



Avis portant sur le renouvellement de la main-d'œuvre

Comité consultatif Jeunes

Février 2009

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 Comité consultatif Jeunes 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'actions ainsi qu'au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention utilisés par Emploi-Québec. Les avis et les recommandations du Comité consultatif Jeunes sont publics et accessibles. Ils sont le fruit de la réflexion et de la concertation des nombreux regroupements qui le composent.

Les principes directeurs

- La responsabilité
- La représentativité
- L'autonomie

Liste des membres du Comité consultatif Jeunes

- Association des centres locaux de développement du Québec (**ACLDO**)
- 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**)
- 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

Web : www.ccjeunes.org

Rédaction :

François Vincent

Coordonnateur

Mise en contexte

Le Québec vivra de plein fouet le vieillissement de la population et les défis qui en découlent. En effet, la baisse du taux de natalité à la suite du baby-boom additionnée à l'allongement de la durée de la vie a inversé la pyramide des âges. Le vieillissement de la population implique le défi majeur du vieillissement de la main-d'œuvre et de son renouvellement. Ce phénomène est inquiétant, puisque les cohortes de travailleurs qui vont quitter dans les prochaines années risquent de ne plus être remplacées au complet. Emploi-Québec estime que 450 000 travailleurs prendront leur retraite entre 2006 et 2010¹.

Renouvellement de la population

Le renouvellement de la population peut se faire par trois principales avenues : l'accroissement naturel, la mobilité interprovinciale et la mobilité internationale. Actuellement, l'accroissement naturel du Québec est relativement faible et la mobilité interprovinciale joue en sa défaveur. Le solde migratoire international, bien que positif, peut difficilement, à lui seul, compenser la faiblesse générale de la croissance de la population.

Cette conjoncture fait du Québec la région dont la population se renouvelle le moins rapidement au Canada après les provinces de l'Atlantique. De 2001 à 2006, le Québec avait un taux d'accroissement de 3,4 %, contre 6,8 % pour l'Ontario et 6,1 % pour les provinces de l'Ouest. Les provinces de l'Atlantique avaient un taux d'accroissement légèrement négatif (- 0,4 %)².

De 1991 à 2001, l'immigration internationale représentait 60 % de la croissance de la population active du Québec. En 2025, la totalité de la croissance de la population québécoise pourrait se faire par la voie de l'immigration³. En 2007, 45 221 immigrants ont choisi le Québec. Cela représente 19 % de l'ensemble des immigrants venus s'établir en sol canadien. En guise de

¹ LEGRIS, Richard. 2006. *Le marché du travail au Québec. Les perspectives professionnelles 2006-2010*. Québec : Emploi-Québec, 67 p.

² Selon l'Institut de la statistique du Québec.

³ MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES. 2005. *Plan stratégique 2005-2008*. Québec, p. 11.

comparaison, l'Ontario accueillait près de la moitié de l'immigration, soit 111 463 personnes. La même année, 7 330 Québécois sont partis s'établir à l'étranger. Ce qui donne un solde migratoire positif de 37 894 personnes.

La majorité des immigrants était âgés entre 25 et 39 ans et entre 0 et 14 ans. Ce qui n'est pas étonnant compte tenu du fait que la plupart des immigrants sont acceptés sur la base de leur capacité à occuper un emploi. La plus grande partie des immigrants (37 %) avait une connaissance du français et de l'anglais. Un sur quatre (21 %) connaissait le français seulement. Près d'un sur cinq (18 %) connaissait seulement l'anglais et une proportion semblable (21 %) ne parlait aucune de ces deux langues. Trois immigrants sur quatre s'établissent à Montréal.

Jeune et population active

La baisse importante du nombre de jeunes dans la population active a une incidence majeure sur le niveau de relève. L'indicateur du niveau de relève se calcule en divisant le nombre de jeunes de 20-24 ans (pris comme âge d'entrée sur le marché du travail) par les personnes âgées de 60-64 ans (pris comme âge de sortie du marché du travail), puis en multipliant le résultat par 100. En 1986, le niveau de relève au Québec se situait à 247 %. Il avait chuté à 166 % en 2001, époque où les baby-boomers occupaient le cœur de la population active. En 2016, on prévoit que le niveau de relève devrait se situer quelque part entre 93 % et 100 %. Vingt ans plus tard, il se situerait entre 64 % et 71 %.

Pénuries sectorielles

Il faut préciser que même si l'on entend souvent parler de pénurie de la main-d'œuvre, il serait plus juste d'affirmer qu'il s'agit de multiples pénuries sectorielles. En effet, les niveaux de pénuries risquent d'être passablement différents selon les secteurs d'emploi et selon les régions. Certains secteurs sont en effet plus vulnérables que d'autres. Par exemple, les secteurs dont les conditions de travail actuelles favorisent le départ hâtif à la retraite risquent d'être plus durement touchés. On pense ici, notamment, au secteur public (éducation, santé).

On prévoit, dans les 10 prochaines années, le départ d'un peu plus d'un million de travailleurs à la retraite, soit plus du quart de la main-d'œuvre actuelle⁴. Si on ajoute à cela les emplois nouvellement créés, c'est 1 300 000 nouveaux travailleurs que le Québec devra dénicher d'ici 2016. Les secteurs de la construction (- 2 500) et de la fabrication (- 2 800) devraient en fait perdre un certain nombre d'emplois. À l'inverse, l'industrie des services connaîtra une forte croissance (+ 342 800), notamment dans les secteurs du commerce (+ 76 400) et de la santé (92 400). Dans l'enseignement, les départs à la retraite seront compensés en partie par la diminution prévue de la clientèle étudiante. Une étude du Centre d'étude sur l'emploi et les technologies (CETECH) prévoit qu'au cours des 10 prochaines années, « la plus grande rareté de la main-d'œuvre sera la cause première du ralentissement de la création d'emplois ».⁵

Relève entrepreneuriale

Le vieillissement touchera tout autant les dirigeants et nous devons relever le défi de la relève entrepreneuriale qui affectera particulièrement les petites et moyennes entreprises. Les très petites entreprises, qui comptent peu d'employés, pourraient avoir de la difficulté à les remplacer adéquatement, en particulier dans les régions plus éloignées des grands centres urbains. Au Québec, en 2003, près du tiers des PME comptait embaucher du nouveau personnel, et 45 % pensait le faire dans les 3 années suivantes. Seulement 3 % d'entre elle comptait licencier du personnel. Or, plus de 60 % d'entre elles trouvaient difficile de dénicher ces nouveaux travailleurs, contre seulement 2 % qui trouvaient cela facile. La principale raison était, pour 71 % de ces PME, l'absence de candidats qualifiés⁶.

Selon une récente étude de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes⁷ (FCEI), 71 % des dirigeants de PME canadiennes pensent se retirer d'ici 2015, dont 41 % avant 2010. Or, seulement 35 % d'entre elles auraient planifié leur relève. De plus, celles qui l'ont fait ont le plus

⁴ GRENIER, André. 2007. *Le marché du travail, l'emploi sectoriel et l'emploi professionnel au Québec. Perspectives de long terme, 2007-2016*. Québec : CETECH, 35 p.

⁵ Idem, p. 6.

⁶ PARADIS, Pierre Emmanuel. 2003. *De la main-d'œuvre qualifiée s.v.p. Résultats du sondage de la FCEI sur la main-d'œuvre au sein des PME du Québec*. Montréal : FCEI, 2 p.

⁷ BRUCE, Doug et Derek PICARD. 2005. *La relève : clé de la réussite. La relève des PME et la prospérité économique du Canada*. Montréal : FCEI, 15 p.

souvent (28 %) procédé de manière informelle, sans même prévenir la personne à laquelle ils souhaitent transmettre leur entreprise.

Le Comité consultatif Jeunes (CCJ) a mentionné dans ses derniers avis, notamment celui portant sur la prochaine Stratégie d'action jeunesse, que les politiques publiques au Québec en matière de travail doivent se donner un objectif commun : n'échapper personne. Ainsi, une attention particulière devra être portée auprès des clientèles défavorisées et éloignées du marché du travail.

Synthèse et recommandations

Le CCJ a produit ces dernières années plusieurs avis sur les mesures d'Emploi Québec. La plupart ont un souci commun : rendre plus accessibles et plus efficaces pour les jeunes éloignés du marché du travail les mesures actives et les différents services d'Emploi-Québec. L'ensemble des recommandations ne sera pas repris ici; le CCJ invite toutefois fortement Emploi-Québec à poursuivre les modifications suggérées dans ses documents. Quant aux recommandations qui suivent, elles s'attardent aux orientations générales que devraient viser le gouvernement du Québec, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi-Québec pour intégrer en emploi les jeunes, ainsi que les personnes issues des groupes confrontés à des obstacles majeurs afin de relever le défi du renouvellement de la main-d'œuvre.

Emploi-Québec a un rôle important à jouer auprès de ces populations. Chacun de ces groupes est relativement peu populeux, comparativement, par exemple, à l'ensemble des travailleurs de plus de 45 ans. À cet effet, on peut craindre qu'Emploi-Québec n'ait tendance à y porter moins d'intérêt. Il faut éviter de catégoriser les jeunes et de les considérer comme étant favorisés par le renouvellement de la main-d'œuvre. Les jeunes et les personnes des groupes confrontés à des obstacles majeurs représentent une population non négligeable, qui pourra apporter une contribution certaine au renouvellement de la main-d'œuvre.

Les deux dernières années semblent avoir marqué un tournant dans l'approche de l'État québécois quant au renouvellement de la main-d'œuvre. Plusieurs mesures contenues dans le

Pacte pour l'emploi visent justement les personnes éloignées du marché du travail, notamment les jeunes, les immigrants, les personnes issues des minorités visibles et les personnes handicapées. Nous saluons cette nouvelle approche. Il s'agit du début d'un processus, car au cours des prochaines années, Emploi-Québec aura comme principale tâche la mise en œuvre des mesures du Pacte pour l'emploi et des nouvelles collaborations promises avec le ministère de l'immigration et des Communautés culturelles ou le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Par contre, pour assurer la pleine réussite, il faudra que le financement soit adéquat et au rendez-vous.

Recommandation 1 : Que le gouvernement du Québec offre le financement adéquat au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et à Emploi-Québec afin d'assurer la concrétisation des mesures promises dans le Pacte pour l'emploi.

Maintenant, certains jeunes continuent de se retrouver sans emploi et sans soutien public du revenu : les « sans chèque ». Nous avons émis plusieurs avis sur la situation critique vécue par ces jeunes et sur l'apport positif qu'ils peuvent apporter au marché du travail s'ils sont épaulés adéquatement.

Nous avons été agréablement surpris de voir que le Pacte pour l'emploi leurs offrira désormais certaines allocations d'aide à l'emploi et à la participation de certaines mesures. En effet, plusieurs des mesures adoptées dans le Pacte pour l'emploi sont encourageantes pour les jeunes, en particulier ceux qui sont éloignés du marché du travail. Ils pourront bénéficier, comme les autres participants d'Emploi-Québec, de la hausse importante (26 %) du nombre d'admissions dans les mesures PPE et MFOR, ainsi que des hausses d'allocations d'aide à l'emploi. Certains, comme les jeunes « sans chèque », devraient recevoir un soutien financier lorsqu'ils participent à des mesures. Par contre, dans le Pacte pour l'emploi, il est inscrit que « certaines conditions » s'appliqueront et que « ces personnes ont actuellement accès à cette aide financière pour la mesure »⁸ MFOR. Dans ce contexte, peuvent-ils être considérés, comme le fait le Pacte pour

⁸ MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. 2008. *Pacte pour l'emploi. Le Québec de toutes ses forces*. Québec, p. 22.

l'emploi, comme des personnes sans soutien du revenu, comme visant les jeunes « sans chèque » ? Nous aimerions avoir des précisions quant au soutien financier qui sera octroyé aux jeunes « sans chèque ».

Toutefois, pour les « sans chèque », il faut bien comprendre que leur statut continue de poser problème. Les allocations d'aide à l'emploi, sans autre soutien public du revenu, représentent un bien modeste encouragement pour des participants sans emploi. Il est essentiel qu'Emploi-Québec mette fin aux règles qui précipitent des jeunes dans ce *no man's land* administratif, décrié par tous les intervenants du milieu depuis des années. Une plus grande souplesse dans certains programmes pourrait être envisagée. Ces jeunes ont souvent recours au programme de Connexion compétence de la Stratégie emploi jeunesse du gouvernement fédéral. Lorsqu'ils doivent quitter ce programme, ils se retrouvent souvent devant une incapacité d'accès aux programmes d'employabilité provinciaux parce que ces derniers sont plus rigides et offrent une allocation moins importante. Il faut régulariser cette situation.

Recommandation 2 : Qu'Emploi-Québec régularise la situation des jeunes « sans chèque », afin qu'ils aient accès à un soutien public du revenu.

Un élément important du renouvellement de la main-d'œuvre est le renouvellement de la fonction publique. À cet effet, la recherche sur le renouvellement de la main-d'œuvre démontre que les secteurs de la santé et de l'éducation seront deux secteurs particulièrement touchés par les départs à la retraite de ses employés. Les ministères, ayant engagé une grande part de leur main-d'œuvre auprès des baby-boomers, vivront des départs à la retraite nombreux dans une même période de temps. Ces départs toucheront l'ensemble de leur main-d'œuvre, allant des professionnels au personnel de soutien.

Dans l'objectif de réduire l'appareil étatique, le gouvernement a adopté la politique du « 2 pour 1 » pour le remplacement de ses fonctionnaires, des travailleurs des organismes gouvernementaux et des services publics. Il y aura donc une embauche après deux départs et dans certains cas c'est même après trois départs. Sans entrer dans le sujet de l'augmentation des tâches

qui seront demandées à ces nouveaux employés, nous pouvons appréhender une problématique dans le transfert des connaissances et dans l'impact de la gestion lorsque les départs surviendront massivement sur une même et courte période de temps. Aussi, on a remarqué une augmentation de la demande d'aide à l'externe dans les ministères pour compenser la tâche qui ne peut être effectué par manque de main-d'œuvre. Pour confronter ce défi, au lieu de prévoir une politique de diminution de son effectif, le gouvernement devrait élaborer une stratégie de planification de renouvellement, d'intégration et d'accès à la fonction publique. Cette dernière permettrait d'utiliser de façon plus efficiente les personnels et mieux utiliser les ressources disponibles. Les personnes défavorisées du marché du travail devraient être ciblées prioritairement par cette stratégie.

La recherche sur le renouvellement de la main-d'œuvre démontrait que les jeunes immigrants sont confrontés à des barrières importantes en insertion professionnelle, particulièrement en ce qui concerne la reconnaissance des acquis et compétences. Nous reviendrons plus loin dans cet avis sur la question de la reconnaissance des acquis et compétences. Nous tenons ici à souligner qu'il est étonnant que les jeunes de deuxième génération issus des minorités ethnoculturelles vivent, eux aussi, des difficultés plus importantes que les autres sur le marché du travail. Il existe une discrimination qui se fait sur l'embauche et qui défavorise ces personnes⁹. Maintenant, nous sommes d'avis que les instances publiques doivent faire un effort d'intégration pour montrer l'exemple et ainsi aider à changer les mœurs.

Recommandation 3 : Que le gouvernement adopte une stratégie de planification de renouvellement de la fonction publique en portant une attention particulière aux personnes éloignées du marché du travail.

Les jeunes qui entrent sur le marché du travail peuvent désirer entreprendre des projets d'envergure, comme fonder une famille ou perfectionner leur formation. Cependant, il est

⁹ Nous en avons fait la démonstration dans : COLLOMBAT, Thomas. 2004. *L'intégration en emploi des jeunes issus de minorités visibles*. Montréal : Comité aviseur-jeunes, 42 p.

difficile de concilier les deux. Certains milieux professionnels ou entreprises s'adaptent déjà à cette nouvelle réalité des travailleurs. Par contre, cela dépend du bon vouloir de l'employeur d'intégrer un tel aspect dans l'entente de travail ou dans la convention collective.

La conciliation travail-famille peut être très difficile pour les familles. Les femmes vivent à cet effet une situation particulière, notamment parce qu'elles ont souvent des conditions salariales inférieures aux hommes et qu'elles se retrouvent plus souvent dans une situation de travail atypique. Si en plus elles sont en situation de monoparentalité, la conciliation peut être encore plus difficile et leur situation plus précaire. Ainsi, il est important d'épauler les projets de famille et les nouvelles familles.

La conciliation de la famille peut avoir lieu également avec un projet d'études. De plus, dans les contextes économiques difficiles, les jeunes décident souvent de poursuivre leurs études ou de se spécialiser. Cette réalité doit être prise en considération, car la formation est liée directement au succès des personnes sur le marché du travail. Le fait d'avoir des enfants ou de fonder une famille ne devrait pas faire fondre le désir d'épanouissement intellectuel.

Nous croyons que le gouvernement doit entreprendre la rédaction d'une politique cadre de conciliation famille-travail-études répondant aux réalités d'aujourd'hui en offrant plus de flexibilité aux travailleurs dans la réalisation de leur projet de famille ou leur projet d'études.

Nous portons à votre attention que les membres du Comité consultatif Jeunes sont très préoccupés par ce sujet et nous l'avons intégré dans notre plan de travail pour le prochain mandat.

Recommandation 4 : Que le gouvernement rédige une politique cadre de conciliation famille-travail-études.

Les travailleurs expérimentés quitteront le marché du travail lorsque les nouveaux travailleurs feront leur entrée. Cette situation causera une problématique dans le transfert des connaissances. Pour le CCJ, il est important d'assurer un transfert des connaissances en milieu de travail. Les départs progressifs à la retraite, la semi-retraite ou la diminution des jours de travail permettraient de favoriser un échange intergénérationnel au sein même des organisations. Ce transfert de connaissances pourrait avoir un impact positif, tel le maintien de la culture organisationnelle. En plus, établir un système de mentorat peut être bénéfique en diminuant la possibilité de conflits entre les générations dans les milieux de travail.

Pour ce faire, le gouvernement devrait élaborer une stratégie d'ensemble pour permettre ce transfert de connaissances. Nous préconisons la rédaction d'une stratégie, car les actions peuvent être larges et différenciés (départs progressifs à la retraite, possibilité de diminuer les jours de travail, offrir des aménagements avantageux dans les plans de retraite pour permettre le maintien ou le retour au travail, etc.), mais il est indéniable qu'il faut un plan d'ensemble.

Recommandation 5 : Que le gouvernement mette en place une stratégie pour favoriser au maximum le transfert de connaissances en milieu de travail.

Lorsqu'il est question de renouvellement de la main-d'œuvre, il faut aussi penser au renouvellement des postes de direction et des postes clés. Il faut faire de la place aux nouvelles générations pour les préparer à prendre la relève. Dans ce contexte, le gouvernement pourrait démontrer l'exemple en réservant des sièges jeunes sur ses conseils d'administration. Il n'est jamais trop tôt pour préparer la relève.

Nous avons illustré précédemment dans cet avis quelques données sur l'importance de la relève dans les PME, la difficulté de ces dernières à dénicher de nouveaux travailleurs et leur retard dans la planification du renouvellement. L'économie du Québec est grandement liée à la présence et à la performance de ses PME. Il faut donc éviter une mauvaise planification de la relève qui pourrait avoir un effet domino négatif sur le Québec. Ainsi, il faut appuyer les PME dans la planification de leur relève.

Recommandation 6 : Que le gouvernement appuie les PME dans la planification de leur relève.

Le contexte du vieillissement de la population et du renouvellement de la main-d'œuvre fera appel à l'immigration pour solutionner, en grande partie, ces changements démographiques. Dans ce contexte, nous devons nous attarder aux compétences linguistiques. Nous avons illustré dans la mise en contexte que 39 % des nouveaux arrivants ne connaissent pas le français.

La connaissance de la langue française par les personnes qui ont choisi le Québec comme terre d'accueil est primordiale. Elle l'est pour offrir plus d'opportunités aux nouveaux arrivants sur le marché du travail et pour assurer la protection de la langue française au Québec. Ainsi, l'accès aux cours de francisation doit être une priorité pour le gouvernement du Québec.

Recommandation 7 : Que le gouvernement s'engage à intensifier ses efforts de francisation des nouveaux arrivants en offrant un financement adéquat aux institutions scolaires et aux organisations qui offrent ce type de cours.

Le gouvernement québécois semble décidé à faciliter la reconnaissance des acquis et compétences des travailleurs ayant une formation d'un autre pays. Le CCJ croit tout de même que les actions doivent être accélérés. L'impact du renouvellement commencera à se faire sentir dès 2011 et sera accentué en 2021. Encore aujourd'hui, trop nombreux sont les immigrants qui se retrouvent sans emploi ou dans un domaine non relié à leur formation initiale. L'accélération de la reconnaissance des acquis et compétences des nouveaux arrivants doit être concrétisée le plus tôt possible.

Recommandation 8 : Que le gouvernement augmente ses efforts auprès des différents acteurs et partenaires concernés afin d'accélérer la reconnaissance des acquis et compétences, ainsi que l'offre de formation manquante pour les nouveaux arrivants.

Même avec tous ces efforts, un énorme travail reste à faire pour éliminer les obstacles qui se dressent sur la route vers l'emploi des travailleurs issus des minorités visibles, et ce, même dans le cas de travailleurs nés et formés ici¹⁰. Il existe encore trop de discrimination et d'exclusion vécues par des québécois issus de l'immigration, et ce, même pour ceux issus de la deuxième ou de la troisième génération. À cet égard, le gouvernement et Emploi-Québec ont un rôle à jouer pour sensibiliser la population. Une main-d'œuvre qualifiée existe et est disponible, mais elle n'est pas utilisée à son plein potentiel.

Recommandation 9 : Que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale poursuive la lutte contre la discrimination et l'exclusion vécues par les minorités visibles et les nouveaux arrivants.

Finalement, la reconnaissance des acquis, des compétences et de la mobilité de la main-d'œuvre représente un axe central que devra prendre le gouvernement dans sa stratégie de renouvellement de la main-d'œuvre. Nous avons rédigé un avis sur cette question demandant l'intensification de cette pratique¹¹. Le gouvernement a priorisé la reconnaissance des compétences. Il en a fait la démonstration en modifiant la loi sur la formation de la main-d'œuvre et en donnant plus de pouvoir à la CPMT dans ce domaine. Aussi, les ententes sur la mobilité de la main-d'œuvre avec l'Ontario et avec la France en font foi. Le CCJ se réjouit de ces initiatives et encourage le gouvernement à les poursuivre.

Recommandation 10 : Que le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Emploi Québec poursuivent leurs efforts en matière de reconnaissance des compétences et de mobilité de la main-d'œuvre.

¹⁰ COLLOMBAT, Thomas. *L'intégration en emploi des jeunes issus de minorités visibles*, CAJ, 2004, 42 p.

¹¹ WOODS, Élisabeth. *La reconnaissance des acquis et compétences*, CAJ, 2006, 43 p.

Conclusion

Il nous reste encore quelques années pour nous préparer collectivement à affronter avec succès le défi du renouvellement de la main-d'œuvre. Les actions posées par le gouvernement et les stratégies publiées, comme le Pacte pour l'emploi, vont dans la bonne direction. Il semble que pour les années à venir, l'une des principales tâches d'Emploi-Québec sera de mettre en œuvre ces mesures et les nouvelles collaborations promises étroitement avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Pour y arriver, il faudra poursuivre les efforts déjà entamés et un financement adéquat devra être au rendez-vous.