

**Recommandations de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain
dans le cadre des consultations relatives au projet de loi 70 : *Loi visant à
une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser
l'intégration en emploi***



Février 2016

Préambule

La Chambre de commerce du Montréal métropolitain (la Chambre) compte plus de 7 000 membres. Sa mission est d'être la voix du milieu des affaires montréalais et d'agir pour la prospérité de la métropole. La Chambre s'engage dans des secteurs clés du développement économique en prônant une philosophie d'action axée sur l'engagement, la crédibilité, la proactivité, la collaboration et l'avant-gardisme. La Chambre est le plus important organisme privé au Québec voué au développement économique.

Contexte

Le 11 novembre 2015, le gouvernement du Québec a annoncé le dépôt du projet de loi 70, qui vise à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi. La Chambre de commerce du Montréal métropolitain a salué ce projet de loi, car il répond à une préoccupation grandissante du milieu des affaires.

En effet, l'accès aux talents demeure sans contredit un enjeu prioritaire dans le contexte d'une économie vieillissante et fondée sur le savoir comme celle de la région métropolitaine de Montréal. Cela fait plusieurs années que la Chambre multiplie ses initiatives et interventions pour veiller à améliorer l'arrimage entre la formation et l'emploi. Les mémoires soumis dans le cadre des consultations portant sur la politique ou la loi sur l'immigration ainsi que sur l'avenir de l'enseignement supérieur en sont de bons exemples.

Ce mémoire reprend les recommandations de la Chambre en lien avec le projet de loi 70.

Introduction

L'accès à une main-d'œuvre qualifiée et compatible aux besoins du marché du travail constitue une préoccupation importante pour le milieu des affaires de la région métropolitaine de Montréal.

En effet, le vieillissement de la population, les changements technologiques de plus en plus rapides et l'émergence de nouvelles technologies laissant entrevoir une quatrième révolution industrielle font du talent l'un des plus importants facteurs de pérennité et de compétitivité des entreprises. La concurrence vive que se livrent les entreprises et les différents villes pour attirer des travailleurs ne représente qu'un exemple parmi tant d'autres de l'importance accordée à la main-d'œuvre dans le soutien à la croissance et au développement économiques.

Pour toutes ces raisons, l'accès au talent constitue une priorité pour la Chambre de commerce du Montréal métropolitain. Outre son rôle de représentante du milieu des affaires auprès des différents ordres de gouvernement, la Chambre œuvre activement depuis plusieurs années à améliorer cet accès. Que ce soit par son programme Interconnexion, dont le but est de favoriser l'intégration professionnelle des nouveaux arrivants, son programme de *francisation* offrant aux entreprises et aux employeurs un soutien en matière de francisation, ou encore son initiative *Opération retour à l'école*, qui vise à encourager la persévérance scolaire, la Chambre multiplie ses interventions afin d'améliorer l'arrimage entre la main-d'œuvre disponible et les besoins des entreprises.

Dans ce contexte, la Chambre salue d'emblée le dépôt du projet de loi 70, qui vise à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi. Ce dernier lance un signal clair qu'un meilleur arrimage entre la formation et l'emploi a une incidence directe sur notre réussite économique et devrait constituer un chantier prioritaire du gouvernement du Québec. Plus spécifiquement, dans le cadre de ce projet de loi, la Chambre demande à ce que :

1. le renforcement du rôle de la CPMT permette la mise en place d'un mécanisme continu, crédible et cohérent d'analyse et de concertation visant à améliorer l'adéquation formation-emploi;
2. la mise en œuvre du programme Objectif Emploi s'accompagne des ressources nécessaires pour permettre l'augmentation de la participation au marché du travail et que l'élargissement de la portée du Fonds de développement des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) inclue également des stages pour les travailleurs immigrants pour renforcer l'adéquation formation-emploi;
3. l'intégration des services d'Emploi-Québec à Services Québec vise à accroître l'efficacité et l'efficacité de la prestation des services en employabilité.

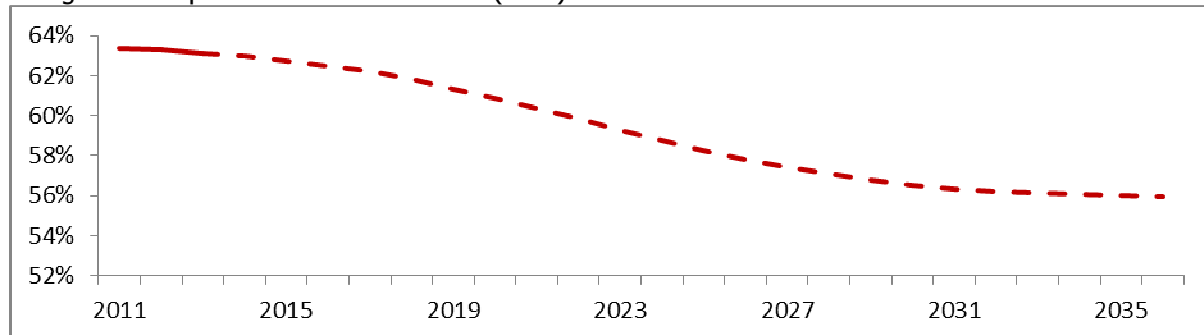
I. LES DÉFIS DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE MONTRÉAL

La région métropolitaine de Montréal est la locomotive économique du Québec. Elle représente près de la moitié du PIB, de la population et de l'emploi de la province. Il s'agit aussi de l'économie la plus diversifiée du pays, laquelle se distingue par la présence de neuf grappes industrielles. Pour prospérer, la métropole a besoin d'une main-d'œuvre qui puisse combler les besoins des entreprises en termes de volume et de compétences. Si nous avons accès à une main-d'œuvre qualifiée grâce à la présence de 11 établissements universitaires, de près de 58 collèges et de grands centres de recherche, force est de constater que de nombreux défis structurels réduisent l'efficacité de cet arrimage. En voici quelques-uns.

a. Le déclin relatif de la population active

Le Québec et sa métropole connaissent un vieillissement de la population à la fois plus rapide et plus marqué qu'ailleurs au Canada. Cette baisse relative du bassin des travailleurs aura un impact sur les entreprises de la métropole, qui auront davantage de difficulté à combler leurs besoins en main-d'œuvre. Cette situation limitera notre capacité à créer de la richesse. D'ailleurs, selon les perspectives d'Emploi-Québec, de 2013 à 2017, 330 000 emplois seront à pourvoir dans la RMR de Montréal, dont 68 % (224 900) en raison des remplacements prévus liés à la retraite. Le vieillissement de la population implique également que la population active sera de plus en plus composée de jeunes et d'immigrants.

Graphique 1 : Pourcentage de la population de 20 à 64 ans par rapport à la population totale de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal



Source : Institut de la statistique du Québec

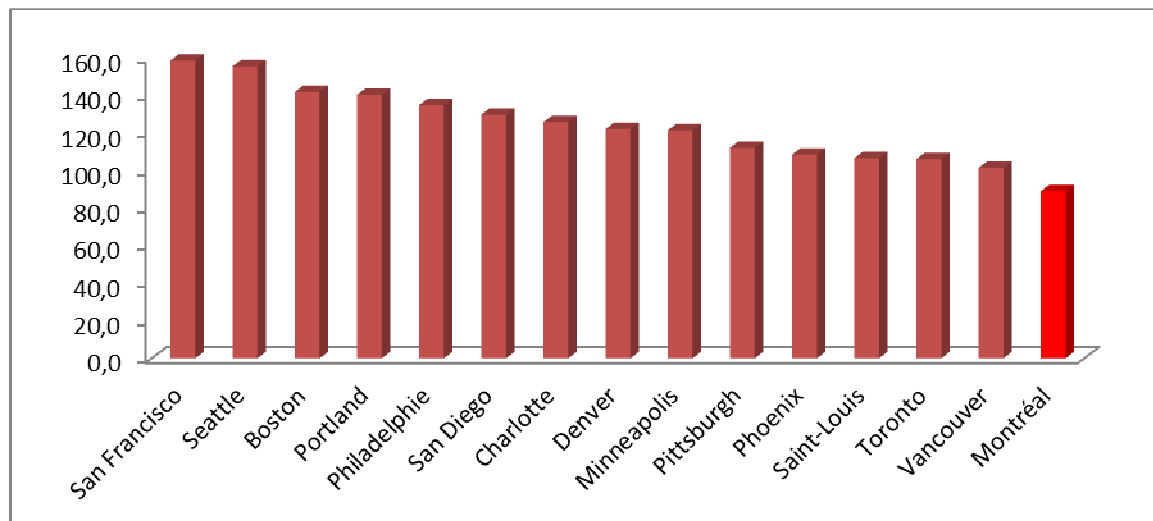
b. La faible productivité persistante de nos entreprises

Au défi du vieillissement de la population s'ajoute celui de la productivité. En effet, depuis 1981, le Québec a connu l'un des plus faibles taux de croissance annuelle moyens en matière de productivité du travail. De plus, selon une étude publiée par l'Institut du Québec en collaboration avec la Chambre de commerce du Montréal métropolitain et Montréal International¹, la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal est dans le peloton de queue par rapport aux 14 autres métropoles nord-américaines comparables en matière de productivité. Cette faible productivité pourrait s'expliquer par plusieurs facteurs dont un faible taux d'investissement en équipements, un retard en matière d'innovation, un faible taux de

¹ MONTRÉAL COMPARÉE À D'AUTRES MÉTROPOLES. *Tableau de bord de la région métropolitaine de Montréal*, novembre 2015.

diplomation et un taux de surqualification élevé. C'est pour cela qu'il est essentiel d'améliorer notamment l'adéquation entre la formation et l'emploi.

Graphique 2 : Productivité des métropoles nord-américaines (PIB par emploi en milliers de dollars CA, en parité de pouvoir d'achat, 2013)



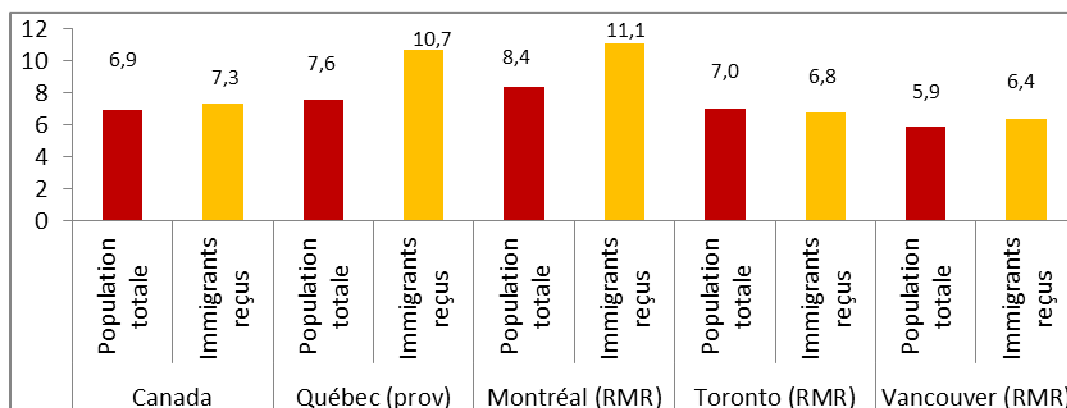
Source : Étude « Tableau de bord de la région métropolitaine de Montréal », 2015

c. Un taux de chômage qui demeure élevé

Malgré le déclin relatif de la population en âge de travailler et les meilleures perspectives de croissance économique au sein de la métropole (comparativement à l'ensemble du Canada), le taux de chômage de la région métropolitaine de Montréal demeure élevé, surtout quand on le compare à celui de l'ensemble de la province ou à d'autres métropoles canadiennes. Ce résultat s'explique en partie (comme l'illustre le graphique ci-dessous) par une intégration sous-optimale des immigrants au marché du travail. Parmi les facteurs qui influent sur ce défi d'intégration des immigrants, mentionnons la faible reconnaissance des acquis et compétences, une adéquation sous-optimale entre les compétences et les besoins des entreprises et une faible expérience professionnelle locale.

Par ailleurs, un taux de chômage qui demeure élevé se traduit souvent par un chômage de longue durée (ou un chômage structurel) plus important, et amplifie le décalage existant entre les compétences de la main-d'œuvre disponible et les besoins des entreprises. En effet, exclus du marché du travail pendant des mois, voire des années, les chômeurs de longue durée voient souvent leurs acquis et leurs compétences se déprécier, surtout dans le contexte actuel de changements technologiques de plus en plus rapides.

Graphique 3 : Taux de chômage, 2015 (%)



Source : Statistique Canada

d. Un environnement d'affaires très changeant

Le monde dans lequel les entreprises évoluent est en pleine mutation. Les innovations de rupture et les nouveaux modèles d'affaires auront des effets importants sur la structure industrielle et le marché du travail. Ainsi, la majorité des emplois faisant aujourd'hui l'objet d'une forte demande n'existaient pas il y a dix ans. La profession de gestionnaire de communauté en est un bon exemple. D'ailleurs, selon une récente étude du Forum économique mondial², la quatrième révolution industrielle – caractérisée par la numérisation, l'impression 3D, etc. – entraînera la perte de cinq millions d'emplois, mais aussi le gain de deux millions d'emplois dans les domaines de l'informatique, des mathématiques, de l'architecture et de l'ingénierie. De plus, les compétences sociales, l'intelligence émotionnelle ainsi que d'autres compétences transversales seront de plus en plus privilégiées.

Tous ces éléments indiquent l'urgence d'agir afin que les entreprises puissent saisir les occasions que ces changements engendrent, demeurer concurrentielles et, surtout, devenir avant-gardistes. L'industrie, les établissements d'enseignement secondaire, collégial et universitaire, le milieu des affaires et le gouvernement doivent donc tout mettre en œuvre pour améliorer l'arrimage entre les besoins du marché du travail et les compétences de la main-d'œuvre actuelle et future. Il est primordial que tous les acteurs au sein de la région métropolitaine de Montréal se mobilisent.

Dans cette optique, le projet de loi 70 constitue une bonne occasion de mieux arrimer les interventions des acteurs clés pour favoriser une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi.

² FORUM ÉCONOMIQUE MONDIAL. Janvier 2016. *The future of jobs*

II. LE PROJET DE LOI DOIT PERMETTRE LA MISE EN PLACE D'UN MÉCANISME CONTINU, CRÉDIBLE ET COHÉRENT D'ANALYSE ET DE CONCERTATION VISANT À RÉPONDRE AUX BESOINS RELATIFS AUX COMPÉTENCES ACTUELLES ET FUTURES

a. Aller de l'avant avec le renforcement du rôle de la CPMT en matière d'adéquation formation-emploi

Le projet de loi 70 accorde des pouvoirs accrus à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) en confiant à cette dernière le mandat de recenser les besoins relatifs à la main-d'œuvre actuelle et future, de formuler des recommandations et de demander une reddition de comptes aux ministères concernés.

La Chambre appuie ce renforcement des responsabilités de la CPMT et est très satisfaite de constater qu'elle analysera également les besoins relatifs à la main-d'œuvre future. En effet, d'une part, les entreprises font des choix d'investissement et des plans d'affaires souvent à long terme, et la disponibilité de la main-d'œuvre constitue un élément décisionnel important. D'autre part, si le Québec souhaite maintenir sa compétitivité économique sur le plan international, nous devons nous doter de moyens efficaces pour anticiper les besoins liés à la main-d'œuvre future. La projection ne doit toutefois pas se faire uniquement sur la base des métiers et compétences existants. L'analyse prospective des besoins à venir sur le marché du travail doit être en mesure d'identifier les nouvelles compétences et les nouveaux métiers à venir. Un tel effort améliorera l'arrimage à long terme, rassurera les entreprises et les investisseurs et permettra au Québec d'être à l'avant-garde sur le plan économique.

Recommandation n° 1

La Chambre appuie les dispositions du projet de loi 70 qui visent le renforcement du rôle de la CPMT en matière d'adéquation formation-emploi, notamment en ce qui a trait à la définition des besoins relatifs au développement de la main-d'œuvre actuelle et future ainsi qu'à la formulation des recommandations aux ministères.

b. La CPMT doit permettre une action concertée efficace et fluide de l'ensemble des acteurs clés en matière d'adéquation formation-emploi dans la métropole

Dans le cadre de l'analyse que la CPMT effectuera dans le but de définir les besoins liés à la compétence de la main-d'œuvre actuelle et future, la Chambre réitère la nécessité d'**accorder une importance particulière à la région métropolitaine de Montréal**, qui à elle seule, représente près de la moitié des emplois de la province. Comme nous l'avons mentionné précédemment, cette dernière fait face à différents défis d'ordre structurel qui limitent sa capacité à optimiser le potentiel de sa main-d'œuvre.

Pour l'aider à relever ces défis, il est essentiel de réaliser une analyse exhaustive tant de l'offre que de la demande de main-d'œuvre. Autrement dit, il faut d'un côté consulter les industries, les grappes sectorielles et les entreprises pour bien comprendre quels seront leurs besoins futurs tant en termes de compétences que de connaissances, et de l'autre consulter les collèges et les universités pour s'assurer que l'offre de formation est bien adaptée à cette demande future. Bien entendu, les différents ministères et organisations en employabilité doivent aussi participer aux consultations pour faire en sorte que les plans d'action et les politiques cadrent avec les objectifs préétablis.

Dans cet esprit, **la CPMT doit impérativement veiller à ce que l'ensemble des acteurs clés de la région métropolitaine de Montréal (milieu des affaires, syndicats, industrie, grappes sectorielles et établissements d'enseignement secondaire, collégial et universitaire) se concertent dans le cadre d'un processus fluide et intégré en matière d'adéquation formation-emploi**, dans le but d'établir le meilleur diagnostic possible. La Chambre appuie donc la proposition **d'accepter davantage d'établissements d'enseignement collégial et universitaire parmi les membres de la CPMT.**

De plus, pour être efficace, l'analyse des besoins relatifs aux compétences actuelles et **futures doit être continue (tous les trois ans)** de telle sorte que nous puissions tenir compte de l'ensemble des éléments qui influenceront sur l'environnement d'affaires et les besoins en matière de main-d'œuvre.

Recommandation n° 2

Le projet de loi doit préciser que dans le cadre du nouveau rôle qui lui est conféré, la CPMT doit :

- **accorder une importance particulière aux besoins en main-d'œuvre de la région métropolitaine de Montréal;**
- **veiller à ce que l'ensemble des acteurs clés de la région métropolitaine de Montréal (milieu des affaires, syndicats, industrie, grappes sectorielles et établissements d'enseignement secondaire, collégial et universitaire) se concertent dans le cadre d'un processus fluide et intégré en matière d'adéquation formation-emploi;**
- **réaliser sur une base triennale une analyse des besoins en matière de développement de la main-d'œuvre.**

c. Arrimer l'ensemble des interventions aux politiques de tous les acteurs clés en matière de main-d'œuvre

Le projet de loi doit insister davantage sur l'importance d'adopter une approche globale et plus cohérente entre les différents programmes jouant un rôle dans l'adéquation formation-emploi et l'intégration en emploi. En effet, une fois les acteurs clés réunis et l'analyse des besoins effectuée, il est essentiel d'arrimer l'ensemble des interventions des ministères et autres organismes impliqués dans :

- l'élaboration des programmes d'enseignement secondaire, collégial et universitaire ainsi que des programmes de formation continue;
- l'intégration et la rétention des jeunes, des femmes, des travailleurs d'expérience, des Autochtones ainsi que des personnes vulnérables;
- l'attraction, la rétention et l'intégration des travailleurs immigrants;
- les initiatives de reconnaissance des acquis et des compétences;
- les initiatives en matière d'innovation et de progrès technologiques.

Une approche plus intégrée et cohérente permettra de mieux arrimer les besoins aux politiques et à l'ensemble des initiatives axées sur l'intégration de la main-d'œuvre. Cette approche fera également en sorte que tous les organismes concernés adhèrent aux objectifs établis. De plus, elle contribuera sans aucun doute à la réussite du plan d'action que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale mettra en œuvre en collaboration avec la CPMT.

Recommandation n° 3

Le projet de loi doit insister sur l'importance d'adopter, notamment dans le plan d'action qui sera préparé par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, une approche globale et cohérente entre les différentes politiques des ministères et les initiatives des organismes jouant un rôle dans l'adéquation formation-emploi et l'intégration en emploi, afin de maximiser les retombées de ce plan d'action.

d. Favoriser une reddition de comptes claire et efficace

La Chambre constate avec satisfaction que ce projet de loi donne à la CPMT la possibilité de formuler des recommandations aux autres ministères tout en les invitant à donner suite à ces dernières ou à justifier leurs décisions s'ils n'y donnent pas suite. En effet, les différents acteurs du marché du travail et de l'industrie ainsi que les établissements d'enseignement connaissent mieux que quiconque les enjeux liés à la main-d'œuvre et sont donc les plus à même d'émettre des recommandations pour améliorer l'adéquation formation-emploi. De plus, le fait que les ministères concernés soient imputables devant la CPMT contribuera au renforcement de la crédibilité et de l'efficacité des actions qui seront menées par ces dernières.

Cela dit, cette reddition de comptes ne devrait pas se limiter aux ministères concernés. Elle devrait inclure tous les intervenants ayant un rôle à jouer dans le plan d'action qui sera mis en œuvre par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en collaboration avec la CPMT. De plus, le projet de loi doit préciser les paramètres de cette reddition de comptes. Pour être efficace, le plan d'action doit être accompagné d'objectifs clairs et de résultats mesurables afin de faciliter le processus d'évaluation. Il faut également instaurer un mécanisme de suivi approprié et diffuser les résultats pour faire preuve de plus de transparence.

Recommandation n° 4

Le projet de loi doit inclure tous les intervenants ayant un rôle à jouer dans le plan d'action qui sera mis en œuvre par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en collaboration avec la CPMT dans le cadre du processus de la reddition de comptes. Le projet de loi doit également préciser les paramètres de cette reddition de comptes afin de s'assurer que celle-ci soit efficace et transparente.

III. MISER SUR DES INITIATIVES CONCRÈTES POUR AMÉLIORER L'ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI ET L'INTÉGRATION EN EMPLOI

a. Aller de l'avant avec le programme Objectif Emploi

La Chambre appuie les dispositions du projet de loi qui visent la mise en œuvre du programme Objectif Emploi. Ce dernier mise sur la réciprocité et permet la mise en place d'une démarche et d'un soutien personnalisés favorisant la réintégration des nouveaux demandeurs d'aide sociale au marché du travail.

On dénombre 142 935³ adultes aptes au travail qui sont pourtant bénéficiaires de l'aide sociale, le tout dans un contexte de resserrement démographique. Un tel programme favoriserait une participation accrue au marché du travail ainsi qu'une meilleure intégration sociale et la réduction de la pauvreté.

Il importe toutefois de s'assurer que les agents qui accompagnent les nouveaux prestataires possèdent une expertise terrain et aient accès aux outils nécessaires pour offrir un soutien adéquat. De plus, les organisations en employabilité et le milieu des affaires doivent être inclus dans les démarches du programme Objectif Emploi afin de faciliter l'intégration en emploi.

Recommandation n° 5

Mettre en œuvre le programme Objectif Emploi proposé dans le cadre du projet de loi 70. Afin d'assurer sa réussite, il faut que :

- **les agents qui accompagnent les nouveaux prestataires possèdent une expertise terrain et aient accès aux outils nécessaires pour offrir un soutien adéquat;**
- **les organisations en employabilité et le milieu des affaires soient également inclus afin de faciliter l'intégration en emploi des personnes ciblées par le programme.**

b. Financer les stages destinés aux immigrants dans le cadre du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

La Chambre appuie les dispositions du projet de loi visant à modifier la loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences afin d'inclure également la main-d'œuvre future. Autrement dit, les programmes de formation professionnelle ou technique ainsi que les programmes de stages en entreprise auraient désormais accès au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Il s'agit d'une bonne initiative. D'un côté, en intégrant les stages, on favorise le rapprochement entre les entreprises et les travailleurs potentiels. De l'autre, en permettant l'accès à la formation professionnelle et technique, on favorise un meilleur arrimage avec la demande d'emploi.

³ MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *Statistique sur la clientèle du Programme d'aide sociale*, février 2015.

Toutefois, la Chambre rappelle que l'un des grands défis de la métropole demeure l'intégration encore difficile des immigrants et surtout ceux les plus récemment arrivés au Québec (cinq ans ou moins). L'une des meilleures solutions pour faciliter leur intégration professionnelle consiste à leur offrir des stages en entreprise. En effet, les stages en entreprise constituent un puissant outil d'intégration professionnelle pour les immigrants. Ils leur permettent d'acquérir une précieuse première expérience professionnelle québécoise ainsi que de bâtir un réseau de contacts locaux, et facilitent la validation de leurs compétences. Or le projet de loi inclut uniquement les programmes de stages dans le cadre d'un programme d'études. Une telle mesure n'incite pas les entreprises à offrir des stages aux nouveaux arrivants alors que nous avons démontré par le programme Interconnexion de la Chambre toute la valeur de ces stages et leur impact sur l'intégration professionnelle des immigrants.

Recommandation n° 6

Le projet de loi 70 doit faire en sorte que les stages destinés aux immigrants soient inclus dans le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sans que ceux-ci soient forcément rattachés à un programme d'études.

IV. S'ASSURER QUE L'INTÉGRATION DES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC À SERVICES QUÉBEC AUGMENTE L'EFFICACITÉ DE LA PRESTATION DES SERVICES EN EMPLOYABILITÉ

a. Axer les services sur le client

La Chambre prend acte de l'abrogation du chapitre III de la loi dont les dispositions créent une unité administrative autonome identifiée sous le nom d'« Emploi-Québec ».

Toutefois, cette réforme doit garantir le maintien des services et octroyer les ressources nécessaires pour répondre aux besoins des clients et pour améliorer l'adéquation formation-emploi. De plus, comme tous les programmes gouvernementaux, il faut veiller à ce que les services soient évalués périodiquement et qu'ils répondent toujours aux objectifs de rendement.

Recommandation n° 7

La Chambre appuie les dispositions du projet de loi qui visent l'intégration des services d'Emploi-Québec à Services Québec, à condition que celles-ci permettent des gains d'efficacité et d'efficience et maintiennent les services et les ressources nécessaires pour répondre aux besoins des clients et pour améliorer l'adéquation formation-emploi.

b. Mieux arrimer et rationaliser les programmes en employabilité

L'intégration des services d'Emploi-Québec à Services Québec devrait constituer une bonne occasion d'assurer plus de cohérence entre tous les services gouvernementaux, ainsi que de réduire la paperasse et la lourdeur administrative.

Il existe en effet une multiplicité d'organismes dont la mission est de favoriser l'employabilité de la main-d'œuvre ainsi que l'insertion en emploi dans la région métropolitaine de Montréal. La majorité de ces organismes sont de petite taille. Il en résulte un dédoublement des structures et un éparpillement des fonds publics. Nous invitons donc le gouvernement à rationaliser le dispositif d'aide à l'emploi et à l'insertion professionnelle et à privilégier les organismes crédibles qui ont déjà fait leurs preuves.

Recommandation n° 8

La Chambre demande de rationaliser le dispositif d'aide à l'emploi et à l'insertion professionnelle pour assurer plus de cohérence et éviter les dédoublements. Il faut privilégier les organismes crédibles qui ont déjà fait leurs preuves.

c. Assouplir les programmes

Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'environnement d'affaires et les besoins des entreprises évoluent très rapidement. Pour favoriser un arrimage efficace entre les compétences acquises en formation et les besoins en entreprise, il faut favoriser une meilleure collaboration entre les établissements de formation et les entreprises ainsi qu'assouplir les programmes en formation ou en employabilité. Or de nombreux facteurs témoignent de l'existence d'une grande rigidité tant sur le marché du travail que dans les programmes d'éducation. À titre d'exemple, il faut de sept à huit ans pour pouvoir modifier un programme dans un établissement collégial ou universitaire, tandis que les cycles économiques et d'innovation dans les secteurs de pointe tels que les jeux vidéo sont beaucoup plus courts (environ trois ans).

Recommandation n° 9

Le projet de loi doit permettre l'assouplissement des programmes de formation et faire en sorte que ces derniers puissent s'adapter rapidement aux besoins de l'industrie ainsi que favoriser une meilleure collaboration entre les établissements de formation et les entreprises.

Conclusion

Un meilleur arrimage entre la formation et l'emploi et une intégration en emploi plus efficace constituent des enjeux prioritaires pour le milieu des affaires. Le gouvernement doit donc aller de l'avant avec le projet de loi 70. Il doit veiller à réunir les acteurs clés jouant un rôle dans le domaine de la formation ou de l'emploi afin d'arrimer l'ensemble des interventions et de déterminer de la façon la plus réaliste et complète possible les besoins actuels et futurs en matière d'acquis et de compétences. Il doit également renforcer les initiatives qui visent une participation accrue au marché du travail et à arrimer la formation à l'emploi. Enfin, il doit assurer le maintien de l'ensemble des services de première ligne en emploi et faire en sorte que ceux-ci répondent toujours aux objectifs d'efficacité et d'efficience.

SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

Recommandation n° 1

La Chambre appuie les dispositions du projet de loi 70 qui visent le renforcement du rôle de la CPMT en matière d'adéquation formation-emploi, notamment en ce qui a trait à la définition des besoins relatifs au développement de la main-d'œuvre actuelle et future ainsi qu'à la formulation des recommandations aux ministères.

Recommandation n° 2

Le projet de loi doit préciser que dans le cadre du nouveau rôle qui lui est conféré, la CPMT doit :

- accorder une importance particulière aux besoins en main-d'œuvre de la région métropolitaine de Montréal;
- veiller à ce que l'ensemble des acteurs clés de la région métropolitaine de Montréal (milieu des affaires, syndicats, industrie, grappes sectorielles et établissements d'enseignement secondaire, collégial et universitaire) se concertent dans le cadre d'un processus fluide et intégré en matière d'adéquation formation-emploi;
- réaliser sur une base triennale une analyse des besoins en matière de développement de la main-d'œuvre.

Recommandation n° 3

Le projet de loi doit insister sur l'importance d'adopter, notamment dans le plan d'action qui sera préparé par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, une approche globale et cohérente entre les différentes politiques des ministères et les initiatives des organismes jouant un rôle dans l'adéquation formation-emploi et l'intégration en emploi, afin de maximiser les retombées de ce plan d'action.

Recommandation n° 4

Le projet de loi doit inclure tous les intervenants ayant un rôle à jouer dans le plan d'action qui sera mis en œuvre par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en collaboration avec la CPMT dans le cadre du processus de la reddition de comptes. Le projet de loi doit également préciser les paramètres de cette reddition de comptes afin de s'assurer que celle-ci soit efficace et transparente.

Recommandation n° 5

Mettre en œuvre le programme Objectif Emploi proposé dans le cadre du projet de loi 70. Afin d'assurer sa réussite, il faut que :

- les agents qui accompagnent les nouveaux prestataires possèdent une expertise terrain et aient accès aux outils nécessaires pour offrir un soutien adéquat;
- les organisations en employabilité et le milieu des affaires soient également inclus afin de faciliter l'intégration en emploi des personnes ciblées par le programme.

Recommandation n° 6

Le projet de loi 70 doit faire en sorte que les stages destinés aux immigrants soient inclus dans le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sans que ceux-ci soient forcément rattachés à un programme d'études.

Recommandation n° 7

La Chambre appuie les dispositions du projet de loi qui visent l'intégration des services d'Emploi-Québec à Services Québec, à condition que celles-ci permettent des gains d'efficacité et d'efficience et maintiennent les services et les ressources nécessaires pour répondre aux besoins des clients et pour améliorer l'adéquation formation-emploi.

Recommandation n° 8

La Chambre demande de rationaliser le dispositif d'aide à l'emploi et à l'insertion professionnelle pour assurer plus de cohérence et éviter les doublons. Il faut privilégier les organismes crédibles qui ont déjà fait leurs preuves.

Recommandation n° 9

Le projet de loi doit permettre l'assouplissement des programmes de formation et faire en sorte que ces derniers puissent s'adapter rapidement aux besoins de l'industrie ainsi que favoriser une meilleure collaboration entre les établissements de formation et les entreprises.