

## COLLOQUE

Les jeunes en emploi :  
Comment relever les défis de demain ?

*Actes du colloque*

**Le jeudi 6 novembre 2008**

8 h 30 à 17 h

**À la Grande Bibliothèque**

475, Boulevard De Maisonneuve Est  
(Entrée des participants par la porte de la rue Berri)

Avec la collaboration de la

Commission  
des partenaires  
du marché du travail

Québec 

## **PRÉSENTATION DU COMITÉ CONSULTATIF JEUNES**

---

Le Comité consultatif Jeunes (CCJ) est composé de 21 regroupements nationaux de jeunes représentatifs et reconnus dans leurs milieux, ayant comme mission commune la promotion et l'appui au développement des jeunes de moins de 30 ans. L'action du CCJ vise à renforcer les interventions d'Emploi-Québec et des partenaires du marché du travail québécois en ce qui a trait aux diverses problématiques d'emploi vécues par les jeunes du Québec.

### **Mandat du Comité**

Le CCJ a la responsabilité de définir les problématiques vécues par les jeunes dans leurs démarches d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. À cet effet, il participe et collabore à l'établissement des priorités d'action ainsi qu'au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec. Les avis et les recommandations du CCJ sont publics et accessibles. Ils sont le fruit de la réflexion et de la concertation des nombreux regroupements qui le composent.

### **Principes directeurs**

- La responsabilité
- La représentativité
- L'autonomie

## LISTE DES MEMBRES DU COMITÉ CONSULTATIF JEUNES

---

- Association des centres locaux de développement du Québec (**ACLDQ**)
- Association des clubs d'entrepreneurs étudiants du Québec (**ACEEQ**)
- Comité des jeunes de la Centrale des syndicats du Québec (**CJ-CSQ**)
- Collectif des entreprises d'insertion du Québec (**CEIQ**)
- Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (**CNJ-CSN**)
- Commission des partenaires du marché du travail (**CPMT**) (membre non votant)
- Conseil permanent de la jeunesse (**CPJ**)
- Fédération étudiante collégiale du Québec (**FECQ**)
- Fédération étudiante universitaire du Québec (**FEUQ**)
- Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire (**FCQMS**)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (**FTQ**)
- Fondation des services d'emploi pour les jeunes anglophones du Québec
- Force Jeunesse
- Génération Emploi
- Place aux jeunes du Québec
- Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (**RJCCQ**)
- Regroupement québécois pour la coopération du travail (**RQCT**)
- Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (**RQuODE**)
- Réseau des Carrefours jeunesse-emploi du Québec (**RCJEQ**)
- Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (**RSSMO**)
- Service d'aide aux jeunes entrepreneurs Montréal Métro (**SAJE MONTRÉAL MÉTRO**)
- Secrétariat à la jeunesse (membre non votant)

## **Pour joindre le Comité consultatif Jeunes**

Comité consultatif Jeunes  
210, rue Sainte-Catherine Est, bureau 300  
Montréal (Québec) H2X 1L1

Téléphone : 514 396-3380  
Télécopieur : 514 396-7140  
Courriel : [info@ccjeunes.org](mailto:info@ccjeunes.org)  
Web : [www.ccjeunes.org](http://www.ccjeunes.org)

### **Rédaction**

Éléonore Bernier-Hamel  
Katherine Boushel  
Michèle Cyr-Lemieux

### **Révision et mise en page**

François Vincent, coordonnateur, Comité consultatif Jeunes

*Nous avons offert la possibilité aux conférenciers et panélistes de valider les actes du colloque pour nous assurer de leur justesse et de leur exactitude. Nous les en remercions.*

## **ORGANISATION DU COLLOQUE**

---

### **Organisation, gestion et coordination de l'événement**

François Vincent, coordonnateur, Comité consultatif Jeunes

### **Maîtresse de cérémonie**

Véronique Martel, consultante en communication organisationnelle et en relations publiques

### **Modératrices et modérateur**

Geneviève Baril

Julie Dassylva

Audrey Lefebvre-Sauvé

Véronique Martel

Daniel Pierre-Roy

### **Secrétariat**

Éléonore Bernier-Hamel

Katherine Boushel

Michèle Cyr-Lemieux

### **Partenaires du colloque**

Commission des partenaires du marché du travail

Conseil des aînés du Québec

COOPSCO

Desjardins – Caisse d'économie solidaire

## HORAIRE DU COLLOQUE

---

9 h **Ouverture du colloque** par Gilles Ouellette, directeur par intérim, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

9 h 15 **Mot de bienvenue** par Anne-Marie Gagnon, présidente, Comité aviseur-jeunes (CAJ).

### *Les jeunes et l'emploi*

9 h 30 **Conférence. *Les jeunes en emploi : comment relever les défis de demain?***  
Nikolas Ducharme, directeur des stratégies clientèles et des projets ministériels, Emploi-Québec.

10 h 30 Pause

11 h **Panel 1.1. *Les transformations du marché du travail : amélioration ou détérioration?***

Jean Bernier, professeur émérite, Département des relations industrielles, Université Laval.

Patricia Lapierre, directrice générale, Détail Québec.

Lise Poulin, secrétaire générale, Confédération des syndicats nationaux (CSN).

Normand Roy, directeur, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH).

Modératrice : Audrey Lefebvre-Sauvé.

**Panel 1.2. *Quelles sont les réalités vécues par les jeunes sur le marché du travail?***

Mamadou Diop, agent de développement, Comité d'adaptation de la main-d'œuvre — Personnes immigrantes (CAMO-PI).

Martin Frappier, coordonnateur, Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO).

René Labossière, chargé de projet, Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec (CSST).

Stéphanie L. Samson, directrice générale adjointe, Place aux jeunes du Québec.

Modérateur : Daniel Pierre-Roy.

**Panel 1.3. *Comment la crise financière actuelle affectera-t-elle l'économie et le marché du travail?***

Gérald Fillion, journaliste spécialiste en économie, Société Radio-Canada.

Richard Legris, économiste, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH).

Marc-Antoine Collard, conseiller macroéconomique, Caisse de dépôt et placement du Québec.

Richard Dorval, conseiller spécial à la direction, Groupe financier Banque nationale.

Modératrice : Véronique Martel.

12 h 30 Repas-réseautage.

*Les défis futurs en emploi*

14 h **Panel 2.1. *L'emploi et la formation, complémentaires tout au long la vie?***

Daniel Audet, vice-président, Conseil du patronat du Québec (CPQ).

Louise Miller, conseillère syndicale – service de l'Éducation, Fédération des travailleurs du Québec (FTQ).

Dominique Ollivier, directrice générale, Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA).

David Paradis, président, Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ).

Modératrice : Geneviève Baril.

**Panel 2.2. *Quels sont les défis du renouvellement de la main-d'œuvre?***

Georges Lalande, président, Conseil des aînés du Québec.

Éric Paquette, directeur général, Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (RJCCQ).

Francis Côté, directeur général, Réseau des Carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ).

Carmen-Gloria Sanchez, vice-présidente, Conseil permanent de la jeunesse (CPJ).

Modératrice : Audrey Lefebvre-Sauvé.

**Panel 2.3. *Quels sont les domaines d'activité d'avenir pour les jeunes?***

Caroline Martel, conseillère principale, Cohn & Wolfe Montréal.

Marie-Ève Brunelle, agente de planification, direction générale de l'Hôpital Charles-Lemoyne.

Christine Renaud, entrepreneure sociale et consultante en éducation.

Patricia Richard, directrice des contenus – national, Jobboom.

Carle Bernier Genest, conseiller associé au maire de Montréal pour les dossiers jeunesse, Ville de Montréal.

Modératrice : Julie Dassylva.

15 h 45 Pause.

*Conférence de fermeture*

16 h Bernard Landry, premier ministre du Québec de 2001 à 2003.

# TABLE DES MATIÈRES

---

<b>ORGANISATION DU COLLOQUE</b> .....	<b>IV</b>
<b>HORAIRE DU COLLOQUE</b> .....	<b>V</b>
<b>OUVERTURE DU COLLOQUE</b> .....	<b>1</b>
<b>LES JEUNES ET L'EMPLOI</b> .....	<b>4</b>
CONFÉRENCE. <i>LES JEUNES EN EMPLOI : COMMENT RELEVER LES DÉFIS DE DEMAIN?</i> .....	4
<i>Présentation</i> .....	4
<i>Période d'échanges et de questions</i> .....	9
PANEL 1.1. <i>LES TRANSFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL : AMÉLIORATION OU DÉTÉRIORATION?</i> ..	12
<i>Présentations</i> .....	12
<i>Période d'échanges et de questions</i> .....	16
PANEL 1.2. <i>QUELLES SONT LES RÉALITÉS VÉCUES PAR LES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL?</i> .....	17
<i>Présentations</i> .....	17
<i>Période d'échanges et de questions</i> .....	21
PANEL 1.3. <i>COMMENT LA CRISE FINANCIÈRE ACTUELLE AFFECTERA-T-ELLE L'ÉCONOMIE ET LE MARCHÉ</i> <i>DU TRAVAIL?</i> .....	24
<i>Présentations</i> .....	24
<i>Période d'échanges et de questions</i> .....	27
<b>LES DÉFIS FUTURS EN EMPLOI</b> .....	<b>30</b>
PANEL 2.1. <i>L'EMPLOI ET LA FORMATION, COMPLÉMENTAIRE TOUT AU LONG DE LA VIE?</i> .....	30
<i>Présentations</i> .....	30
<i>Période d'échanges et de questions</i> .....	34
PANEL 2.2. <i>QUELS SONT LES DÉFIS DU RENOUVELLEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE?</i> .....	37
<i>Présentations</i> .....	37
<i>Période d'échanges et de questions</i> .....	42
PANEL 2.3. <i>QUELS SONT LES DOMAINES D'AVENIR POUR LES JEUNES?</i> .....	44
<i>Présentations</i> .....	44
<i>Période d'échanges et de questions</i> .....	49
<b>CONFÉRENCE DE FERMETURE</b> .....	<b>50</b>
<i>Présentation</i> .....	50
<i>Période d'échanges et de questions</i> .....	51
<b>QUELQUES HYPERLIENS INTÉRESSANTS</b> .....	<b>53</b>
LES MEMBRES DU COMITÉ CONSULTATIF JEUNES.....	53
DES ORGANISATIONS D'INTÉRÊT .....	54



## OUVERTURE DU COLLOQUE

---

**Gilles Ouellette**

*Directeur par intérim*

*Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle  
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)*

Mesdames, Messieurs,  
Bonjour,

C'est avec plaisir que je me joins à vous pour ouvrir ce premier colloque du Comité consultatif Jeunes. Je suis très heureux de voir une assistance aussi nombreuse, intéressée à approfondir la question de l'emploi chez les jeunes, à discuter, à entendre les nombreux experts et à partager leur expertise.

Je me fais donc le porte-parole de la Commission des partenaires du marché travail pour féliciter le Comité de cette belle initiative.

La Commission des partenaires du marché du travail est une instance qui regroupe 25 membres : des représentants d'employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires et gouvernementaux. Ces personnes mettent ensemble leur expertise et leurs idées pour orienter les services publics d'emploi et favoriser le développement et la reconnaissance des compétences.

Pour réaliser son mandat, la Commission des partenaires du marché du travail s'appuie sur un vaste réseau composé :

- Des 17 conseils régionaux des partenaires du marché du travail,
- Des 30 comités sectoriels de main-d'œuvre,
- Des 2 comités d'intégration et de maintien en emploi pour personnes handicapées et pour personnes immigrantes,
- De ses 4 comités consultatifs, dont fait partie le Comité consultatif Jeunes,
- Sans oublier les partenaires gouvernementaux concernés par les questions relatives au marché du travail.

En plus d'orienter les actions d'Emploi-Québec, la Commission a la responsabilité de la mise en œuvre de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, que l'on appelle aussi loi sur les compétences ou la loi du 1 %<sup>1</sup>. La CPMT s'investit dans la qualification de la main-d'œuvre, dans le développement de normes professionnelles, de programmes d'apprentissage en milieu de travail ainsi que dans la reconnaissance des compétences. Des dossiers qui lui tiennent particulièrement à cœur.

---

<sup>1</sup> Pour obtenir plus d'information à ce sujet, veuillez visiter à la page Internet suivante : <http://www.emploi.quebec.net/francais/entreprises/loiformation/index.htm>.

Cette année, la Commission, en concertation avec le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, a choisi de faire de l'amélioration de la productivité et de l'augmentation du taux d'emploi les deux grandes orientations qui doivent guider l'action d'Emploi-Québec et les siennes. Vous le savez, plus que jamais, le Québec a besoin d'utiliser tous les talents.

La situation économique actuelle affectera-t-elle l'emploi? Nous entendrons la vision des experts sur cette question. La Commission suit également la situation de près. Cependant, de nombreuses entreprises éprouvent des difficultés de recrutement, notamment à cause des départs à la retraite. Nous le voyons avec les comités sectoriels de main-d'œuvre qui rivalisent d'ingéniosité pour attirer des jeunes dans leurs secteurs.

Dans ce contexte, l'initiative du Comité consultatif Jeunes est tout à fait indiquée. Après avoir fait le point sur les transformations du marché du travail, nous serons plus à même de voir si nous disposons des bons outils pour former les jeunes et pour les amener vers des emplois durables et de qualité.

Je tiens à dire que, depuis plus de 10 ans, le Comité consultatif Jeunes réalise un travail de grande qualité, très apprécié de la Commission et du personnel d'Emploi-Québec. Il a joué un rôle de premier plan auprès d'Emploi-Québec en contribuant à adapter plusieurs programmes et mesures. Les résultats des interventions et des rencontres d'aujourd'hui pourront enrichir encore davantage ses interventions.

Encore une fois, je vous remercie d'être venu en grand nombre. Je vous souhaite une bonne journée et de nombreux échanges fructueux.

**Anne-Marie Gagnon**  
*Présidente*  
*Comité consultatif Jeunes*

Bonjour et bienvenue à cette première édition du colloque du Comité aviseur-jeunes sur l'avenir des jeunes en emploi.

Il s'agit, pour le Comité, d'une occasion exceptionnelle de mettre en commun des réflexions provenant de spécialistes, de décideurs, de partenaires, d'intervenants et de jeunes en situation de recherche d'emploi. Une première pour regrouper dans un même lieu ces publics qui rédigent les politiques publiques, les mettent en application ou les subissent, pour qu'ensemble ils discutent et échangent sur l'avenir des jeunes et émettent des pistes de solution.

Plusieurs thèmes seront abordés aujourd'hui, parce que l'avenir des jeunes en emploi, ça ne s'arrête pas à trouver un emploi. Ça touche le maintien en emploi, la relève entrepreneuriale, les conditions de travail, la santé et la sécurité, la qualification, la reconnaissance des acquis et compétences, le renouvellement de la main-d'œuvre, l'économie et bien d'autres

sujets. Pour le Comité aviseur-jeunes, ces enjeux sont forts importants puisqu'ils dressent aujourd'hui l'avenir des jeunes et des plus jeunes et il était temps que l'on en discute ensemble.

Vous êtes nombreux à le croire aussi, plus que nous ne l'avions anticipé d'ailleurs. Jeunes et moins jeunes, vous vous intéressez, comme les membres du Comité, à ces enjeux et vous souhaitez des pistes de solution; votre présence ici en témoigne. N'hésitez donc pas à faire valoir votre point de vue et à participer aux échanges et débats. Vos réflexions seront regroupées dans des actes de colloque et ces derniers seront transmis à la Commission des partenaires du marché du travail, au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, diffusés dans les milieux respectifs de chaque membre du comité et seront disponibles sur notre site Internet.

Nous espérons très fortement que ces réflexions ne resteront pas sans suite et le Comité aviseur-jeunes s'en assurera. Je vous invite tout de même, de votre côté, à ne pas laisser ces réflexions sans voix et à les diffuser dans vos réseaux.

Je vous prie par ailleurs de continuer à vous informer auprès du Comité aviseur-jeunes puisque nous produisons plusieurs recherches fort intéressantes qui témoignent de la réalité vécue par les jeunes à plusieurs égards. Visitez notre site Internet pour avoir accès à toutes nos recherches et avis publiés depuis les tout débuts. Vous y trouverez certainement de quoi enrichir vos réflexions et vos débats.

Le colloque se tient au lendemain du déclenchement des élections provinciales. À cet effet, nous souhaitons que les dossiers reliés à la jeunesse prennent une place dans cette campagne électorale. Il faut parler aux jeunes, les interpeller et les intéresser. L'avenir du Québec réside en sa jeunesse! En fait, les jeunes représentent une des clés qui permettra au Québec de relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle.

Avant de céder la parole à notre premier invité, je voudrais vous souligner un dernier élément, soit que le Comité aviseur-jeunes, que vous découvrez aujourd'hui ou connaissez déjà, change de nom et par le fait même d'image corporative. Dorénavant, le Comité aviseur-jeunes se nommera le Comité consultatif Jeunes.

Sur ce, je vous dis un grand merci pour votre participation, c'est votre colloque, ce sont vos thèmes et des enjeux qui vous concernent.

Bon colloque!

### **Conférence. *Les jeunes en emploi : comment relever les défis de demain?***

#### **Présentation**

**Nikolas Ducharme**

*Directeur des stratégies clientèles et des projets ministériels  
Emploi-Québec*

#### **Les perspectives du marché du travail pour 2007 à 2011**

Le Québec affichait en 2007 un taux d'emploi record de sa population de 15 ans et plus : 61 %; il était de 71,6 % chez les 15 à 64 ans. Et le taux de chômage le plus bas depuis 30 ans : 7,2 %.

Entre 2003 et 2007, la création nette d'emplois était au rendez-vous : 222 900 emplois nets ont été créés, dont 78 % à temps plein.

Plusieurs personnes vont quitter le marché du travail au cours des prochaines années. Selon Emploi-Québec, 700 000 emplois seront à pourvoir d'ici 2011 : 460 000 en raison des départs à la retraite et 240 000 en raison de la création de nouveaux emplois.

Malgré le ralentissement économique en cours dans les pays de l'OCDE, on signale des problèmes liés à la rareté de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs, pour plusieurs professions et dans certaines régions. Les difficultés d'ajustement du marché du travail sont amplifiées par la faible croissance démographique de notre société, par les changements technologiques et par la forte concurrence internationale, qui exigent des entreprises l'embauche d'un personnel davantage qualifié dont le recrutement est ardu en raison de plus faibles bassins de main-d'œuvre disponibles.

#### **Les orientations stratégiques du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale**

La hausse du niveau de vie au Québec, donc de son produit intérieur brut (PIB) *per capita*, est influencée par deux grands facteurs : la quantité de travail effectué pour la production de biens et services, ainsi que la qualité du travail, ou productivité, directement influencée par la qualité et la qualification de la main-d'œuvre.

Afin de réduire les facteurs qui exercent une pression à la baisse sur notre niveau de vie, le gouvernement doit poser des gestes pour :

- Hausser et maintenir le niveau d'emploi par l'utilisation optimale des bassins de main-d'œuvre disponibles;
- Investir dans la formation et l'acquisition de compétences. Il faut de la formation continue dans les établissements d'enseignement et aussi en entreprise;
- Augmenter la compétitivité de nos entreprises;
- Augmenter le bassin de main-d'œuvre;
- Réduire le taux d'assistance québécois. Cela ne doit pas être fait pour réduire les dépenses de l'État, mais bien pour avoir plus de main-d'œuvre disponible. Actuellement, il y a environ 400 000 chômeurs ou sans-emplois.

### Les jeunes et les actions posées par Emploi-Québec

Selon les données de Statistique Canada issues du recensement de 2006, la population québécoise âgée de 12 à 24 est de 947 175 personnes.

Le taux de participation à l'assistance sociale des jeunes âgés de moins de 25 ans est de plus de 55 000, dont une minorité présente des contraintes à l'emploi<sup>2</sup>. C'est moins préoccupant qu'il y a dix ans. Tout de même, il y a environ sept jeunes sur dix qui sont issus de familles bénéficiant de l'aide sociale.

Le profil de la clientèle des moins de 25 ans révèle que la majorité de ces jeunes ont au moins une caractéristique de limitation à l'insertion sur le marché du travail.

Les principales causes d'interruption avant terme de la participation à une mesure active visant l'insertion au sein du marché du travail se résument comme suit : manque d'intérêt pour la mesure, problème de classification de la mesure, situations conflictuelles (la famille retient le jeune, le démotive), attitude dépressive, mauvaise gestion du stress, non atteinte des objectifs personnels.

**Tableau 1**

Volume de clientèle à l'assistance sociale âgée de moins de 25 ans et montant des prestations et allocations versées entre avril 2007 et mars 2008

Programmes d'assistance sociale	2007-2008	
	Clientèle adulte	Montant versé
Aide sociale	44 552	191 408 123,40 \$
Solidarité sociale	9 282	74 847 954,87 \$
Alternative sociale	5 625	16 744 508,64 \$
TOTAL	59 459	283 000 586,91 \$

Source : Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique.

<sup>2</sup> Le Pacte pour l'emploi – Le Québec de toutes ses forces, p. 17.

## Participation des jeunes de moins de 25 ans aux services publics d'emploi pour l'année 2007-2008

- 46 196 jeunes de moins de 25 ans ont effectué 80 153 participations.
- En moyenne, cela représente 1,7 participations par jeune.

Le Programme alternative jeunesse démontre des résultats surprenants et une bonne participation des jeunes.

Les services publics d'emploi les plus utilisés sont les suivants :

- Les activités d'aide à l'emploi, avec 51,8 % des participations,
- Les mesures de formation, avec 15,1 %,
- Les services d'aide à l'emploi, avec 18,8 %, et
- Les projets de préparation à l'emploi avec 7,2 % des participations.

## Engagement jeunesse

La *Stratégie d'action jeunesse 2006-2009*, qui complète actuellement sa dernière année, préconise trois mesures interpellant plus particulièrement le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS).

1. Mettre en œuvre un chantier d'accompagnement des 16 à 24 ans qui connaissent des difficultés particulières. Ce chantier comprenait :
  - Le Programme alternative jeunesse comme alternative à l'aide sociale;
  - Une mesure d'accompagnement pour les 18 à 24 ans qui a donné naissance à la mesure Jeunes en action; et
  - Une mesure d'accompagnement pour les 16 et 17 ans qui a donné naissance à la mesure IDÉO 16-17 ans.
2. Déployer Québec pluriel dans quatre nouveaux territoires du Québec.
3. Mettre en œuvre l'Engagement jeunesse.

Les travaux entourant le renouvellement de la *Stratégie d'action jeunesse* ont débuté au printemps 2008 sous la coordination du Secrétariat à la jeunesse.

Le Programme alternative jeunesse, les mesures Jeunes en action et Québec pluriel sont sous la responsabilité du MESS, tandis que la mesure IDÉO 16-17 ans ainsi que l'Engagement jeunesse sont coordonnés par le Secrétariat à la jeunesse.

L'Engagement jeunesse est une entente interministérielle qui vise à permettre aux jeunes :

- D'accéder plus facilement à certains services,
- De passer sans heurt d'une mesure ou d'un programme gouvernemental à un autre,
- De bénéficier d'un meilleur accompagnement dans leurs démarches.

Trois directions régionales d'Emploi-Québec coordonnent l'implantation de l'Engagement jeunesse dans leur région, soit Centre-du-Québec, Montérégie et Saguenay.

## **Le Pacte pour l'emploi – Le Québec de toutes ses forces<sup>3</sup>**

L'annonce du Pacte pour l'emploi constitue la réponse gouvernementale pour faire face aux besoins de main-d'œuvre. Il a comme objectif de doter le Québec d'une main-d'œuvre encore plus compétente et d'accroître la productivité des entreprises par la formation.

Le Pacte pour l'emploi représente près d'un milliard de dollars d'investissements publics et privés échelonnés trois ans. Ce sont entre autres :

- Des investissements publics de 548 millions de dollars;
- Des investissements privés estimés à près de 439 millions de dollars;
- La bonification des mesures fiscales d'incitation au travail (les primes au travail) et l'augmentation significative du salaire minimum en mai 2008 pour faire passer le taux horaire minimal de 8 dollars à 8,50 dollars;
- Le renforcement des mesures actives à l'égard des personnes plus éloignées du marché du travail; et
- L'accroissement des mesures de formation de la main-d'oeuvre en entreprise et du crédit d'impôt pour la formation aux entreprises manufacturières.

Pendant cette période de trois ans, les cibles sont de :

- Diminuer de 50 000 le nombre de prestataires de l'assistance sociale, dont le nombre était de 488 076 bénéficiaires en mars 2008;
- Soutenir 52 000 personnes de plus dans leur démarche d'insertion en emploi ou de formation, alors qu'il y avait 240 000 nouveaux participants en 2007-2008; et
- Aider 4 800 entreprises de plus en matière de développement des compétences de la main-d'œuvre, alors que 8 000 entreprises ont été nouvellement aidées en 2007-2008.

### Le Pacte pour l'emploi et les services aux jeunes

Programme alternative jeunesse

- Accroître le nombre de participants au Programme alternative jeunesse.
- Quelque 7 500 places supplémentaires seront créées sur trois ans, lesquelles s'ajouteront aux 5 000 places déjà prévues annuellement.

Projet de préparation à l'emploi (PPE)

- Accroître le nombre de participants aux projets de préparation à l'emploi en permettant l'élargissement de l'admissibilité à l'incitatif financier que constitue l'allocation sans soutien public du revenu.
- La mesure Projet de préparation à l'emploi regroupe entre autres les mesures Jeunes en action, Jeunes Volontaire et entreprises d'insertion.

---

<sup>3</sup> Le Pacte se retrouve à l'adresse Internet suivante : <http://www.pacte-emploi.gouv.qc.ca>.

#### Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR)

- Accroître substantiellement le nombre de participants à la Mesure de formation de la main-d'œuvre, laquelle vise à mieux répondre à la demande des personnes dont l'intégration en emploi suppose une formation, la mise à jour de connaissances ou le développement de compétences.
- Cette accessibilité accrue se concrétisera par l'admission de 12 800 personnes supplémentaires, dont les jeunes, à l'une ou l'autre de ces mesures.

#### Services aux entreprises (SAE)

- Mettre en œuvre les stages Découvrir visant à créer des stages d'observation et d'exploration en milieu de travail et dont la durée maximale est de quatre semaines.
- Une banque de quelque 750 entreprises sera créée afin d'avoir reçu près de 3 000 jeunes au terme de Pacte de l'emploi.

#### Les équipes tactiques

- Le MESS expérimente actuellement avec des équipes tactiques dans 48 territoires desservis par un Centre local d'emploi (CLE). Les équipes tactiques sont là pour étudier le parcours du jeune au sein des CLE.
- Le but du projet d'expérimentation vise à tester l'efficacité du mode d'organisation du travail dans les CLE, qui repose sur :
  - Des équipes d'agents dédiées à une clientèle spécifique, soit la clientèle âgée de moins de 25 ans, prestataire de l'aide sociale ou qui y est admissible;
  - Une approche d'intervention incitative pour favoriser la participation de la clientèle ciblée aux mesures et service d'emploi;
  - Un meilleur arrimage entre les mesures et services aux individus et les services aux entreprises.

#### Résultats spécifiques 2007-2008 au 31 mars 2008

- *Programme alternative jeunesse*. Le réseau avait atteint 126 % de l'objectif de participation pour 2007-2008, soit 6 559 participations réalisées sur les 5 208 prévues. Le programme rencontre un succès important auprès de la clientèle jeunesse.
- *Jeunes en action*. Le programme a atteint 90 % de son objectif, soit 2 795 participations réalisées sur les 3 115 prévues.

#### Résultats 2008-2009 (à la moitié de l'année)

- *Programme alternative jeunesse*. Il y a eu 3 608 nouvelles participations, soit 48 % de l'objectif annuel de 7 500 participations<sup>4</sup>.
- *Jeunes en action*. Il y a eu 1 626 nouvelles participations, soit 55 % de l'objectif annuel de 2 939<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Source : Information de gestion. Emploi-Québec. Participation à Alternative jeunesse 2008-2009, 31 octobre 2008.

<sup>5</sup> Source : Information de gestion. Emploi-Québec. Référence et participations à Jeunes en action 2008-1009, 31 octobre 2008.



## **Réfléchir pour innover dans la prochaine décennie**

Malgré une baisse importante de leur utilisation de l'assistance-emploi et des investissements importants du MESS dans son offre de services jeunesse, des jeunes sont encore en périphérie du marché du travail. Que faire de plus au cours de la décennie 2010-2020?

Si l'objectif est qu'un maximum de jeunes aptes au travail soit intégrés au marché du travail, qu'en est-il de l'objectif de formation de base de ceux-ci? Sont-ils divergents ou complémentaires?

Compte tenu qu'un peu plus de 70 % des jeunes qui font une demande d'aide sociale sont des enfants de prestataires, et qu'actuellement 115 000 enfants de moins de 18 ans vivent de l'aide sociale<sup>6</sup>, que devons-nous faire pour prévenir leur entrée à l'aide sociale? Devons-nous cibler les parents, les enfants, ou les deux?

Dans le contexte de la crise financière actuelle, qu'advient-il du taux de chômage et d'assistance aux jeunes? Quelles interventions devront être pensées à la lumière de ces événements?

## **Période d'échanges et de questions**

**Commentaire de Sylvie Baillargeon, directrice générale, Intégration jeunesse.** Les données du Ministère ne sont disponibles que par tranches d'âges prédéterminées. Il n'y a donc pas de données disponibles pour les autres tranches d'âges, entre autres pour les 25-30 ans. De ce fait, il est difficile d'évaluer l'impact des mesures gouvernementales et les solutions qui seraient appropriées pour contrer leurs défaillances.

**Réponse de Nikolas Ducharme.** Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale utilise la tranche des 16-25 ans car il estime que les 25-30 ans vivent essentiellement les mêmes réalités « statistiques » que les 30-55 ans en ce qui concerne leur participation au marché du travail. De plus, la tranche 16-25 ans fait consensus avec les partenaires des programmes, mesures et services jeunesse du MESS.

---

<sup>6</sup> Source : Rapport statistique sur les programmes d'assistance sociale, août 2008, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique.

**Question d'un représentant du Secrétariat à la jeunesse.** En lien avec les objectifs de participation, y a-t-il des résultats en ce qui a trait aux nombres de jeunes qui retournent aux études ou ceux qui ont intégré le marché du travail?

**Réponse.** On ne peut calculer ces résultats qu'après une période de temps suffisante, période qui n'est pas encore écoulée pour mesurer la qualité du programme. Cette dernière sera mesurée avec des questions telles que : « Est-ce que le participant a intégré le marché du travail ou terminé ses études? ». Mais pour l'instant, les données ne sont pas encore disponibles.

**Abdou Baalouch, chef d'équipe – Stratégie d'action jeunesse, Secrétariat à la jeunesse.** Vous parliez de l'augmentation du nombre de participants aux mesures PPE, entre autres par l'élargissement des conditions d'admissibilité. Qu'est-ce que vous entendez par cela?

**Réponse.** Je ne peux me prononcer précisément sur ce point, car je n'ai pas les informations avec moi.

**Atim León, conseiller, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).** Quelle est la possibilité, dans une perspective de crise, d'agir sur des déterminants plus importants quant au marché du travail et de l'insertion des jeunes, comme l'augmentation du salaire minimum en tant que mesure incitative, la réglementation quant à l'âge minimum pour travailler, ou encore l'âge de scolarisation obligatoire?

**Réponse.** Le gouvernement actuel favorise l'incitation au travail. Par exemple, il a haussé le salaire minimum et mis en place la Prime au travail. Ces mesures ont été annoncées dans le Plan gouvernemental de lutte à la pauvreté en 2005. Par contre, nous sommes conscients qu'il y a encore du travail à faire pour rendre le travail plus attrayant aux yeux des prestataires.

**Jean-Thomas Courchesne, Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et jeune enseignant au Cégep de Sherbrooke.** Quelles sont les mesures pour contrer le décrochage scolaire?

**Réponse.** Nous sommes très sensibles à cette problématique. Actuellement, il y a des initiatives pour offrir des mesures d'accompagnement aux jeunes à l'école. Il faut comprendre que le décrochage est la conséquence de l'éducation de masse puisque tous vont l'école, mais certains décrochent. Au Québec, la solution gagnante n'a pas encore été trouvée, surtout parce que l'âge de diplomation est toujours repoussé.

**Daniel Pierre-Roy, vice-président aux affaires sociopolitiques, Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ).** Êtes-vous conscient de la pente dangereuse que le gouvernement prend en favorisant une trop grande insertion des jeunes sur le marché du travail au lieu de favoriser un retour à l'école?

**Réponse.** C'est une conséquence possible qui mérite d'être documentée. La formation continue est une solution à ce problème potentiel, comme la reconnaissance des acquis et le développement des compétences en entreprise.

## **Panel 1.1. *Les transformations du marché du travail : amélioration ou détérioration?***

### **Présentations**

**Jean Bernier**

*Professeur émérite*

*Département des relations industrielles*

*Université Laval*

Le monde du travail a subi de grandes modifications au cours des 25 dernières années. L'une de ces modifications importantes est la progression de l'emploi atypique qui a doublé. Alors que 16,7 % de la population occupait un emploi atypique en 1976, ce nombre est passé à 36,4 % en 2001. Même s'ils sortent de l'école, les jeunes sont souvent contraints à occuper des emplois précaires.

Les emplois permanents ne sont plus chose commune aujourd'hui. Le travail à temps partiel représentait environ 45 % des emplois occupés par les jeunes des deux sexes entre 15 et 24 ans en 2005, alors qu'il en représentait moins de 20 % en 1976. Entre 1997 et 2005, le taux d'employés temporaires a grimpé de 5 % chez les jeunes âgés entre 15 et 24 ans. Le cumul d'emplois est également de plus en plus courant : il concerne plus de 7 % des jeunes aujourd'hui alors que ce pourcentage en était à moins de 2 en 1976. Si les jeunes d'aujourd'hui peuvent s'accommoder d'emplois précaires, il arrive un moment où ils souhaitent davantage de stabilité, notamment lorsqu'ils songent fonder une famille.

Un autre défi important est celui de la santé et de la sécurité au travail – et plus particulièrement de la vulnérabilité des jeunes à cet effet. La tendance est à demander aux jeunes d'effectuer le travail plus risqué. Les principales contraintes de travail sont le travail répétitif, la manutention lourde, la manipulation de solvants, etc. Selon la Commission de la santé et sécurité au travail, la CSST, les conséquences sont directes, car les jeunes ont une fois et demie plus d'accidents compte tenu du nombre d'heures travaillées. Chaque année, 24 000 jeunes se blessent au travail, soit 2 000 par mois. La moitié des accidents survient dans les six premiers mois de travail. Aussi, les données de la CSST illustrent qu'un jeune perd la vie chaque mois suite à un accident du travail.

En ce qui concerne les conditions de travail, elles sont souvent mauvaises pour les jeunes qui ne connaissent pas leurs droits, en particulier les jeunes non-syndiqués. Souvent, ils se perçoivent comme en dehors du champ d'application des lois du travail. Les statistiques indiquent que les jeunes qui sont syndiqués ont de meilleures conditions de travail, malgré les disparités de traitement entre jeunes et plus vieux syndiqués.

En terminant, il faut s'interroger. Dans quelle mesure une telle situation est-elle socialement acceptable? Les organisations syndicales et l'ensemble des acteurs sociaux, dont les

gouvernements et partis politiques, doivent développer une perspective de relation intergénérationnelle. Sur ce plan, le Québec, et le Canada en général, accusent un retard important en comparaison aux États membres de l'Union européenne.

**Patricia Lapierre**  
*Directrice générale*  
*Détail Québec*

Le commerce de détail est un des moteurs de l'économie québécoise. En effet, près de 300 000 travailleurs au Québec œuvrent dans le commerce de détail. Toutefois, la perspective d'une crise économique touche directement ces travailleurs, car ce secteur réagit très fortement aux tumultes de l'économie. Quand la consommation va, l'économie va. Pour le moment, le plus grand défi des employeurs du secteur est de combler le manque de main-d'œuvre, bien que le commerce de détail soit un secteur très accueillant autant pour les jeunes que pour les nouveaux arrivants.

Malgré cette ouverture envers tous les profils de travailleurs, le commerce de détail est confronté à un défi d'image. L'ensemble du milieu travaille à développer des outils afin de redorer le blason du secteur dans le but de faire connaître les possibilités de carrières qu'il offre. L'un des défis les plus ardues que doit aussi surmonter le commerce de détail est la gestion intergénérationnelle, afin de trouver une équité entre le personnel plus âgé et les plus jeunes qui sont nombreux dans cette industrie. Une des manières de valoriser le personnel est de promouvoir les personnes qui sont déjà en place, qui occupent déjà un emploi dans ce secteur.

La place des jeunes est significative dans le commerce au détail. En effet, 32 % de la main-d'œuvre de ce secteur a entre 15 et 24 ans, ce qui représente environ 92 000 emplois. Parmi ces jeunes, 68 % sont présentement aux études et 52 % travaillent à temps partiel. Bien que les postes de vente soient nombreux, il existe un éventail d'autres types d'emplois, par exemple conseiller marketing, directeur des ressources humaines, gérant, responsable régional, etc.

Plusieurs motifs peuvent contribuer au choix d'une carrière dans le secteur du commerce de détail. Les employeurs doivent faire des efforts afin d'attirer le personnel. Il existe ainsi des possibilités d'avancement rapide. D'ailleurs, le commerce de détail ne s'arrête pas aux succursales, il y a aussi les sièges sociaux et les entrepôts. De plus, les étudiants peuvent y trouver leur compte en travaillant à temps partiel durant leurs études et à temps plein sitôt celles-ci terminées. Ces emplois valorisent le travail d'équipe et sont axés sur l'autonomie, la communication, ainsi que la prise de décision.

*Mme Patricia Lapierre a conclu son exposé par la présentation d'une capsule vidéo produite par Détail Québec et dans laquelle des gens du milieu sont interrogés sur les possibilités de carrières du secteur.*

**Lise Poulin**  
*Secrétaire générale*  
*Confédération des syndicats nationaux (CSN)*

Les transformations que connaît le marché de l'emploi exigent une adaptation des politiques qui le régisse. Si le chômage baisse, plusieurs travailleurs perdent tout de même leur emploi, entre autres dans les secteurs manufacturier et forestier.

De plus, certaines politiques sont déficientes, comme les prestations d'assurance-emploi pour les nombreux travailleurs vieillissants qui perdent leur emploi. Toutes les organisations syndicales demandent davantage de soutien pour ces personnes. Avec la récession qui frappe à nos portes, il est grand temps de revoir les politiques du marché du travail. Il faut mieux assurer les revenus et beaucoup de possibilités se présentent à la syndicalisation.

Le travail atypique est en développement. L'exigence de flexibilité des entreprises, qui touche en particulier les jeunes et les femmes, est en hausse.

Au dernier congrès de la CSN, les membres ont souhaité que des luttes contre les disparités de traitement soient menées. Parmi celles-ci, je souligne contrer l'utilisation en hausse des agences de placement dans le secteur de la santé et la nécessité d'améliorer la santé et la sécurité au travail. Y arriver exige une intervention publique. Comme le soulignait déjà le rapport du comité de Jean Bernier en 2003, il faut interpeller nos élus afin qu'ils prennent conscience des besoins du marché du travail tel qu'il se développe aujourd'hui.

Il faut que les travailleurs d'aujourd'hui puissent avoir accès à la syndicalisation, ce qui est un droit fondamental. Malgré cela, on est encore aujourd'hui confronté parfois à des restrictions du droit d'association.

**Normand Roy**  
*Directeur*  
*Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH)*

Trois éléments permettent d'analyser l'évolution des jeunes sur le marché du travail : le chômage, l'emploi et le salaire. Une des grandes réalités du marché de l'emploi actuel est qu'il est à l'avantage des travailleurs.

Les jeunes chôment moins qu'avant et pour des périodes de plus en plus courtes. En effet, depuis le début des années 2000, les jeunes Québécois affichent des taux de chômage plus faibles que dans l'ensemble des 30 dernières années. Malgré ces taux plus bas qu'avant, les jeunes chôment encore davantage que l'ensemble de la population active, exception faite des 25 à 29 ans, dont le taux de chômage est semblable à celui des 15 à 64 ans. La bonne performance de l'économie québécoise a eu pour effet non seulement de le faire diminuer,

mais aussi de réduire considérablement le nombre moyen de semaines que les gens passent en chômage. Ainsi, entre 2005 et 2007, pour la moitié des chômeurs de 15 à 24 ans qui ont connu des épisodes de chômage, ils étaient de courte durée, soit de moins de cinq semaines en moyenne.

En ce qui concerne le taux d'emploi des jeunes, il a atteint des niveaux records au cours des dernières années, et ce, quelle que soit la tranche d'âge. Plusieurs facteurs peuvent expliquer les taux d'emploi plus élevés que jamais chez les jeunes. Comme pour les niveaux élevés du taux d'activité, la bonne tenue de l'économie québécoise et la hausse du niveau de scolarité y ont contribué. De plus, la rareté relative croissante des jeunes peut également avoir facilité leur accès à l'emploi.

Le genre d'emploi atypique qui a crû le plus au cours des 20 dernières années est le travail à temps partiel. Il ne touche pas que les jeunes, toutes les tranches d'âge sont affectées. La proportion du travail à temps partiel est cependant différente selon la tranche d'âge à laquelle on s'intéresse chez les jeunes. Ceux de 15 à 19 ans occupent ce type d'emploi dans une proportion beaucoup plus importante que les 25 à 29 ans. Cela tombe sous le sens lorsque l'on considère la fréquentation scolaire des 15 à 19 ans par rapport aux plus vieux.

Le Québec va vivre le vieillissement de sa population. À partir de 2031, la population totale devrait commencer à décroître, mais c'est dès 2013 que la population en âge de travailler (15 à 64 ans) devrait quant à elle commencer à décroître. De 65 000 nouveaux retraités par année en 2000, ce nombre devrait atteindre 99 000 en 2010 et dépasser les 120 000 en 2020. En dix ans, il faudra remplacer plus du quart de la main-d'œuvre actuellement en emploi au Québec!

Il y a de plus un changement du profil de consommation. Le vieillissement de la population, ce n'est pas uniquement une question de rareté de travailleurs... En effet, il y aura moins de 35 à 54 ans, qui sont les plus gros consommateurs (maisons, autos, meubles, etc.). De plus, il y aura beaucoup plus de personnes âgées qui sont, sauf pour la santé, de petits consommateurs.

Nous avons remarqué au cours des dernières années le déclin de la part de l'emploi manufacturier à la faveur du secteur des services. La chute de l'emploi manufacturier est un phénomène mondial. La progression des années 1990 au Québec (et au Canada) était hors tendance, mais l'appréciation soudaine du dollar canadien a réaligné l'emploi.

Les jeunes ont augmenté leur pouvoir d'achat, malgré le fait que 60 % d'entre eux travaillent au salaire minimum. La prépondérance des jeunes ayant des emplois au salaire minimum est peu surprenante en raison des caractéristiques de ces emplois, c'est-à-dire à temps partiel, de courte durée, dans le secteur des services, non-syndiqués et demandant une faible scolarité.

Globalement, les jeunes ont profité de la longue période de croissance de l'emploi qu'enregistre le Québec. Dans les prochaines années, le vieillissement de la population et la rareté croissante de la main-d'œuvre devraient favoriser les jeunes, spécialement dans un contexte où, selon Emploi-Québec, 700 000 postes seront à pouvoir au Québec entre 2006 et 2011. Le marché du travail doit s'adapter rapidement tant à ces changements intérieurs qu'au contexte international.

### **Période d'échanges et de questions**

**Jean-Thomas Courchesne, Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et jeune enseignant au Cégep de Sherbrooke.** Quel est l'impact du parcours scolaire des jeunes qui travaillent?

**Réponse de Patricia Lapierre.** Il faut sensibiliser les entreprises qui emploient des jeunes étudiants à ce qu'ils privilégient leurs études. Ces jeunes ne devraient pas travailler plus de 20 heures par semaine.

**Sonia Goulet.** Quels sont les avantages à travailler dans le commerce de détail? Ces gens ont habituellement des salaires bas et peu ou pas d'avantages sociaux, alors que la vidéo que vous avez présentée faisait une description de ce milieu empreinte de romantisme.

**Patricia Lapierre.** Les gens qui travaillent dans le commerce de détail voient leur salaire augmenter assez rapidement. Les postes d'entrée sont souvent au salaire minimum, mais ceux qui veulent y travailler ont la possibilité de faire des carrières intéressantes. Il y a 300 000 travailleurs dans ce secteur et ils ne gagnent pas tous le salaire minimum.

**Lise Poulin.** Il s'agit d'un secteur où l'on peut améliorer les conditions de travail. C'est un secteur majoritairement féminin, jeune et étudiant. Il faudrait mettre en place un régime de retraite pour tous (syndiqués et non-syndiqués), afin que chacun bénéficie d'une protection décente. Tous doivent avoir les mêmes droits.

**France Bernier, conseillère, Centrale des syndicats du Québec (CSQ).** On parle de pénurie, de rareté de la main-d'œuvre, mais n'a-t-on pas créé les conditions de ces pénuries, comme celle des infirmières?

**Normand Roy.** Les pénuries réelles sont un phénomène restreint à certains secteurs. Il y a une capacité à répondre aux pénuries. Les postes vacants le sont durant environ quatre mois.



## **Panel 1.2. *Quelles sont les réalités vécues par les jeunes sur le marché du travail?***

### **Présentations**

#### **Mamadou Diop**

*Agent de développement*

*Comité d'adaptation de la main-d'œuvre – Personnes immigrantes (CAMO-PI)*

Lorsqu'on parle des jeunes, des immigrants et de l'intégration au travail, il existe deux constantes : les problématiques mettent du temps à changer et les actions qu'on porte mettent du temps à aboutir.

Pour les immigrants, il y a de nombreux obstacles sur le chemin de l'insertion en emploi. La maîtrise imparfaite de la langue, la méconnaissance du marché du travail ou les problèmes de formation sont autant de facteurs qui expliquent les difficultés qu'éprouvent les jeunes issus de minorités visibles à intégrer le marché du travail. Ces défis, les jeunes doivent les relever, car le marché du travail ne change pas tant que cela.

Il faut se battre contre les préjugés. Il faut changer les idées préconçues. Il faut que les jeunes puissent, par le développement des compétences, donner tort à ces idées. Différents modèles d'embauche aident ces jeunes. Le modèle idéal est celui de la compétence et de la compétitivité, puisque qu'il se base non pas sur la couleur ou l'origine, mais bien sûr le besoin.

Il faut que ces jeunes sortent de leur vie parallèle, qu'ils sortent de leur milieu et se mêlent à la société.

#### **Martin Frappier**

*Coordonnateur*

*Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO)*

Il est important d'intégrer le milieu communautaire au sein des discussions gouvernementales et des solutions préconisées. Un acteur sous l'appellation « communautaire » serait un bon pseudonyme pour un regroupement de tous les « oubliés » des discussions gouvernementales.

Il y a des réalités différentes selon les classifications et à l'intérieur même de ces dernières, par exemple entre les tranches d'âge, entre les sans-chèques et les salariés ou assistés sociaux.

Les 25-30 ans vivent des problématiques particulières. Ils ont besoin d'un accompagnement spécialisé. Les mesures de quelques semaines ne sont pas suffisantes pour réellement aider ces personnes à intégrer le marché de l'emploi. Le gouvernement fait des efforts, mais sont-ce les bons efforts?

### **La situation paradoxale de la main-d'œuvre interchangeable**

Actuellement, tout le monde parle de pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Cette situation risque d'avoir un effet d'entraînement puisque qu'on envoie en formation les employés non qualifiés, ce qui a pour effet de libérer leur emploi. Cela aura comme conséquence de créer un facteur aggravant du décrochage, car les jeunes veulent accéder à un niveau de vie plus élevé et donc peuvent être tenté de quitter l'école rapidement.

De la sorte, les emplois qu'ils occuperont seront de moins bonne qualité, et souvent plus précaires. Ces emplois ont généralement comme caractéristiques des horaires difficiles, des tâches plus physiques et la quasi-absence de reconnaissance des compétences qu'ils y développent. De plus, ces jeunes non qualifiés rencontrent certains obstacles récurrents au sein de ces emplois, soit une intégration à la culture d'entreprise plus difficile et des tâches moins stimulantes.

Il faut toutefois souligner certains avancements intéressants. Sur l'exercice du métier, il y a la reconnaissance des compétences. Cette reconnaissance débouche sur une attestation ou un certificat. On se rapproche alors du milieu de l'éducation en termes de reconnaissance. Il y a également possibilité dans certains métiers d'avoir un jumelage à un compagnon qui transfère des connaissances au nouvel employé. L'assimilation de ces connaissances peut mener à une augmentation du salaire.

Il faut donc comprendre que l'école n'est pas la seule voie de formation. Elle n'est pas adaptée à tous et tous ne choisissent pas l'école comme lieu d'apprentissage. Ainsi, l'apprentissage en milieu de travail est une voie intéressante.

La reconnaissance des compétences en emploi ne doit pas être seulement pour les gens en emploi. Une personne sans emploi, avec un minimum d'expérience, peut avoir accès à un stage de formation pour ensuite obtenir un emploi.

### **Le lien entre la formation, l'éducation et l'accession en emploi**

De plus en plus d'employeurs ne demandent pas de formation, de diplôme ou d'expérience, ce qui bloque les gens dans un certain créneau. Les employeurs sont conscients que les compétences ont une valeur même sans expérience ou formation. De plus en plus d'organismes communautaires demandent des compétences génériques au lieu de compétences spécifiques comme la fiabilité, la ponctualité ou l'honnêteté et ce, dans des termes

faciles à comprendre. Croyant avoir entre les mains un « bon candidat », l'employeur risque d'être plus enclin à investir en formation. De ce fait, il y a de plus en plus de formation pour la reconnaissance de compétences génériques en entreprise.

L'entreprise perpétue les préjugés envers les jeunes peu qualifiés, mais un jour, les entreprises frapperont un mur lorsqu'il y aura pénurie de main-d'œuvre. Ainsi, certaines opportunités se présenteront aux jeunes, et à ce moment, il faudra qu'ils les saisissent.

### **René Labossière**

*Chargé de projet*

*Commission de la santé et de la sécurité au travail du Québec (CSST)*

Travailler sur la santé et sécurité ainsi que préserver son intégrité physique sont des dimensions bien réelles sur le marché du travail en 2008.

Quelque 522 000 jeunes sont en emploi et ils occupent surtout un emploi à temps partiel. Beaucoup de jeunes de 24 ans et moins travaillent tout en étant aux études. Ils travaillent particulièrement dans les secteurs du « commerce » et dans le secteur manufacturier. Chaque année, 24 000 jeunes se blessent. On dénombre 460 accidents par semaine et 66 par jour. Un jeune meurt par mois à cause d'un accident de travail. De plus, il y a une amputation et 1 000 atteintes permanentes par semaine. C'est très préoccupant!

### **Pourquoi les jeunes ont-ils davantage d'accident?**

Les jeunes ont plus d'accidents, car ils ont de la difficulté à identifier les risques. En fait, 75 % des jeunes n'ont pas de formation en santé et sécurité. Les horaires sont irréguliers, les mouvements sont répétitifs et ils changent fréquemment d'emploi. Les jeunes ne posent pas de questions pour ne pas montrer qu'ils n'ont pas les connaissances. D'ailleurs, il existe un fort écart entre les connaissances vues en milieu d'apprentissage (à l'école) et celles nécessaires sur le terrain (sur le marché du travail). Aussi, beaucoup de jeunes se sentent forts et invulnérables. Ils doivent faire leurs preuves et veulent faire leurs preuves. Enfin, ils n'ont pas connaissance de leurs droits et de leurs responsabilités quant à la santé et sécurité au travail.

### **Le plan d'action jeunesse de la CSST**

Le plan d'action jeunesse de la CSST doit relever trois défis :

1. Faire reconnaître que les jeunes sont plus à risque en raison entre autres de leur manque d'expérience;
2. Développer une culture de formation dès le plus jeune âge; et
3. Contrer la perte d'expertise en santé et sécurité.

Ses orientations générales sont développées sur trois axes :

1. *L'éducation* : sensibiliser les jeunes d'âge préscolaire, primaire, et secondaire avec un programme de sensibilisation (Défi prévention jeunesse);
2. *La formation* : sensibiliser le milieu de l'éducation à l'importance d'intégrer les compétences en santé et sécurité au sein des programmes de formation et d'apprentissage des métiers;
3. *L'intégration au travail* : dans 100% des accidents de travail mortels chez les jeunes, il y a toujours un facteur présent, soit le manque de formation, d'information, de supervision ou d'entraînement.

Ainsi, les employeurs se doivent de développer un plan d'accueil, consistant en une planification de la main-d'œuvre. Une fois ses besoins identifiés, l'employeur doit accueillir et accompagner les jeunes au sein de l'entreprise et assurer leur formation, avec l'aide soit d'un mentor ou d'un compagnon.

Le jeune a aussi des responsabilités, soit celle de s'informer du programme de prévention en vigueur dans l'entreprise, ainsi que celle de participer à l'identification et à la neutralisation des risques dans son environnement.

**Stéphanie L. Samson**

*Directrice générale adjointe*

*Place aux jeunes du Québec*

D'abord, il faut briser le mythe qu'il n'y pas d'emplois en région. Ce sont 700 000 emplois qui seront à combler dans les prochaines années au Québec et les régions offriront d'excellentes occasions et ouvertures. En effet, les régions ont de grands besoins de main-d'œuvre dans certains secteurs, particulièrement au niveau des emplois professionnels.

Les jeunes quittent les régions pour deux principales raisons : vivre une expérience de vie et poursuivre leurs études. La migration des jeunes est un phénomène naturel. Par ailleurs, la réalité démographique actuelle est alarmante; la population est vieillissante et les Québécois font beaucoup moins d'enfants qu'auparavant. Au même moment, nous vivons des départs massifs à la retraite. Tout cela explique le taux insuffisant de population active.

Aujourd'hui, les jeunes ont l'embarras du choix sur le marché du travail. En région, les jeunes ont la possibilité d'accéder à des postes supérieurs plus facilement et plus rapidement, notamment dans les secteurs de la santé et de la gestion municipale, dans des postes de gestion et coordination, etc.

Les jeunes de la génération Y recherchent sur le marché de l'emploi des défis et des emplois stimulants. Ils veulent une qualité de vie meilleure et souhaitent travailler moins d'heures, sans pour autant diminuer leur efficacité professionnelle. La région peut offrir ce type d'emploi. De surcroît, l'entrepreneuriat s'avère une voie intéressante. Déjà, il faut favoriser la relève en entreprise, stimuler l'intérêt des jeunes quant au rachat potentiel de

l'entreprise familiale, puisque cela constitue une excellente opportunité d'épanouissement professionnel pour les jeunes. Ils veulent occuper des emplois qui leur ressemblent et acquérir ou créer une entreprise peut répondre à ce besoin.

Par contre, la conjoncture actuelle peut créer une situation dangereuse et il faut demeurer vigilants : comme les besoins de main-d'œuvre dans des domaines précis sont très importants en région et que des offres de formation sont produites sur mesure en entreprise, il y a des risques réels d'augmentation du décrochage scolaire. Ainsi, cette formation en emploi peut être un couteau à double tranchant pour le jeune. En effet, l'industrie peut être cyclique, et si le jeune n'a pas obtenu minimalement son diplôme d'études secondaires pour accéder plus vite au marché du travail, il risque de se retrouver sans emploi et sans autres qualifications une fois la bulle économique éclatée.

### **Période d'échanges et de questions**

*Les panélistes ajoutent un mot avant que ne débute la période d'échanges et de questions.*

**Mamadou Diop.** Le profilage dans la société et les préjugés sont les mêmes une fois en emploi que lors du processus d'embauche. Si les solutions quant aux préjugés ne viennent pas de l'environnement, sachant que l'environnement ne change pas rapidement, ces solutions devront venir des jeunes.

**Martin Frappier.** L'exclusion est toujours contextuelle. Plus on est loin du marché du travail, plus il est difficile d'y accéder. Ainsi, les exclus du marché du travail sont souvent confinés aux emplois atypiques. Cette situation crée fréquemment un cercle vicieux puisque la formation disponible pour sortir des emplois atypiques est surtout offerte de soir alors et que ces emplois n'offrent généralement pas la flexibilité d'horaire requise pour suivre une telle formation.

Bien que les jeunes soient plus éduqués que jamais, ils sont plus pauvres que les générations précédentes. Pour briser le cercle de l'exclusion, il va falloir être imaginatifs. L'école n'est plus la seule option, les nouveaux modes de formation font aussi parties de la solution.

Finalement, il est important de reconnaître les diplômes obtenus dans d'autres milieux ou dans d'autres pays.

**René Labossière.** À cause de la pénurie de main-d'œuvre, il faut permettre aux jeunes qui ne sont pas faits pour l'université d'aller vers la formation professionnelle.

En ce qui a trait aux accidents de travail, nous devons rester optimistes puisqu'il y a eu une grande amélioration au cours des dernières années. La santé et sécurité en milieu de travail est aussi l'affaire des parents des jeunes qui doivent cesser de les surprotéger et qui doivent eux-mêmes faire un minimum de sensibilisation.

**Stéphanie L. Samson.** Les jeunes qualifiés ont comme défi d'accéder aux connaissances et aux savoirs de leurs prédécesseurs. Ceci est un défi important car en entreprise, on réalise peu de transferts de connaissances. Les employeurs doivent y être conscientisés.

En entreprise, il existe aussi un « choc des générations » qui se caractérise par une bousculade entre les générations, une dévalorisation par la génération sortante de la jeune génération. Il faut arriver à faire prendre conscience aux générations sortantes comment leurs savoirs peuvent être bénéfiques aux jeunes générations, et les convaincre de partager leurs connaissances et acquis.

**Question de Quentin Leclerc, immigrant français.** Il existe une grande disparité dans la reconnaissance des diplômes des immigrants. Souvent la reprise de la formation est exigée. Cette dernière engage des coûts et est difficile pour l'orgueil et la confiance en soi des immigrants. Expliquez-moi pourquoi il n'y a pas de processus homogène de reconnaissance des diplômes? De plus, pourquoi cette grande disparité ne pousse-t-elle pas le gouvernement à imposer une reconnaissance étatique des compétences des immigrants?

**Réponse de Martin Frappier.** Il faut comprendre que la reconnaissance des diplômes est comme un train qui circule sur plusieurs rails, c'est-à-dire qu'il n'existe pas de consensus sur l'utilisation d'un seul rail. Les dispositifs sont là, mais la mécanique est lourde.

**Mamadou Diop.** Il y a un manque d'information pour l'immigrant concernant les démarches à suivre pour la reconnaissance de ses diplômes. Ce même problème existe aussi au niveau des formations d'appoint. Bientôt, il va y avoir une loi pour donner de l'argent aux immigrants afin de soutenir leurs démarches de reconnaissance, ce qui constitue une belle évolution en termes de conscientisation des autorités étatiques envers la situation des immigrants. Malgré cela, il reste encore beaucoup de chemin à faire.

**René Labossière.** Il existe aussi des situations où la reconnaissance directe n'est pas toujours possible. À titre d'exemple, on ne peut pas être avocat si on ne connaît pas le droit canadien. Quand la pratique n'est pas la même, la formation est de mise, c'est inévitable. Il serait important de savoir si les immigrants ont les informations à leur disposition quant aux particularités présentes au sein de certaines professions. De plus, les entreprises qui embauchent une personne ne venant pas du pays de l'entreprise se doivent d'être transparentes envers leurs critères d'embauches et de la réalité du pays d'accueil.

**Nicole Leblanc, Emploi-Québec.** Êtes-vous conscients des problèmes liés au transport en commun dans les régions éloignées?

**Stéphanie L. Samson.** Le transport en commun est l'un des enjeux importants des Tables de concertation jeunesse au sein des régions. Objet de conscientisation, le transport en commun pose plusieurs problèmes dans les régions éloignées pour les travailleurs qui, s'ils ne possèdent pas de voiture, ont bien des difficultés à se rendre au travail. Les Tables de concertation jeunesse se sont données comme objectif de pallier plusieurs des problématiques relatives au transport en commun. Certaines solutions sont mises de l'avant comme le covoiturage, les autobus scolaires de même que les accords entre les municipalités, les acteurs locaux et les bénéficiaires.

**Nicole Leblanc, Emploi-Québec :** Comment peut-on aller chercher l'information livrée aux jeunes dans les écoles sur la santé et la sécurité?

**René Labossière :** Sur ce point, le site Internet de la CSST sera bientôt mis à jour. Mais il est important de savoir que la formation par la CSST a été déléguée à des associations sectorielles paritaires (ASP) et à des associations patronales, qui font des choses exceptionnelles sur la formation en santé et sécurité dans leurs milieux respectifs.

### **Panel 1.3. *Comment la crise financière actuelle affectera-t-elle l'économie et le marché du travail?***

#### **Présentations**

**Richard Legris**

*Économiste*

*Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH)*

Le ralentissement de la croissance du PIB a un impact sur l'augmentation du taux de chômage. Avec une croissance du PIB assez soutenue, le taux de chômage chez les jeunes diminue.

Le taux de chômage des jeunes est resté relativement stable autant dans les périodes de croissance que lors de ralentissements de l'économie. Par contre, il y a eu une augmentation du travail à temps partiel chez les jeunes. Entre les années 1997 et 2000, la proportion des jeunes occupant un emploi à temps partiel était stable. Or, depuis 2007, le travail à temps partiel est en hausse. Il y a aussi une corrélation positive entre le taux de chômage et la fréquentation scolaire.

Dans les années à venir, il y aura croissance des emplois disponibles en raison des départs à la retraite de la génération des *baby-boomers*. La création d'emplois est d'environ 40 000 par année. En cinq ans, selon les prévisions, 700 000 emplois seront disponibles, dont 450 000 en raison des départs à la retraite.

La récession nous pend au bout du nez. Le ralentissement économique affecte les jeunes. Par conséquent, à court terme, des emplois ne seront pas créés. Par contre, certains paradigmes changent. Aujourd'hui, la situation est moins pire pour les jeunes qu'elle ne l'était à la fin des années 1980. La hausse du travail à temps partiel est notamment causée par le nombre de jeunes encore aux études, mais aussi par les employeurs qui coupent dans les emplois à temps plein.

**Gérald Fillion**

*Journaliste spécialiste en économie*

*Société Radio-Canada*

Le portrait économique d'ensemble se dessine assez vite ces temps-ci. Les événements se produisent rapidement, de la variation du prix du baril de pétrole à l'élection de Barak Obama. Ce qui se produit pourrait modifier notre façon de faire les affaires et changer les politiques publiques et gouvernementales, soit la façon d'utiliser l'argent privé et public.



Les banquiers sont allés trop loin et c'est devenu bien difficile actuellement pour les banques de prêter aux entreprises.

En effet, entre 10 et 15 % des ménages américains perdront leur maison cette année. Il y a un effondrement total de l'économie américaine. Les dirigeants parlent maintenant de socialisation des institutions financières. Plus de 400 milliards de dollars sont garantis en actions à travers le monde dans les banques américaines et ça va doubler d'ici à la fin de la crise. Qui plus est, les faillites personnelles ont grimpé de 40 %.

La première économie mondiale ralentit sérieusement, ce qui crée un effet domino. Le premier à tomber des effets de la crise aux États-Unis sera le Canada. Et il sera suivi par la Chine. Au Québec, 50 % du PIB repose sur l'économie des États-Unis. Actuellement, nos deux partenaires économiques sont en récession, c'est-à-dire les États-Unis et l'Ontario.

Nous devons repenser la façon de faire des échanges financiers. Les nobels d'économie et de nombreux leaders mondiaux disent qu'il faut revenir à la base du capitalisme, base qui ne favorise pas la spéculation et qui est respectueuse de l'environnement physique et humain.

Le Mouvement Desjardins prévoit que la stagnation va se poursuivre jusqu'en 2012. Le Québec n'est pas au bout de ses peines. Avec les baisses d'exportation, l'augmentation de notre PIB sera de 0 % l'an prochain. Aussi, il y aura 500 000 personnes de moins en emploi avec une hausse d'un million de personnes qui prendront leur retraite. Le choc démographique se fera moins sentir si on continue avec des actions pertinentes, telles les Centres de la petite enfance à sept dollars par jour et des investissements en éducation.

### **Richard Dorval**

*Conseiller spécial à la direction  
Groupe financier Banque Nationale*

Il y a un lien à faire entre la crise actuelle et la crise économique des années 1980. Il faut se rappeler ce qui est arrivé pour relativiser la situation et garder confiance en le marché.

L'exemple de ma famille est révélateur aussi. Présentement, nous sommes huit sur le marché du travail, mais pendant longtemps, j'étais le seul à détenir un emploi. Il faut donc faire attention de ne pas trop se fier aux pronostiques et aux prévisions économiques pour ne pas sombrer dans le désespoir devant le contexte économique actuel.

La croissance économique va passer aux mains de la Chine et de l'Inde, notamment en raison de leur taux important de jeunes sur le marché du travail. Par contre, il faut garder confiance en nos moyens. Nous pouvons tirer notre épingle du jeu, notamment par nos investissements en éducation, nos investissements ciblés pour les jeunes familles et pour les jeunes. De plus, il est facile de trouver des ressources au Canada et au Québec pour démar-

rer des entreprises. Enfin, face à cette crise, il faut investir dans nos entrepreneurs et laisser mourir les spéculateurs fiscaux.

Finalement, sur une note positive pour les jeunes, la moyenne d'âge des spécialistes financiers est de 49 ans. Ce domaine représente une opportunité intéressante pour les nouveaux travailleurs.

**Marc-Antoine Collard**  
*Conseiller macroéconomique*  
*Caisse de dépôt et placement du Québec*

À long terme, nous allons nous sortir de cette crise. Par contre, à court terme, les défis sont assez importants partout et le Québec n'y échappe pas. D'après le Fonds monétaire international (FMI), toutes les économies occidentales vont connaître une récession, mais le Canada devrait s'en tirer mieux que les autres. Nous voyons une réduction des taux directeurs partout à cause des inquiétudes. Aux États-Unis, entre 800, 1 000 et 1 200 dollars ont été redonnés aux familles pour essayer d'amoindrir la chute à l'été 2008.

Notre prévision de croissance économique pour le Canada en 2009 était de 2 % en janvier dernier alors que 11 mois plus tard, nous l'avons ramenée à 0 %. En octobre seulement, il y aura plus de 200 000 emplois perdus aux États-Unis! Mes collègues l'ont mentionné; les deux principaux clients du Québec sont en récession, soit les États-Unis et l'Ontario. Au Québec, 6 500 emplois ont été créés de janvier à septembre. Pour la même période l'an dernier, plus de 72 000 emplois avaient été créés. Nous allons donc connaître une baisse cette année. De surcroît, pour 2009, nous prévoyons une perte de 10 000 à 15 000 emplois au Québec.

Notons que la crise actuelle pourrait être moins pire pour le Québec que la récession des années 1980 et ce principalement pour quatre raisons.

1. Il y a un programme d'infrastructures majeur de 8 milliards de dollars, ce qui aidera au soutien et à la création d'emplois.
2. Avec la tertiairisation du marché du travail, le secteur des services est plus important.
3. La baisse du dollar canadien a un effet positif grâce à la compétition, cela mitige l'effet de la récession.
4. Le contexte du choc démographique aussi pourrait avoir un effet positif sur le maintien des emplois. En effet, la récession, c'est l'exception et non la règle dans le cycle économique. De la sorte, à la sortie de la récession, les personnes mises à pied ne retrouverons pas tous une emploi en raison de leur âge approchant celui de la retraite. Les entreprises vont donc y peser à deux fois avant de faire des mises à pied rapides en réaction à la crise financière.

Enfin, nous avons une marge de manœuvre fiscale au niveau fédéral. Quand la croissance économique va reprendre, le taux de chômage se retrouvera sur une pente descendante. Il y aura un grand nombre d'inactifs qui reviendront sur le marché du travail.

## **Période d'échanges et de questions**

*Les panélistes ajoutent un mot avant que ne débute la période d'échanges et de questions.*

**Richard Legris.** Le paradigme est un peu différent, il risque fort de se détériorer à court terme, mais il sera nettement plus positif au long terme. La population active, soit les 15-64 ans, au Québec, va commencer à décliner en 2013. Le portrait change rapidement.

**Gérald Fillion.** Les mots clés sont confiance et psychologie. Si on regarde bien, on constate des choses, on peut réduire notre consommation et faire plus attention sur le plan personnel. De là l'importance d'investir dans les infrastructures pour contrer un peu l'effet du manque de confiance des contribuables.

**Richard Dorval.** Certaines personnes ont retiré rapidement leurs actifs de la bourse, mais ils ont mis leurs économies dans des banques au bord de la faillite. Au bout de la ligne, elles ont quand même perdu! Le plus grand risque avec notre argent, pour l'investissement préretraite, c'est d'être absent du marché de la bourse. Il faut retenir que la hausse du taux de chômage est temporaire et que l'économie va reprendre ses tendances positives après la crise.

**Questions de Christian Bélair, chargé de projet, Regroupement économique et social du Sud-Ouest (RESO).** Quelles sont les opportunités qui s'offrent aux jeunes dans une situation de crise comme celle-ci?

**Réponse de Marc-Antoine Collard.** C'est un bon moment pour rester à l'école. Le financement pour partir une entreprise est bon, mais difficile à obtenir. La rentabilité de l'éducation est élevée et le sera encore plus au courant des années à venir.

**Richard Dorval.** J'aurais de la difficulté à choisir, car il y a plein de possibilités. Mais ce qui est présent sont les fausses sécurités, comme qu'il vaut mieux avoir un emploi et un revenu garantis. Je vous conseille la lecture du livre intitulé *De quelle couleur est votre parachute? Un guide pratique pour les gens en recherche d'emploi et en changement de carrière* écrit par Richard Nelson Bolles. Il faut oser, aller cogner aux portes.

**Gérald Fillion.** Pour ma part, je conseille la lecture du livre *Le Québec, un paradis pour les familles? Regards sur la famille et la fiscalité* réalisé sous la direction de Luc Godbout et Suzie St-Cerny. La charge fiscale au Québec n'est pas étouffante. En fait, c'est le meilleur endroit au monde pour fonder une famille des points de vue fiscal et familial.

**Richard Legris.** Le taux de fréquentation scolaire demeure élevé parce que les jeunes ont confiance au marché de travail.

**Participant ne s'étant pas identifié.** Des leaders disent que nous devons repenser le capitalisme. Est-ce là une occasion d'avoir des discussions et d'obtenir des avancements dans les domaines social, environnemental, etc.?

**Gérald Fillion.** Les opportunités avec les leaders sont là, mais il y aura quand même de la spéculation qui va ébranler les marchés. Si on n'agit pas rapidement et que la croissance revient, nous oublierons les modifications qui sont nécessaires.

**Richard Dorval.** Le secret bancaire est que l'argent doit être au service du monde et non le contraire.

**Jérôme Lankoandé, président, Association des étudiantes et étudiants de Laval inscrits aux cycles supérieurs.** Qui sont les spéculateurs? Quelle est la répercussion directe de la baisse du taux directeur? En ce qui concerne les politiques monétaires de la Chine, devons-nous avoir cette discussion ici, aussi?

**Richard Dorval.** Les spéculateurs sont des personnes qui se sont laissées entraîner dans l'avidité : faire de l'argent que pour faire de l'argent.

**Marc-Antoine Collard.** Les spéculateurs dans le domaine financier sont souvent les PDG. Mais en général, c'est difficile à discerner. Pour ce qui en est du taux directeur, il est présentement à 1 %, donc les banques empruntent à taux bas. Elles ne veulent cependant pas prêter. C'est ainsi que les banques centrales réduisent leur taux directeur, mais les banques à charte n'ajustent pas leur taux d'intérêt en conséquence. Donc un taux de banque central à 1 % n'équivaut pas à un vrai 1 %...

**Karine Brunet, intervenante communautaire, Droit de cité.** Quelle est votre vision des personnes en situation de précarité?

**Richard Dorval.** Il y a une problématique d'exclusion. Une des problématiques est que souvent les enfants reproduisent les problèmes de leurs parents.

**Richard Legris.** Les personnes qui se présentent dans les Centres locaux d'emploi (CLE) sont de plus en plus loin du marché par rapport à leurs qualifications et leurs compétences.

**Mourtala Salha Haladou, Secrétariat à la jeunesse.** Actuellement, 15 % de gens ne sont pas diplômés. Il y a une corrélation entre l'activité sociale et le taux de diplomation. L'éducation n'est pas une dépense, mais un investissement de la part du gouvernement.

**Gérald Fillion.** Nous l'avons dit, il faut investir en éducation. Mais est-ce qu'on devrait baisser les frais de scolarité au Québec? C'est une discussion à avoir ensemble en tant que société.

**Francine Gendron, directrice générale, Pharmabio Développement, Comité sectoriel de main-d'œuvre des produits pharmaceutiques et biotechnologiques.** La baisse d'investissements et d'intérêts dans les biotechnologies est largement attribuable aux difficultés qu'a le milieu d'attirer des jeunes. Est-ce que notre secteur va payer pour les modifications au marché du travail?

**Marc-Antoine Collard.** Oui, ces secteurs vont avoir beaucoup de difficultés, surtout à cause du capital financier.

### **Panel 2.1. *L'emploi et la formation, complémentaire tout au long de la vie?***

#### **Présentations**

**Daniel Audet**

*Premier vice-président*

*Conseil du patronat du Québec (CPQ)*

Indépendamment des fluctuations du marché, toute prospérité économique repose sur notre créativité, nos innovations et le capital humain – les principes fondamentaux d'un développement économique durable. Nous faisons face à un problème de pénurie de la main-d'œuvre. Loin de traduire l'état d'une économie fonctionnant à plein régime, 76 % des entreprises sont confrontées à ce manque de personnel.

En conséquence, nous pouvons faire deux constats : la population active est plus employée que jamais, et notre système d'éducation ne livre pas toujours la marchandise.

On dit que le marché a besoin d'une main-d'œuvre qualifiée et pour cause!

- La tendance est positive depuis quelques années (bas taux de chômage).
- Le décrochage scolaire n'a pas suffisamment baissé au Québec dans les dernières années.
- 12 % des 15-24 ans sont toujours sans diplôme.
- Jacques Parizeau a raison de s'inquiéter de l'écart entre les commissions scolaires francophones et anglophones.
- Les formations professionnelles et techniques n'attirent pas assez de jeunes.
- Le gouvernement du Québec ne semble pas financer de manière appropriée la formation continue au sein des écoles.

Il existe néanmoins trois grands liens entre la formation et l'emploi.

1. L'éducation reste le premier lien entre la formation et l'emploi.
2. Nous devons être conscients des difficultés dans l'offre de formation continue au Québec. Ceux qui souhaitent acquérir une nouvelle compétence, ceux qui cherchent à se réorienter, devraient pouvoir le faire. Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas. Cette situation est d'une grande complexité.
3. Il faut trouver des solutions rapidement, autant à court qu'à long terme, en ce qui a trait à l'adéquation entre la formation et l'emploi.

La loi du 1 % a sûrement donné un coup d'accélérateur à ce chapitre. La reconnaissance des compétences en milieu de travail complète bien cette loi. Les entreprises doivent inves-

tir au moins 1 % de leur masse salariale dans la réalisation d'activités de formation qui visent le développement des compétences de leur personnel, à défaut de quoi elles doivent verser cette somme au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Ce fonds sert à financer certaines activités liées à la formation. En vertu de cette loi, les entreprises investissent donc au moins 750 millions de dollars dans la formation chaque année au Québec, ce qui s'avère une contribution importante. En 2006, 15 millions de dollars ont été versés dans le Fonds, ce qui démontre que la très grande majorité des entreprises assujetties à la loi dépensent leur 1 % directement dans la formation. Pour ainsi dire, les employeurs forment leurs employés.

La reconnaissance des compétences par les certificats délivrés par le gouvernement est un moyen efficace et nécessaire de faciliter l'employabilité. Les employeurs sont de plus en plus intéressés par les pratiques qui misent sur le développement des compétences des employés.

Le retard du Québec a fondu au cours des dernières années. Mais on tire encore de l'arrière par rapport à l'Amérique du Nord. En ce qui a trait au taux de chômage, il est de 6,1 % aux États-Unis comparativement 7,3 % au Québec. Nous devons voir cela comme un avertissement. Nous devons travailler de manière plus productive et faire notre propre révolution économique. Nous pouvons prendre l'exemple des pays nordiques et de l'Irlande qui ont réussi à passer des pays les plus pauvres de l'Europe aux plus riches en misant sur l'éducation.

**Louise Miller**

*Conseillère syndicale – service de l'Éducation  
Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)*

Il est évident que la formation et l'emploi sont complémentaires tout au long de la vie. Si les acteurs du marché du travail le reconnaissent au niveau national comme au niveau sectoriel, le message n'est pas encore été « acheté » par les employeurs au niveau local. C'est pourquoi la FTQ a comme objectif de faire redescendre ce consensus patronal-syndical à un niveau plus local.

Trois constats justifient l'importance de la formation continue.

1. Les emplois de qualité, soi-disant « assurés à vie », sont maintenant rarissimes. On change plusieurs fois d'emploi dans une vie.
2. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, les gens qui sont sur le marché du travail ont davantage le choix du type d'emploi qu'ils souhaitent occuper.
3. Pour le jeune, ce choix provient aussi des grands changements démographiques, et ce malgré la crise économique prévue.

Malgré le fait que le sujet de la formation et l'emploi soit très vaste, trois dimensions, qui ont des impacts sur l'intégration des formations continues dans les milieux de travail, ressortent de la réflexion sur le sujet. Ce sont les suivants.

## **La formation initiale : la formation professionnelle**

C'est la base à partir de laquelle on nous accueille sur le marché du travail. Une fois sur le marché, on améliore nos compétences par l'expérience et par la formation en emploi. Ainsi, la formation de base est un concept qui devient rapidement désuet si les connaissances ne sont pas réutilisées dans le milieu de travail. Trop souvent des employeurs embauchent des jeunes qui sont encore en formation, donc qui n'ont pas encore de diplôme. Cela a pour effet de forcer un retour à l'école et très souvent une reprise des cours déjà suivis par l'employé lorsque ce dernier perd son emploi sans avoir complété au préalable sa formation.

Dans cet esprit, on embauche des jeunes parce qu'ils ont un diplôme. Ainsi, les employeurs n'ont pas l'impression qu'ils doivent les former. On embauche aussi parfois des jeunes surqualifiés, ce qui a pour effet d'engendrer une perte de motivation et de compétences de la part des jeunes.

Finalement, les jeunes se doivent de favoriser les employeurs qui ont la formation à cœur.

## **L'accès à la formation pour les personnes en emploi : à qui la responsabilité?**

Il est crucial de se poser la question. Est-ce la responsabilité de l'employeur, du travailleur ou des deux? En fait, c'est la responsabilité de tous!

La responsabilité de garder à jour les compétences des travailleurs relève davantage de l'employeur, notamment en raison de l'organisation du travail qui limite l'accès à des activités de formation lorsque les horaires de l'entreprise ne correspondent pas à la disponibilité de l'offre de formation. D'ailleurs, il y a peu d'accès à la formation à temps partiel dans les réseaux de l'éducation. Pour les gens qui travaillent en région, l'accès aux formations concorde aussi avec le besoin de déplacement vers les grands centres car les programmes ne sont pas tous disponibles dans toutes les régions.

Par ailleurs, dans beaucoup de cas, le milieu de travail est souvent le seul endroit où on peut mettre à jour ses compétences. Si on veut que les travailleurs maintiennent et développent leurs compétences, ils doivent avoir accès à des formations en emploi, au sein de leur milieu de travail.

## **La reconnaissance des acquis et des compétences, pivot des politiques de formation continue**

Le grand principe de base est le concept d'apprentissage continu selon lequel on apprend tout au long de sa vie de différentes manières, dans différents milieux et par plusieurs intermédiaires. Il faut donc améliorer et favoriser le processus de reconnaissance des acquis et des compétences comme il faut aussi diversifier les modes de formation pour répondre aux besoins des adultes.



**Dominique Ollivier**  
*Directrice générale*  
*Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA)*

Oui, il est évident que la formation et l'emploi vont de pair, et ce, tout au long de la vie.

Quels sont les concepts d'un apprentissage constant? L'apprentissage constant est une stratégie éducative. Si les gens doivent apprendre tout au long de la vie, il faut une offre de formation tout au long de la vie. Avant, la formation était toujours faite sur les bancs d'école. Depuis une dizaine d'années, on inclut des efforts de formation du berceau à la tombe.

Ceci constitue une brisure puisque, de ce fait, on adopte une vision systémique de l'apprentissage. On recentre l'apprenant en changeant de paradigme. Maintenant, on se demande : « Qu'est ce que les gens veulent apprendre? » On fait face à un problème de motivation et de résistance au changement puisque face au changement, les gens peuvent ne pas être motivés à apprendre. Il faut donc trouver un moyen pour apprendre à apprendre. Aujourd'hui, les forces socioéconomiques font en sorte que de tels apprentissages sont favorisés. Les entreprises sont conscientes que le cycle de vie de l'emploi est beaucoup plus rapide et changeant, qu'il existe une précarité des emplois.

Il y a néanmoins des obstacles à la formation des adultes. On dispose de très peu de moyens pour qualifier les compétences. Chez les apprenants, il existe plusieurs obstacles à la formation continue : le manque de temps et la difficulté de concilier le travail et la famille, le manque d'information et la peur d'apprendre de l'individu lui-même, sa résistance au changement.

Les employeurs ont aussi certaines craintes face à la formation continue. En effet, le travail de l'employé n'est pas réalisé quand celui-ci est en formation. Il n'y a pas de retour sur investissement garanti pour l'employeur qui forme ses employés puisqu'il y a toujours un risque que ces derniers quittent l'entreprise une fois la formation complétée.

**David Paradis**  
*Président*  
*Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ)*

Pour la FEUQ, la complémentarité tout au long de la vie entre l'emploi et la formation est évidente et elle s'articule essentiellement en trois points : la formation de base, la réalité socioéconomique et l'accessibilité aux études.

### **La formation de base**

La formation de base est le socle sur lequel l'individu pourra compter au cours de ses expériences de travail. Il importe donc qu'elle soit de qualité et qu'elle donne une capacité d'adaptation. Cette capacité d'adaptation est essentielle pour que l'individu ne soit pas vul-

néral sur le marché du travail. En effet, elle permet de faire en sorte que l'individu puisse répondre aux défis mouvants et changeants auxquels il sera exposé, tout en le prémunissant contre l'exploitation sauvage. Cette adaptation rend d'ailleurs l'individu plus sensible à la constante et nécessaire mise à jour de ses savoirs.

### **La réalité socioéconomique et le travail atypique**

Les étudiants ne vivent pas en vase clos; ils évoluent dans les mêmes contextes économique et démographique que l'ensemble de la population. Ils sont conscients de la mondialisation et de l'émergence de nouvelles forces économiques. Ils se servent de leur formation pour faire face à ces réalités. Toutefois, quand les étudiants sortent de l'école, et malgré leur formation, ils se retrouvent souvent dans des situations de travail atypique, où ils sont confrontés à la précarité d'emploi et à des conditions salariales difficiles. Il est en ce sens nécessaire de revoir les législations du monde du travail.

### **L'accessibilité aux études**

Avec le temps, la réalité des étudiants a changé. Les nouvelles exigences mondialisées du marché du travail qui prise le personnel très hautement qualifié poussent les étudiants à poursuivre des études aux cycles supérieurs. D'ailleurs, il arrive de plus en plus souvent que des travailleurs reviennent sur les bancs d'écoles suite à des réorientations professionnelles. Il n'est donc pas rare aujourd'hui de voir des étudiants avec des responsabilités familiales qui doivent jongler avec les livres, la poussette et les couches.

Ainsi, l'accessibilité aux études n'a plus le même visage. Il faut conséquemment s'assurer que toutes les ressources soient disponibles et adaptées pour permettre de réaliser la conciliation études-famille-travail. Le régime d'aide financière aux études demeure un levier de premier plan. Il nécessite toutefois d'importantes mises à jour afin qu'il corresponde aux réalités économiques et sociales des étudiants d'aujourd'hui.

### **Période d'échanges et de questions**

#### **Commentaire de Jean-Thomas Courchesne, Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et jeune enseignant au Cégep de Sherbrooke.**

Dans l'équation « employeur et apprenant », il manque une donnée : le formateur. Ce dernier fait face à des obstacles qui sont tout aussi importants que ceux mentionnés dans vos présentations. Il est important aujourd'hui de valoriser la tâche d'enseignant, surtout étant donné le haut taux de décrochage et d'épuisement professionnel chez les enseignants. De plus, les étudiants en enseignement ont de grandes difficultés financières, notamment parce que les stages ne sont pas rémunérés. Une fois diplômés, ces derniers sont souvent relégués à enseigner une matière autre que celle de leur spécialisation, ont des emplois précaires et souffrent d'un taux de roulement de personnel très élevé.

**Réponse de Dominique Ollivier.** Le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie doit être inclus dans les politiques gouvernementales. Ce type de mesure devrait faire partie d'une politique élargie.

**Louise Miller.** Au sujet de la situation de précarité dans laquelle vivent les enseignants, nous avons de grandes inquiétudes, surtout lorsque l'enseignant n'arrive pas à enseigner sa spécialité. Cette situation risque d'entraîner une démotivation qui a aussi un impact négatif sur les jeunes mais aussi une perte de compétences chez les enseignants qui n'utilisent pas toutes les connaissances et les compétences qu'ils ont acquises grâce à de nombreuses années d'études.

**Daniel Audet.** Il y a une incertitude quant à savoir si nous disposons de tous les outils nécessaires à la valorisation de la profession d'enseignant. Il existe une trop grande rigidité du système (convention collective, ancienneté, etc.). Il est évident que plus de flexibilité au niveau de la priorité et de la permanence amènerait pour ceux qui ont des postes précaires une plus grande stabilité.

**Thierry Normand, Secrétariat à la jeunesse.** Est-ce que vous pensez que la nouvelle génération, qui sera prochainement majoritaire, sera plus ouverte à avoir une plus grande flexibilité?

**Louise Miller.** On a le discours de la flexibilité jusqu'à temps qu'on ait la stabilité dans l'emploi. Une fois que la stabilité est atteinte, on rejette la flexibilité. L'ancienneté est souvent critiquée mais à compétences égales, c'est la seule formule qui jusqu'à présent a permis de contrer l'arbitraire, le cousinage et le favoritisme.

**Sonia Goulet.** Il n'y pas de place pour les jeunes dans les milieux syndiqués jusqu'à temps que l'heure de la retraite sonne pour la génération sortante. On se demande pourquoi les jeunes sont anti-syndicalistes. C'est peut-être parce que les syndicats d'aujourd'hui ne font pas de place à la nouvelle génération. Dans quelle mesure les entreprises veulent faire partie de cette culture de formation? De plus, pourquoi n'inclut-on pas les jeunes au sein du processus de semi-retraite?

**Daniel Audet.** Dans les grandes entreprises, le virage formation est pas mal déjà enclenché. Là où c'est plus difficile, c'est dans les petites et moyennes entreprises, les PME.

**Dominique Ollivier.** Le 1 % au sein de la loi, c'est une chose, mais pourquoi les entreprises forment-elles? Elles forment pour que les personnes soient plus performantes dans le cadre précis de l'entreprise. Je pose un grand bémol, car il ne faut pas limiter les formations à une entreprise uniquement. Certaines entreprises vont même décourager les gens quant aux formations universitaires parce que ces derniè-

res ne sont pas nécessairement utiles directement à l'entreprise puisque davantage d'ordre général.

**Atim León, conseiller, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).** Dans les milieux où la majorité des gens font partie de la relève, ce sont donc des nouveaux travailleurs avec faible ancienneté, on trouve toutes sortes d'aménagements à ce qu'est l'ancienneté. Alors que la formation revient souvent aux plus anciens, est-il possible pour le jeune de se former et de travailler en même temps? Comment les grandes entreprises perçoivent leur rôle dans la formation tout au long de la vie?

**Daniel Audet.** C'est une réalité très complexe. Dans le secteur privé, les gestionnaires sont très pressés. Ce n'est pas aussi facile de mettre cela en application qu'il n'y paraît. Le tout est lié aussi à l'enjeu de la formation, car on veut être formé pour être plus productif. Mais le lien entre la formation et une plus grande productivité n'est pas garanti. On a encore des croûtes à manger.

**Geneviève Baril, modératrice.** Il est possible d'offrir des formations pendant les journées de travail. Par ailleurs, on ne s'épanouit pas seulement au travail, on peut s'épanouir dans d'autres sphères, ce qui pourrait contribuer à notre travail. On pourrait peut-être travailler moins pour faire plus?

**Daniel Audet :** La précarité chez les jeunes est de plus en plus une réalité dans le secteur public, à cause principalement de l'ancienneté. Au contraire dans le privé, il y a pénurie et un manque de qualité, d'où une obligation de former (les jeunes le réclament déjà). La productivité doit être encouragée, et elle passe par la formation tout au long de la vie.

## **Panel 2.2. *Quels sont les défis du renouvellement de la main-d'œuvre?***

### **Présentations**

**Francis Côté**

*Directeur général*

*Réseau des Carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJEQ)*

Il y a deux défis précis à relever. D'abord, l'insertion représente un défi important dans le monde. Le taux de décrochage scolaire avoisine 35 % au Québec. Pour ce qui est du taux moyen de diplomation, nous sommes les champions au Canada et même dans le monde; 85 % des Québécois détiennent au moins un diplôme, comparativement à 75 % dans le reste de Canada et 79 % dans les pays de l'OCDE. Même avec ces résultats, il y a beaucoup de travail à faire. Il y a 15 % des jeunes de moins de 30 ans qui n'ont aucun diplôme alors qu'aujourd'hui, seulement 16,8 % des emplois ne requièrent aucun diplôme.

Ensuite, le choc démographique affecte la population en âge de travailler. Sur le plan démographique, il n'y a pas assez de main-d'œuvre pour combler les besoins inhérents au renouvellement de la main-d'œuvre. L'immigration représente une portion de la solution. L'enjeu démographique doit réorienter l'insertion des jeunes en difficulté. En ce qui a trait au taux de diplomation et au taux de décrochage, ils affectent directement la capacité des jeunes à s'insérer le plus tôt possible sur le marché du travail.

En somme, le Québec ne peut pas faire cavalier seul dans ce domaine.

**George Lalonde**

*Président*

*Conseil des aînés du Québec*

Le Québec connaît, à l'instar de l'ensemble des États aux économies avancées, de profonds changements démographiques liés principalement au faible taux de fertilité et à l'allongement de l'espérance de vie. Si ces changements sont loin de générer une crise démographique, ils placent en revanche le Québec devant un réel défi de créativité pour remédier à l'inquiétante pénurie de main-d'œuvre qui se profile déjà à l'horizon.

On s'accorde en outre pour dire que, de manière générale, les politiques natalistes n'ont que peu d'effet réel sur la hausse du taux de fertilité; que l'immigration ne peut à elle seule réussir à combler les besoins de remplacement de la population; et que l'espérance de vie continuera à s'accroître. Il reste toutefois une valeur sûre sur laquelle le Québec peut compter, soit celle de la mobilisation de toutes les ressources vives des personnes disponibles au travail, en particulier les aînés retraités et les jeunes travailleurs aux études, si évidemment l'organisation de formes nouvelles de travail atypique sont proposées.

Au Québec, les personnes âgées de 60 ans et plus, dont au moins 20 % de déclarent disponibles et intéressées, pourraient consentir à rallonger leur période de vie au travail, ou bien pour les jeunes retraités, à y revenir, si évidemment elles ne sont pas pénalisées sur le plan fiscal. À cet effet, la loi 68 adoptée en juin dernier par l'Assemblée nationale est un pas de géant dans la bonne direction. Selon nos études, ces personnes âgées de 60 ans et plus sont quelque 300 000.

L'avenir du marché du travail nous met face à des défis jamais vécus auparavant, notamment en raison des départs massifs à la retraite des *baby-boomers* au cours des prochaines années; ces derniers viendront gonfler subitement les rangs des retraités. Comme la démographie nous indique que la relève traditionnelle sera faible, on peut facilement conclure à des perspectives inquiétantes de pénurie de main-d'œuvre, si rien n'est fait.

Le Conseil des aînés croit que, si l'on est imaginatif, si l'on décloisonne les processus de travail favorisant le travail atypique, en s'ouvrant au travail à distance par exemple, et si l'on permet la réorganisation du travail en fonction des résultats et avec des processus particuliers nouveaux conclus entre travailleurs et employeurs, il est possible de faire du vieillissement collectif de la société québécoise un moteur de croissance économique.

Il croit aussi que les pouvoirs publics doivent mettre en place des politiques qui inciteront les aînés encore au travail à y demeurer, et ceux qui sont de jeunes retraités à y revenir, de façon au moins temporaire ou atypique, afin de contribuer activement au redressement des problèmes de pénurie de main-d'œuvre. Les mesures fiscales sont de la plus haute importance.

Enfin, le Conseil des aînés croit que des mesures d'encouragement doivent être prises pour les employeurs inciter les employeurs à reconnaître la valeur des travailleurs aînés dans une perspective de dynamisation du marché du travail. L'exemple de l'embauche d'aînés dans des magasins de grande surface est révélateur de cette valeur ajoutée.

Bref, à l'exemple du Japon qui connaît comme le Québec un vieillissement collectif en pleine accélération, le Québec doit faire en sorte de :

- Regarder le vieillissement collectif non plus comme un risque, mais comme une opportunité économique;
- Recréer un marché d'emploi senior ou étudiant, en effectuant une gestion des ressources humaines non plus par tranche d'âge mais par activités et compétences réelles;
- Supprimer le plafonnement en cas de cumul retraite-emploi;
- Systématiser la mise en place de réseaux d'experts parmi les anciens ouvriers ou cadres d'entreprise, et développer une culture de travail compagnon-apprenti qui mettrait à contribution tous les groupes d'âge de la société, selon leur disponibilité.

Finalement, le Conseil des aînés du Québec fait la promotion d'États généraux sur les relations intergénérationnelles, organisé en partenariat avec l'Institut du Nouveau Monde (INM) et qui devraient avoir lieu en 2009.

## **Éric Paquette**

*Directeur général*

*Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (RJCCQ)*

Regardons d'abord le contexte actuel du marché du travail. Nous avons vécu une croissance économique depuis plusieurs années. Le taux d'emploi n'a pas cessé d'augmenter depuis les dix dernières années. Quant au taux de chômage, il a passé un temps record sous la barre des 10 %. Le taux d'activité est aussi très élevé, notamment par la présence des *baby-boomers* au travail. Enfin, la création d'emplois de qualité est présente.

Toutefois, d'après les plus récentes données économiques et démographiques, des nuages se pointent rapidement à l'horizon. Il y a un ralentissement économique évident au Canada alors que la récession est déjà enclenchée aux États-Unis. De plus, il y a une crise de confiance dans le secteur financier et si rien n'est fait, cela aura pour effet de réduire l'accès au crédit et par le fait même le niveau des investissements. Enfin, la concurrence mondiale accrue augmente les besoins de spécialisation.

La situation démographique ne peut être passée sous silence. Le vieillissement de la main-d'œuvre est inévitable et il y a pénurie dans plusieurs secteurs. À cet effet, la Fédération des chambres de commerce du Québec indique que 76 % des entreprises sont déjà confrontées à des difficultés liées à la pénurie de la main-d'œuvre et que 84 % des entreprises ont déjà des problèmes de pénurie ou prévoient en avoir à brève échéance; 60 % d'entre elles éprouvent déjà des difficultés. Pour sa part, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a effectué un sondage en 2006 qui indiquait que même si plus de la moitié des dirigeants de PME comptent prendre leur retraite d'ici dix ans, 70 % ont affirmé qu'ils n'avaient pas encore choisi de successeur, n'ont aucun plan de relève!

La pénurie de main-d'œuvre et la question de la relève entrepreneuriale touchent des secteurs importants de notre économie. Il y a aussi une adéquation entre la formation et les besoins du marché. Il manque de techniciens et de professionnels – les emplois moins valorisés par la société. Ayant un bassin de candidats moins grand, les régions seront encore les plus touchées.

Il y a quand même des bonnes nouvelles. En effet, il y aura des occasions sans précédent pour les jeunes travailleurs et entrepreneurs, par exemple il sera plus facile de progresser au sein des organisations. Aussi, il reste un bassin de travailleurs sous-utilisés, et ceux-ci sont qualifiés et disponibles pour le marché du travail : immigrants, handicapés, retraités, etc. Finalement, la nouvelle génération est bien formée, compétente et polyvalente.

Enfin, il existe quelques pistes de solution. Il faut garder nos travailleurs d'expérience. Nous avons besoin qu'un transfert et qu'un partage des connaissances s'opèrent dans les milieux de travail. Il faut préparer notre relève à occuper des postes décisionnels clés (conseil d'administration, conseil exécutif, etc.), lui faire une place dès maintenant. De

plus, l'immigration peut s'avérer une voie rapide dans certains secteurs. Ainsi, il faut favoriser les ententes de libre circulation de la main-d'œuvre. La reconnaissance des compétences et des acquis des immigrants et l'offre de formation sur mesure pour leur permettre de s'adapter au marché du travail sont essentielles.

La gestion active contribue à élaborer des plans de succession en entreprise et de renouvellement des employés. Il faut aussi offrir des avantages fiscaux pour les transferts d'entreprise à un membre de la famille ou aux employés (ex. : exonération de l'impôt sur le gain en capital). Finalement, il faut aider à la conciliation travail-famille, pour l'attraction et la rétention des employés. Cela pourrait se faire par une politique familiale.

**Carmen-Gloria Sanchez**  
*Vice-présidente*  
*Conseil permanent de la jeunesse (CPJ)*

Le Conseil permanent de la jeunesse (CPJ) existe depuis 1987 et a à son actif près d'une centaine de publications et de nombreuses interventions publiques sur des sujets aussi variés que le décrochage scolaire, le suicide, la pauvreté, l'exode et l'emploi

Le Conseil participe régulièrement aux consultations publiques et aux commissions parlementaires et sensibilise régulièrement les élus et les dirigeants d'adopter les recommandations qu'il a mises de l'avant. C'est dans ce cadre, que le CPJ a déposé un mémoire à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles (Commission Bouchard-Taylor) en 2007. L'ensemble des éléments de la présentation aujourd'hui provient de ce mémoire.

Avant cela, le CPJ s'est déjà intéressé aux communautés culturelles en organisant un forum sur la participation citoyenne des jeunes Québécois issus de l'immigration et des minorités visibles ayant pour titre ReMIXer la Cité. Une recherche a également été produite sur le même thème.

Maintenant, voici quelques données concernant la population immigrante : selon les données du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), 70 % de la population immigration à moins de 35 ans, 57,7 % ne connaît pas le français (73,9 % chez les travailleurs qualifiés) et 60 % possède 14 années et plus de scolarité. Ces données incite davantage, le Conseil s'intéresser aux communautés culturelles.

Selon des données d'Options politiques de septembre 2007, les jeunes de la société d'accueil, surtout les 18-24 ans, s'avèrent beaucoup plus tolérants et conciliants envers les communautés culturelles que les catégories regroupant les gens âgés de 35 ans et plus.

Aussi, selon un sondage effectué pour le quotidien *The Gazette*, en collaboration avec l'Association d'études canadiennes et rendu public en septembre 2007, peu de temps avant la Commission Bouchard-Taylor, 83 % des Québécois disent considérer le point de vue des



immigrants au même titre que le leur et 75 % estiment que la société québécoise a été renforcée grâce à l'apport de ces groupes.

Il faut un souci du bien-être collectif. Au Québec, nous avons des valeurs communes : l'égalité entre les hommes et les femmes est centrale; il y a aussi les droits des enfants et le caractère laïque de nos institutions publiques.

Le contrat moral entre la société d'accueil et la personne immigrante comprend :

- Le français comme langue commune ;
- Le Québec comme société démocratique;
- Le Québec comme société pluraliste.

L'intégration est un processus complexe. Il est multidimensionnel, bidirectionnel, graduel, continu, individuel et doit être encadré par la collectivité.

Ainsi, le Conseil permanent de la jeunesse soumet quelques recommandations :

- Faciliter l'accès à l'information susceptible de répondre aux questions des personnes désireuses de venir s'établir au Québec;
- Mieux coordonner l'action des acteurs engagés dans la francisation des personnes immigrantes;
- Élaborer une politique ainsi qu'un plan d'action énergique visant l'intégration des personnes immigrantes;
- Développer une politique sur les relations interculturelles au sein de chaque établissement du réseau de l'éducation;
- Voir à ce que les acteurs sociaux présents dans les communautés s'engagent, de façon concertée, dans la mise sur pied de lieux d'échanges;
- Voir à ce que les acteurs régionaux se donnent un mandat visant à favoriser, parmi les membres de leur communauté, une plus grande ouverture à la diversité culturelle;
- Poursuivre les efforts consacrés à la reconnaissance des acquis et des compétences;
- Permettre l'accès à une formation d'appoint, souvent de courte durée, qui soit plus flexible et mieux adaptée.

En résumé, le Conseil permanent de la jeunesse partage l'avis du MICC lorsque ce dernier affirme que l'intégration des nouveaux arrivants :

- Est un enjeu économique majeur;
- Permet de retarder, voire d'empêcher, le déclin de la population active;
- Peut contribuer à combler les besoins de main-d'œuvre;
- Élargit l'expertise québécoise;
- Accroît l'entrepreneuriat;
- Favorise l'accès aux marchés étrangers; et
- Ralentit les impacts du vieillissement de la population.

Toutes les cultures sont une source d'enrichissement sur les plans artistique, social, etc., nous avons tout à gagner!

## **Période d'échanges et de questions**

**Question d'Anick Patenaude, AGRICarières, Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole.** La majorité des personnes immigrantes arrivent à Montréal. Est-ce que Montréal est prête à intégrer tout ce monde et qu'est-ce qu'on peut faire pour améliorer la dispersion vers les régions?

**Réponse de Carmen-Gloria Sanchez.** Il faut améliorer la diffusion de l'information pour accroître la dispersion en région.

**Francis Côté.** Au Chili, le gouvernement du Québec courtise des gens qui habitent en milieux urbains pour les amener ici puis leur demande de s'installer en région. Établir des stratégies de marketing et d'attraction des étrangers ciblées et déployées auprès des bonnes communautés permettrait d'améliorer la dispersion en région.

**Mourtala Salha Haladou, Secrétariat à la jeunesse.** Il faut penser en termes d'opportunités. Les éléments des prochaines années vont nous amener à repenser la cohésion sociale ainsi que la répartition de la richesse.

**Louise Clément, directrice adjointe, Carrefour jeunesse-emploi Beauharnois-Salaberry.** Il y a de la sensibilisation à faire auprès des employeurs, car plusieurs ne sont pas prêts à accueillir des nouveaux arrivants en région. Malgré le projet de Place aux jeunes, qui est un moyen d'y parvenir, certains employeurs ne savent pas comment accueillir les nouveaux arrivants ni comment interagir avec eux.

**Éric Paquette.** La relève est plus ouverte à ça que les personnes plus âgées. On met souvent le fardeau sur l'employeur, mais cette réalité est aussi présente dans le milieu de travail. Il existe encore une méconnaissance, un manque au niveau de la reconnaissance des acquis et les préjugés sont encore présents.

**Suzie Loubier, directrice générale, Association des centres locaux de développement du Québec.** Avez-vous amorcé une réflexion sur le mentorat?

**George Lalande.** C'est en fait une recommandation que nous avons proposée mais qui ne s'est pas encore concrétisée.

**Eric Paquette.** Pour nous, le mentorat ne s'arrête pas au milieu entrepreneurial. C'est aussi applicable à l'immigration, avec un mentor pour les nouveaux arrivants par exemple.

**Suzie Loubier, directrice générale, Association des centres locaux de développement du Québec.** Au Québec, il nous faut un plan de relève pour les acquéreurs. Nous en avons pour la création de nouvelles entreprises, mais pas pour les acquéreurs. Il faut travailler sur cet aspect aussi.

**Josée Bolduc, Emploi-Québec.** En région, loin au Nord, on oublie les communautés autochtones. Peut-on faire quelque chose pour améliorer leur situation, surtout qu'ils vivent un *baby-boom* en ce moment? Comment faire pour les intéresser à participer?

**George Lalande.** Malheureusement, il y a des stéréotypes qui persistent de tous les côtés. Il faut échanger, exactement de la même façon qu'on voudrait le faire avec les immigrants. Aussi, il faudrait améliorer l'apprentissage du français, autant avec les immigrants que les autochtones.

**Francis Côté.** Les autochtones vivent un renversement complet de leur pyramide démographique. Mais on ne peut pas aller leur dire quoi faire. Il faut favoriser un partage d'expertise, un climat d'échange, par exemple en établissant des ententes entre les communautés pour transmettre de l'information d'expertise, en favorisant l'ouverture des organisations locales. Mais on ne peut pas s'interposer entre les leaders, car ce sont des nations.

En tout cas, il faut une solution parce qu'aujourd'hui, le Québec ne peut plus se permettre de perdre 15 % de sa population active!

## **Panel 2.3. *Quels sont les domaines d'avenir pour les jeunes?***

### **Présentations**

#### **Carle Bernier-Genest**

*Conseiller associé au maire de Montréal pour les dossiers jeunesse  
Ville de Montréal*

La Ville de Montréal joue un rôle important en emploi à deux niveaux : en tant que promoteur du développement social ainsi qu'en tant qu'employeur.

D'abord, miser sur le développement social permet à la Ville de Montréal d'agir plus particulièrement pour stimuler la persévérance scolaire et l'insertion socioprofessionnelle en venant en aide à plusieurs organisations, telles que Cybercap, Écolo-boulot et Festiblues qui, chacun à leur manière, favorisent la pré-employabilité. La Ville de Montréal offre de nombreuses offres de stage et de formation. De plus, des services municipaux ou des partenaires appuient la Ville dans ses mandats, comme le Conseil jeunesse, un comité consultatif qui conseille le maire et les membres de l'exécutif sur les questions relatives aux jeunes, ou encore la Fondation du maire de Montréal pour la jeunesse qui a pour mission notamment d'aider les jeunes à démarrer leur entreprise.

Ensuite, la Ville de Montréal offre plusieurs possibilités d'emploi en tant qu'employeur. Comme les autres municipalités, elle a besoin d'experts dans tous les domaines. Plusieurs statistiques sont révélatrices. Par exemple, en 2003, les jeunes de 35 ans et moins représentaient 11,14 % des employés permanents de la Ville de Montréal; ils étaient 17,34 % en 2008. De nombreux employés permanents étant admissibles à la retraite en 2012, ce sont des jeunes qui seront appelés à les remplacer. Entre temps, la ville offre aux employés temporaires des avantages sociaux très intéressants et semblables à ceux des employés permanents, sauf en ce qui a trait à la sécurité d'emploi. Le parrainage professionnel constitue un moyen efficace pour préparer la relève, ce que la ville encourage par différents programmes.

En dernier lieu, il y a les emplois politiques en lien avec l'administration municipale, dont les attachés de presse et les attachés politiques qui travaillent avec les élus. Les jeunes qui souhaitent faire des approches auprès des partis politiques peuvent soumettre leur candidature en tout temps.

Il y a un aussi un potentiel d'action en tant qu'élu, ainsi que des conditions salariales intéressantes. Le salaire à Montréal, qui permet à un jeune de se consacrer à temps plein à son rôle d'élu, peut être attractif. C'est cependant d'abord et avant tout la capacité d'améliorer la ville dans laquelle nous vivons qui doit être prise en compte!

Au cours des prochaines années, la Ville de Montréal aura besoin de relève tant de sa classe politique, que de fonctionnaires et d'experts issus de divers domaines. En somme, les possibilités de carrière sont variées et stimulantes pour les jeunes qui souhaitent avoir la capacité d'agir sur leur milieu, car le monde municipal est aujourd'hui un véritable vecteur de changements sociaux.

**Marie-Ève Brunelle**

*Agente de planification*

*Direction générale de l'Hôpital Charles-Lemoyne*

Quoiqu'il y ait effectivement de nombreux nouveaux défis à relever, le milieu de la santé constitue un domaine d'avenir où les opportunités peuvent être très intéressantes et stimulantes.

Divers professionnels œuvrant en santé sont confrontés à des problèmes. Cela explique le faible taux d'attraction des infirmières qui ont des conditions de travail difficiles et peu conciliantes pour la vie de famille, comme l'imposition d'heures supplémentaires. Si les agences privées remportent tant de succès auprès des infirmières, c'est qu'elles leur permettent d'éviter ce genre de situations, en plus d'offrir des salaires intéressants bien qu'aucuns avantages sociaux.

On constate également un manque à gagner d'environ 600 pharmaciens d'hôpitaux pour combler les besoins du réseau québécois de la santé. Ce manque pourrait être causé en partie par le fait que les pharmaciens privés gagnent un salaire en moyenne 30 % supérieur, même si les pharmaciens d'hôpitaux doivent poursuivre une formation universitaire plus longue.

Les médecins de famille se font également rares. On estimerait entre 25 % et 30 % le nombre de Québécois n'ayant pas de médecin de famille. Le problème résiderait principalement dans la différence de salaire entre les médecins généralistes et spécialistes ainsi qu'au peu de prestige accordé aux généralistes au profit de leurs collègues spécialistes.

En ce qui concerne le personnel d'administration, on ne peut pas parler de pénurie, mais plutôt de faible capacité d'attraction. Les causes sont multiples : salaire peu compétitif, peu d'accompagnement pour les jeunes alors que le métier s'apprend en grande partie par essais-erreurs, emplois contractuels, concurrence d'agences privées de consultation qui rémunèrent mieux leurs employés, etc.

Plusieurs pistes de solution seraient à explorer pour résoudre ces problèmes. Parmi les solutions possibles, je souligne l'augmentation de salaires pour certaines professions, et surtout la révision de l'organisation du travail qui n'est pas adaptée à la réalité d'aujourd'hui. Aussi, l'augmentation de l'assistance auprès des jeunes favoriserait leur désir de faire carrière dans le domaine de la santé. Enfin, il faudrait offrir des conditions de travail équitables entre les jeunes et les personnes plus âgées et interdire les agences de placement.

En somme, nous devons nous adresser aux décideurs afin de les sensibiliser aux problèmes auxquels fait face le milieu de la santé et présenter les solutions possibles.

**Caroline Martel**  
*Conseillère principale*  
*Cohn & Wolfe Montréal*

D'emblée, la communication a pour mission de valoriser l'image et les performances de l'entreprise et de fédérer les collaborateurs de ces entreprises autour d'objectifs clairs et mobilisateurs. Il existe de nombreuses opportunités d'emploi dans le domaine des communications, un domaine vaste offrant de multiples possibilités à ceux qui choisissent d'y faire carrière. D'ailleurs, la maîtrise d'habiletés liées aux technologies de l'information et à la communication est devenue déterminante pour quiconque est à la recherche d'un emploi.

L'étendue du domaine des communications vous surprendra peut-être : les différents secteurs des communications touchent le travail d'environ 65 % des gens des pays industrialisés. Il y a quatre grands domaines dans lesquels intervient la communication soit : la communication externe, la communication institutionnelle, la communication interne qui prend de plus en plus d'importance, et la communication en ligne.

Dans tous ces cas de communication, le bon communicateur doit être crédible et maîtriser l'ensemble des outils de communication, de l'événementiel aux relations publiques, en passant par la presse d'entreprise et la communication interne. Cette personne doit donc posséder des qualités telles que l'autonomie, la créativité, le sens de l'organisation et le sens politique.

Étant donné la complexité des tâches inhérentes à ce type d'emplois, une formation s'avère de plus en plus utile. Les stages demeurent néanmoins une porte d'entrée privilégiée. Un jeune diplômé a également plus de chances de se faire recruter s'il a comme mentor une personne expérimentée.

Voici quelques statistiques du Conseil de l'industrie des communications du Québec qui dressent un portrait de la situation. Dans la province, plus de 14 500 emplois sont reliés à cette industrie, dont 8 000 emplois directs, 6 000 indirects et plusieurs pigistes. L'industrie compte de plus en plus de femmes, celles-ci occupant près de 50 % des emplois. Quant au salaire moyen, il est évalué à près de 55 000 dollars par année.

En conclusion, un nombre élevé de postes sont à pourvoir et l'industrie fait face à une forte demande pour des compétences liées à l'interactivité et au multimédia.

## **Christine Renaud**

*Entrepreneure sociale et consultante en éducation*

Il se produit au sein des sociétés industrialisées un mouvement fascinant : le rôle social accordé aux individus en termes de création des connaissances est passé de spectateur à acteur. Cela signifie que les individus font de plus en plus fi de l'autorité et qu'ils s'informent, questionnent, collaborent puis créent la connaissance.

Bien entendu, tout cela a des répercussions dans le domaine de l'éducation, où la relation entre le maître et l'élève est remise en question. L'être humain s'est approprié les outils qui lui permettent de diriger son propre développement, rendant par le fait même désuètes les institutions scolaires telles que nous les connaissons.

Avant d'aborder les perspectives d'emploi dans le domaine de l'éducation, dressons un portrait de la génération Y. Nés entre 1979 et 1994, ces jeunes sont définis comme étant des personnes indépendantes, créatives, entrepreneuriales, à la recherche de défis de cohérence et de sens, ouvertes sur le monde, vertes, carburant au « pourquoi? » et refusant les « parce que ». Une fois ce portrait dressé, on peut se demander quels impacts ont ces caractéristiques sur les ambitions professionnelles de cette génération. Sachant que 20 % des enseignants choisissent de réorienter leur carrière avant la fin de leur cinquième année dans la profession, y a-t-il un lien à faire? Les premiers facteurs qui expliquent cette démission sont le déclin de la motivation et l'épuisement – parce que les jeunes enseignants se trouvent accablés des tâches les plus ardues et parce que des élèves qui éprouvent des difficultés d'apprentissage sont intégrés au sein de classes déjà surpeuplées. De plus, les possibilités d'avancement sont restreintes.

Il faut repenser le concept d'éducation. Je suggère que l'on conçoive l'éducation comme une relation constante entre deux individus, ou entre un individu et une communauté, comme à la fois une expérience et un objet qui permet le développement de potentiel des individus. Un éducateur serait donc une personne sensible aux relations éducatives et qui aurait comme passion d'optimiser ce processus en posant un diagnostic lorsque la relation ne porte pas fruit afin de trouver des solutions qui conviendraient à toutes les parties. La profession d'enseignant serait ainsi revalorisée, et les possibilités de carrière et d'avancement seraient démultipliées, ce qui augmenterait le caractère attractif de la profession.

**Patricia Richard**  
*Directrice des contenus – national*  
*Jobboom*

Malgré une conjoncture économique fluctuante, un élément de fond demeure : le Québec fera face à une pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs et industries. Bien que les possibilités d'une récession économique semblent se concrétiser de jour en jour, la pénurie de main-d'œuvre ne s'atténuerait pas pour autant. La pénurie se définit comme une situation où il y a plus d'emplois disponibles que de travailleurs pour combler les postes.

L'année 2012 sera déterminante, car la population active commencera à diminuer à partir de ce moment – ce qui entraînera inéluctablement des conséquences sur le marché du travail. La génération qui a suivi les *baby-boomers* a fait moins d'enfants que ces derniers; il y aura donc de moins en moins de jeunes, ou de personnes en âge de travailler, que de personnes qui quitteront leur emploi pour prendre leur retraite. Donc, il y aura une pénurie de main-d'œuvre, particulièrement à partir de 2012.

Emploi-Québec estime que tous ces emplois, rendus disponibles à la suite des départs à la retraite des *baby-boomers*, exigeront une formation postsecondaire : la moitié exigera une formation technique ou professionnelle, et l'autre moitié une formation universitaire. Pour combler ces postes, les Québécois devront faire davantage appel à l'immigration et les pré-retraités devront parfois être rappelés sur le marché du travail.

Au Québec, nous avons 39 secteurs d'emploi. La plupart vont présenter des besoins de travailleurs qualifiés et des pénuries. Toutefois, cela va s'appliquer différemment dans le temps et selon les industries. Quelques secteurs offrent des débouchés immédiats, la santé constitue un exemple de premier ordre. En effet, d'ici 2012, environ 43 000 emplois devront être comblés, en plus des départs à la retraite. La construction, l'aérospatial, le transport, la comptabilité de même que la gestion et les technologies informatiques sont tous des domaines qui offriront de multiples possibilités d'emploi au cours des prochaines années.

Et cela ne s'arrête pas là! Les secteurs qui éprouvent des difficultés manquent aussi de main-d'œuvre en raison des départs à la retraite et de la nécessité de relever le défi de la concurrence et des nouvelles technologies, comme les secteurs manufacturier et forestier. Par conséquent, même si on anticipe une récession, la pénurie de main-d'œuvre va demeurer.

En conclusion, j'insiste sur l'importance de terminer ses études. Les secteurs qui font face à une pénurie sont multiples et variés, il y a donc une grande diversité de programmes d'études offerts. Toutefois, les jeunes doivent absolument se rendre au bout de leur démarche et terminer leurs études, qu'elles soient techniques, professionnelles ou universitaires car les entreprises embauchent vite, et parfois des jeunes sans diplôme, mais si elles ferment, les jeunes qui auront tout de même des qualifications reconnues pourront plus aisément se trouver un autre emploi.



## **Période d'échanges et de questions**

**Question de Sylvie Baillargeon, directrice générale, Intégration jeunesse.** Ma question est dirigée à Marie-Ève Brunelle. Pourriez-vous préciser votre pensée quant à la responsabilité des agences de placement dans la pénurie touchant les infirmières?

**Réponse de Marie-Ève Brunelle.** Une grande partie du problème repose sur les ordres professionnels qui refusent de reconnaître les techniciens qui pourraient alléger les tâches des professionnels. Il faudrait que changent les mentalités.

**Minh-Tâm Trân.** Est-ce au gouvernement de réorganiser le travail?

**Marie-Ève Brunelle.** La réorganisation du travail ne peut se faire sans qu'il y ait une délégation d'actes.

**Iseulte Séguin.** En dehors des grands centres urbains, dans les régions, l'accès au travail est différent. Je n'ai pas entendu grand-chose à cet effet.

**Patricia Richard.** Cela dépend beaucoup de la volonté du milieu, chaque région est différente.

**Carle Bernier-Genest.** Les municipalités sont souvent des employeurs importants dans les régions. Il faut voir les occasions et possibilités qui s'offrent.

**Christine Renaud.** Je crois beaucoup à l'entrepreneuriat social. Je pense que c'est un secteur à développer.

## CONFÉRENCE DE FERMETURE

---

### Présentation

**Bernard Landry**

*Premier ministre du Québec de 2001 à 2003*

Actuellement, il se passe des choses que je n'avais jamais anticipées.

En ce qui concerne le contexte mondial, depuis que je suis la politique québécoise, il y a eu plusieurs débats et procès fondamentaux qui se sont clos. Le communisme a implosé pour qu'on revienne à l'économie de marché. Le protectionnisme, les douanes et tarifs sont allés à l'extrême. Les mentalités ont changé seulement après la Deuxième Guerre mondiale. Il y a eu commencement de la tombée du protectionnisme avec la création de l'Union européenne, suivie de traités internationaux comme l'ALÉNA et la création de l'OMC. Cela a été suivi de l'ère du libéralisme absolu avec ses entraves aux libertés fondamentales.

Maintenant, nous sommes en train de repenser cette réalité, non pas pour effectuer un retour en arrière, mais plutôt pour reconnaître que l'économie n'est pas une religion. On se rend compte que la contagion n'est pas seulement psychologique. Les fonds de pension ont perdu leur valeur et les retraités ont perdu leur pouvoir d'achat. Avant, les plus riches par rapport aux plus pauvres représentaient 1 pour 30 personnes. Aujourd'hui l'écart est de 1 pour 300 personnes!

Il y a eu au cours des années des progrès. Aujourd'hui, l'information circule. Ça veut dire que les institutions internationales peuvent s'appuyer sur l'opinion publique pour faire avancer certaines choses. C'était impossible de faire cela avant. Cela signifie que nous devrions sortir de ce marasme plus vite que nous l'aurions fait auparavant.

Plusieurs changements sont survenus dans le contexte québécois. En 1960, nous avons une démographie galopante. À cause de cela, nous nous sommes lancés dans un mouvement pendulaire. À l'université, nous avons vécu une augmentation extraordinaire du nombre d'étudiants inscrits, mais surtout des étudiantes... Il y avait, lorsque j'étudiais, 30 000 étudiants dans les universités au Québec. Maintenant, il a 25 000 étudiants seulement pour l'École de gestion à l'UQAM. C'est un bon fulgurant!

Du côté de l'économie, nous sommes passés d'une économie primaire (agriculture, exploitation) à une économie dynamique et innovatrice (Bombardier, SNC-Lavalin, etc.). Les heures de travail par semaine sont raisonnables, soit de 40 heures et non de 70 heures comme dans certains pays, et la rémunération a été révisée à la hausse. Concernant le débat sur la productivité, ça ne sert à rien de vouloir à tout prix augmenter le nombre d'heures de travail. La technologie peut servir à aider l'homme à augmenter sa productivité sans avoir à

augmenter les heures de travail. Aussi, la technologie permet d'avoir moins de travail physique. Les personnes peuvent donc travailler plus longtemps et vivre mieux.

Pour faire face au défi du renouvellement de la main-d'œuvre, l'immigration représente seulement une petite partie de la solution. Il faut trouver des moyens d'accroître l'insertion socioprofessionnelle de nos jeunes afin de combler les besoins du marché du travail.

Enfin, avec le respect de la culture, la technologie, le respect de l'environnement, notre société va continuer de s'améliorer.

### **Période d'échanges et de questions**

**Questions de Geneviève Baril, chargée de projet, Institut du Nouveau Monde.** En rapport avec le dossier de l'amiante, comment se fait-il qu'on se batte encore pour que cette industrie opère?

**Réponse de Bernard Landry.** Il faut regarder de plus en plus près, car c'est un débat même dans le milieu du travail. Ce n'est pas noir ou blanc. Il est possible d'utiliser cette ressource, mais elle a été tellement critiquée que c'est maintenant difficile.

**Romain Lortille-Bruel, chercheur, Institut national de recherche scientifique.** En tant qu'artisan de la loi sur l'assainissement des finances publiques, pensez-vous que nous devons aller en situation de déficit?

**Réponse.** À cause de Duplessis, nous avons connu un déficit considérable. C'était un problème éthique plus qu'économique. Si on utilisait Hydro-Québec plus intelligemment, on pourrait régler la dette en bien peu de temps.

**Eric Paquette, directeur général, Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec.** Durant la campagne électorale américaine, les commentaires sur l'ALÉNA ont engendré des craintes des entrepreneurs québécois par rapport au protectionnisme. Pouvez-vous nous en parler?

**Réponse.** Ce n'était que des commentaires passagers dans le cadre de la campagne électorale, car les démocrates ont une base syndicale importante. On ne devrait pas trop s'inquiéter puisque les États-Unis retirent plus d'avantages de l'ALÉNA que d'inconvénients.

**Daniel Pierre-Roy, vice-président aux affaires sociopolitiques, Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ).** Le jour où la Chine deviendra plus compétitive dans l'aérospatial, est-ce que le Québec devra faire une grande campagne de promotion?

**Réponse.** Les compagnies comme Bombardier font des ententes avec la Chine puisque ce pays manque d'expertise. Les salaires en Chine augmentent plus rapidement qu'ici. Donc la concurrence diminue peu à peu. En plus, nous sommes branchés sur les voies de l'avenir, telles les voitures électriques.

**François Vincent, coordonnateur, Comité consultatif Jeunes.** Le renouvellement de la main-d'œuvre va engendrer plusieurs défis, notamment dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Dans cette perspective, est-ce que réduire la taille de la fonction publique est le bon chemin à suivre?

**Réponse.** Il ne faut certainement pas laisser l'État devenir anémique, mais il faut réduire les effectifs de la fonction publique, et les départs à la retraite représentent un bon moment pour le faire. La technologie va aider les fonctionnaires. Ainsi, il y aura un allègement du poids des ressources humaines.

**Jean-Thomas Courchesne, Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et jeune enseignant au Cégep de Sherbrooke.** Si on regarde où sont les parcs technologiques au Québec, existe-t-il un avenir pour nos régions?

**Réponse.** C'est sûr! On manque de main-d'œuvre dans des domaines des hautes technologies et dans des endroits comme la Gaspésie, il y a une expertise en énergie éolienne par exemple. Les régions peuvent jouer fort, surtout quand elles sont soutenues par l'exploitation des ressources naturelles et de matières premières.

**Francine Gendron, directrice générale, Pharmabio Développement, Comité sectoriel de main-d'œuvre des produits pharmaceutiques et biotechnologiques.** Actuellement, le secteur des biotechnologies est en difficulté. Quelle en est votre évaluation? Si vous étiez en campagne électorale, quelles solutions proposeriez-vous pour ce secteur?

**Réponse.** Premièrement, je dirais d'investir et de ne pas abolir nos programmes de subventions pour ce secteur. Lorsque le gouvernement a pris le pouvoir en 2003, il a coupé les programmes de subventions parce qu'ils étaient supposément trop interventionnistes. Et bien, l'Ontario les a repris et les entreprises de biotechnologies ont commencé à s'y implanter. C'est un domaine qui peut être extrêmement payant. Ce n'est pas une question d'être pour ou contre l'interventionnisme, mais pour ou contre le succès.

## QUELQUES HYPERLIENS INTÉRESSANTS

---

### **Les membres du Comité consultatif Jeunes**

Association des centres locaux de développement du Québec (ACLDQ)  
[www.acldq.qc.ca](http://www.acldq.qc.ca)

Association des clubs d'entrepreneurs étudiants du Québec (ACEEQ)  
[www.acee.qc.ca](http://www.acee.qc.ca)

Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)  
[www.collectif.qc.ca](http://www.collectif.qc.ca)

Comité des jeunes de la Centrale des syndicats du Québec (CJ-CSQ)  
[www.csq.qc.net](http://www.csq.qc.net)

Comité national des jeunes de la Confédération des syndicats nationaux (CNJ-CSN)  
[www.csn.qc.ca/jeunes](http://www.csn.qc.ca/jeunes)

Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) (membre non votant)  
[www.cpmt.gouv.qc.ca](http://www.cpmt.gouv.qc.ca)

Conseil permanent de la jeunesse (CPJ)  
[www.cpj.gouv.qc.ca](http://www.cpj.gouv.qc.ca)

Fédération des coopératives québécoises en milieu scolaire (FCQMS)  
[www.fcqms.com/coopsco/fcqms](http://www.fcqms.com/coopsco/fcqms)

Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)  
[www.ftq.qc.ca](http://www.ftq.qc.ca)

Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)  
[www.fecq.org](http://www.fecq.org)

Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ)  
[www.feuq.qc.ca](http://www.feuq.qc.ca)

Fondation des services d'emploi pour les jeunes anglophones du Québec  
[www.yesmtl.org/yes.php](http://www.yesmtl.org/yes.php)

Force jeunesse  
[www.forcejeunesse.qc.ca](http://www.forcejeunesse.qc.ca)

Génération Emploi  
[generationemploi.org](http://generationemploi.org)

Place aux jeunes du Québec  
[www.placeauxjeunes.qc.ca](http://www.placeauxjeunes.qc.ca)

Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (RJCCQ)  
[www.rjccq.com](http://www.rjccq.com)

Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE)  
[www.savie.qc.ca/rquode2](http://www.savie.qc.ca/rquode2)

Regroupement québécois pour la coopération du travail (RQCT)  
[www.rqct.coop](http://www.rqct.coop)

Réseau des carrefours jeunesse emploi-jeunesse du Québec (RCJEQ)  
[www.cjereseau.org](http://www.cjereseau.org)

Réseau des services spécialisés de main-d'oeuvre (RSSMO)  
[www.rssmo.org](http://www.rssmo.org)

Secrétariat à la jeunesse (membre non votant)  
[www.jeunes.gouv.qc.ca](http://www.jeunes.gouv.qc.ca)

Service d'aide aux jeunes entrepreneurs Montréal Métro (SAJE MONTRÉAL MÉTRO)  
[www.sajemontrealmetro.com](http://www.sajemontrealmetro.com)

## **Des organisations d'intérêt**

Assemblée parlementaire de la Francophonie (APF)  
[apf.francophonie.org](http://apf.francophonie.org)

Association canadienne de counseling (ACC)  
[www.ccacc.ca](http://www.ccacc.ca)

Babillard d'emploi du secteur de la vente au détail  
[www.penseaudetail.com](http://www.penseaudetail.com)

Caisse de dépôt et de placement du Québec  
[www.lacaisse.com](http://www.lacaisse.com)

Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH)  
[www.cetech.gouv.qc.ca](http://www.cetech.gouv.qc.ca)

Christine Renaud, entrepreneure sociale et consultante en éducation  
<http://www.linkedin.com/in/christinerenaud>

Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre  
(COCDMO)  
[www.cocdmo.qc.ca](http://www.cocdmo.qc.ca)

Cohn & Wolfe  
[www.cohnwolfe.ca](http://www.cohnwolfe.ca)

Comité d'adaptation de la main-d'œuvre—Personnes immigrantes (CAMO-PI)  
[www.camo-pi.qc.ca](http://www.camo-pi.qc.ca)

Comité sectoriel de l'économie sociale et de l'action communautaire (CSMO-ÉSAC)  
[www.csmoesac.qc.ca](http://www.csmoesac.qc.ca)

Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST)  
[www.csst.qc.ca](http://www.csst.qc.ca)

Commodus conciliation travail-famille  
[www.commodus.ca](http://www.commodus.ca)

Communautaire  
[www.communautaire.qc.ca](http://www.communautaire.qc.ca)

Conseil de gestion du régime québécois de l'assurance parentale  
[www.cgap.gouv.qc.ca](http://www.cgap.gouv.qc.ca)

Conseil de l'industrie des communications du Québec  
[www.cicq.ca](http://www.cicq.ca)

Conseil des aînés du Québec  
[www.conseil-des-aines.qc.ca](http://www.conseil-des-aines.qc.ca)

Conseil du patronat du Québec (CPQ)  
[www.cpq.qc.ca](http://www.cpq.qc.ca)

Détail Québec  
[www.detailquebec.com](http://www.detailquebec.com)

Emploi-Québec  
[www.emploi-quebec.net](http://www.emploi-quebec.net)

Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)  
[www.fccq.ca](http://www.fccq.ca)

Fédération parlementaire des Amériques (COPA)  
[www.copa.qc.ca](http://www.copa.qc.ca)

Fondation Cultures à partager  
[www.culturesapartager.org](http://www.culturesapartager.org)

Fondation Jean-Charles-Bonenfant  
[www.assnat.qc.ca/FRA/fondation-jcb/index.html](http://www.assnat.qc.ca/FRA/fondation-jcb/index.html)

Fonds monétaire international (FMI)  
[www.imf.org](http://www.imf.org)

Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)  
[www.icea.qc.ca](http://www.icea.qc.ca)

Institut du Nouveau Monde  
[www.inm.qc.ca](http://www.inm.qc.ca)

Jobboom.com – Guide carrière  
[www.carriere.jobboom.com](http://www.carriere.jobboom.com)

Option Retraite  
[www.optionretraite.com](http://www.optionretraite.com)

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)  
[www.unesco.org/fr](http://www.unesco.org/fr)

Organisation internationale de la Francophonie (OIF)  
[www.francophonie.org](http://www.francophonie.org)

Organisation internationale du travail (OIT)  
[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec  
[www.rgpaq.qc.ca](http://www.rgpaq.qc.ca)

Société de la Vallée de l'aluminium  
[www.valuminium.ca](http://www.valuminium.ca)

Société Radio-Canada (carnet de Gérald Fillion)  
[www.radio-canada.ca/nouvelles/carnets/](http://www.radio-canada.ca/nouvelles/carnets/)

Ville de Montréal, portail officiel  
[www.ville.montreal.qc.ca](http://www.ville.montreal.qc.ca)