

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***

Mémoire conjoint présenté à la
Commission de l'économie et du travail
le 10 février 2016

**Une loi susceptible de nuire à la relance
de l'industrie forestière du Québec**

par
l'Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ)
la Fédération québécoise des coopératives forestières (FQCF)
le Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ)
le Regroupement des sociétés d'aménagement forestier du Québec (RESAM)

Février 2016

Table des matières

1. Présentation	2
2. Introduction.....	2
3. Contexte du secteur de l'aménagement forestier	2
4. Analyse détaillée du projet de loi n° 70.....	4
4.1 L'adéquation formation-emploi pour tous ?	4
5. Conclusion	10
6. Sommaire des recommandations.....	10
Annexe 1.....	11

1. Présentation

L'Association des entrepreneurs en travaux sylvicoles du Québec (AETSQ), la Fédération québécoise des coopératives forestières (FQCF), le Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ) et le Regroupement des sociétés d'aménagement du Québec (RESAM) représentent la très grande majorité des entreprises et des travailleurs œuvrant dans le secteur de l'aménagement forestier au Québec. Nos membres sont présents dans toutes les régions. Nous constituons les quatre associations patronales principales de l'industrie forestière du Québec. Notre industrie est le premier secteur manufacturier au Québec en termes d'emplois directs avec 59 000 emplois. Au total, elle génère 153 000 emplois directs, indirects et induits.

Nos associations patronales déposent un mémoire conjoint devant la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale parce qu'elles sont préoccupées par les impacts que pourrait avoir une telle loi sur l'accessibilité pour leur secteur à une main-d'œuvre disponible et de qualité et sur la formation continue.

2. Introduction

Le 10 novembre dernier, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale déposait le Projet de loi n° 70, la *Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi*. Deux objectifs auxquels nous adhérons, mais dont les moyens identifiés pour les atteindre nous semblent inadéquats, et ce, particulièrement pour notre secteur d'activité.

Le projet de loi n° 70 comporte deux parties. La première partie modifie principalement la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* et la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail (Loi sur le MESS et sur la CPMT)*. La deuxième partie modifie la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* afin, principalement, d'instaurer le *Programme objectif emploi*.

Dans le présent mémoire, nous concentrons notre participation à cette consultation publique sur la première partie du projet de loi. Nous traçons d'abord un bref portrait du secteur de l'aménagement forestier et de la main-d'œuvre à son emploi. Nous présentons ensuite une analyse de certaines dispositions du projet de loi relativement à leurs impacts possibles sur notre secteur d'activité. Enfin, nous soumettons quelques pistes de recommandations à cet égard.

3. Contexte du secteur de l'aménagement forestier

Le secteur de l'aménagement forestier inclut toutes les activités forestières réalisées en forêt : la préparation de terrain et la plantation d'arbres, les travaux d'entretien de la forêt, la construction et l'entretien de chemins forestiers et tous les travaux reliés à la récolte des arbres jusqu'à leur chargement dans les camions de transport de bois. Il inclut également tous les travaux de planification et de gestion forestière ainsi que la production de plants forestiers en pépinières et la cueillette de produits forestiers non ligneux.

Ce secteur procure une importante source de revenus et d'emplois à l'économie du Québec. Il comporte environ 1 474 entreprises¹ et plus de 9 200 emplois,² dont environ 54 % sont des emplois saisonniers³.

¹ Statistique Canada. *Tableau 552-0002 - Nombre d'entreprises canadiennes, emplacements avec employés, selon les tranches d'effectif et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), Canada et provinces, juin 2015, semestriel (nombre)*. CANSIM (base de données). (Site consulté le 1^{er} février 2016) (Pour juin 2015 : SCIAN 113 : 1 049; SCIAN 1153 : 425)

² Statistique Canada. *Tableau 281-0024 – Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), emploi selon le type de salariés et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) détaillé, annuel (personnes), 2014*. CANSIM (base de données). (Site consulté le 1^{er} février 2016)

Le secteur de l'aménagement forestier prend encore plus d'importance lorsqu'on le regarde sous l'angle des chaînes de valeurs. En effet, il s'agit d'un maillon de l'activité forestière indispensable pour approvisionner l'industrie de la transformation du bois. Si ce premier maillon à forte saisonnalité est brisé, c'est l'ensemble de la chaîne de valeur qui en souffre et qui pourra ultimement être menacé. Bref, à partir du moment où les entrepreneurs forestiers ne sont plus en mesure de trouver des travailleurs pour effectuer les travaux en forêt, les usines de sciage et les papetières s'en trouvent directement affectées, impliquant d'énormes conséquences sur l'économie de nombreuses régions puisque l'industrie forestière constitue le principal moteur économique d'une municipalité sur cinq au Québec.

« Deux marchés principaux emploient l'essentiel de la main-d'œuvre de l'aménagement forestier : la récolte de bois jusqu'à leur transport à l'usine et les travaux sylvicoles non commerciaux visant la production de matière ligneuse. En 2013, on estimait le marché de la récolte de bois à plus de 1,6 G\$⁴, incluant l'ensemble des frais, dont les droits de coupe ou les redevances. Au strict plan des opérations de récolte et d'approvisionnement, le marché annuel avoisinait les 550 M\$⁵ pour une récolte totale de 25 Mm³⁶. Pour la partie des travaux sylvicoles non commerciaux (forêt publique et forêt privée), le marché annuel s'élevait à plus de 240 M\$⁷. Par conséquent, le secteur de l'aménagement forestier du Québec totalisait près de 790 M\$ d'activité.

Une importante crise forestière, débutée en 2005, a durement frappé le secteur, entraînant de nombreuses fermetures d'usines et des mises à pied massives dans toutes les régions du Québec. Ces événements ont eu un effet direct sur les activités de récolte. Les travaux sylvicoles non commerciaux ont été moins touchés puisque l'État a poursuivi ses investissements sylvicoles en guise de soutien. Les pertes totales d'emplois étaient estimées à plus de 7 774 pour les secteurs *Foresterie et exploitation* et *Activités de soutien à la foresterie*, SCIAN 113 et 1153, passant de 17 301 travailleurs en 2005 à 9 526 en 2013⁸.

Depuis le milieu de 2013, une reprise lente et durable des marchés du bois d'œuvre aux États-Unis est en cours⁹. Par conséquent, le retour à la récolte de la quasi-totalité de la possibilité forestière est à prévoir dans les années à venir. En plus des efforts de recrutement que cela implique, cette reprise va aussi demander des efforts de formation à l'interne afin d'accroître la polyvalence des travailleurs et de mettre à jour leurs différentes compétences.

Depuis le 1er avril 2013, le nouveau régime forestier instaure une autre dynamique sur le plan de la gouvernance et de la gestion de la forêt publique. L'État récupère la pleine responsabilité de la planification des travaux d'aménagement, de même que de l'exécution des travaux d'aménagement non commerciaux. Cette reprise en main par l'État force les entreprises à une révision et à une adaptation à de nouveaux modèles d'affaires. Les entreprises doivent donc réviser leurs procédures et former leurs travailleurs sur cette nouvelle réalité qui les affecte aussi. Une mise à niveau de l'entreprise et de ses travailleurs est nécessaire pour faire face à ces changements majeurs dans l'environnement d'affaires.

³ Emploi saisonnier : Emploi régulier, mais dont la durée se limite chaque année à une période, parfois divisée en deux tranches, pouvant varier de trois à huit mois environ : agriculture, forêt, pêche, mise en conserve, etc. (Définition du Dictionnaire des relations de travail).

⁴ Basé sur une récolte en forêts privée et publique de 25 Mm³ à 65 \$/m³ livré usine

⁵ Basé sur une récolte en forêts privée et publique de 25 Mm³ à 22 \$/m³ récolté bord de chemin

⁶ <http://www.mern.gouv.qc.ca/publications/forets/connaissances/portrait-statistique-2013.pdf>

⁷ Dépenses prévues de sylviculture du gouvernement du Québec en 2013 (240 M\$, incluant la forêt privée)

⁸ Statistique Canada. *Tableau 281-0024 – Emploi (EERH), estimations non désaisonnalisées, selon le type d'employé pour une sélection d'industries selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), annuel (personnes)*. CANSIM (base de données). (Site consulté le 19 décembre 2014)

⁹ <http://affaires.lapresse.ca/portfolio/affaires-internationales/201311/18/01-4711769-bois-doeuvre-une-reprise-en-vue.php>

À tout cela s'ajoutent les nouveaux paramètres de l'assurance-emploi entrés en vigueur au mois de janvier 2013 :

- Fin du projet pilote (septembre 2012) prolongeant de 5 semaines la durée des prestations dans des régions à haut taux de chômage, qui permettait d'éviter aux travailleurs occupant des emplois saisonniers le « trou noir », période sans revenu entre la fin des prestations et la reprise du travail.
- Création de trois catégories de prestataire avec de nouvelles définitions d'un emploi convenable (travailleurs de longue date, prestataires occasionnels, prestataires fréquents), où les prestataires fréquents sont expressément ciblés : à partir de la septième semaine de leur demande d'assurance-emploi, ils sont tenus d'accepter n'importe quel emploi pour lequel ils sont qualifiés, à 70 % de leur salaire antérieur et à une heure et moins de transport de leur domicile, 100 km.
- Surveillance et contrôle accrus des démarches de recherche d'emploi : tout prestataire doit faire des démarches de recherche d'emploi tous les jours.
- Nouveau calcul des gains admissibles durant la période de prestation : coupure de 0,50 \$ de la prestation pour chaque 1,00 \$ gagné, au lieu de permettre 40 % du montant hebdomadaire des prestations. »

Les travailleurs occupant des emplois saisonniers se heurtent à cette nouvelle réalité qui augmente leur insécurité et un potentiel décrochage du secteur. »¹⁰ Le secteur a besoin d'outil adapté pour faire face à ces défis supplémentaires dans un contexte de relance des activités forestières.

Les prochaines années seront cruciales pour l'industrie forestière. Dans un contexte de grande rareté de main-d'œuvre, l'investissement des entreprises forestières dans le capital humain sera primordial. Le secteur devra plus que jamais miser sur la mobilité et la polyvalence de sa main-d'œuvre pour relancer l'industrie.

4. Analyse détaillée du projet de loi n° 70

Comme nous venons de l'expliquer à la section précédente, il est névralgique pour le secteur de l'aménagement forestier de pouvoir compter sur une main-d'œuvre mobile et polyvalente pour assurer la relance de l'industrie forestière. Il en va du futur même de nos entreprises. C'est pourquoi nos organisations sont fort préoccupées par les impacts que pourrait avoir une telle loi sur l'accessibilité pour leur secteur à une main-d'œuvre disponible et de qualité, et sur la formation continue.

De plus, nos organisations estiment que ce projet de loi va à l'encontre du modèle québécois de partenariat en matière de politiques et de services publics d'emplois, dont la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), avec son réseau de comités sectoriels de main-d'œuvre, et Emploi-Québec sont les piliers. Nous sommes inquiets du contenu du projet de loi n° 70 qui renie en partie le modèle du partenariat québécois. Si le projet de loi est adopté dans sa forme actuelle, il nuira d'une manière inquiétante à plusieurs entreprises provenant de secteurs d'activité non priorisés, comme celui de l'aménagement forestier.

4.1 L'adéquation formation-emploi pour tous ?

Dans un contexte de grande rareté de main-d'œuvre, l'adéquation formation-emploi est une nécessité, nous le reconnaissons. Nous ne partageons toutefois pas la vision de ce projet de loi comme moyen d'y parvenir et nous sommes d'avis que l'adéquation-formation-emploi est un outil parmi d'autres pour voir au bon fonctionnement du marché du travail dans tous les secteurs d'activité économiques.

Pour nos associations, la formation continue joue un rôle dynamique dans le développement des entreprises pour accroître et maintenir leur compétitivité, au même titre que l'innovation. Les entreprises ne peuvent pas

¹⁰ Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, 2014. *Étude sur la vision, les besoins et les attentes des travailleurs du secteur de l'aménagement forestier*. Rapport préparé par le Groupe DDM pour le CSMOAF, 101 pages et annexe

retourner leurs employés en formation initiale pour s'ajuster au marché ou à la concurrence. Elles utilisent plutôt la formation continue.

En préambule au projet de loi n° 70, dans *Le plan économique du Québec mars 2015*, nous apprenions notamment que :

- le seuil d'assujettissement à la loi dite du 1 % passait de 1 M\$ à 2 M\$ de masse salariale, ce qui fera en sorte de diminuer les cotisations versées au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) d'environ 12 M\$ annuellement ;¹¹
- afin de compenser le manque à gagner que représente la modification du seuil d'assujettissement, le gouvernement s'engage à maintenir et même à bonifier le niveau d'investissement consacré à la formation de la main-d'œuvre, notamment en injectant de nouvelles sommes au FDRCMO. À cette fin, une enveloppe de 70 M\$ est prévue de 2015 à 2020;¹²
 - 60 M\$ pour adapter la formation aux besoins du marché du travail : ces sommes serviront essentiellement à appuyer les différents établissements d'enseignement reconnus par le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MEESR) afin qu'ils puissent offrir des programmes de formation mieux adaptés aux réalités du marché du travail, notamment par des programmes de courte durée telles les attestations d'études professionnelles (AEP) et les attestations d'études collégiales (AEC) privilégiant les stages;¹³
 - 10 M\$ pour l'attribution de 1 000 bourses d'études annuellement dans les domaines de formation jugés prioritaires.¹⁴
- afin de favoriser le recours aux stages en milieu de travail, particulièrement dans le cadre des programmes de formation professionnelle et technique, des initiatives totalisant 30,6 M\$ sont prévues au cours des cinq prochaines années ;
 - 7,8 M\$ pour adapter certains programmes de formation afin d'inclure un volet de formation en emploi;¹⁵
 - 22,8 M\$ pour la bonification du crédit d'impôt pour stage en milieu de travail pour favoriser une offre régulière de stages en entreprise.¹⁶
- un *Programme objectif emploi* (accompagnement individualisé facilitant l'intégration en emploi des nouveaux demandeurs d'aide sociale) serait mis en place pour un investissement de 23 M\$ pour les cinq prochaines années;
 - 20 M\$ pour favoriser une transition harmonieuse entre l'assistance sociale et l'occupation d'un emploi;¹⁷
 - 3 M\$ pour la mise en place d'un projet pilote visant une bonification de la subvention salariale pour les participants au Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) (les entreprises qui embaucheront, dans le cadre du PAMT, une personne particulièrement éloignée du marché du travail, dont les prestataires de l'aide sociale sans qualification professionnelle, verront leur période d'admissibilité à la subvention passer de 30 semaines à 52 semaines).¹⁸

4.1.1 La modification du seuil d'assujettissement

Avec la modification du seuil d'assujettissement, on prévoit que les cotisations au FDRCMO diminueront d'environ 12 M\$ annuellement. Pour contrer la perte de revenus au FDRCMO, le gouvernement s'est engagé à maintenir et même à bonifier le niveau d'investissement consacré à la formation de la main-d'œuvre, notamment en injectant de nouvelles sommes au FDRCMO. Ainsi, 60 M\$ seront attribués au cours des cinq prochaines années pour adapter la formation aux besoins du marché du travail et 10 M\$ pour l'attribution de bourses d'études dans les domaines de formation jugés prioritaires. Ces sommes seront cependant utilisées pour la création de deux nouveaux programmes : un *Programme de formations de courte durée* (ex.: AEP, AEC)

¹¹ Ministère des Finances. *Le plan économique du Québec*. Mars 2015. p. B. 100 et p. B. 102

¹² Ministère des Finances. *Le plan économique du Québec*. Mars 2015. p. B. 101, p. B. 102 et p. B. 104

¹³ Ministère des Finances. *Le plan économique du Québec*. Mars 2015. p. B. 101 et p. B. 105

¹⁴ Ministère des Finances. *Le plan économique du Québec*. Mars 2015. p. B. 101 et p. B. 106

¹⁵ Ministère des Finances. *Le plan économique du Québec*. Mars 2015. p. B. 101 et p. B. 107

¹⁶ Ministère des Finances. *Le plan économique du Québec*. Mars 2015. p. B. 101 et p. B. 110

¹⁷ Ministère des Finances. *Le plan économique du Québec*. Mars 2015. p. B. 101 et p. B. 115

¹⁸ Ministère des Finances. *Le plan économique du Québec*. Mars 2015. p. B. 101 et p. B. 116

et un *Programme de stages et de bourses*. L'investissement qui sera fait pour contrer la perte de revenus au FDRCMO sera donc réalisé non pas dans la formation continue, mais plutôt vers la formation initiale. Alors que toutes les études démontrent que le Québec est loin d'avoir atteint ses objectifs en matière de formation continue et de formation en emploi, les entreprises québécoises étant toujours dans les derniers rangs des provinces canadiennes quant à leur investissement en formation, le gouvernement choisit d'augmenter le seuil d'assujettissement à la loi dite du 1 % et d'injecter l'équivalent des sommes perdues dans la formation initiale plutôt que dans la formation continue. La modification du seuil d'assujettissement risque en plus d'accroître ce phénomène parce que toutes les entreprises dont la masse salariale est inférieure à 2 M \$ n'auront plus aucune obligation de former leur personnel, ce qui nuira considérablement à la culture de formation que toutes les entreprises devraient entretenir.

4.1.2 Mise au rancart de la formation continue et migration de fonds de l'emploi vers l'éducation

Le projet de loi n° 70 poursuit dans la même lancée que *Le Plan économique du Québec mars 2015* en mettant au rancart la formation continue au Québec et en transférant des sommes vers les réseaux de l'éducation. Il élargit la portée de la *Loi sur le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* à la main-d'œuvre « actuelle et future »¹⁹, ce qui aura pour effet de limiter encore plus l'accès à la formation pour les personnes en emploi. Nos associations ont la conviction que la formation continue et l'innovation constituent les piliers de notre compétitivité, notamment pour faciliter le recours aux nouvelles technologies dans les activités de récolte en forêt.

Nous croyons que l'adéquation formation-emploi devrait prendre en compte la formation continue des adultes, en emploi et sans emploi. En effet, de nombreuses recherches ont démontré que les principaux bassins de main-d'œuvre pour les emplois de demain sont les personnes déjà en entreprise.²⁰ C'est la vision de nos organisations: maintenir nos travailleurs en emploi en leur offrant de la formation continue pour diversifier leurs compétences, les rendre plus polyvalents et les faire travailler plus longtemps pour ceux occupant des emplois saisonniers. En ce sens, nous pensons que les travaux en lien avec la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de la formation continue* devraient être poursuivis.

À travers les années, dans toutes les régions du Québec et dans tous les secteurs d'activité, des milliers d'entreprises ont bénéficié du FDRCMO pour la réalisation d'activités de formation et de développement des compétences en milieu de travail. Cette ouverture à la main-d'œuvre future constitue un changement et un enjeu majeur puisque, jusqu'à présent, le FDRCMO était le principal outil pour soutenir le développement de la formation en entreprise des personnes en emploi au Québec. Si le projet de loi n° 70 est adopté tel que proposé actuellement, l'argent du FDRCMO pourra désormais servir au développement de programmes de formation pour la main-d'œuvre future, c'est-à-dire les étudiants, les jeunes et les personnes éloignées du marché du travail. Le FDRCMO était autrefois un outil économique, garni par et utilisé pour les personnes en

¹⁹ L'article 1 de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* serait modifié par l'article 2 du projet de loi n° 70 par les ajouts en caractères gras : *La présente loi a pour objet d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre **actuelle et future** par l'investissement dans la formation, par l'action concertée des partenaires patronaux, syndicaux et communautaires et des milieux de l'enseignement, ainsi que par le développement des modes de formation et la reconnaissance des compétences des travailleurs en emploi.*

L'article 26 sur l'affectation du FDRCMO serait aussi modifié par l'article 7 du projet de loi n° 70, afin de répondre au nouvel objet de la loi sur les compétences : *Est institué le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, affecté au financement de toute initiative répondant aux orientations prioritaires et aux critères d'intervention définis par un plan d'affectation en vue de favoriser la réalisation de l'objet de la présente loi. Une telle initiative peut notamment viser la promotion et le soutien financier ou technique de l'acquisition et du développement des compétences par la main-d'œuvre **actuelle et future** ainsi que la connaissance des besoins de compétences du marché du travail.*

²⁰ OCDE : *Élaborer une stratégie en faveur des compétences*. Réunion du Conseil au niveau des ministres. Paris. 25-26 mai 2001, p. 15

emploi, nous déplorons le changement d'orientation que propose le gouvernement. En effet, nous croyons qu'il faut absolument conserver aux besoins de la main-d'œuvre en emploi un terrain qui lui est propre.

Recommandations

Nous recommandons au gouvernement :

1. de maintenir l'esprit à l'origine de l'adoption de la *Loi sur le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* visant à améliorer la formation des personnes en emploi et de la main-d'œuvre sans emploi et, en conséquence, de retirer des articles 2 et 7 du projet de loi n° 70 les modifications visant à intégrer aux objectifs et à l'application de la *Loi sur le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* la notion de main-d'œuvre future ;
2. de réserver l'accès au FDRCMO aux projets qui visent ou qui s'adressent spécifiquement à la formation des personnes en emploi ;
3. d'actualiser dans les meilleurs délais la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de la formation continue* et d'élaborer un plan d'action pour répondre aux besoins découlant des enjeux actuels.

4.1.3 L'adéquation formation-emploi au détriment de l'intervention sectorielle

La baisse des entrées au FDRCMO, due au relèvement du seuil d'assujettissement à la loi, aura aussi un impact sur l'intervention sectorielle. En effet, le FDRCMO finance aussi diverses structures pour permettre l'opérationnalisation de la loi, telle que les deux directions de la Commission des partenaires du marché du travail, notamment pour le soutien à la politique de l'intervention sectorielle, de même que le développement et la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences. Avec des budgets très restreints, on peut se demander comment se financent ces services.

Nous croyons que l'adéquation-formation ne devrait pas se faire au détriment de l'intervention sectorielle. Nous réitérons l'importance de la *Politique d'intervention sectorielle* au Québec selon laquelle chaque secteur d'emploi mérite des stratégies de développement des compétences qui correspondent à l'écosystème du travail qui y prévaut. Celle-ci est sous la responsabilité de la CPMT depuis sa version initiale en 1995 « Se prendre en main », puis sa version révisée en 2008 « Agir en concertation : un atout pour l'avenir ».

Nos organisations siègent au Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF). Le CSMOAF est le seul outil de concertation que nous avons où les problématiques de main-d'œuvre sont mises de l'avant, où nous avons l'occasion de nous asseoir à une même table que les représentants de travailleurs et les ministères concernés pour trouver des solutions concrètes. C'est grâce à lui que nos entreprises peuvent bénéficier du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) avec l'aide d'outils bien adaptés à notre réalité. C'est également le CSMOAF qui a développé des formations de compagnons fortement utiles et appréciées pour aider nos entreprises à former leur main-d'œuvre en débroussaillage, en abattage manuel et plus récemment pour les opérateurs de machines en récolte du bois et en voirie forestière. C'est aussi via le Comité sectoriel que nos entreprises peuvent faire évaluer leurs travailleurs en reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour pouvoir reconnaître officiellement leurs compétences et identifier clairement leurs besoins de formation, s'il y a lieu. Ces dernières années, nos membres ont pu bénéficier à travers le CSMOAF de nombreuses subventions pour la formation continue de leurs travailleurs. Le Comité sectoriel ne sert pas seulement à faciliter la formation continue en entreprise, il est devenu une référence reconnue en matière de main-d'œuvre forestière au Québec. Par ses nombreuses études, il nous fournit de précieuses données pour nous aider à développer nos stratégies en matière d'attraction de la relève, de maintien en emploi et de développement des compétences des travailleurs. Il travaille aussi de concert avec le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MEESR) et les institutions d'enseignement pour s'assurer que les programmes de formation répondent le mieux possible aux besoins du marché du travail. Enfin, c'est une organisation neutre qui travaille d'arrache-pied à la promotion de nos

métiers auprès des jeunes pour faire de l'aménagement forestier une industrie dynamique et tournée vers l'avenir.

L'intervention sectorielle et la formation en emploi mises en œuvre par les acteurs du marché du travail, dont les comités sectoriels de main-d'œuvre, voient donc leurs possibilités de développement affectées par la baisse des entrées dans le FDRCMO, alors que les sommes qui seront investies par le gouvernement pour compenser cette baisse seront principalement réservées aux réseaux de l'éducation.

Recommandation

Nous recommandons donc au gouvernement :

4. de mieux soutenir et de valoriser davantage l'offre de formation développée, notamment par les comités sectoriels de main-d'œuvre.

4.1.4 L'iniquité des chances des entreprises dans le développement de leur main-d'œuvre

Dans *Le plan économique du Québec mars 2015*, il est stipulé que pour assurer une utilisation optimale des nouvelles sommes rendues disponibles (les 60 M\$), les besoins de formation de la main-d'œuvre des entreprises devront être démontrés à la CPMT. *Celle-ci pourra alors recommander de prioriser certains secteurs, professions ou régions dans l'octroi du financement pour la formation.*²¹

C'est ainsi que le 22 septembre 2015, les promoteurs dits collectifs, c'est-à-dire des organismes existants dont les actions touchent plusieurs entreprises et personnes en emploi, étaient convoqués par la Commission des partenaires du marché du travail à une rencontre d'information avec la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre (DSDMO) portant sur les nouveaux programmes de subvention *Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi 2015-2016* et sur le *Guide à l'usage des promoteurs collectifs*. À la suite de cette rencontre, la notion de « prioriser certains secteurs et professions » s'est précisée à nos yeux. Nous avons alors compris que, malgré la volonté du premier ministre du Québec de soutenir l'industrie forestière et les nombreuses annonces en ce sens, le gouvernement du Québec abandonnait son appui au secteur de l'aménagement forestier pour un des éléments cruciaux à la relance de notre industrie, c'est-à-dire de pouvoir compter sur une main-d'œuvre disponible et de qualité et d'avoir accès à la formation continue pour augmenter la mobilité et la polyvalence de notre main-d'œuvre et ainsi nous permettre de la maintenir à l'emploi.

Voici ce que nous avons retenu de cette rencontre :

- L'accès au FDRCMO est résolument ciblé adéquation formation-emploi;
- La DSDMO procède par appels de projets pour accueillir les demandes de subvention. Toutefois, les projets visant le volet 3 *Mise en œuvre du cadre* et le volet 7 *Consolidation des interventions des CSMO en faveur du développement structurel de la formation dans les entreprises* (reconduction du poste de coordonnateur de la formation) sont traités en entrée continue;
- Une grille de cotation des projets et une liste prioritaire de 28 CNP²² sont utilisées pour évaluer toutes les demandes de subvention. Ces outils privilégient certains secteurs au détriment des autres. Le secteur de l'aménagement forestier, comme tous les secteurs saisonniers, est fortement pénalisé par les nouveaux critères d'évaluation;
- Tous les projets de formation continue, sauf ceux visant la formation de base, l'alphabetisation, la francisation ou un projet découlant d'une norme professionnelle, sont désormais financés à un maximum de 50 % et certaines

²¹ Ministère des Finances. *Le plan économique du Québec*. Mars 2015. p. B. 105

²² Cette liste est le résultat de l'exercice d'identification des professions pour lesquelles l'offre de formation professionnelle et technique devrait être augmentée ou promue : elle sert autant au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) qu'au ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MEESR)

dépenses ne sont plus admissibles (ex.: charges sociales et avantages sociaux dans le remboursement des salaires, repas, déplacements de moins de 100 km à l'aller);

- Les projets d'élaboration ou d'adaptation de contenu de formation, incluant la formation d'un groupe pilote, sont financés à 100 %;
- La reconduction du poste de coordonnateur de la formation dans les comités sectoriels se fera selon les résultats obtenus et les activités prévues : certains postes seront abolis ou financés à temps partiel.

Nous comprenons que les besoins de formation de la main-d'œuvre des entreprises doivent être démontrés, mais nous déplorons que les secteurs sujets à la saisonnalité de l'emploi soient pénalisés à l'entrée pour accéder au FDRCMO. En effet, pour ces secteurs, l'atteinte même du seuil de passage au point 1 *Adéquation formation-emploi* relève de l'exploit.²³ Il leur est pratiquement impossible de se voir décerner des perspectives d'emploi favorables selon les critères utilisés pour les catégoriser et il en va de même pour les professions en demande. De plus, aucune profession liée à des emplois saisonniers ne peut faire partie des priorités de la CPMT. Enfin, il existe seulement deux créneaux d'excellence dans notre secteur (un en Outaouais et un dans les Laurentides) et ceux-ci ne sont pas situés dans les grandes régions forestières.

Recommandations

Nous recommandons donc au gouvernement :

5. que la Commission des partenaires du marché du travail révise les critères de sa grille de cotation des projets déposés au FDRCMO, en évitant de pénaliser à l'entrée les secteurs sujets à la saisonnalité de l'emploi;
6. que la Commission des partenaires du marché du travail et le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MEESR) révisent les critères d'identification des professions pour lesquelles l'offre de formation professionnelle et technique devrait être augmentée ou promue, en évitant de pénaliser à l'entrée les secteurs sujets à la saisonnalité de l'emploi.

²³ Voir l'annexe 1

5. Conclusion

L'industrie forestière a été grandement touchée ces dernières années, notamment par une crise forestière, la réforme de l'assurance-emploi et l'adaptation à un nouveau régime forestier. Les prochaines années seront cruciales pour notre industrie. Pour les marchés, les conditions semblent être réunies pour une reprise. Cependant, le projet de loi n° 70 vient menacer un des éléments cruciaux à la relance de notre industrie, c'est-à-dire de pouvoir compter sur une main-d'œuvre disponible et de qualité et d'avoir accès à la formation continue pour augmenter la mobilité et la polyvalence de notre main-d'œuvre et ainsi nous permettre de la maintenir à l'emploi.

Le projet de loi n° 70 poursuit dans la même lancée que *Le Plan économique du Québec mars 2015* en limitant l'accès des entreprises au FDRCMO, le principal outil pour soutenir le développement de la formation en entreprises des personnes en emploi au Québec. Si le projet de loi n° 70 est adopté tel que proposé actuellement, l'argent du FDRCMO, déjà largement amputé par le rehaussement du seuil d'assujettissement à la loi dite du 1 %, pourra désormais servir au développement de programmes de formation pour la main-d'œuvre future. De plus, le peu d'argent qu'il restera au FDRCMO pour la formation continue sera réservé à quelques entreprises de secteurs d'activité économique bien précis, au détriment des entreprises provenant d'autres secteurs d'activité, comme celui de l'aménagement forestier.

Bref, nous croyons que les moyens envisagés par le projet de loi n° 70 pour atteindre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi et favoriser l'intégration en emploi devraient être revus à la lumière de nos cinq recommandations. Nous sommes également d'avis que l'adéquation-formation emploi est un outil parmi d'autres pour voir au bon fonctionnement du marché du travail et qu'on ne pourra pas y parvenir sans une solide politique d'éducation des adultes et de la formation continue, dans une approche sectorielle de la formation, où chaque secteur d'emploi mérite des stratégies de développement des compétences qui correspondent à l'écosystème du travail qui y prévaut.

6. Sommaire des recommandations

1. de maintenir l'esprit à l'origine de l'adoption de la *Loi sur le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* visant à améliorer la formation des personnes en emploi et de la main-d'œuvre sans emploi et, en conséquence, de retirer des articles 2 et 7 du projet de loi n° 70 les modifications visant à intégrer aux objectifs et à l'application de la *Loi sur le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* la notion de main-d'œuvre future ;
2. de réserver l'accès au FDRCMO aux projets qui visent ou qui s'adressent spécifiquement à la formation des personnes en emploi ;
3. d'actualiser dans les meilleurs délais la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de la formation continue* et d'élaborer un plan d'action pour répondre aux besoins découlant des enjeux actuels;
4. de mieux soutenir et de valoriser davantage l'offre de formation développée par les comités sectoriels de main-d'œuvre;
5. que la Commission des partenaires du marché du travail révise les critères de sa grille de cotation des projets déposés au FDRCMO, en évitant de pénaliser à l'entrée les secteurs sujets à la saisonnalité de l'emploi;
6. que la Commission des partenaires du marché du travail et le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MEESR) révisent les critères d'identification des professions pour lesquelles l'offre de formation professionnelle et technique devrait être augmentée ou promue, en évitant de pénaliser à l'entrée les secteurs sujets à la saisonnalité de l'emploi.

Annexe 1

CRITÈRES DE PRIORISATION DES DEMANDES DE SUBVENTION DANS LE CADRE DU PROGRAMME SOUTIEN AUX PROMOTEURS COLLECTIFS 2015-2016 (VOLETS 4, 5 ET 6)	
1. ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI	
Les perspectives d'emploi pour la profession ou le métier visé sont favorables.	/ 5
La profession ou le métier est en demande à court terme.	/ 5
Le ou les secteurs visés sont en croissance.	/ 3
La ou les professions visées font partie des priorités de la Commission.	/ 5
Le projet vise un créneau d'excellence ACCORD ou une grappe industrielle.	/ 2
Le projet permet de répondre à un besoin de main-d'œuvre qualitatif ou quantitatif.	/ 16
Sous-total (seuil de passage 16/36)	/ 36
2. QUALITÉ DU PROJET	
La problématique est documentée et appuyée par des faits.	/ 3
Le moyen choisi est pertinent et efficace pour répondre à la problématique identifiée.	/ 10
Le niveau de compétences requis pour l'exercice du métier.	/ 10
La formation mène à l'obtention d'une sanction reconnue.	/ 10
Le projet est appuyé par des entreprises ou des organismes du milieu.	/ 3
Le nombre de personnes et d'entreprises visées est important et réaliste.	/ 5
La planification du projet est réaliste.	/ 5
Le suivi du projet permet d'évaluer ses retombées.	/ 6
Sous-total	/ 52
3. BUDGET	
Le projet fait l'objet d'un montage financier avec un autre bailleur de fonds ou avec les entreprises participantes (autre que la contribution des entreprises en raison des critères, barèmes et limites du programme).	/ 5
Une recherche du meilleur prix a été effectuée par le promoteur relativement au choix des ressources externes impliquées dans le projet.	/ 2
Le coût du projet est raisonnable et réaliste.	/ 5
Sous-total	/ 12
TOTAL	/ 100