



fccq | Fédération des chambres
de commerce du Québec



CET - 014M
C.P. – P.L. 70
Formation et
emploi
VERSION RÉVISÉE

**Projet de loi visant à permettre une meilleure
adéquation entre la formation et l'emploi
ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi
Projet de loi 70**

Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail

10 février 2016

Sommaire exécutif

- La FCCQ porte depuis longtemps un grand intérêt aux questions relatives à la formation et à l'emploi, notamment au sein de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Dans l'économie du savoir, l'enjeu du développement des compétences est crucial et c'est dans une perspective économique que la FCCQ intervient aujourd'hui sur un projet de loi qui vise à raffermir l'adéquation entre la formation et l'emploi,
- La CPMT a joué un rôle d'orientation et de conseil, mais elle s'est aussi mêlée quelque peu des opérations d'Emploi-Québec, ce qui ne s'est pas avéré très productif. Le projet de loi 70 exprime la volonté de ramener la Commission à sa fonction première plus stratégique, à l'instar d'un conseil d'administration qui donne des orientations et exige une reddition de comptes, mais ne gère pas d'activités au quotidien. La FCCQ appuie cette orientation.
- Le projet de loi confirme aussi l'intention du gouvernement d'intégrer Services Québec au sein du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. On anticipe des économies administratives. Sans nous y objecter formellement, cette intégration spécifique ne nous enthousiasme guère. D'une part, la FCCQ demande que les activités de Services Québec fassent l'objet d'une évaluation dès la première année de son intégration. D'autre part, la FCCQ s'inquiète que des budgets d'Emploi-Québec servent à soutenir certaines activités d'ordre administratif de Services Québec.
- La FCCQ suggère aussi que le projet de loi 70 soit amendé afin de préciser que les partenaires du marché du travail sont partie prenante des décisions du ministre relatives à la programmation des services publics d'emploi afin de mieux préserver la gestion décentralisée et axée sur les résultats des services publics d'emploi. Nous devons nous prémunir contre la tentation de tout gouvernement de développer des microprogrammes à l'intention de clientèles spécifiques. Il faut que les services publics d'emploi se concentrent sur l'amélioration du fonctionnement du marché du travail plutôt que de se mettre à la recherche de « participants » à des mesures destinées à la clientèle spécifique qui sont « au goût de l'heure ».
- La FCCQ accueille favorablement les dispositions du projet de loi 70 qui précisent que les travaux de la CPMT concernent à la fois la main-d'œuvre actuelle et la main-d'œuvre future. C'était déjà implicite; il vaut mieux le préciser.
- Depuis 2014, le nombre de personnes en âge de travailler diminue de façon nette au Québec, et ce, pour la première fois de notre histoire récente. La main-d'œuvre se raréfie et l'on

observe déjà des difficultés croissantes de recrutement pas seulement les emplois hautement qualifiés, mais aussi pour les métiers et aux techniques. L'adéquation formation-emploi est difficile à réaliser. Aux yeux de la FCCQ, pour réduire cet écart, un effort accru doit être fait afin que les activités de formation, de longue ou de courte durée, soient davantage axées sur les compétences requises pour occuper les emplois d'aujourd'hui et de demain.

- La loi du 1 % n'a pas changé la dynamique de l'investissement en formation et le Québec arrive encore bon dernier au Canada au chapitre de la participation des personnes de 25 à 64 ans à des études ou à de la formation liée à l'emploi. La comptabilité engendrée par la Loi crée un fardeau administratif pour les entreprises qui y sont assujetties. En 2013, le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) disposait d'un surplus de 88,8 M\$. Ce Fonds est confié à la CPMT et ses programmes nécessitent des normes, des procédures et une bureaucratie lourde alors qu'ils ont souvent servi à financer des projets qui ont peu de rapport avec le développement économique.

Devant ces constats, la FCCQ a préconisé l'abrogation de la taxe de 1 % imposée par la Loi. La FCCQ a pris note de l'intention du gouvernement, exprimée dans la Loi d'exécution du budget, de n'assujettir à cette loi du 1 % que les entreprises dont la masse salariale est de 2 millions de dollars et plus. Il s'agit, à notre avis, d'un pas dans la bonne direction.

La FCCQ préconise en outre que le Fonds soit très largement utilisé afin de favoriser :

- l'accroissement et la diversification des stages en entreprise dans le cadre des programmes de formation professionnelle et technique, voire même universitaire ainsi que
 - le recours plus large au crédit d'impôt pour stagiaires et apprentis.
- Les données de l'aide sociale sont claires : avec le temps, la dépendance rend la réinsertion problématique. Il faut agir nettement plus tôt. La FCCQ croit que la volonté d'initier de manière hâtive des parcours d'insertion pour les personnes qui arrivent à l'aide sociale devrait être largement saluée. Il faut cesser de considérer qu'en instaurant des mesures d'aide à l'intégration à l'emploi, on pénalise les prestataires. Le Québec est probablement l'une des seules juridictions au monde où des personnes aptes au travail peuvent recevoir un chèque d'aide sociale sans aucune contrepartie, sans courir le moindre risque de voir leur prestation réduite en cas de refus de s'engager dans une démarche qui peut les sortir de ce régime.

Près de 1,4 million d'emplois seront à pourvoir sur un horizon de 10 ans. Un nombre considérable d'emplois convenables n'exigeront pas de hautes qualifications et seront

accessibles aux prestataires de longue durée, dans chaque région du Québec, moyennant le développement de leur employabilité. Il faut profiter de cette conjoncture favorable pour diminuer la dépendance à l'aide sociale et répondre aux besoins du travail.

- Le projet de loi 70 met fin au programme Alternative Jeunesse. La FCCQ ne dispose pas des informations qui lui permettraient de juger de l'efficacité et de la pertinence de ce programme. Mais elle tient à mettre sur la table l'enjeu de l'accueil des jeunes de 18, 19 et 20 ans à l'aide sociale. La dépendance intergénérationnelle envers l'aide sociale a été largement documentée par plusieurs chercheurs; elle n'est plus à démontrer. D'autres sociétés ont mis en place des dispositifs plus dynamiques et moins problématiques que l'aide sociale pour venir en aide à ces jeunes. Nous devons avoir le courage de dire qu'il est anormal et contre-productif d'accueillir les jeunes de 18 à 21 ans à l'aide sociale. Pour les jeunes sans contraintes sévères à l'emploi, l'âge d'admissibilité à l'aide sociale devrait clairement être repoussé à 21 ans.

Nous estimons qu'il est possible d'offrir aux jeunes de 18, 19 et 20 ans aptes au travail, des parcours de formation, des stages et diverses expériences d'intégration sociale et économique plutôt que de les accueillir automatiquement à l'aide sociale. La FCCQ invite donc le gouvernement à engager une réflexion à ce sujet.

- La FCCQ est évidemment pour la mise en place de politiques ayant comme objectif la réduction de la taille de l'état. Cependant, nous sommes suspicieux quant à la mise en place d'un revenu minimum garanti inconditionnel et non imposable. Alors que les programmes sociaux en place et ceux envisagés par le présent projet de loi sont développés afin d'inciter l'implication de la main-d'œuvre à développer son employabilité et à participer activement au marché du travail, nous craignons les impacts négatifs que pourrait avoir un régime universel. Nous attendons plus de détail du gouvernement quant à l'ampleur d'un tel programme, mais encourageons fortement le gouvernement à continuer les démarches entreprises dans le cadre du projet de loi 70

Table des matières

Sommaire exécutif.....	2
Préambule	6
L'organisation d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail .	7
L'intégration de Services Québec	8
Les programmes axés sur les résultats.....	9
L'identification des formations qui conduisent aux emplois en demande.....	10
L'adéquation formation-emploi.....	11
La loi dite du 1 % et l'utilisation du Fonds de développement de la main-d'œuvre	12
Les stages en entreprises.....	14
Les prestataires de la sécurité du revenu	15
Le traitement des jeunes de 18 à 21 ans	17
Le revenu minimum garanti	19
Conclusion.....	20

Préambule

Grâce à son vaste réseau de plus de 140 chambres de commerce et 1 100 membres corporatifs, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) représente plus de 60 000 entreprises et 150 000 gens d'affaires exerçant leurs activités dans tous les secteurs de l'économie et sur l'ensemble du territoire québécois. Plus important réseau de gens d'affaires et d'entreprises du Québec, la FCCQ est à la fois une fédération de chambres de commerce et une chambre de commerce provinciale. Ses membres, qu'ils soient chambres ou entreprises, poursuivent tous le même but : favoriser un environnement d'affaires innovant et concurrentiel.

C'est avant tout avec une perspective économique que la FCCQ intervient aujourd'hui sur un projet de loi qui vise à raffermir l'adéquation entre la formation et l'emploi. Dans l'économie du savoir, l'enjeu du développement des compétences est crucial; il est étroitement associé à notre capacité de prospérer, de livrer concurrence et de créer de la richesse.

La FCCQ porte depuis longtemps un grand intérêt aux questions relatives à la formation et à l'emploi. Nous avons, à mainte occasion, plaidé en faveur :

- de l'accessibilité à une éducation de qualité;
- d'investissements dans l'enseignement supérieur;
- de la valorisation des métiers et des techniques;
- de la formation en milieu de travail.

La Fédération est en outre membre de la Commission des partenaires du marché du travail depuis près de 20 ans. Nous nous exprimons donc ici à la fois comme porte-parole de la communauté d'affaires et comme un administrateur d'expérience des services publics d'emploi.

Nous entendons centrer notre intervention sur 8 points précis :

- L'organisation d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail;
- L'intégration de Services Québec;
- Les programmes axés sur les résultats;
- L'adéquation formation-emploi;
- La loi dite du 1 % et l'utilisation du Fonds de reconnaissance et développement des compétences de la main-d'œuvre pour généraliser les stages en entreprise;
- L'intégration à l'emploi des prestataires d'aide sociale;
- Le traitement des jeunes de 18 à 21 ans à l'aide sociale.

- L'instauration d'un revenu minimum garanti.

L'organisation d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail

Dans les pays industrialisés qui affichent les meilleures performances en matière d'emploi et de lutte contre le chômage, les services publics d'emploi sont gérés par une entité tripartite composée des représentants de l'État, des employeurs et des syndicats. Ces pays, notamment l'Allemagne, la Suisse et les pays scandinaves, ont inspiré le Québec dans les réformes des programmes et des institutions responsables de l'emploi. Nous avons en quelque sorte transposé ce concept, en y apportant nos propres adaptations, par la création d'Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail. C'est ainsi que les organismes communautaires d'aide à l'emploi ont été ajoutés à la composition des partenaires du marché du travail.

La participation active des employeurs et des représentants des employés est très importante. Le marché du travail est une organisation dynamique qui change continuellement, en réagissant à des conjonctures locales, nationales et internationales. Les entreprises qui embauchent et qui licencient se situent au cœur de ce système dynamique. Il en va de même pour les syndicats qui négocient les conditions de travail et qui sont normalement influencés par l'état du marché du travail. Les représentants des employeurs et des employés, par-delà les spécificités de chaque milieu de travail, sont donc à même de témoigner de la réalité du marché de l'emploi, de pointer des facteurs qui favorisent la création d'emplois ou qui, au contraire, nuisent à son développement. Il est donc important que ces partenaires du marché du travail soient associés à :

- l'expression des besoins de main-d'œuvre;
- l'identification des formations qui conduisent aux emplois en demande;
- la conception des programmes qui favorisent le développement d'une main-d'œuvre active et compétente;
- la priorisation des personnes bénéficiant de l'accompagnement et de l'aide financière des services d'emploi.

Avec les imperfections propres à toute organisation, on peut dire que la Commission des partenaires du marché du travail a joué ce rôle d'orientation et de conseil. Mais elle s'est aussi mêlée quelque peu des opérations d'Emploi-Québec, ce qui ne s'est pas avéré très productif. Au fil des ans, la Commission a notamment élaboré des projets de réglementation, développé des programmes d'aide

financière, participé à l'analyse et à l'approbation des projets présentés par les entreprises et les organismes à but non lucratif, géré les comités sectoriels de main-d'œuvre, octroyé des subventions à des organismes de recherche... bref, la Commission a elle-même plongé dans les « opérations ».

On peut établir une comparaison entre la Commission des partenaires du marché du travail (et les Conseils régionaux des partenaires dans chacune des régions) et un conseil d'administration. Ce dernier donne des orientations et exige une reddition de comptes, mais il ne gère pas d'activités au quotidien. C'est ce rôle stratégique que doit assumer la Commission des partenaires. Le projet de loi 70 exprime, par d'autres mots, la volonté de ramener la Commission à sa fonction première. La FCCQ appuie cette orientation.

La gestion quotidienne des services publics d'emploi est assurée par le personnel d'Emploi-Québec placé sous l'autorité d'un sous-ministre associé. Ce dernier est aussi le secrétaire général de la Commission des partenaires du marché du travail. La FCCQ endosse donc les articles du projet de loi 70 qui visent à lever toute ambiguïté quant à la nomination de ce sous-ministre associé (par le gouvernement, comme tous les autres administrateurs d'État) et quant au fait qu'il est avant tout redevable au ministre. Il appartient, par exemple, au ministre de voir à la préparation du plan annuel des services d'emploi (tant au niveau national que régional).

Il faut reconnaître que dans les faits, c'est exactement comme cela que ça fonctionne depuis plus de 20 ans. Par exemple, la Commission ne prend que quelques minutes pour « approuver » les 15 plans régionaux de développement de la main-d'œuvre. Il est évident que c'est Emploi-Québec qui voit à la préparation et à la qualité du plan d'action produit par chacune des directions régionales. Mais la loi actuelle peut laisser entendre que ces responsabilités relèvent avant tout de la Commission des partenaires du marché du travail, ce qui n'est pas exact. Cela étant dit, la préparation du plan d'action des services publics d'emploi requiert non seulement la consultation, mais la participation active des partenaires du marché du travail. Le projet de loi 70 reconnaît cette implication des partenaires.

L'intégration de Services Québec

Le projet de loi confirme l'intention du gouvernement d'intégrer Services Québec au sein du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. On anticipe des économies administratives. Ça reste à voir.

Sans nous y objecter formellement, cette intégration spécifique ne nous enthousiasme guère. Il se peut que l'on économise par-ci par-là un poste de réceptionniste, mais les coûts globaux seront-ils réduits ? Le gouvernement n'a jamais évalué la performance de Services Québec et ne s'est pas interrogé sur la pertinence de ce regroupement hétéroclite de fonctions gouvernementales. Avant d'anticiper le déménagement de Services Québec, on aurait peut-être dû se demander si c'est une organisation utile. On répondra qu'il y a bien Service Canada. Il s'agit justement d'un très mauvais exemple où les services à la population, notamment les chômeurs et les aînés, ont été considérablement réduits au cours des dernières années.

La FCCQ demande que les activités de Services Québec fassent l'objet d'une évaluation dès la première année de son intégration au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

On sait d'expérience qu'une organisation comme Services Québec souffre souvent d'un manque de financement. Sans vouloir prêter des intentions cachées au gouvernement, on ne peut pas passer sous silence le risque qu'une partie des budgets d'Emploi-Québec serve à soutenir certaines activités d'ordre administratif de Service Québec. La FCCQ va être très vigilante sur ce point.

Les programmes axés sur les résultats

Emploi-Québec a mis en place des programmes souples, peu nombreux, et axés sur les résultats. Chaque année, Emploi-Québec doit rendre des comptes, tant au gouvernement du Québec qu'au gouvernement fédéral, sur la performance de son action en matière d'intégration à l'emploi des diverses catégories de chômeurs.

Il faut préserver ce mode de gestion des services publics d'emploi. Autant la FCCQ est critique à l'égard des programmes mis en place par la Commission des partenaires pour gérer la loi dite du 1 %, autant elle soutient activement la gestion décentralisée des services publics d'emploi. Nous devons nous prémunir contre la tentation de tout gouvernement de développer des microprogrammes à l'intention de clientèles spécifiques. Les services publics d'emploi doivent privilégier une réponse adéquate aux besoins des personnes qui présentent des risques de chômage élevé. Une fois que l'on a bien assimilé cet objectif, il n'est pas nécessaire de le décliner par clientèles : les jeunes, les femmes, les immigrants, les minorités visibles, les personnes handicapées, les travailleurs licenciés collectivement, les décrocheurs, les assistés sociaux qui présentent telle ou telle caractéristique, etc.

Il faut que les services publics d'emploi se concentrent sur l'amélioration du fonctionnement du marché du travail plutôt que de se mettre à la recherche de « participants » à des mesures destinées à la clientèle spécifique qui sont « au goût de l'heure ».

La FCCQ suggère donc que le projet de loi 70 soit amendé afin de préciser que les partenaires du marché du travail sont partie prenante des décisions du ministre relatives à la programmation des services publics d'emploi. Le gouvernement et les partenaires du marché du travail ont le même intérêt à l'égard de services d'emploi souples et performants.

L'identification des formations qui conduisent aux emplois en demande

Depuis 1970, c'est le ministère responsable de l'Emploi (il a changé plusieurs fois de nom) qui est chargé d'identifier les besoins de main-d'œuvre. Au fil du temps, ce travail s'est raffiné. Aujourd'hui, Emploi-Québec produit, avec un niveau de détails et de précisions inégalé au Canada, les besoins actuels et prévisibles de main-d'œuvre pour chacun des secteurs d'activité et pour chacune des régions.

Cette information sur le marché du travail sert à plusieurs fins.

- Elle oriente évidemment les activités des services d'emploi; par exemple, on va recycler les chômeurs des secteurs économiques en déclin vers les secteurs dont les perspectives d'emploi apparaissent nettement meilleures.
- Elle constitue la base de la sélection des immigrants économiques qu'effectue le ministère l'Immigration, Diversité et Inclusion afin de favoriser l'intégration à l'emploi des nouveaux arrivants.
- Elle influence (ou devrait influencer) l'évolution des programmes de formation professionnelle, technique et universitaire.
- Elle permet de favoriser le développement de programmes de formation en entreprise complémentaire à ceux offerts par les établissements d'enseignement.

Cette fonction d'influence sur les programmes de formation n'est pas toujours bien comprise. Nous reconnaissons d'emblée que la finalité de l'éducation et de la formation académique dépasse les

simples besoins du marché du travail. Mais la perspective d'occuper un emploi intéressant en lien avec la formation et d'acquérir de ce fait une autonomie financière représente tout de même de puissants éléments de motivation à persévérer dans un programme de formation.

C'est pourquoi il est sain et même très important que les services publics d'emploi cherchent activement à influencer l'offre de formation des établissements d'enseignement. C'est d'autant plus important parce que dans notre système de formation collégiale ou universitaire, les établissements d'enseignement sont financés en fonction du volume d'étudiants inscrits, sans égard aux besoins du marché du travail. On a souvent déploré la course aux clientèles de plusieurs collèges et universités. Alors, qu'en contrepartie, ces institutions soient sujettes à l'influence des acteurs du marché du travail, cela ne peut être que bénéfique à leur travail et à l'économie du Québec.

C'est pourquoi la FCCQ accueille favorablement les dispositions du projet de loi 70 qui précisent que les travaux de la Commission des partenaires du marché du travail concernent à la fois la main-d'œuvre actuelle et la main-d'œuvre future. C'était déjà implicite; il vaut mieux le préciser.

Il importe que les collèges et les universités soient ouverts sur leur milieu, qu'ils puissent observer les changements qui s'opèrent dans les milieux de travail et dans les marchés afin d'ajuster leur offre de formation aux besoins changeants de l'économie. Il existe d'ailleurs divers mécanismes formels et informels d'échanges entre les entreprises et les établissements d'enseignement. La FCCQ estime que ces liaisons sont déterminantes tant au bénéfice de l'économie que pour la vitalité des institutions et la qualité de l'enseignement.

L'adéquation formation-emploi

Depuis 2014, le nombre de personnes en âge de travailler (15 à 64 ans selon Statistique Canada) diminue de façon nette au Québec, et ce, pour la première fois de notre histoire récente. La main-d'œuvre se raréfie.

Déjà, on observe des difficultés croissantes de recrutement dans certains corps d'emploi. Ces difficultés n'affectent pas seulement les emplois hautement qualifiés, comme on pourrait le penser a priori. Au contraire, les emplois associés aux métiers et aux techniques, parce qu'ils représentent la majorité des postes de travail, sont particulièrement difficiles à pourvoir. Au Québec, comme dans presque toutes les sociétés, nous vivons ce paradoxe de la juxtaposition de pénuries de main-d'œuvre

d'une part, et de chômage d'autre part. Pour réduire cet écart, un effort accru doit être fait afin que les activités de formation, de longue ou de courte durée, soient davantage axées sur les compétences requises pour occuper les emplois d'aujourd'hui et de demain.

Mais l'adéquation formation-emploi est difficile à réaliser. Nous avons beau informer les jeunes des perspectives de carrière et d'emploi qui s'offrent dans plusieurs métiers, techniques et professions, cela ne semble pas exercer une influence déterminante sur leur choix de programme d'études.

Nous savons par exemple qu'au moins 30 % des personnes en emploi sont surqualifiées. Cela est particulièrement vrai pour certaines catégories de diplômés : sciences humaines, sciences et techniques administratives, notamment. À l'opposé, on enregistre des taux de placement qui dépassent 85 % et même 95 % dans certaines techniques et professions : techniques industrielles et informatiques.

Or, entre 2001 et 2011, le nombre de finissants universitaires en informatique a diminué de 30 % au Québec (secteur qui vit une situation de plein emploi), alors que le nombre de finissants en finances et administration a augmenté de 3,4 % (où le taux de surqualification frôle les 40 %).

La loi dite du 1 % et l'utilisation du Fonds de développement de la main-d'œuvre

Les entreprises ne peuvent plus compter uniquement sur les jeunes qui sortent des collèges et des universités pour combler leurs besoins en main-d'œuvre qualifiée. Les compétences doivent continuellement être mises à jour, ce qui requiert, de la part des employeurs, des investissements dans la formation de leur main-d'œuvre. La FCCQ plaide depuis plusieurs années en faveur d'un investissement accru des entreprises dans la formation de la main-d'œuvre à leur emploi.

La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre fut adoptée en 1995 parce que les entreprises québécoises n'accordaient pas suffisamment d'importance à la formation. Le Québec est la seule juridiction en Amérique du Nord à avoir adopté une loi qui oblige les employeurs à investir en formation au moins 1 % de la masse salariale. 20 ans plus tard, on pourrait s'attendre à ce que le Québec fasse mieux que les autres provinces en matière de formation des employés.

Or, Statistique Canada révèle que le Québec arrive encore bon dernier au chapitre de la participation des personnes de 25 à 64 ans à des études ou à de la formation liée à l'emploi. Autrement dit, au regard des résultats, la loi dite du 1 % s'est avérée inefficace. Les entreprises qui investissent en formation le feraient de toute façon, sinon elles ne seraient plus en affaires à brève échéance. Celles qui n'en faisaient pas avant la loi s'inventent des formations plus ou moins en rapport avec leurs besoins d'affaires ou paient la taxe. La loi du 1 % n'a pas changé la dynamique.

Les entreprises dont la masse salariale est de 1 M\$ et plus qui ne réussissent pas à dépenser 1 % de cette masse salariale à la formation doivent verser au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) une cotisation égale à la différence entre 1 % de leur masse salariale et les dépenses de formation admissibles. En 2012, 13 500 employeurs du Québec ont ainsi versé à ce fonds un montant global de 33 M\$. En 2013, le fonds disposait d'un surplus de 88,8 M\$. La comptabilité engendrée par la Loi crée un fardeau administratif pour les entreprises qui y sont assujetties.

Le Fonds est confié à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), qui a mis en place des normes, des procédures et une bureaucratie lourde pour octroyer aux entreprises et à des organismes à but non lucratif des subventions à des fins de formation. En 2013, la CPMT a ainsi dépensé 43 M\$, dont 29 M\$ de subventions aux entreprises et 8 M\$ en frais d'administration. Le Fonds a souvent servi à financer des projets qui ont peu de rapport avec le développement économique.

Compte tenu de ce constat, la FCCQ a préconisé, dans le cadre des consultations sur la réforme de la fiscalité et la révision permanente des programmes, l'abrogation de la taxe de 1 % instituée par la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. La FCCQ a pris note de l'intention du gouvernement, exprimée dans la Loi d'exécution du budget, de n'assujettir à cette loi du 1 % que les entreprises dont la masse salariale est de 2 millions de dollars et plus. Il s'agit, à notre avis, d'un pas dans la bonne direction.

La FCCQ préconise en outre que le Fonds de reconnaissance et de développement des compétences de la main-d'œuvre soit très largement utilisé afin de favoriser l'accroissement et la diversification des stages en entreprise dans le cadre des programmes de formation professionnelle et technique, voire même universitaire.

Les stages en entreprises

L'un des moyens des plus efficaces et des indiqués dans le contexte québécois pour développer la main-d'œuvre consiste à accroître de manière importante le nombre de stagiaires dans les entreprises. Une proportion beaucoup plus élevée de programmes de formation professionnelle, technique et universitaire devrait comporter une composante « stage ». Les entreprises devraient accueillir un nombre plus grand de stagiaires, notamment pour préparer leur relève. Ces stages permettraient de répondre en partie aux problèmes très répandus de manque de savoir-faire et de savoir-être de nombreux finissants qui n'ont jamais été confrontés aux réalités et aux exigences d'un environnement de travail compétitif. Cela multiplierait aussi les contacts entre les établissements d'enseignement et les entreprises, ce qui serait hautement bénéfique à tous égards. La FCCQ est d'avis que le crédit d'impôt pour l'encadrement des stagiaires et des apprentis qui est déjà offert aux entreprises devrait être utilisé davantage.

L'entreprise est indiscutablement un important lieu de formation, mais cela n'est pas sa mission. Le Québec a donc choisi d'offrir la formation professionnelle et technique en institution, dans des réseaux d'enseignement largement public. La contribution de l'entreprise s'est, par le fait même, limitée à l'accueil des stagiaires de courte durée dans le cadre des divers programmes. Mais le contexte change : l'investissement public nécessaire devient difficile à soutenir face à l'accélération du changement technologique; l'approche assure mal l'adéquation et la main-d'œuvre sera de moins en moins abondante. Le modèle doit évoluer et rechercher l'engagement des entreprises dans la réponse à leurs propres besoins.

On pourrait s'appuyer sur les régimes d'apprentissage en milieu de travail existant, mais ces régimes coexistent en parallèle au système d'enseignement et leur portée est sectorielle (comme dans le cas du régime du secteur de la construction) ou limitée (comme dans le cas du régime mis en place par la Commission des partenaires du marché du travail qui livre quelques milliers de certificats annuellement). Bien que leurs contributions ne soient pas négligeables, ces programmes ne peuvent suffire à répondre adéquatement au défi de l'adéquation de la formation initiale des jeunes.

En outre, les PME n'ont pas souvent les ressources pour encadrer adéquatement des jeunes dans un processus structurant de formation qualifiante et c'est ce qui explique probablement la portée limitée des régimes d'apprentissage en place. De plus, les entreprises qui ont cette capacité d'encadrement

sont mal réparties sur le territoire du Québec. Il serait donc difficile de confier aux entreprises le mandat de prendre en charge un programme de formation initiale, à plus forte raison s'il devait s'adresser à un grand nombre de jeunes et que des critères d'accessibilité devaient être posés (ce qui serait normal, dans un contexte d'éducation).

Sans remettre en cause le rôle prépondérant du système d'éducation en matière de formation professionnelle et technique, il faut favoriser la généralisation des stages en entreprises dans le cadre des programmes. Ces stages pourraient être à la fois plus systématiques et de durée un peu plus longue.

À cette fin, la FCCQ préconise le recours plus large au crédit d'impôt pour stagiaires et apprentis. Ce crédit pourrait être rendu davantage accessible afin de permettre aux entreprises d'offrir aux stagiaires un meilleur encadrement. Le fonds de reconnaissance et développement de la main-d'œuvre, alimenté par les entreprises qui n'investissent pas 1 % de leur masse salariale à des fins de formation, pourrait servir à cet accès élargi et à une éventuelle bonification du crédit d'impôt. Ainsi, on éviterait la gestion lourde et peu efficace de programmes de subvention de la Commission des partenaires et on utiliserait les fonds disponibles au soutien à une activité hautement pertinente pour la relève de la main-d'œuvre dans les entreprises.

Les prestataires de la sécurité du revenu

Chaque fois que l'on aborde ce sujet, on soulève inévitablement des réactions épidermiques dans certains milieux. Le gouvernement, de quelque parti qu'il soit, se fait accuser de s'acharner sur les pauvres. Or, au cours des quinze dernières années, tous partis confondus, le gouvernement du Québec a déployé beaucoup d'efforts pour faciliter le retour au travail des prestataires qui n'ont pas de contrainte à l'emploi et pour rendre le travail nettement plus payant que la perception d'un chèque d'assistance.

On connaît tout de même les limites de ces interventions. En septembre dernier, selon les statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, il y avait 206 959 prestataires d'aide sociale aptes au travail (ou sans contraintes sévères à l'emploi, comme le dit pudiquement le Ministère). Sur l'Île de Montréal, où comme on le sait les immigrants sont concentrés, 51,9 % des prestataires aptes au travail sont nés hors Canada. Si l'on veut une preuve additionnelle de nos difficultés d'intégration des immigrants au marché du travail, en voilà une autre.

42,5 % de l'ensemble des adultes prestataires aptes au travail ont une durée cumulative à l'aide de 120 mois et plus; autrement dit, ils sont à l'aide sociale depuis plus de 10 ans. Sans jeter la serviette, les efforts pour ramener ces personnes en emploi sont peu susceptibles de produire des résultats.

Alors, il faut commercer nettement plus tôt. C'est ce que propose le projet de loi 70 et ça semble plein de bon sens. Avec le temps, la dépendance à l'aide sociale rend la réinsertion problématique. Il faut agir avant que les prestataires aient perdu toute confiance en leurs moyens, en leur capacité d'occuper un emploi. C'est vrai pour les Québécois de souche comme pour les immigrants. Au moment où l'on s'émeut à propos de l'accueil des réfugiés, il est important qu'ils aient l'assurance de recevoir, en sus de l'aide humanitaire qu'on s'empresse de leur offrir, un accompagnement vers l'emploi.

C'est pourquoi, la FCCQ s'est associé en décembre dernier au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et à la ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et a appelé les entreprises à se mobiliser et à participer à l'intégration en emploi des travailleurs réfugiés qui s'établiront au Québec. Le réseau des chambres de commerce est présent sur l'ensemble du territoire québécois et par son lien privilégié avec les entreprises, il se trouve dans une position idéale pour faciliter l'intégration économique des nouveaux arrivants.

Cette volonté d'initier de manière hâtive des parcours d'insertion pour les personnes qui arrivent à l'aide sociale devrait être largement saluée. Il faut cesser de considérer qu'en instaurant des mesures d'aide à l'intégration à l'emploi, on pénalise les prestataires. Le Québec est probablement l'une des seules juridictions au monde où des personnes aptes au travail peuvent recevoir un chèque d'aide sociale sans aucune contrepartie, sans courir le moindre risque de voir leur prestation réduite en cas de refus de s'engager dans une démarche qui peut les sortir de ce régime.

En outre, les occasions d'emplois ne manqueront guère au Québec dans les prochaines années compte tenu des importants besoins de main-d'oeuvre : près de 1,4 million d'emplois seront à pourvoir sur un horizon de 10 ans. Ainsi, un nombre considérable d'emplois convenables n'exigeront pas de hautes qualifications et seront accessibles aux prestataires de longue durée, dans chaque région du Québec, moyennant le développement de leur employabilité. Il faut profiter de cette conjoncture favorable pour diminuer la dépendance à l'aide sociale et répondre aux besoins du travail.

La réglementation viendra compléter le projet de Loi et définir ce que constitue un emploi convenable. Compte tenu des perspectives d'emplois positives à long terme, la FCCQ est d'avis qu'un juste équilibre entre les aspirations individuelles et les réalités du marché du travail peut être trouvé. Toutefois, le défi demeurera la mise en oeuvre de ces dispositions comme l'a bien démontrée la dernière "réforme" de l'assurance-emploi qui introduisait des dispositions relatives à l'obligation d'accepter un emploi "convenable". Selon une évaluation d'Emploi-Québec, ces nouvelles dispositions n'ont eu que très peu d'impacts sur les activités de recherche d'emploi des prestataires de l'assurance-emploi, se limitant la plupart du temps à une simple participation à une session d'information sur le marché du travail. Il faudra visiblement obtenir davantage de résultats pour atteindre les objectifs que s'est fixés le gouvernement.

Le traitement des jeunes de 18 à 21 ans

Le projet de loi 70 met fin au programme Alternative Jeunesse. La FCCQ ne dispose pas des informations qui lui permettraient de juger de l'efficacité et de la pertinence de ce programme. Mais elle tient à mettre sur la table l'enjeu de l'accueil des jeunes de 18, 19 et 20 ans à l'aide sociale.

Il est profondément malsain d'accueillir les jeunes si tôt dans un dispositif qui peut s'avérer une trappe de dépendance et de pauvreté. La dépendance intergénérationnelle envers l'aide sociale a été largement documentée par plusieurs chercheurs; elle n'est plus à démontrer. Selon les chiffres fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 38 % des personnes qui font une première demande à l'aide sociale sont eux-mêmes issus d'une famille à l'aide sociale. Ça ne peut pas être plus clair. Une société soucieuse de l'avenir de sa jeunesse ne peut pas banaliser le fait que les fils et les filles d'assistés sociaux viennent en quelque sorte prendre le relais de leurs parents en sollicitant, le jour de leurs 18 ans, leur admissibilité à l'aide sociale.

La Fédération des chambres de commerce du Québec invite donc le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et l'ensemble du gouvernement à engager une réflexion publique sur les services à offrir aux jeunes de 18 à 21 ans qui ne sont pas aux études et qui ne travaillent pas. D'autres sociétés ont mis en place des dispositifs plus dynamiques et moins problématiques que l'aide sociale pour venir en aide à ces jeunes. Nous devons avoir le courage de dire qu'il est anormal et contre-productif d'accueillir les jeunes de 18 à 21 ans à l'aide sociale. Pour les jeunes sans

contraintes sévères à l'emploi, l'âge d'admissibilité à l'aide sociale devrait clairement être repoussé à 21 ans.

On répondra que les mesures d'insertion à l'emploi visent précisément à sortir les prestataires, en particulier les jeunes, de l'aide sociale. C'est une demi-vérité. Oui, le Ministère déploie des efforts. Oui, ces programmes permettent le retour aux études ou à l'emploi de plusieurs jeunes. Mais environ 50 % des jeunes pourtant aptes au travail abandonnent ces parcours (sans conséquence financières immédiates pour eux) et ceux-là vont demeurer à l'aide sociale de nombreuses années. De plus, bon nombre d'entre eux n'entreprennent aucune démarche pour améliorer leur sort. C'est précisément cela qu'il faut éviter.

On invoquera bien entendu la discrimination selon l'âge, discrimination interdite selon les chartes québécoise et canadienne. Les chartes ne doivent pas devenir l'alibi pour ne rien faire. Il y a une différence, nous semble-t-il, entre une discrimination injustifiée et un traitement différencié appliqué à un groupe de personnes pour des motifs d'intérêt supérieur.

Ce genre de traitement différencié existe d'ailleurs dans plusieurs conventions collectives de travail et dans certaines législations, notamment en matière de régimes de retraite. Les plus jeunes ou les nouveaux employés n'ont pas toujours droit aux mêmes privilèges que leurs aînés. Loin de là. Bien sûr, certains crient à la discrimination, à l'ignominie des clauses « orphelins ». Mais cela n'a pas empêché le législateur et les négociateurs patronaux et syndicaux de trouver des arrangements qui ne constituent pas de la discrimination au sens des chartes. Pourquoi cette attitude de souplesse dans les lois et les régimes de travail et autant de craintes et de rigidité quand il s'agit de l'aide sociale?

Nous estimons qu'il est possible d'offrir aux jeunes de 18, 19 et 20 ans aptes au travail, des parcours de formation, des stages et diverses expériences d'intégration sociale et économique plutôt que de les accueillir automatiquement à l'aide sociale. En septembre 2015, on dénombrait 5 126 jeunes de 18 et 19 ans sans contraintes sévères à l'emploi. Ce n'est donc pas la mer à boire. Une société comme le Québec, qui a si peu de jeunes, devrait les traiter convenablement. Or, l'aide sociale ne constitue pas une offre de service adéquate pour les jeunes.

Ces jeunes ne sont ni en emploi ni aux études. Ils ne sont pas des membres actifs de leur communauté. Ils ne sont non plus en mouvement pour développer leur employabilité et assurer leur

autonomie financière à terme. En l'absence d'un geste significatif des pouvoirs publics, c'est d'ailleurs l'avenir ce qui les guette. Des recherches à l'étranger où ce problème existe aussi démontrent que ces jeunes proviennent largement de familles où les services sociaux sont intervenus de multiples façons et à plusieurs reprises. Ils témoignent de l'inefficacité de notre filet social, et le terme est bon, car ces jeunes sont pris dans les mailles du filet. L'activation des jeunes chômeurs à risque de chômage prolongé est impérative, mais cela ne sera pas suffisant. Un meilleur arrimage entre les services sociaux et les services de développement de l'employabilité pourrait porter fruit. Mais il faut aussi penser autrement les services sociaux, et il faut agir bien avant qu'ils ne décrochent des études. Il faut faire du filet un tremplin.

La FCCQ vous invite donc à engager une réflexion à ce sujet. Traiter différemment les jeunes de 18 à 21 ans ne permettra pas de réaliser des économies à court terme. Il sera fort probablement plus coûteux de mettre en place les mesures et programmes alternatifs. Mais nous pourrions réussir à rehausser la dignité des jeunes et celle de la société tout entière en nous engageant sur cette voie courageuse.

Le revenu minimum garanti

Alors que les consultations sur le présent projet de loi ont lieu, le gouvernement a récemment fait part de son intention d'amorcer une réflexion sur l'instauration d'un revenu minimum garanti. Nous sommes évidemment pour les différentes propositions dont l'objectif est de réduire la taille de l'état, mais nous sommes suspicieux quant à cet enlèvement du gouvernement. Premièrement, force est de constater que le Québec s'est déjà doté au cours des années de divers programmes visant à fournir un certain revenu minimum garanti. Ces programmes ont cependant été développés avec l'objectif de promouvoir une démarche de recherche d'emploi. Sans connaître l'ampleur ni le contenu d'une telle politique publique, nous doutons fortement que l'instauration d'un revenu minimum garanti non imposable et inconditionnel soit un puissant incitatif à l'emploi, contrairement à ce qui est prévu actuellement dans le projet de loi 70. Nous encourageons fortement le gouvernement à continuer ses efforts dans la lignée du présent projet de loi

Conclusion

Les enjeux du développement des compétences et de l'emploi sont larges et évolutifs. En ces matières, il faut bien des fois remettre l'ouvrage sur le métier. Le projet de loi 70 marque une autre étape dans l'évolution de nos dispositifs de gestion de ces grands enjeux.

La Fédération des chambres de commerce du Québec recommande donc :

- L'acceptation des grands principes qui sous-tendent le projet de loi 70, Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi;
- La clarification des mandats respectifs du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Commission des partenaires du marché du travail en centrant la mission de cette dernière sur la définition des besoins de main-d'œuvre actuelle et future, la programmation des services publics d'emploi et l'accompagnement du Ministère dans l'établissement des priorités en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi;
- L'adoption d'un amendement au projet de loi 70 afin de préciser que les partenaires du marché du travail sont partie prenante des décisions du ministre relatives à la programmation des services publics d'emploi;
- La réalisation d'une étude d'évaluation des activités de Services Québec dès la première année de son intégration au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- La non-utilisation des budgets des services d'emploi pour le financement des activités et des dépenses administratives de Services Québec;
- Le relèvement du seuil d'assujettissement à la loi dite du 1 % aux entreprises dont la masse salariale est de 2 millions \$ et plus;
- La priorisation accordée à l'offre de mesures d'insertion à l'emploi aux prestataires sans contrainte sévère à l'emploi nouvellement accueillis à l'aide sociale;
- L'utilisation prioritaire du Fonds de reconnaissance et de développement de la main-d'œuvre à une diversification des stages en entreprises;

- Le lancement d'une réflexion relative à une offre de services différente de l'aide sociale pour les jeunes de 18, 19 et 20 ans sans contraintes sévères à l'emploi.