



**Commentaires du Conseil du patronat du Québec (CPQ) sur le projet de loi no 70 : *Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi***

*- Janvier 2016 -*

**Le CPQ** a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possibles – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale. Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

# Commentaires du Conseil du patronat du Québec (CPQ) sur le projet de loi no 70 : *Loi visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi*

Janvier 2016

## Introduction et mise en contexte

La disponibilité et la qualité de la main-d'œuvre figurent en tête de liste des préoccupations des entreprises représentées par le CPQ. Le capital humain est en effet une des richesses essentielles pour une économie prospère.

Rappelons à cet égard que le CPQ s'est donné pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possibles – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale. Année après année, les divers facteurs liés au capital humain sont jugés parmi les plus critiques par les membres de notre organisation. Dans une enquête menée en 2015 auprès d'eux, 53 % des répondants ont dit compter des postes vacants difficiles à pourvoir, le nombre insuffisant de candidats qualifiés étant la principale raison dans 70 % des cas.

Le succès des entreprises et la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée constituent un tandem indissociable. Depuis un certain temps, les employeurs notent que la main-d'œuvre qualifiée se fait de plus en plus rare, et que la situation est de plus en plus pressante à redresser. Une meilleure adéquation entre d'une part, la formation de base et la formation continue en emploi et, d'autre part, les besoins du marché du travail s'avère l'une des pistes principales et des plus prometteuses pour répondre à leurs préoccupations. Il s'agit essentiellement d'une question d'offre et de demande, et il faut créer les conditions propices à un meilleur arrimage entre cette offre et cette demande. Le manque d'adéquation se situe, entre autres, sur le plan de l'offre de formation, qui souffre d'un décalage entre l'identification d'un besoin et la disponibilité de cette formation auprès des étudiants éventuels.

En réponse à cette problématique, le projet de loi n° 70 (PL 70) modifie diverses lois existantes afin de permettre, notamment, au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) de renforcer son action en matière d'adéquation formation-emploi, de permettre à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) de jouer un rôle accru en la matière, de recentrer son mandat sur des fonctions stratégiques et de favoriser l'intégration en emploi d'une plus grande clientèle.

Le CPQ souscrit aux grands objectifs du projet de loi, à savoir la volonté de faire de l'adéquation formation-emploi un enjeu prioritaire.

Avant d'exposer nos commentaires spécifiques sur le PL 70, nous précisons dans ce qui suit certains éléments qui permettront de mieux situer la position du CPQ sur le projet de loi.

## Les prévisions des besoins de main-d'œuvre

Pour la période 2013-2022, on estime à 1 358 500 le nombre de postes qui seront à pourvoir, dont 81 % (1 104 700) pour combler des départs à la retraite<sup>1</sup>. Il s'agit d'une mutation sans précédent dans l'histoire du marché du travail du Québec. Les emplois de niveau technique, dont la plupart exigent une formation technique collégiale ou une formation professionnelle du secondaire, formeront 32 % des emplois à pourvoir.

Afin de maintenir la compétitivité du Québec, nous aurons à miser sur une augmentation de la productivité pour répondre à la raréfaction de la main-d'œuvre que le vieillissement occasionnera, et à l'augmentation des pénuries qui pourraient en découler. Cette productivité dépend, entre autres, d'un capital humain bien formé avec une adéquation optimale entre la formation et les besoins des entreprises. De plus, les investissements en équipements et technologie nécessaires à l'amélioration de la productivité génèrent, en eux-mêmes, des besoins de formation du personnel concerné. Le concept d'adéquation formation-emploi est pertinent aussi bien pour les futurs travailleurs (ex. : étudiants actuels) que pour les personnes sans emploi ou les travailleurs en emploi. Une adéquation formation-emploi bien orchestrée dans tous ses paramètres stratégiques aura un impact significatif sur le quotidien organisationnel des entreprises et sur la prospérité du Québec.

À l'inverse, l'inadéquation entre la formation et les besoins du marché du travail revêt plusieurs formes. Une d'entre elles est le taux de sous-qualification et de surqualification des travailleurs. Près d'un travailleur québécois sur trois est, soit sous-qualifié, soit surqualifié par rapport au poste qu'il occupe présentement.

En outre, on peut énumérer d'autres enjeux relatifs au marché du travail qui influenceront sur les prévisions des besoins de main-d'œuvre :

- les difficultés d'intégration sur le marché du travail des immigrants;
- les lacunes sur le plan de la reconnaissance des acquis et des compétences des immigrants;
- la carte des enseignements dans les divers réseaux scolaires secondaire, collégial et universitaire qui mène, pour certains cours, à un cul-de-sac devant l'absence de perspectives d'emploi dans ces domaines et, en outre, l'absence de cohortes d'étudiants suffisantes dans certaines disciplines où existe un fort potentiel d'emploi;
- la faiblesse sur le plan de la formation continue.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'action pour une meilleure adéquation doit toucher tant l'offre que la demande. Du côté de la demande de formation, des aspects culturels, incitatifs et informationnels entrent en jeu. Divers travaux, menés plus particulièrement par l'OCDE, ont démontré des écarts très importants entre les pays en ce qui a trait à l'importance qu'on attache à la formation liée à l'emploi. En règle générale, il faut reconnaître que les pays nordiques et les pays qui ont adopté un système « dual » de formation (ou formation par alternance) sont les leaders en cette matière. Le travail entrepris pour adopter cette culture en est un de longue haleine qu'il faut poursuivre, et le PL 70 ainsi que le discours qui l'entoure constituent un pas important dans cette direction.

Par ailleurs, du côté de l'offre, il ne faudra pas négliger l'importance de la formation continue pour la main-d'œuvre en emploi. À ce chapitre, un enjeu important demeure celui de l'insuffisance d'une offre adéquate

---

<sup>1</sup> [http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00\\_IMT\\_Perspectives\\_2013-22.pdf](http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_IMT_Perspectives_2013-22.pdf)

et ajustée aux besoins des travailleurs, particulièrement en ce qui a trait à la formation à temps partiel aux niveaux secondaire professionnel et technique collégial.

Le PL 70 vise à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi qu'à favoriser l'intégration en emploi; il répond ainsi à un besoin réel de notre marché du travail. Le CPQ retient que le PL 70 se penche sur trois grands volets :

- des changements de structure en ce qui touche les rôles et les fonctions de la CPMT, du MTESS et d'Emploi-Québec;
- un élargissement de l'objet de la loi sur les compétences pour inclure la main-d'œuvre future, ce qui inclut notamment l'offre de stages et le soutien au développement de programmes scolaires mieux adaptés au marché du travail;
- l'instauration du Programme objectif emploi, qui vise à offrir aux personnes sans emploi qui y participent, un accompagnement personnalisé en vue d'une intégration en emploi.

À la lumière de ces observations, et dans l'ensemble, le CPQ jette un regard positif sur le PL 70 et en appuie les principes. Il formule toutefois certaines mises en garde pour assurer que le projet de loi atteigne les objectifs et les résultats escomptés. Voici dans ce qui suit quelques commentaires plus spécifiques.

## **LA LOI SUR LE MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET SUR LA COMMISSION DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

**Le PL 70 modifie la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail* (CPMT) afin que la mission de la Commission, qui consiste à définir les besoins en développement de la main-d'œuvre, s'applique également à la main-d'œuvre future.**

Le CPQ souscrit entièrement à cette nouvelle orientation. Selon nous, il est primordial que les partenaires du marché du travail, particulièrement les employeurs du Québec et les organisations qui les représentent, puissent définir les besoins du marché du travail pour l'ensemble de la structure industrielle et occupationnelle de l'économie québécoise, afin que les orientations en matière de politique d'emploi et de main-d'œuvre répondent aux besoins du marché du travail.

Il faut souligner par ailleurs que, dans son ensemble, le PL 70 confie à la CPMT une mission stratégique plus importante comportant l'objectif d'une meilleure adéquation entre les besoins du marché du travail et la formation des travailleurs actuels et futurs.

Le CPQ accueille aussi favorablement l'ajout du paragraphe 6 à l'article 21.5 de la Loi, stipulant que « le président de la Commission de la construction du Québec ou un membre du conseil d'administration qu'il désigne » soit membre de la CPMT. Cela permettra notamment d'obtenir une meilleure coordination quant aux besoins du marché du travail pour l'ensemble du Québec, tout en profitant d'un secteur où la formation est très développée.

Par ailleurs, on devrait favoriser également une plus grande participation du niveau universitaire aux échanges à l'assemblée délibérante de la CPMT.

Enfin, dans un esprit de bonification de l'intervention au sein des mécanismes de partenariat relatifs au développement et à l'adéquation de la formation de la main-d'œuvre en fonction des besoins du marché du travail, le CPQ souhaite qu'on améliore et appuie la capacité du milieu des employeurs dans la contribution de ses associations représentatives au sein des différentes tables de partenariat.

**Le PL 70 modifie la loi portant sur le MTESS et sur la CPMT en confiant à la Commission la fonction de formuler des recommandations aux ministères qui y sont représentés en vue de répondre aux besoins du marché du travail.**

Le CPQ apprécie cette modification et l'ajout aux responsabilités de la CPMT. Nous souhaitons que cette nouvelle responsabilité permette concrètement que les politiques des différents ministères et organismes publics concourent à articuler une vision cohérente et globale de la politique de main-d'œuvre et d'emploi du Québec, en fonction des besoins du marché du travail, ce qui implique notamment les aspects suivants :

- une immigration visant à combler davantage les besoins du marché du travail;
- des programmes d'éducation des adultes qui favorisent l'adaptation aux divers changements du marché du travail avec, entre autres, de la formation continue mieux planifiée, mieux déployée, avec moins de doublons, et avec une meilleure compréhension et définition des rôles de tous les intervenants (employeurs, employés, formateurs et ministères).
- l'inclusion du personnel de « haut savoir » dans les objectifs;
- une reconnaissance des compétences plus facilitante pour les immigrés afin qu'ils puissent contribuer pleinement à la croissance économique du Québec;
- le renforcement de l'entrepreneuriat au Québec, tant pour la main-d'œuvre actuelle que future;
- une meilleure rétention des travailleurs d'expérience afin qu'ils demeurent en emploi et puissent continuer ainsi à contribuer à la prospérité du Québec;
- une meilleure intégration de la clientèle moins présente sur le marché du travail, notamment les personnes handicapées et la communauté autochtone.

Le PL 70 (article 17) stipule que : « La Commission a pour fonction de participer à l'élaboration des politiques et mesures gouvernementales dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi, en particulier celles visant à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail, ainsi qu'aux orientations stratégiques dans ces domaines. »

Le CPQ considère que la CPMT doit être consultée et que, de sa propre initiative, elle puisse soumettre des recommandations sur l'élaboration de toute politique ou mesure dans les domaines de la main-d'œuvre et de l'emploi. Aussi, un nouveau principe exigerait des ministères concernés par l'offre de formation, dans le cas d'un déficit structurel dans cette offre par rapport aux besoins du marché du travail, de présenter à la CPMT leur stratégie et leur plan d'action annuel, pour résorber, à terme, ce déficit.

Nous sommes particulièrement d'accord avec l'insertion après l'article 17 de la Loi (article 10 du PL 70) du paragraphe suivant :

« 17.0.1. Lorsque la Commission lui formule des recommandations en vue de répondre aux besoins du marché du travail, un ministère visé à l'un des paragraphes 2° à 5° du troisième alinéa de l'article 21 fait rapport à celle-ci, selon les modalités dont ils conviennent, des actions qu'il a prises ou qu'il entend prendre pour y donner suite. S'il ne donne pas suite à une recommandation, le ministère fait état des motifs de sa décision. ».

Il s'agit, selon le CPQ, d'une clause importante de reddition de comptes qui vise à ce que les divers ministères soient directement impliqués afin que leurs politiques tiennent compte des besoins du marché du travail.

L'article 4 du PL 70 habilite la CPMT à : « appliquer à une catégorie de dépenses un facteur de pondération permettant de comptabiliser celles-ci à un taux supérieur ou inférieur à leur valeur ».

Cette habilitation permet de donner de meilleurs incitatifs pour une meilleure réponse aux besoins spécifiques du marché du travail. Le CPQ donne son appui au changement proposé.

Le CPQ ne s'oppose pas à la nouvelle orientation qui modifie la loi portant sur le MTESS et sur la CPMT afin de confier au ministre la fonction de préparer et d'approuver les plans d'action régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Cette modification allégera la tâche administrative de la CPMT.

Par ailleurs, l'établissement des portraits régionalisés des besoins du marché du travail par la CPMT permettra aussi d'assurer l'adéquation entre la sélection des immigrants et ces besoins.

## **LA LOI FAVORISANT LE DÉVELOPPEMENT ET LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE (LOI SUR LES COMPÉTENCES)**

**Le PL 70 modifie la loi actuelle visant à favoriser le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre afin d'inclure la main-d'œuvre future.**

Il faut être conscient que l'objectif initial de la loi sur les compétences était de favoriser la formation de la main-d'œuvre en emploi. Il résultait du constat qu'il se faisait au Québec peu de formation en emploi en comparaison avec nos partenaires commerciaux, qu'ils soient notamment des États-Unis ou des autres provinces, et, plus généralement, de l'ensemble des pays de l'OCDE.

On a permis également aux chômeurs, en plus des travailleurs en emploi, d'être admissibles aux divers programmes de la CPMT, dans la mesure où ces programmes visaient l'intégration en emploi de cette clientèle.

Il manquait toutefois une composante à une stratégie cohérente d'adéquation formation-emploi, qui est celle de la main-d'œuvre future. Le PL 70 vient corriger cette lacune.

Le CPQ est d'accord en principe avec l'idée de développer encore plus les stages en milieu de travail. D'ailleurs, cette formule est de type gagnant-gagnant, tant pour les stagiaires que pour les entreprises. Il suffit de constater les nombreux avantages, dont, entre autres, les suivants :

- réduction des coûts d'embauche;
- possibilité d'ajuster la formation aux besoins précis de l'entreprise;
- possibilité de tester le stagiaire sur son degré de motivation, sur ses qualités personnelles et sur son potentiel.

Le PL 70 devrait prévoir d'ailleurs une consultation des partenaires de la CPMT sur le contenu des programmes de formation comportant une partie de formation pratique ou de stages en entreprises. Ainsi, les partenaires de la CPMT pourraient donner leur avis sur certains principes de participation des entreprises à la formation, et ce, dès l'étape de développement ou de mise à jour de programmes de formation avec une partie pratique.



Une façon d'encourager davantage les entreprises à embaucher des stagiaires serait l'exemption disponible sous la forme du Certificat de qualité des initiatives de formation (CQIF). Nous présentons en annexe des recommandations de l'OCDE pour encourager les stages.

Quoique nous soyons d'accord avec cette orientation, le gouvernement doit être conscient que le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, qui était réservé initialement uniquement aux travailleurs en emploi, risque de se voir amputer d'une partie de ses ressources en faveur des personnes qui n'ont pas de lien d'emploi avec un employeur.

## **EMPLOI-QUÉBEC – SERVICES QUÉBEC**

**Le PL 70 modifie également la loi portant sur le MTESS et la CPMT en proposant l'abrogation du chapitre III de cette loi dont les dispositions créent une unité administrative autonome au sein du ministère identifié sous le nom d'Emploi-Québec.**

Bien que le CPQ n'ait pas d'objection de principe à ce changement, il soulève certaines questions. En effet, le statut d'Emploi-Québec à titre d'unité administrative autonome lui avait été confié afin de lui laisser une plus grande marge de manœuvre pour répondre davantage aux besoins de sa clientèle, incluant notamment le service aux employeurs du Québec. On émettait également comme avantage pour Emploi-Québec de devenir une unité administrative autonome le fait de réduire la lourdeur administrative et d'en réduire les coûts.

Certains principes avaient fait l'objet d'un consensus lors de la création de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) et d'Emploi-Québec, de même que lors la signature des ententes Canada-Québec, soit : la gestion par résultats dans une optique de réponses aux besoins du client et la pérennité des programmes.

La création d'Emploi-Québec en tant qu'unité autonome de services ainsi que les pouvoirs de la CPMT sur la programmation de cette entité administrative offraient toutes les garanties nécessaires à cet égard.

Rappelons qu'avant Emploi-Québec, les programmes de main-d'œuvre et d'emploi changeaient fréquemment, au gré des décisions qui se succédaient. Il en a résulté un fouillis dans lequel la plupart des clients ne pouvaient plus se retrouver vu la multitude de programmes. Il faut éviter que cette situation se reproduise, et inscrire ces principes au cœur du projet de loi.

Par conséquent, le CPQ appuie le principe du regroupement, dans la mesure où il conduit à une efficacité et une efficience accrues, et sous réserve des détails quant à l'offre de services.

Au Québec, avec les services offerts par Emploi-Québec, nous avons développé depuis les dernières années un modèle dynamique de soutien aux employeurs un peu unique si on se compare aux autres provinces. Il serait important de conserver les particularités de ce modèle et continuer à travailler pour bonifier l'offre de services et promouvoir ses atouts et ses avantages au sein de la communauté et des entreprises québécoises.

Nous jugeons important de nous assurer que les services soient maintenus avec la même approche de « service à la clientèle ». En effet, nous tenons à souligner que les services aux entreprises d'Emploi-Québec sont généralement appréciés par une majorité des entreprises du Québec.



Nous aurions besoin de nous assurer que la vision et la mission d'Emploi-Québec demeureront les mêmes pour répondre aux enjeux de l'adéquation formation-emploi. Il faudra s'assurer, notamment, de la disponibilité des ressources nécessaires et stratégiques pour répondre aux besoins du marché du travail.

Dans une perspective d'efficience et d'efficacité accrues, les mesures offertes aux entreprises par Services Québec, et qui seront consolidées avec celles d'Emploi-Québec, devraient bonifier l'offre de services d'Emploi-Québec. C'est aussi une occasion unique pour améliorer l'efficience de l'aide aux entreprises en présentant un coffre à outils simple et accessible.

La simplification des démarches des entreprises et l'accessibilité aux aides gouvernementales dépendent évidemment de l'information disponible, de la promotion qui en est faite, des critères utilisés pour les analyser et de la prévisibilité des décisions.

Par ailleurs, le financement de ces mesures ne devrait pas se faire au détriment de celles offertes présentement par Emploi-Québec. La majeure partie des budgets d'Emploi-Québec provient de l'entente Canada-Québec sur le développement du marché du travail; elle est financée par les cotisations à l'assurance-emploi. Il apparaît indispensable, dès lors, que cette source de financement serve exclusivement à répondre aux besoins du marché du travail, notamment au défi de l'adéquation formation-emploi, dont le PL 70 fait une priorité.

Dans un autre ordre d'idées, l'article 9 du PL 70 stipule que la loi portant sur le MTESS et la CPMT verra un ajout à son article 3, libellé ainsi :

« **3.2.** Sur recommandation du ministre, le gouvernement peut, par règlement, prévoir les frais exigibles de toute personne pour l'utilisation d'un service offert par le ministère en matière de main-d'œuvre et d'emploi. »

En principe, le CPQ ne s'oppose pas au libellé de l'article 9, dans la mesure où la tarification est raisonnable et reflète les coûts encourus pour offrir ledit service.

## **LE PROGRAMME OBJECTIF EMPLOI**

**Le PL 70 modifie la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* afin d'instaurer principalement le Programme objectif emploi, lequel vise à offrir aux personnes qui y participent un accompagnement personnalisé en vue d'une intégration en emploi.**

Le CPQ souscrit aux objectifs de ce nouveau programme. Il est conséquent avec l'objectif d'encourager et d'aider les prestataires adultes d'aide sociale aptes au travail à avoir un accès au marché de l'emploi afin d'améliorer leur qualité de vie. Nul besoin n'est de rappeler que le travail est une nécessité pour l'homme afin d'assurer sa survie et son confort sur les plans matériel et intellectuel, de même que sur le plan de la valorisation personnelle et de l'estime de soi. Selon nous, en majorité, les gens ont la volonté de travailler et, parfois des incitatifs sont nécessaires, notamment rendre le travail plus rémunérateur. Parfois aussi on doit faire appel à des mesures plus coercitives. L'OCDE rappelle à ce sujet que, pour des raisons économiques, certains prestataires de l'aide sociale pourraient être enclins à choisir de demeurer sous l'aide sociale plutôt que travailler.

Le CPQ appuie également le libellé de l'article 28 du PL 70, à savoir qu'à l'article 83 de la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, un ajout suivant sera intégré :

« **83.3** [...] Le plan prévoit des mesures visant à fournir au participant un accompagnement en vue de son intégration en emploi. Ces mesures sont axées, selon les perspectives d'intégration en emploi du participant, sur la recherche intensive d'un emploi, sur la formation ou l'acquisition de compétences ou sur toute autre démarche adaptée à sa situation. Ce libellé inclut une fonction d'aide, une fonction de formation et une fonction d'intégration à l'emploi, ce qui nous paraît être en ligne directe avec l'objectif recherché d'adéquation formation-emploi [...] »

Par ailleurs, le CPQ souligne qu'un programme tel Objectif emploi n'est pas propre au Québec. En effet, plusieurs de nos partenaires commerciaux principaux, notamment les États-Unis et d'autres provinces canadiennes, ont adopté des mesures similaires. Il en est de même pour plusieurs pays de l'OCDE, d'autant plus que, dans la perspective du vieillissement de la population, il est important que toutes les ressources aptes au travail puissent contribuer à occuper les postes vacants, et ce, dans le cadre d'une orientation stratégique d'adéquation formation-emploi.

À titre d'exemple, sous la présidence de Bill Clinton, le gouvernement américain a mis en place une réforme de l'aide sociale en 1996 qui est venue compléter les réformes adoptées par plusieurs États à partir du début des années 90. Elles auraient contribué à lutter contre la pauvreté. En effet, elles ont incité les prestataires de l'aide sociale à accéder au marché du travail où les revenus étaient généralement plus élevés que les prestations.

Parmi les ingrédients essentiels pour la réussite du programme figurent la formation adéquate des agents pour un bon accompagnement de la clientèle visée et la nécessité que ces agents fassent preuve de discernement. Le CPQ a bon espoir que ces objectifs seront atteignables.

## LA CONTRIBUTION DE TOUS

La réussite du PL 70 pour favoriser l'adéquation formation-emploi fera appel à la responsabilité des nombreux intervenants.

### Les employeurs :

- il faut continuer de concevoir des stratégies d'affaires qui prévoient un plan dynamique des ressources humaines, avec des politiques de main-d'œuvre stimulantes et un soutien au développement des compétences du capital humain dans les organisations;
- parallèlement, nos politiques gouvernementales devront assurer un soutien aux entreprises par des incitatifs fiscaux appropriés, des programmes d'apprentissage stimulants et des subventions en adéquation avec la réalité des entreprises;
- la collaboration des établissements d'enseignement permettra des encadrements enrichissants pour l'adéquation formation-emploi.

**Les associations d'employeurs** : elles devront être appuyées davantage au niveau des instances sectorielles afin d'optimiser leur contribution.

**Les personnes qui en sont les premiers bénéficiaires sur le marché de l'emploi ou en voie de le devenir** : en acquérant une formation de base solide qui servira d'assise au développement continu de leurs compétences tout au long de leur carrière, ainsi qu'en adoptant une attitude positive devant les

changements qui surviennent sur le marché du travail, et en investissant les efforts nécessaires pour s'y adapter.

**Les différents réseaux d'éducation** : en ajustant l'offre de formation plus en adéquation avec les besoins du marché du travail par une diversification des modes de diffusion et des lieux de formation. Il faudrait revoir les modes de financement de la formation professionnelle et technique afin d'offrir des possibilités de formation en corrélation avec le marché du travail. Actuellement, certains programmes ne sont plus en lien avec l'emploi, mais le sont plutôt en réponse aux besoins institutionnels.

**L'État** : il faut établir un environnement propice au développement d'une culture de formation et une utilisation optimale du capital humain.

Le CPQ estime finalement qu'il y aurait lieu de prévoir, dans le Fonds, des mesures incitatives aux actions des employeurs qui mettent sur pied des programmes formels et structurés de formation continue, en collaboration avec divers acteurs du marché de l'emploi, des ressources humaines et des maisons d'enseignement.

Il faut créer une meilleure synergie entre les institutions d'enseignement et les entreprises et allier l'enseignement théorique avec la pratique afin que la formation soit vraiment en liaison avec les besoins économiques, régionaux et nationaux du marché de l'emploi. Il faut mobiliser autant nos jeunes aux études la clientèle future en emploi - que les gens éloignés du marché du travail ou les travailleurs en emploi.

## CONCLUSION

Le CPQ souscrit aux objectifs du PL 70 visant à permettre une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi ainsi que favoriser l'intégration en emploi. Il apprécie en particulier la priorité accordée à l'adéquation formation-emploi.

Il est heureux de constater qu'une organisation comme la CPMT aura un volet stratégique pour éclairer le gouvernement sur ses choix en matière de besoins pour la main-d'œuvre actuelle et future, avec une reddition de comptes pour assurer des suivis judicieux et des résultats efficaces.

Il est important et logique de prendre en considération la main-d'œuvre future. Il faut rappeler toutefois que le ministère de l'Éducation dispose déjà de budgets à cet égard. La clientèle actuelle sur le marché du travail, qui a toujours besoin de formation, ne devrait pas être négligée. Il ne faut pas perdre de vue que le Québec est toujours en retard comparativement aux autres provinces canadiennes malgré sa loi relative à la formation. Il faut continuer de faire de la formation dans nos organisations pour assurer une plus grande compétitivité de nos entreprises et plus de prospérité au Québec.

Le CPQ ne s'oppose pas au regroupement d'Emploi-Québec avec Services Québec, dans un objectif d'efficacité et d'efficience, pourvu que les services de formation en emploi et l'approche service à la clientèle soient préservés.

Il souscrit au principe du Programme objectif emploi, notamment pour ce qui est de l'accompagnement personnalisé en vue de favoriser la participation au marché du travail des nouveaux demandeurs du Programme d'aide sociale.

## ANNEXE

L'OCDE recommande la mise en place accrue de stages en milieu de travail. Cette organisation a analysé également les meilleures pratiques dans ce domaine et a proposé les différentes approches suivantes, que nous appuyons et suggérons d'analyser:

- des crédits d'impôt : c'est la solution adoptée actuellement au Québec. Il faudrait les bonifier pour encourager davantage les entreprises à recourir aux stages;
- accroître la mesure de subventions salariales pour la clientèle d'assistance sociale apte au travail afin d'y associer l'insertion en emploi avec un programme de formation structuré;
- la réduction générale ou ciblée des cotisations sociales patronales sur les bas salaires avec ristourne régressive.



[WWW.CPQ.QC.CA](http://WWW.CPQ.QC.CA)

Conseil du patronat du Québec  
1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510  
Montréal (Québec) H3A 2R7

Téléphone : 514 288-5161  
ou 1 877 288-5161  
Télécopieur : 514 288-5165

[www.cpq.qc.ca](http://www.cpq.qc.ca)