

Une loi nécessaire pour un Québec plus prospère

Mémoire sur le projet de loi n° 70, Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi

*François Vincent, directeur des affaires provinciales pour le Québec
Martine Hébert, vice-présidente principale et porte-parole nationale*

Introduction

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est composée de 109 000 petites et moyennes entreprises (PME) au Canada dont 24 000 au Québec. Nos membres sont présents dans tous les secteurs économiques et dans toutes les régions. Les enjeux liés à la main-d'œuvre sont très présents dans les PME. En effet, l'évolution démographique et économique fait en sorte que plusieurs entreprises se retrouvent avec des difficultés à trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin.

C'est donc dans cet objectif de permettre aux PME d'avoir accès à une main-d'œuvre disponible et de qualité, que la FCEI a examiné avec intérêt, le projet de loi n° 70, *Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi*.

Dans le présent mémoire, nous traçons d'abord un état de la situation en ce qui concerne les besoins de main-d'œuvre dans les PME québécoises. Nous présentons ensuite une analyse de certaines dispositions projet de loi relativement à leurs impacts possibles sur les entrepreneurs que nous représentons. Enfin, nous soumettons quelques pistes de recommandations à ces égards.

De nombreux emplois disponibles au Québec

Les PME au Québec représentent plus de 99 % des entreprises québécoises, créent environ la moitié du PIB du secteur privé du Québec¹, elles fournissent la majorité des emplois québécois (53 %).² Il est donc névralgique de prendre en compte leurs besoins en main-d'œuvre pour assurer le développement économique du Québec ainsi que la création d'emplois.

¹ Industrie Canada (2013), Principales statistiques relatives aux petites entreprises, [www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/PSRPE-KSBS_Aout-August2013_fra.pdf/\\$FILE/PSRPE-KSBS_Aout-August2013_fra.pdf](http://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/PSRPE-KSBS_Aout-August2013_fra.pdf/$FILE/PSRPE-KSBS_Aout-August2013_fra.pdf)

² Statistique Canada, données 2014, Enquête sur la population active, totalisation personnalisée pour la FCEI

Les données de la FCEI démontrent que la moitié des PME considèrent la pénurie de la main-d'œuvre comme une contrainte majeure.³ Le Baromètre mensuel des affaires^{MD} de la FCEI fait également ressortir, mois après mois, que les pénuries de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée représentent des limites importantes à la croissance des entreprises.⁴ Ajoutons à ces données un résultat similaire, mais concernant spécifiquement la recherche de personnel qualifié. Au cours des trois dernières années, trois PME sur cinq au Québec ont eu de la difficulté à trouver du personnel qualifié.⁵

Au 3^e trimestre de 2015, selon les estimations de la FCEI, ce sont 66 200 postes qui sont à pourvoir dans les PME au Québec.⁶ En fait, les PME ont un besoin criant de travailleurs et nous pouvons sans doute affirmer qu'il y a des pénuries de main-d'œuvre au Québec, car les difficultés de recrutement se retrouvent dans certains secteurs d'activité et dans certaines régions. À titre d'exemple, les restaurateurs du Bas-Saint-Laurent et de la Côte-Nord⁷, les employeurs de l'industrie du camionnage⁸ ou encore les PME de la Beauce en quête de machinistes et de soudeurs⁹ rapportent tous avoir à affronter de grands défis pour pourvoir les postes nécessaires à leurs opérations.

Ajoutons à ces résultats qu'en 2016, près de trois PME sur quatre du Québec prévoient embaucher. Plus précisément, comme le démontre la figure 1, plus du tiers des PME cherchent du personnel de production ou de corps de métier. Environ 23 % des PME ont besoin de professionnels de la vente et 20 % du personnel administratif ou technique. Enfin, environ 8 % des PME recherchent des cadres et des gestionnaires (Figure 1). Il est à noter que ces besoins semblent tous à la hausse depuis notre enquête précédente¹⁰.

Figure 1 :

Prévisions d'embauche pour les 12 prochains mois selon les types de postes à combler



Source : FCEI, Sondage budget 2016 et RH au Québec (données préliminaires), 11 au 25 janvier 2016, 727 répondants, marge d'erreur de 3,6 %, 19 fois sur 20.

³ FCEI, Sondage Les opinions de nos membres, données pour le Québec, janvier-juin 2015 (4 227 réponses)

⁴ FCEI, Baromètre des affaires^{MD}, décembre 2015, p.5. (consultation en ligne : http://www.cfib-fcei.ca/cfib-documents/Barometer-PROV-201512_f.pdf)

⁵ FCEI, formation de la main-d'œuvre : soutenir l'investissement des PME, 2015, p. 23. (Consultation en ligne : <http://www.cfib-fcei.ca/cfib-documents/rr3361f.pdf>)

⁶ FCEI, Postes à pourvoir, novembre 2015, 2 p. (consultation en ligne : <http://www.cfib-fcei.ca/cfib-documents/rr3380f.pdf>)

⁷ Stéphanie GENDRON et Emy-Jade DÉRY (2015), « Des restos en région peinent à trouver de la main-d'œuvre », Le Journal de Québec, 29 août, <http://www.journaldequebec.com/2015/08/29/des-restos-en-region-peinent-a-trouver-de-la-main-duvre>.

⁸ René Vézina (2015), « L'industrie du camionnage a besoin de renfort », Les Affaires, 8 février, <http://www.lesaffaires.com/blogues/rene-vezina/l-industrie-du-camionnage-a-besoin-de-renfort/576084>.

⁹ Gilbert LEDUC (2015), « La Beauce recrute des soudeurs et des machinistes en France », Le Soleil, 24 mars, <http://www.lapresse.ca/le-soleil/affaires/les-regions/201503/23/01-4854861-la-beauce-recrute-des-soudeurs-et-des-machinistes-en-france.php>

Il apparaît donc clairement que les besoins en main-d'œuvre ne sont pas uniquement pour des emplois qualifiés et en ce sens, les mesures favorisant l'insertion en emploi et la mobilité de la main-d'œuvre sont importantes, mais nous estimons qu'elles doivent aussi être assorties d'un programme de valorisation des métiers professionnels et techniques.

Par ailleurs, le processus d'embauche des PME est parsemé d'embûches. En effet, au Québec, près de sept propriétaires de PME sur dix ont eu de la difficulté à embaucher au cours des trois dernières années.¹¹ Parmi les principales difficultés rencontrées, on note le manque de candidats qualifiés (86 %) et les attentes salariales trop élevées de la part des candidats (46 %).¹²

Les chefs de PME du Québec sont également fortement impliqués dans la formation de leurs employés. En effet, une écrasante majorité affirme que la formation de leurs employés est un investissement important pour leur entreprise (48 % d'accord et 33 % plutôt d'accord).¹³ Aussi, 72 % des chefs de PME sont d'avis qu'ils ont un rôle clé à jouer dans la formation des travailleurs qui sont peu ou pas spécialisés¹⁴. D'ailleurs, 77% des PME affirment qu'elles offriront de la formation informelle (47%) ou formelle (30%) à leurs employés en 2016. Cependant, il faut bien rappeler que le contexte des PME fait en sorte que la formation informelle est davantage adaptée à leur réalité. Lorsque l'on considère que près du trois quarts des entreprises québécoises ont moins de 10 employés, on peut facilement imaginer qu'il peut être difficile d'envoyer des travailleurs se faire former sur les bancs d'école. Envoyer un seul travailleur représente perdre 10% de sa main-d'œuvre ce qui est beaucoup pour une petite entreprise. Nous saisissons cette occasion pour rappeler que nous avons accueilli avec satisfaction la hausse à 2 millions \$ de masse salariale l'imposition de la taxe du 1% en formation. Rappelons en effet que nous avons eu l'occasion de le répéter à plusieurs reprises : depuis que le Québec s'est doté de cette taxe, il s'est fait moins de formation ici que dans le reste du Canada. Les entreprises préfèrent probablement payer la taxe plutôt que de se taper les contrôles et la paperasserie associés à cette réglementation, ce qui tout compte fait, laisse moins d'argent disponible pour investir en formation des employés. Par ailleurs, il faut aussi bien préciser que ce ne sont pas tous les emplois qui exigent de la formation continue, et tout comme les travailleurs qui les occupent, ces emplois ne sont pas moins nobles ni moins essentiels à notre économie. Nous devrions comme société avoir autant de respect pour le travail de la personne qui nous sert au restaurant du coin, que pour n'importe quel professionnel bardé de diplômes... Les deux sont essentiels dans une société et une économie comme la nôtre et il faut donc être prudent et éviter le dogmatisme lorsqu'il est question de formation.

Enfin, rappelons aussi que dans le contexte démographique québécois, même avec un seuil de 50 000 nouveaux arrivants par année, nous connaissons un recul de la taille de la population en âge de travailler entre 2017 et 2030.¹⁵ Citons également le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale qui prévoit que 700 000 postes seront à pourvoir au Québec d'ici 2018.¹⁶

Force est donc de constater que nous nous retrouvons devant un défi collectif d'envergure. Dans une perspective de développement économique, il faut agir pour assurer la meilleure adéquation possible entre les besoins en main-d'œuvre des entreprises et les travailleurs présents et futurs disponibles, et cela inclut autant les emplois qualifiés que les emplois non qualifiés. Selon la FCEI, le projet de loi n° 70 jette certaines des bases à cet égard.

¹¹ FCEI, Résultats de sondage : ce que les PME attendent de la Main-d'œuvre canadienne, septembre 2015, p. 4. (Consultation en ligne : <http://www.cfib-fcei.ca/cfib-documents/rr3364f.pdf>)

¹² FCEI, Résultats de sondage : ce que les PME attendent de la Main-d'œuvre canadienne, données par province, septembre 2015, p. 4. (Consultation en ligne : http://www.cfib-fcei.ca/cfib-documents/annexe_labour.pdf)

¹³ FCEI, sondage « Formation dans votre entreprises », données du Québec, septembre-octobre 2014, 869 répondants, marge d'erreur $\pm 3,3$ %, 19 fois sur 20.

¹⁴ FCEI, sondage « Formation dans votre entreprises », données du Québec, septembre-octobre 2014, 869 répondants, marge d'erreur $\pm 3,3$ %, 19 fois sur 20.

¹⁵ Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2014), « Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion », Cahier de consultation, décembre, p. 14.

¹⁶ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Présentation d'un projet de loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'insertion en emploi, communiqué de presse, 10 Novembre 2015.

Analyse détaillée du projet de loi

Comme nous venons de constater à la section précédente, il est névralgique d'assurer une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi et de favoriser l'insertion en emploi des personnes en recherche d'emplois. Il en va du futur même de nos entreprises aux quatre coins du Québec. Si elles ne trouvent pas la main-d'œuvre requise pour remplir leur mission, il leur sera difficile pour elles de croître, voire même d'assurer leur pérennité.

C'est pourquoi la FCEI accueille favorablement les objectifs visés par le projet de loi n° 70, *Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi*.

Responsabilités accrues de la CPMT

C'est un mythe de penser que l'offre de travail est homogène et adaptable à souhait. C'est pourquoi, la CPMT, constituée des principaux acteurs du marché du travail, réunissant à la fois, syndicats, patrons, groupes en employabilité et institutions d'enseignement, représente justement un lieu de réflexion pour pouvoir agir efficacement et rendre plus efficaces, les connexions entre les travailleurs en recherche d'emploi et les postes disponibles en entreprise. À cet effet, nous saluons les dispositions du projet de loi qui apportent «des modifications qui permettraient à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) de jouer un rôle accru en matière d'adéquation formation-emploi».¹⁷

En effet, l'article 9 du projet de loi n° 70, vient ajouter l'article 3.1 à la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail* (sera ensuite nommé *Loi sur la CPMT* pour alléger le texte). Cet article stipule que le ministre doit préparer annuellement, en collaboration avec la CPMT, un plan d'action en matière de main-d'œuvre. Cet article vient recentrer les actions de la CPMT sur la fonction stratégique qu'elle doit occuper. Sans compter que les acteurs du marché du travail sont sans doute les mieux placés pour accompagner le gouvernement dans le ciblage des actions à poser en matière de main-d'œuvre. Nous nous questionnons cependant à savoir si le plan dont il est question doit être annuel ou triennal, par exemple. En effet, bien qu'il soit tout à fait possible d'identifier annuellement des actions à entreprendre, certaines interventions peuvent s'échelonner sur un certain nombre d'années ou commander un certain nombre d'années avant de se réaliser. Nous laissons donc le soin aux membres de la Commission de se pencher sur cette question.

En outre, nous sommes aussi satisfaits des pouvoirs accrues conférés à la CPMT, par les articles 10 et 11 du projet de loi. Dorénavant, la CPMT aura un pouvoir de recommandations à d'autres ministères que celui de l'Emploi et de la Solidarité sociale et obligera les ministères visés à donner suite aux recommandations de la CPMT ou de justifier les motifs de leurs décisions s'ils n'y donnent pas suite. Ce pouvoir de recommandations s'étendra aux ministères participant à la CPMT, c'est-à-dire les ministères suivants :

- ▶ Ministère l'Éducation, du Loisir et du Sport;
- ▶ Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie;
- ▶ Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation;
- ▶ Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire;
- ▶ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

La FCEI accueille très positivement ces modifications proposées dans le projet de loi n° 70. Cela permettra d'améliorer l'efficacité des interventions, tout en favorisant la collaboration interministérielle. S'attaquer aux problèmes de main-d'œuvre n'est effectivement pas uniquement l'affaire du ministère de l'Emploi. Si nous

¹⁷ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Présentation d'un projet de loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'insertion en emploi*, communiqué de presse, 10 Novembre 2015.

voulons réellement faire face aux défis qui nous attendent, nous devons nous assurer que les politiques en matière d'éducation, de formation, de développement économique et territorial et d'immigration convergent vers le même objectif. En matière d'immigration par exemple, nous avons démontré à plusieurs reprises qu'un important écart existe entre les candidats reçus et les postes à pourvoir dans les PME et qu'il faut mieux aligner notre immigration avec les besoins du marché du travail. Nous sommes satisfaits de voir que notre message semble avoir été entendu ici. D'ailleurs, à cet effet, la ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion a affirmé ceci, dans une entrevue donnée au Courrier parlementaire récemment :

«Mme Weil ajoute que l'adoption du P.L. 70 que pilote le ministre Sam Hamad donnerait le mandat à la Commission des partenaires du marché du travail d'établir des portraits régionalisés des besoins du marché du travail pour "assurer l'adéquation entre notre sélection et ces besoins, puisque l'immigration se veut une des solutions à ces pénuries de main-d'oeuvre". En fait, "ce n'est pas parce qu'ils ont un doctorat dans un domaine quelconque que c'est des gens de choix pour le Québec. Ça va être beaucoup plus axé sur les besoins du marché du travail"»¹⁸.

Recommandation :

- 1. Que les articles conférant des pouvoirs additionnels ainsi que ceux permettant à la CPMT d'émettre des recommandations aux ministères impliqués à la CPMT soient adoptés.**

Retirer d'un côté ce qu'on vient de donner de l'autre?

En même temps que nous sommes satisfaits des responsabilités accrues confiées à la CPMT, nous nous questionnons sur d'autres modifications apportées notamment par l'article 10 et qui semblent, à première vue, plutôt retirer des pouvoirs à la CPMT.

Plus précisément, l'abrogation du paragraphe 4 de l'article 17 de la Loi sur la CPMT, qui donnait le pouvoir à la CPMT de déterminer les critères de répartition des ressources afférentes aux mesures, programmes et fonds de main-d'œuvre et emploi, nous laisse perplexes... Il en va ainsi de la modification apportée au paragraphe 5, faisant passer le rôle la CPMT qui consistait à identifier des cibles d'intervention des services publics d'emplois à un rôle de conseil auprès du ministre relativement à l'identification de ces cibles. Ajoutons à cela que le paragraphe 6 retire aussi à la CPMT, le pouvoir d'approuver les plans d'action régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Dorénavant, la CPMT les examinera et fera une recommandation au ministre pour approbation. Enfin, le 8^e paragraphe est modifié pour enlever le fait que la CPMT conclut avec le ministre, pour le volet main-d'œuvre et emploi, la convention de performance et d'imputabilité. Dorénavant, la CPMT collaborera avec le ministre à la préparation du plan d'action et recommandera au ministre des correctifs.

En outre, l'article 13 du projet de loi modifie l'article 21 de la Loi sur la CPMT pour changer le pouvoir de recommandation des groupes soumettant des candidatures à titre de membre de la CPMNT, en un pouvoir de consultation. De plus, l'article 16 du projet de loi n° 70 modifie l'article 38 de la Loi sur la CPMT pour affirmer que les conseils régionaux doivent soumettre annuellement un plan à la CPMT dorénavant pour examen plutôt que pour approbation, comme c'est le cas actuellement. Enfin, soulignons que l'article 17 change aussi le mot recommandation pour consultation.

Nous demandons des éclaircissements sur ces éléments. Quels sont les objectifs poursuivis ici par le législateur ? Est-ce que cela viendra atténuer les effets positifs liés aux pouvoirs accrus conférés à la CPMT dans les autres dispositions du projet de loi ? À notre avis, il est important d'apporter des précisions pour assurer que le rôle joué par les acteurs du marché du travail demeurera central dans l'élaboration et la mise en place des mesures visant à améliorer l'adéquation entre la formation et l'emploi.

¹⁸ Courrier parlementaire, Consultations fin janvier, mercredi 13 janvier 2016.

Recommandation :

- 2. Que les pouvoirs dévolus à la CPMT demeurent et que les dispositions des articles 10, 13 et 16 du projet de loi qui retireraient des pouvoirs à la CPMT soient modifiées en conséquence.**

Intégration d'Emploi-Québec au sein du ministère

Différents articles du projet de loi n° 70 enlèvent les références à Emploi-Québec. Selon notre compréhension, ces changements, d'ordre administratif, intègrent Emploi-Québec au sein du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Nous avons déjà eu l'occasion de nous exprimer sur les fusions d'organismes gouvernementaux par le passé.¹⁹ Ce type de modifications administratives ont un impact positif lorsqu'elles sont faites dans un souci de centralisation de l'expertise, de cohérence de l'action gouvernementale et de gains d'efficacité. C'est pourquoi nous ne sommes pas défavorables aux modifications administratives proposées par le présent projet de loi. Il est clair pour la FCEI que l'appareil public peut faire des gains d'efficacité significatifs. Nous encourageons donc le gouvernement dans toutes les actions allant en ce sens.

Recommandation :

- 3. Que les dispositions de restructuration administrative pour améliorer l'efficacité dans la prestation de service en emploi soient adoptées et que cet objectif soit clairement énoncé dans le PDL.**

Création du Programme objectif emploi

Comme nous l'avons vu à la première section, quelque 66 200 postes étaient vacants dans les PME du Québec au 3^e trimestre de 2015²⁰. Au 13 janvier 2016, on dénombrait 323 400 chômeurs au Québec.²¹ Bien qu'il n'existe pas de fluidité parfaite sur le marché du travail, il y a sûrement place à un meilleur arrimage entre les chercheurs d'emplois et les postes disponibles.

D'une part, des actions doivent être posées pour assurer la meilleure information possible aux futurs travailleurs. Ces derniers ont tout à gagner de savoir où sont les postes disponibles pour effectuer des choix judicieux quant à leur avenir professionnel. C'est pourquoi la FCEI encourage le gouvernement à mettre en place les mesures permettant d'agir le plus efficacement possible à cet effet et nous sommes satisfaits que certaines modifications proposées par le projet de loi semblent aller dans ce sens.

Comme le disait Félix Leclerc : «la meilleure façon de tuer un homme, c'est de le payer à ne rien faire»²². Nous sommes donc favorables à la création du Programme objectif emploi à l'article 28 du PDL, qui vise à fournir aux personnes se présentant à l'aide sociale, de l'aide et du soutien pour intégrer un emploi. Il nous apparaît en effet tout à fait avisé d'offrir plus qu'un simple chèque aux personnes qui se présentent à l'aide de dernier recours. Notons par ailleurs que nous avons la chance de compter plusieurs organismes spécialisés en employabilité dans toutes les régions du Québec et nous estimons qu'il s'agit là d'une belle façon de les mettre à contribution, car ils sont parfaitement en mesure de fournir aux participants qui en ont besoin, le soutien et l'accompagnement nécessaires à leur réinsertion en emploi.

¹⁹ FCEI, *Des gains pour tous*, Mémoire déposé dans le cadre des consultations sur le projet de loi 42, *Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du travail*, mai 2015, 10 p. Consultation en ligne : <http://www.cfib-fcei.ca/cfib-documents/lqc1112.pdf>

²⁰ Voir note 6.

²¹ Institut de la statistique du Québec, *Nombre de chômeurs et répartition selon certaines durées de chômage*, Québec, consultation en ligne le 13 janvier 2016 : <http://www.stat.gouv.qc.ca/docs-hmi/statistiques/travail-remuneration/population-active-chomage/nombre-chomeurs.html>

²² Félix Leclerc, *Les 100 000 façons de tuer un homme*, album *L'alouette en colère*, 1972, consultation en ligne : http://www.toupie.org/Chansons/Les_100000.htm

Nous prenons également acte que le projet de loi inclut la notion d'emploi convenable et qu'il comporte aussi des dispositions permettant de tenir compte des situations particulières des participants. Cela est en effet fondamental pour assurer la motivation et l'engagement des candidats qui intégreront un emploi.

Recommandation :

- 4. La FCEI appuie la création du Programme objectif emploi qui vise à offrir du soutien et de l'accompagnement aux personnes dans le but d'intégrer un emploi. Nous prenons également acte des dispositions du PDL concernant la notion d'emploi convenable et qui visent à tenir compte des situations particulières qui sont essentielles pour assurer la motivation et l'engagement des candidats à l'emploi.**

Conclusion

Il ne fait aucun doute que les PME ont un besoin criant de main-d'œuvre. Avec le vieillissement cette dernière, les pénuries ne feront que s'accroître. Il faut donc agir promptement pour assurer que nos entreprises et leurs travailleurs puissent prospérer.

Selon la FCEI, le projet de loi n° 70, *Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi*, jette des bases intéressantes pour relever ce défi avec succès. Les mesures du projet de loi permettant à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) de jouer un rôle accru en la matière en sont un bel exemple. Par contre, paradoxalement, nous nous questionnons sur les modifications qui semblent enlever des pouvoirs à la CPMT.

Enfin, la FCEI voit d'un bon œil la mise en place de mesures permettant aux personnes de bénéficier de soutien et d'accompagnement pour intégrer le marché du travail. Rappelons-nous que les besoins de main-d'œuvre d'une entreprise ne se décident pas en fonction des candidats disponibles, mais bien en fonction des besoins liés à l'entreprise elle-même. Il est donc important de s'assurer du meilleur arrimage possible entre les candidats disponibles et les postes à pourvoir dans les entreprises. Le Québec a tout à y gagner et le PDL 70 représente un pas dans cette direction.

Sommaire des recommandations

- 1. Que les articles conférant des pouvoirs additionnels ainsi que ceux permettant à la CPMT d'émettre des recommandations aux ministères impliqués à la CPMT soient adoptés.**
- 2. Que les pouvoirs dévolus à la CPMT demeurent et que les dispositions des articles 10, 13 et 16 du projet de loi qui retireraient des pouvoirs à la CPMT soient modifiées en conséquence.**
- 3. Que les dispositions de restructuration administrative pour améliorer l'efficacité dans la prestation de service en emploi soient adoptées et que cet objectif soit clairement énoncé dans le PDL.**
- 4. La FCEI appuie la création du Programme objectif emploi qui vise à offrir du soutien et de l'accompagnement aux personnes dans le but d'intégrer un emploi. Nous prenons également acte des dispositions du PDL concernant la notion d'emploi convenable et qui visent à tenir compte des situations particulières qui sont essentielles pour assurer la motivation et l'engagement des candidats à l'emploi.**