Heures supplémentaires
  - Charge de travail
  - Congés refusés, notamment pour les enjeux de conciliation famille-travail
- Les syndicats aussi
  - Refus de libérations syndicales
  - Pression des membres



Alors, pourquoi ne pas profiter de l'occasion pour améliorer les conditions de travail?

- Augmenter les salaires à l'entrée
- Réduire le temps pour arriver au maximum de l'échelle (nombre d'échelons)
- Augmenter le maximum de l'échelle
- Augmenter les primes d'inconvénient (ex. : soir, nuit)

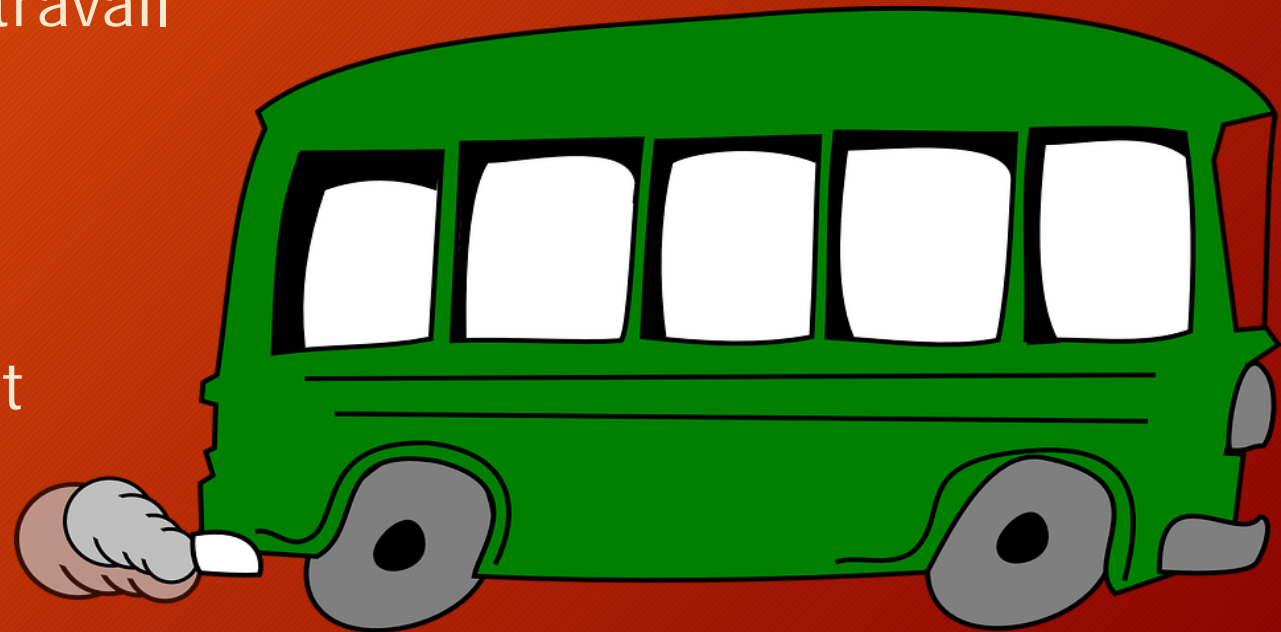




# Les avantages sociaux ou autres

38

- Retraite
- Assurance collective
- Organiser le transport vers le lieu de travail
- Salles de repos
- Horaires flexibles
- Possibilité de télétravail
- Mettre sur pied des mesures favorisant la participation des femmes au travail





# Les congés

39

- Vacances
- Jours fériés
- Conciliation famille-travail
  - Prendre soin des proches
  - Mesures pour les familles monoparentales



# Formation en emploi

40

- Négocier et faire appliquer les clauses sur la formation
- Formation rémunérée pendant les heures de travail
- Offrir la formation de base
- Formation en emploi pour permettre des promotions à l'interne
- Reconnaissance des formatrices et des formateurs
- Mesures de souplesse permettant aux femmes, notamment, d'avoir accès à de la formation













# Améliorer la santé-sécurité et l'environnement de travail

44

- Propreté
- Outils de travail adéquats
- Milieu de travail sain
  - Exempt de harcèlement
  - Bon climat de travail
- Charge de travail
- Permettre aux femmes l'accès à tous les postes





# Mesures de rétention des travailleuses et des travailleurs « expérimentés »

46

- Retraite progressive
- Souplesse dans les horaires de travail
- Transfert des connaissances
- Réduction des heures de travail



# Quelques enjeux

47

- Agences de placement, présence des contrats d'exclusivité
- Maintien de l'équité salariale
- Formations transférables et reconnues
- Prise en charge par les fédérations



# Quelques enjeux

48

- Nouvelles qualifications du 4.0
  - Présence des femmes
  - Effets sur le syndicat

