



# GEDCIQ

Groupe d'expertise pour  
le développement des cités  
interculturelles au Québec

**L'état du marché du travail et l'éventail des solutions en matière de  
main-d'œuvre  
Extraits et compléments**

Synthèse des 4  
premiers référentiels  
de l'Opération Partage  
et échange structuré  
sur la concertation  
locale

Montréal – Québec,  
24 janvier 2020

Révision effectuée par le GEDCIQ à partir de la présentation de Sandra Gagnon, Analyste du marché du travail, Emploi-Québec du 30 novembre 2018 dans le cadre du 2<sup>ème</sup> référentiel de l'Opération Partage « Emploi et immigration »

# Le marché du travail se resserre

- La pénurie de main-d'œuvre, c'est la rareté de la main-d'œuvre accompagnée d'une hausse démontrée des salaires.
- La rareté de main-d'œuvre a généralement des disparités régionales et sectorielles.
- Il faut se donner des outils pour comprendre et trouver des solutions.
- *Milieu de vie : attirer la main-d'œuvre est un aspect, mais il faut s'organiser pour la retenir. Un espace municipal !*

## Les écarts démographiques entre les régions

- Le vieillissement de la population est plus marqué dans les petits centres de population et les régions rurales, ce qui est le principal facteur explicatif de cet état de situation.
- La population âgée de 15 à 64 ans a diminué de 6,8 % dans les petits centres de population et les régions rurales, alors qu'elle a augmenté de 2,4 % dans les noyaux et banlieues des RMR et AR.
- Malgré la baisse de l'emploi, entre 2012 et 2017, le nombre de chômeurs dans les petits centres de population et les régions rurales a diminué de 20 900 individus (-25,5 %)

# Les postes vacants

2018 : 116 000

2019 : 140 000

Note : Les 2/3 ne demandent pas plus qu'un Sec V ou moins.

# Les solutions

Le recours à l'immigration est une solution à la rareté de main-d'œuvre mais n'est pas la seule.

Il y a d'autres moyens :

- Réorganiser le travail avec la collaboration des employés,
- Investir dans la robotisation, l'automatisation ou la numérisation,
- Utiliser davantage les travailleurs expérimentés,
- Rendre l'école obligatoire jusqu'à 18 ans,
- Recruter des travailleurs étrangers,
- Inviter les employeurs à plus de souplesse et à plus d'investissement dans la formation.

# Les solutions

## Les efforts d'adaptation

- Les travailleurs s'adaptent en se déplaçant vers les régions, secteurs et professions qui offrent les meilleures conditions de travail.
- Les institutions d'enseignement adaptent leurs formations en faisant des partenariats avec les entreprises pour que les programmes répondent mieux à leurs besoins, et même faire en sorte qu'une plus grande part de la formation se fasse en entreprise.

# Les solutions

- Abattre les obstacles, ça se fait par des moyens diversifiés, on peut être créatif;
- Et ça implique parfois plusieurs actions, à différents, qui peut demander la mise en commun des efforts de plusieurs intervenants.
- Le moyen relève parfois de l'entreprise, des paliers de gouvernements ou des municipalités.

# Les solutions

## Par exemple, six solides pratiques en RH :

### L'entreprise

- > possède un manuel de l'employé (un guide qui décrit l'approche et les politiques de l'entreprise en matière de vacances, de congés, de congés de maladie et de rendement des employés) ;
- > a en place un processus de sélection officiel et standardisé pour l'embauche de nouveaux employés ;
- > utilise des pratiques de rémunération établies, y compris de rémunération au rendement ;
- > offre des programmes de formation et de développement de carrière ;
- > encourage l'autonomie des équipes et un processus de prise de décisions décentralisé ;
- > communique librement l'information aux employés.



# La situation des immigrants sur le marché du travail

- La situation des immigrants sur le marché du travail s'est amélioré à travers le temps, mais la proportion de la population immigrante qui occupe un emploi est variable selon les régions.
- Il est important de comprendre la dynamique avant d'agir.
- Si la région du Nord-du-Québec fait bonne figure en la matière, c'est probablement parce qu'une bonne part de ceux qui y ont décidé d'y résider l'ont fait parce qu'un emploi attrayant les attendait.
- Chaudière-Appalaches et Capitale-Nationale ont les plus bas taux de chômage, on peut penser que ça facilite l'intégration en emploi pour toutes les catégories de la population.
- D'autres facteurs sont à explorer, comme la maîtrise de la langue française de la population immigrante de la région, si l'immigration est plus économique - donc la sélection est faite en fonction des besoins du marché du travail - ou d'une autre nature, si une grande part de la population immigrante a un diplôme québécois ou a fait ses études à l'extérieur du pays, etc

# Offre de services pour les personnes immigrante 1

## Les mesures actives pour les individus :

- Services d'aide à l'emploi (SAE)
- Projet de préparation à l'emploi (PPE)
- Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR)
- Soutien au travail autonome (STA)
- Subvention salariale (SS)\*
- Contrat d'intégration au travail (CIT)
- Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA)

# Offre de services pour les personnes immigrante 2

Soutien des employeurs dans le mise en place de pratiques inclusives

## **PRIIME**

- Soutien à l'intégration en milieu de travail des personnes immigrantes ou issues des minorités visibles, que ces dernières soient nées au Canada ou à l'étranger.
- Aide financière à l'employeur pour un 1er emploi nord-américain significatif par l'acquisition d'une expérience de travail dans le domaine de compétence du travailleur. En fonction des besoins du travailleur :
  - Jusqu'à 70% du salaire brut (maximum salaire minimum /40 heures)
  - Jusqu'à 52 semaines
  - accompagnement : 1 500\$
  - formation d'appoint : maximum 3 600\$ ou 80 heures
  - adaptation des pratiques en GRH : 2 100\$