

CSN

Campagne confédérale relative à la rareté et aux pénuries de main-d'œuvre

Éléments de réflexion

Conseil confédéral
16 et 17 mars 2022

Plan de la présentation

- Mise en contexte, état de la situation et objectifs poursuivis
- Faire du bien-être au travail et de la santé et sécurité des travailleuses et des travailleurs, une priorité nationale
- Garantir des emplois de qualité et bien rémunérés
- Miser sur l'apprentissage tout au long de la vie
- Rendre le marché du travail inclusif
- Impliquer les travailleuses et les travailleurs dans les changements en milieu de travail

Rappel des objectifs de la campagne

Objectifs généraux

- Développer le rapport de force de la CSN sur les enjeux entourant l'après-pandémie et obtenir des gains
- Augmenter la mobilisation des organisations et des syndicats affiliés

Sous-objectifs

- Favoriser la cohésion politique du mouvement
- Augmenter les connaissances des organisations affiliées et des membres sur l'organisation syndicale et la mobilisation
- Favoriser l'adhésion, le plus largement possible, aux revendications de la confédération

Mise en contexte et suivis

- Étalement de la phase 1
- Mise à jour des résultats des sondages
- Retour sur la formation pilote

Considérations relatives à l'analyse des enjeux

- Focaliser sur la principale priorité exprimée par les membres lors de la « phase 1 » de la campagne; faire en sorte que les membres « se reconnaissent » dans la campagne
- Limiter le nombre de thématiques abordées pour éviter l'éparpillement (5 thèmes reliés aux enjeux de la rareté et des pénuries de main-d'œuvre ont été choisis)
- Tenir compte des campagnes et des activités déjà en cours au sein du mouvement

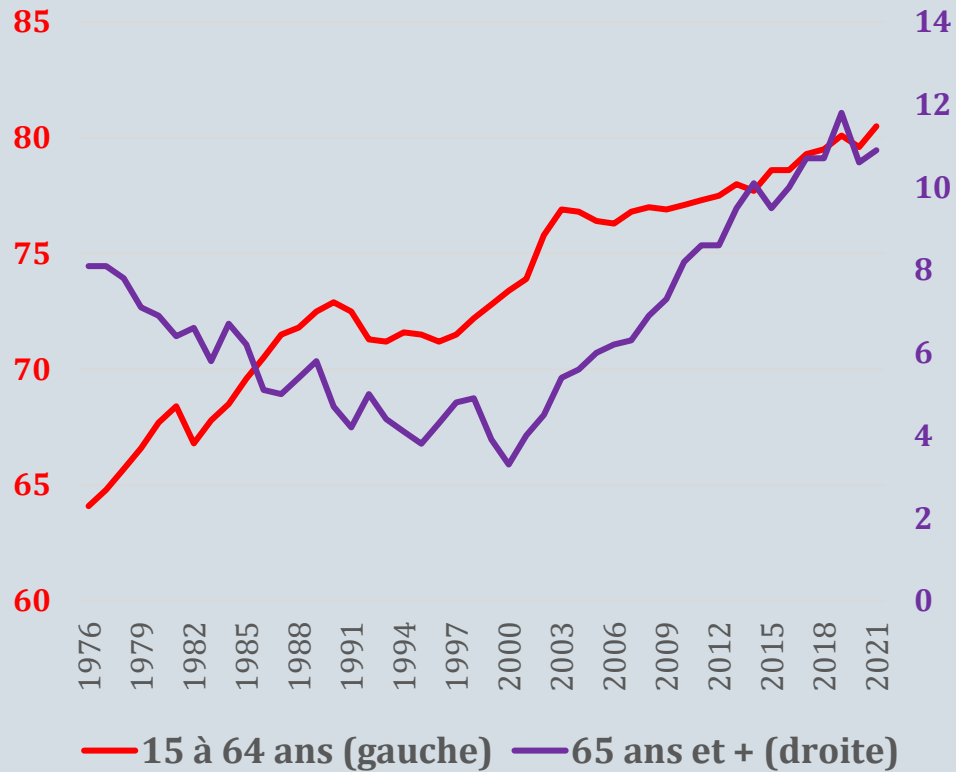
Le but de cette présentation est de faire un survol des enjeux pour favoriser le partage et le débat; certains éléments pourront être approfondis ultérieurement

Objectifs spécifiques

- Mettre de l'avant des solutions syndicales face à la rareté et les pénuries de main-d'œuvre
- Contrer les conséquences négatives de la rareté de main-d'œuvre pour les travailleuses et les travailleurs
- Renforcer l'action syndicale et capitaliser sur les possibilités offertes par le resserrement du marché du travail
- Mettre le bien-être au travail au cœur de notre action syndicale, tant sur le plan local que sur le plan des luttes politiques
- Renforcer la capacité de mobilisation des syndicats locaux et les liens qui unissent les organisations membres de la CSN

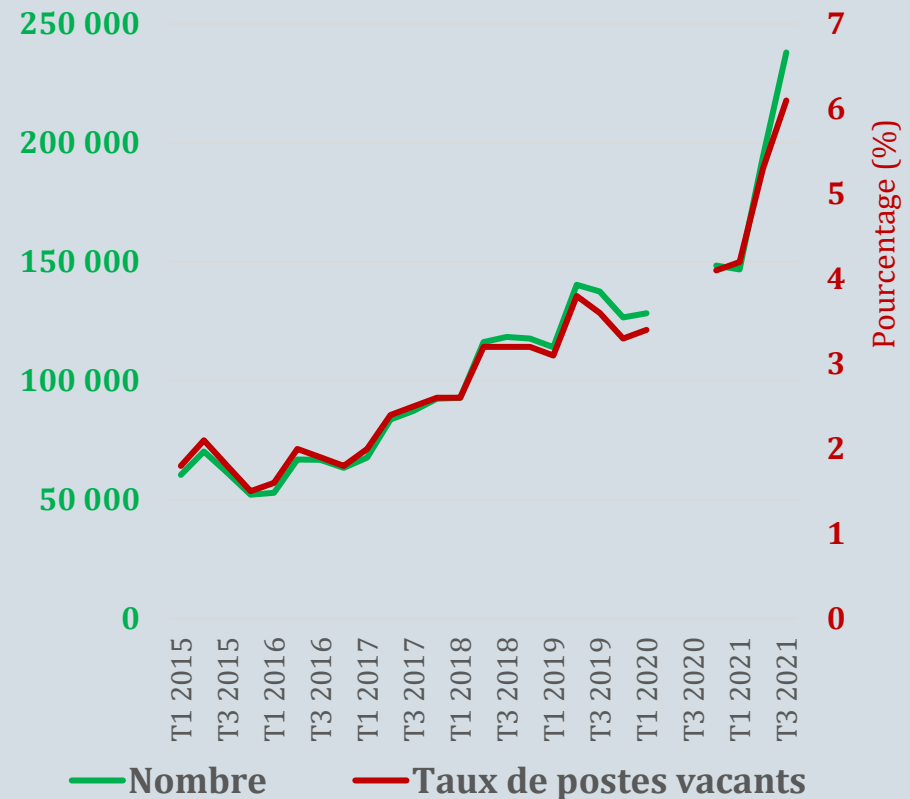
État de la situation

Taux d'emploi (%), Québec 1976-2021



Source : Statcan, EPA

Postes vacants au Québec



Statcan, EPVS; données trimestrielles non désaisonnalisées

État de la situation

Répartition en pourcentage des causes des difficultés de recrutement par niveau de compétence

Diplôme et niveau de compétence	Main-d'œuvre en quantité insuffisante pour répondre à la demande présente ou à venir	Compétences insuffisantes de la main-d'œuvre disponible	Conditions salariales inférieures à celles des autres professions du même niveau de compétence	Conditions de travail (excluant les salaires) moins intéressantes que celles des autres professions du même niveau de compétence	Conditions limitant l'accès à l'emploi	Conditions limitant l'accès à la profession	Conditions limitant l'accès aux formations menant à la profession	Autres causes
Gestion (hautement qualifié)	31 %	15 %	15 %	15 %	4 %	8 %	0 %	12 %
Diplôme universitaire (hautement qualifié)	49 %	4 %	11 %	15 %	4 %	3 %	3 %	10 %
DEC (hautement qualifié)	32 %	12 %	9 %	15 %	5 %	5 %	5 %	17 %
Diplôme d'études professionnelles (qualifié)	21 %	10 %	11 %	15 %	7 %	6 %	10 %	21 %
DES ou formation liée à la profession (peu qualifié)	10 %	9 %	13 %	22 %	8 %	2 %	16 %	21 %
Pas de DES ou formation en emploi (peu qualifié)	12 %	10 %	17 %	22 %	10 %	0 %	12 %	16 %

Source : Québec, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2020). *État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen terme – Diagnostics pour 500 professions* [en ligne], le ministère, p. 18. [emploi.quebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_etat_equilibre.pdf.]

Faire du bien-être au travail et de la SST une priorité nationale

Pour les travailleurs et travailleuses, il y a plusieurs conséquences négatives au manque ou au roulement élevé de main-d'œuvre

- Intensification du travail
- Surcharge de travail
- Augmentation des heures supplémentaires dans certains secteurs
- Tensions plus grandes entre la vie professionnelle et la vie personnelle
- Risques accrus d'accidents, surtout si les nouvelles personnes embauchées ne sont pas formées en matière de prévention SST ou si elles ne comprennent pas bien les consignes en français
- Remplacements imprévisibles dus aux lésions professionnelles entraînent un cercle vicieux

Près d'un Canadien sur cinq a quitté son emploi durant la pandémie en raison d'une plus grande pression psychologique ou d'un stress accru au travail

Faire du bien-être au travail et de la SST une priorité nationale

Dans le cadre du projet de loi n° 59, la CSN a lutté activement pour que la réforme des législations en SST réponde réellement aux besoins des travailleuses et des travailleurs, autant sur le volet prévention que sur le volet réparation

L'action syndicale est appelée à se poursuivre, maintenant que la loi est adoptée; un plan de travail sera mis en œuvre

Garantir des emplois de qualité et bien rémunérés

Sur le plan salarial

- Les secteurs traditionnellement à bas salaire ont vu leur part de l'emploi diminuer fortement depuis la pandémie
- Le commerce de détail, ainsi que l'hébergement et la restauration enregistrent une part disproportionnée des postes vacants
- La part des emplois hautement rémunérés a augmenté pour tous les niveaux de qualification de main-d'œuvre. Le Québec continue toutefois d'être à la traîne par rapport aux autres grandes provinces quant à la part des emplois hautement rémunérés
- La nécessité de lutter contre les bas salaires, particulièrement pour le 18 \$/h
- La nécessité de prioriser l'emploi hautement rémunéré

Garantir des emplois de qualité et bien rémunérés

Sur le plan de la conciliation famille-travail-études (CFTÉ)

- Quelques gains partiels obtenus dans la réforme de la *Loi sur les normes du travail* de 2018
- Une progression des enjeux CFTÉ dans les conventions collectives au cours des dernières années
- Peu de progrès empiriques malgré tout

Dans l'ensemble de la population, les éléments prioritaires sont généralement, dans l'ordre

- Les horaires de travail (prévisibilité, stabilité et flexibilité)
- Les congés pour raisons familiales
- La semaine de travail

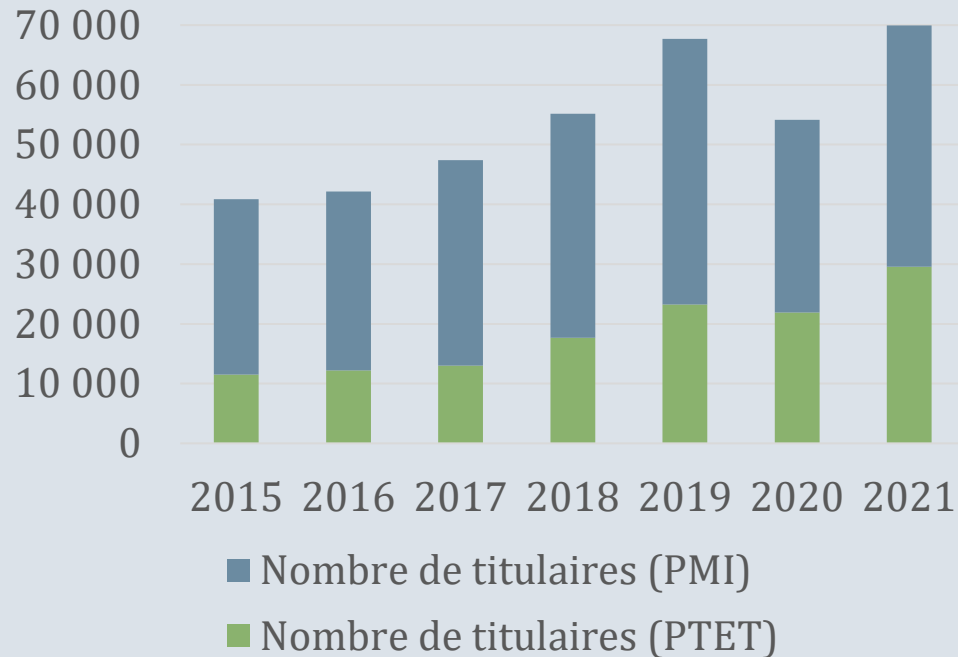
L'implantation du télétravail s'est faite de manière rapide, mais inégale dans les milieux de travail. La CSN a produit un guide intersyndical pour appuyer les syndicats qui souhaitent encadrer son implantation de manière adéquate

Rendre le marché du travail inclusif

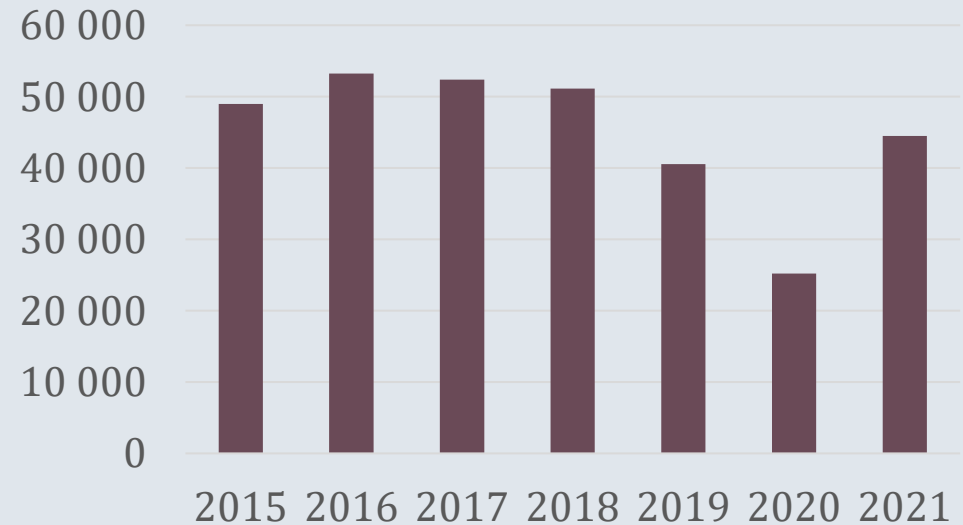
- Un bassin de personnes éloignées du marché du travail qui diminue, mais ces personnes font face à des obstacles plus importants pour intégrer le marché du travail
- Des discriminations qui persistent auprès de plusieurs groupes, notamment les personnes racisées, les Autochtones et les personnes immigrantes formées à l'étranger
- Le 66^e Congrès de la CSN a appelé au lancement d'une campagne concernant le racisme systémique
- Une étude effectuée par l'UQAM (2019) pour la CSN a démontré que l'inclusion des femmes, des jeunes et des minorités aux structures syndicales favorise la prise en compte de leurs besoins et de leurs droits au travail

Rendre le marché du travail inclusif

Détenteurs permis de travail temporaire, année d'entrée en vigueur du permis, Québec



Admissions résidents permanents, Québec



Miser sur l'apprentissage tout au long de la vie

La formation continue et le rehaussement des compétences jouent un rôle fondamental dans l'intégration, le maintien en emploi, la progression de carrière et le transfert des connaissances

Des mesures importantes ont été annoncées relativement à la requalification de la main-d'œuvre (« Opération main-d'œuvre »)

- Bonification de l'Allocation d'aide à l'emploi (475 \$/semaine)
- Appui aux parcours de formation de plus longue durée
- Bourses d'études dans des programmes ciblés

Miser sur l'apprentissage tout au long de la vie

Les avancées sont loin d'être aussi évidentes dans d'autres domaines

- Littératie et numératie
- Formation en entreprise
- Valorisation de l'éducation des adultes
- Valorisation de la formation initiale
- Reconnaissance des acquis et compétences (diplômes et expériences de travail) des personnes immigrantes admises

La CSN travaille à bonifier l'appui aux syndicats dans l'implantation en milieu de travail de formations structurées et qualifiantes

Impliquer les travailleuses et travailleurs dans le changement

Devant les défis grandissants d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a augmenté le nombre d'entreprises aidées

- Analyse des pratiques et service-conseil en matière de gestion des ressources humaines
- Aide au recrutement
- Appui en matière de formation
- Aide à l'intégration de personnes immigrantes ou issues des minorités visibles et à la gestion de la diversité
- Soutien financier pour faciliter l'implantation de mesures qui augmentent la productivité du travail

Trop souvent, ces interventions se déroulent sans concertation avec les travailleuses, les travailleurs et les syndicats

Dans le secteur public, le gouvernement déploie des mesures unilatérales, en contournant les organisations syndicales

Impliquer les travailleuses et travailleurs dans le changement

- Au-delà de la pénurie de main-d'œuvre, les changements structurels du marché du travail induits par la transition numérique et la transition écologique créent des besoins supplémentaires dans l'accompagnement des entreprises et des travailleuses et travailleurs
- Dans plusieurs secteurs, l'investissement dans les technologies et l'automatisation peut être une solution pour répondre au manque de main-d'œuvre, mais les travailleuses et les travailleurs doivent être impliqués dans ce processus de changement

Prochaines étapes

- **Aujourd'hui** : Valider la pertinence des analyses présentées et ajuster les orientations au besoin
- **Juin** : Adopter les orientations politiques
- **Septembre** : Lancer officiellement la campagne (« phase 2 »)
- **En réflexion, d'avril à octobre** : une période de réchauffement en suivant le calendrier électoral