



Pénurie et rareté de main-d'œuvre

Impacts sur les conditions de travail

Enjeux pour le mouvement syndical

Forum CSN sur la pénurie et la rareté de la main-d'œuvre
Julien Laflamme, Service de recherche et de condition féminine
26 et 27 février 2019

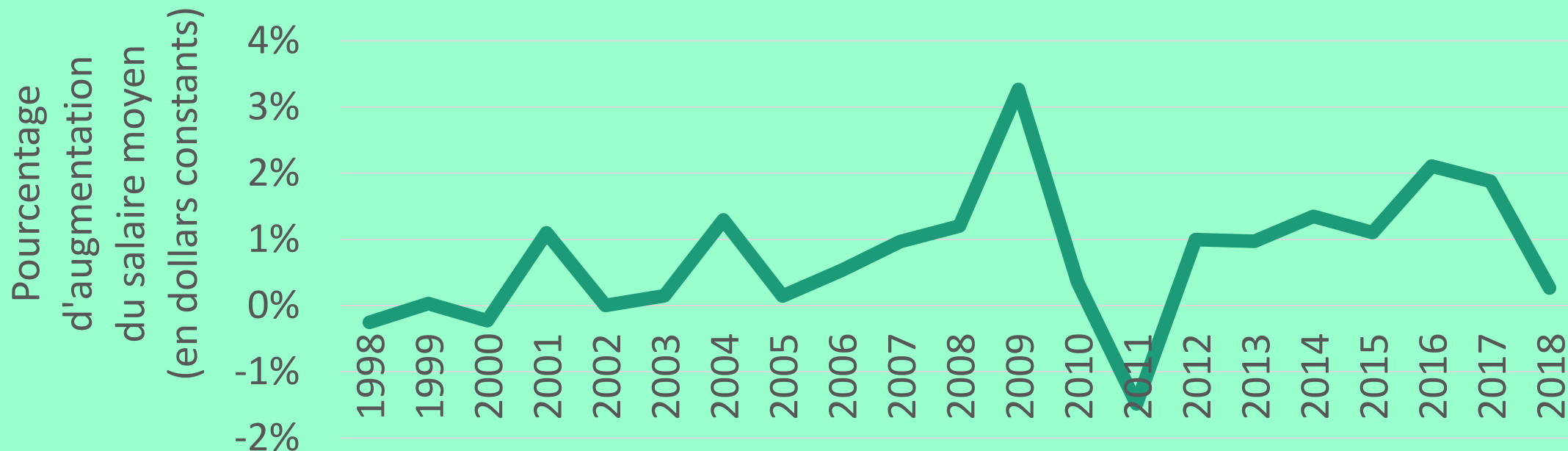
Introduction

Selon la théorie économique traditionnelle, lorsque la rareté de main-d'œuvre se fait sentir, cela devrait entraîner une poussée des salaires vers le haut



Un plein emploi sans hausses de salaires?

Enrichissement presque nul en moyenne pour les salarié-es québécois en 2018



Un plein emploi sans hausses de salaires?

« Les salaires au Canada n'augmentent pas aussi vite que l'on pourrait s'y attendre quand le taux de chômage est si bas. »

- Carolyn Wilkins, 1^{re} sous-gouverneure de la Banque du Canada

« [dans les pays de l'OCDE], pour de larges segments de la population, la rémunération ces dernières années a stagné, en dépit de la relance de l'emploi après la récession et la crise financière. »

- Organisation de coopération et de développement économiques,
OECD Employment Outlook 2018 [notre traduction]

« La croissance mondiale des salaires en 2017 n'était pas seulement plus basse qu'en 2016, mais elle est descendue à son plus bas taux de croissance depuis 2008, demeurant loin en dessous des niveaux observés avant la crise financière mondiale. »

- OIT, *Global Wage Report 2018/19* [notre traduction]

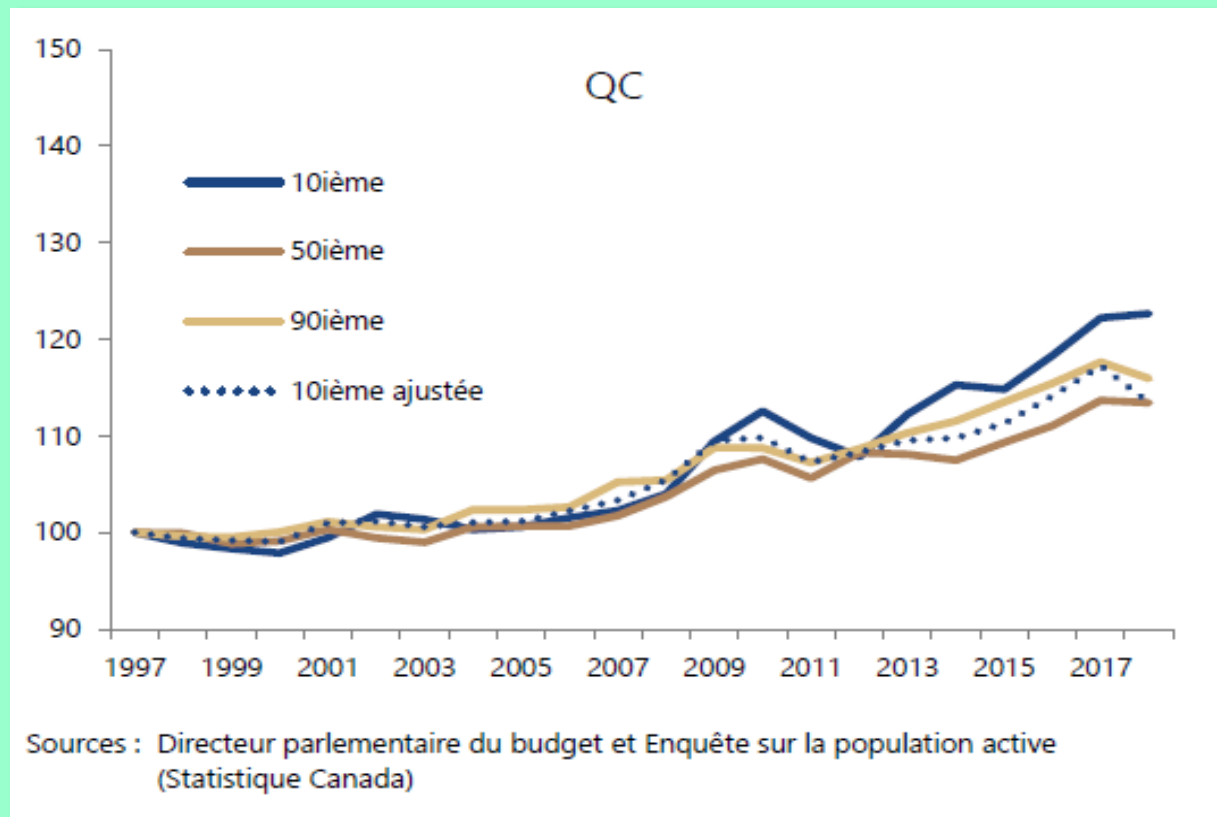


Comment expliquer cela?

- Effet de noria (impact du renouvellement de la main-d'œuvre)?
- Pas encore au plein emploi?
- Mondialisation?
- Changements technologiques?
- Réduction de la concurrence entre les entreprises?
- Travail atypique?
- Recours accru aux agences de placement et à la sous-traitance?
- Perte d'influence des organisations syndicales et des institutions qui régulent le marché du travail?
- Persistance des écarts salariaux hommes-femmes?
- Austérité et autres pratiques de l'État comme employeur?
- Les travailleuses et travailleurs désirent-ils améliorer leurs conditions de travail plutôt que leur salaire?

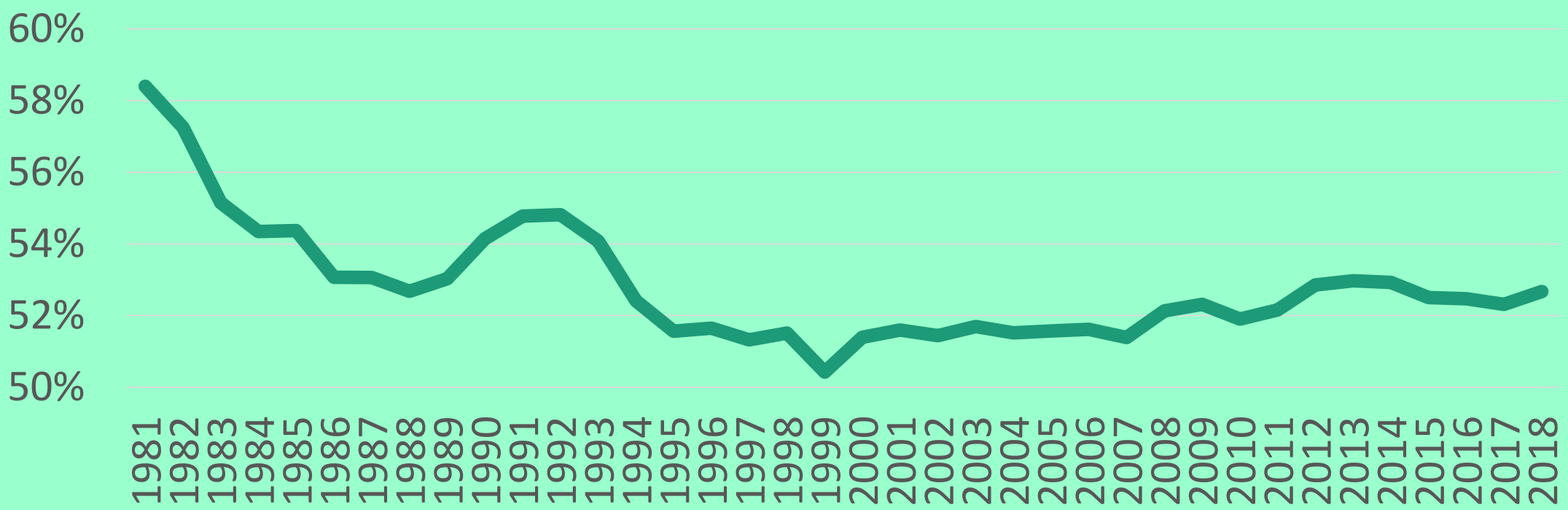


L'évolution de la répartition des salaires



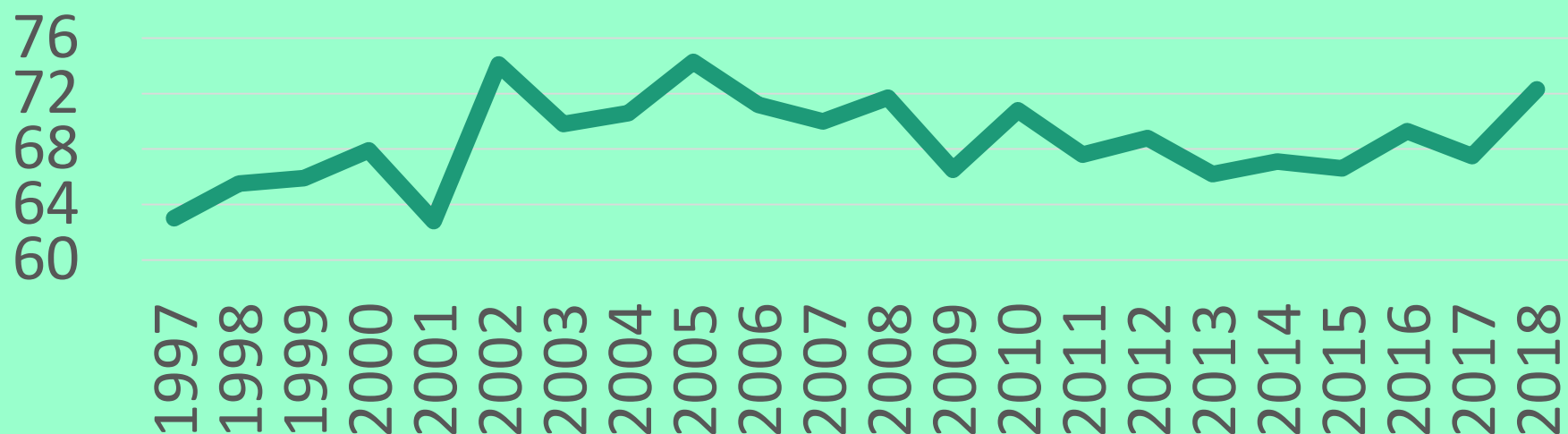
La répartition capital-travail au Québec

Rémunération des salarié-es en % du PIB



Les heures supplémentaires en hausse

Nombre d'heures supplémentaires
moyennes par année, Québec



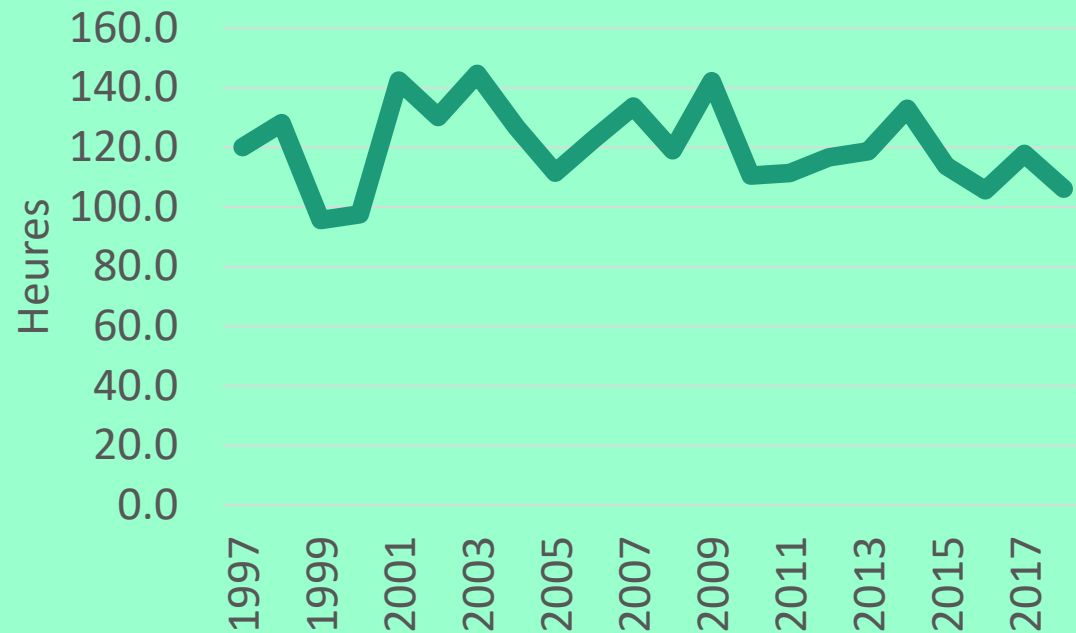
L'intensification du travail

- Les problèmes de main-d'œuvre peuvent entraîner une intensification du travail (cadence, charge de travail, manque de moyens pour effectuer un travail de qualité, manque de soutien)
 - Insatisfaction au travail et désengagement
 - Troubles musculosquelettiques et autres problèmes physiques
 - Atteintes à la santé psychologique, etc.
- Il est important d'agir en prévention

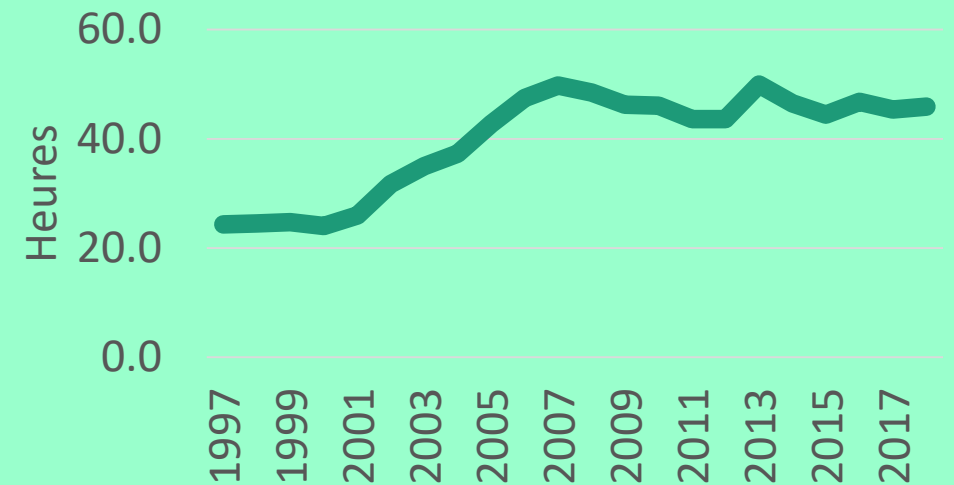


Les vacances et les congés pour obligations familiales

Durée des vacances, moyenne annuelle par personne au Québec



Durée des absences pour obligations familiales et personnelles, moyenne annuelle par personne au Québec



La rareté de main-d'œuvre et les politiques publiques

■ Trois priorités

- Les conditions salariales et les conditions de travail : bonifier les lois du travail et les protections sociales
- La formation tout au long de la vie et le rehaussement des compétences
- Intégration des personnes éloignées du marché du travail et rétention des travailleuses et des travailleurs expérimentés

■ À surveiller

- Quelle utilisation faire des programmes concernant les travailleuses et les travailleurs étrangers temporaires?
- Quel genre d'emplois et d'industries appuyer en matière de développement économique?



La formation : une priorité

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 l'accès à de la formation à temps partiel de jour et de soir
- L'alphabétisation (priorité nationale)
- La lutte aux obstacles à l'égard du retour aux études : valeur accordée à l'éducation, conditions de vie (conciliation famille-travail), soutien financier disponible, reconnaissance des acquis et manque d'informations de qualité



Les employeurs doivent s'adapter

- À éviter : les solutions qui créent plus de problèmes qu'elles n'en règlent (intensification du travail, flexibilité excessive, sous-traitance, déqualification, etc.)
- Révision des pratiques de GRH, notamment sur l'embauche, la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, etc.
- Gestion de la diversité et intégration des personnes éloignées du marché du travail
- Formation en entreprise
- Conditions de travail et salaires
- S'attarder à l'organisation du travail, à la pénibilité du travail
- L'investissement et l'innovation, etc.



Et si les syndicats devaient aussi s'adapter?

