



Rendez-vous des gens d'affaires de la région de Mont-Tremblant sur les pénuries de main-d'œuvre

Organisé par la Chambre de commerce de Mont-Tremblant
en partenariat avec Emploi-Québec
et la Fédération des chambres de commerce du Québec



TENU À
MONT-TREMBLANT,
Le 19 mai 2009

ON A DU
TRAVAIL



Fédération des chambres
de commerce du Québec

fccq

Québec 



ACTES DU RENDEZ-VOUS

26 MAI 2009



TABLE DES MATIÈRES



4	Introduction
5	Participants
5 - 6	Actions en matière de formation
6	Actions en matière d'immigration
7 - 8	Actions pour rendre le travail plus attrayant
8	Suites données aux réflexions et suggestions de ce rendez-vous



Introduction

Les leaders économiques de Mont-Tremblant ont été conviés à ce rendez-vous sur les pénuries de main-d'œuvre. Ils poursuivaient les objectifs suivants :

- ▶ Identifier des actions concrètes pouvant être prises par les entreprises de la région afin d'attirer la main-d'œuvre qui sera requise, compte tenu des départs à la retraite et de la croissance économique anticipée;
- ▶ Identifier les gestes d'appui qui devraient être apportés ou intensifiés par les services publics (formation, emploi, immigration, productivité) afin de soutenir les initiatives des entreprises, principalement en matière recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans la région.





Participation

Ont participé à ce rendez-vous :

- ▶ 29 représentants d'entreprises privées
- ▶ 2 représentants de la Fédération des chambres de commerce du Québec
- ▶ 5 représentants des établissements d'enseignement
- ▶ 3 représentants des ministères responsables de l'immigration et de l'emploi
- ▶ 2 représentants des organismes d'aide à l'emploi (Carrefours Jeunesse emploi)

Les représentants du secteur privé sont principalement associés au secteur touristique : hôtels, centres de ski, casino, gestion immobilière, organisation d'événements, tourisme d'aventure et restaurants. Des entreprises du secteur financier, des services aux personnes, des communications et de la maintenance étaient également présentes.

Les participants ont discuté des trois thèmes abordés (formation, immigration et organisation du travail) à partir d'un cahier du participant qui est joint au présent compte-rendu.



Actions en matière de formation

Les discussions sur le thème de la formation de la main-d'œuvre ont fait ressortir les réflexions, pistes d'action et propositions suivantes :

- ▶ Le décrochage scolaire représente une source importante de préoccupation dans la région. Plus de 100 entreprises sont engagées dans le programme Équi-T-É (Équilibre Travail-Études) qui fait l'objet d'une concertation régionale très intéressante. Les entreprises participantes s'engagent à adopter, comme employeur, des comportements qui favorisent la réussite scolaire et encouragent l'obtention d'un diplôme : limite des heures travaillées, respect des périodes d'examen, offre de bourses d'études et d'emplois d'été...
- ▶ Plusieurs études démontrent que le travail rémunéré est généralement bénéfique pour les jeunes, y compris ceux du niveau secondaire. Il faut cependant limiter les heures travaillées durant la semaine et les heures de travail en soirée. Les employeurs sont d'avis qu'ils doivent porter attention aux conditions de réussite scolaire des jeunes qu'ils embauchent et qu'ils doivent penser à long terme.
- ▶ Les représentants des entreprises et des établissements d'enseignement ont une perception différente de la formation offerte depuis quelques années dans le secteur touristique de la région :
 - Les entreprises croient percevoir une diminution de l'intérêt des employeurs pour la formation, ce qui se traduirait par une réduction des activités de formation, en particulier pour la formation en animation, en anglais et en service à la clientèle. Les employeurs déplorent que la formation offerte en animation ne réponde pas à leurs besoins et à leurs attentes.
 - Les porte-parole des institutions d'enseignement n'ont pas noté de baisse d'activités. Des cours d'anglais et autres formations en demande par le secteur touristique sont offerts durant les périodes de basse saison et la participation est intéressante. Les représentants des institutions d'enseignement invitent les employeurs à communiquer avec eux afin de négocier des formules d'adaptation et de souplesse dans l'offre de formation (contenu de la formation et disponibilité sur les lieux de travail).
- ▶ Les entreprises reconnaissent la nécessité de mieux faire connaître aux jeunes et à leurs parents la diversité et la qualité des emplois disponibles dans la région. Plusieurs jeunes quittent la région parce qu'ils s'imaginent que les perspectives d'emploi sont plutôt restreintes. Or la réalité est toute autre, mais elle n'est pas suffisamment présentée à la





population de la région, en particulier aux jeunes. Les entreprises ont un rôle à jouer dans ce travail de valorisation de l'emploi dans la région.

- ▶ De nombreux jeunes, dans divers pays, cherchent une expérience de travail saisonnier à l'étranger. Ils veulent ainsi concilier leur goût de voyager à peu de frais, de connaître d'autres cultures et de vivre de nouvelles expériences humaines et professionnelles. Un organisme du milieu nouvellement constitué invite les employeurs à s'intéresser à ce type d'échanges qui peut en outre atténuer certains problèmes de pénurie de main-d'œuvre. Certaines entreprises de la région participent déjà à ce type d'expérience.
- ▶ On doit nécessairement composer, dans une région comme la nôtre, avec la saisonnalité des emplois. Pour retenir les étudiants dans des emplois à temps partiel durant toute une saison, il est possible de leur offrir certains avantages, sans modifier la structure salariale de l'entreprise. On donne en exemple : le remboursement de l'achat de livre, des frais d'inscription ou de certaines autres dépenses associées aux études.



Actions en matière d'immigration

LES PARTICIPANTS ÉMETTENT LES COMMENTAIRES SUIVANTS :

- ▶ Dans le secteur touristique, l'embauche d'immigrants est hautement valorisée. On en fait un objet de fierté. Ça fait partie du caractère international de la région et de la renommée de classe mondiale de certains établissements. Les clients aiment côtoyer, dans un centre touristique d'envergure, des gens de diverses nationalités. Ils tolèrent très bien le fait que certains de ces employés ne maîtrisent pas bien le français.
- ▶ La plupart des immigrants viennent travailler dans la région pour de courtes périodes (un an ou deux). On souhaite favoriser la rétention de ces personnes et leur établissement dans la région. De même, plusieurs immigrants choisissent les Laurentides comme lieu de villégiature et de retraite. Le défi, c'est d'attirer les jeunes.
- ▶ Certaines expériences de recrutement des immigrants établis à Montréal ont été tentées par des employeurs de Mont-Tremblant. Le principal problème rencontré, c'est le haut niveau de qualification des immigrants alors que les employeurs cherchaient avant tout une main-d'œuvre pour certains emplois de base. Le problème d'accès à un logement à un prix peu élevé, sur lequel nous reviendrons, pose une très grande difficulté.
- ▶ Il faut cesser de voir les immigrants comme des personnes à qui il faut offrir une foule de services en matière d'intégration. Il s'agit avant tout de **nouveaux citoyens** qui viennent vivre dans notre région et qui l'enrichissent de bien des façons.
- ▶ Il est important de mettre en place, à la municipalité, dans les entreprises et les activités sociales et sportives, des programmes d'accueil aux immigrants et à leur famille. Cela ne vaut d'ailleurs pas uniquement pour les immigrants mais pour toute personne ou famille qui vient s'établir dans les Laurentides. On ne voit pas vraiment de différence dans les besoins des « nouveaux citoyens » : ils recherchent avant tout un emploi, un logement à prix abordable, des services de loisir accessibles et des modes de transport correspondant à leurs moyens et à leur valeur.





Actions pour rendre le travail plus attrayant

Les observations et commentaires suivant sont exprimés :

- ▶ Le plus important problème auquel sont confrontées les personnes de l'extérieur qui veulent venir travailler dans la MRC des Laurentides est l'accessibilité à un logement à prix abordable. À Mont-Tremblant, en particulier, il est difficile pour un travailleur autre qu'un professionnel, d'acheter une propriété ou de louer un appartement. La Ville est invitée à investir davantage dans le logement social et à chercher des moyens d'encourager des promoteurs à construire des logements à prix abordable pour les familles de travailleurs. On souhaite aussi une amélioration du service de transport en commun. L'infrastructure de services pour les familles apparaît déficiente.
- ▶ Diverses solutions sont prises ou envisagées par les employeurs de la région afin d'atténuer les difficultés posées par la pénurie de logements à prix abordable : offre de chambres ou de blocs de logements pour les travailleurs saisonniers, transport par navette pour les travailleurs des localités voisines (même jusqu'à St-Jérôme), pour parler avec les propriétaires en faveur de souplesse dans la gestion des baux des immeubles locatifs. On suggère de modifier le règlement de zonage afin de permettre à des propriétaires de pouvoir louer une chambre ou un appartement au mois.
- ▶ Mont-Tremblant est perçu, notamment par les personnes de l'extérieur, comme un oasis de loisirs. Mais les gens qui viennent y travailler n'ont pas beaucoup le temps de profiter de cet oasis, ce qui peut créer une première désillusion. De plus, ils n'ont généralement pas les moyens de se payer les loisirs offerts par les entreprises privées de la région, loisirs qui sont conçus pour une clientèle touristique relativement aisée. Il est très important que la ville de Mont-Tremblant se dote de services publics de loisirs et de sports afin de permettre à sa population d'avoir accès à ces activités. De même, il faut que les municipalités voisines se concertent afin que les loisirs publics de Mont-Tremblant soient développés dans une certaine perspective régionale et qu'ils soient aussi accessibles aux personnes habitant les localités voisines (souvent ces personnes travaillent à Mont-Tremblant et elles ont été contraintes de s'établir à l'extérieur de cette ville à cause du prix inabordable de l'habitation).
- ▶ On rapporte une étude réalisée à Saint-Jovite qui en arriverait à la conclusion que plus de 70 % des dépenses effectuées dans cette ville sont faites par des gens habitant à moins de 30 km de la municipalité. On néglige l'achat local en surestimant peut-être l'apport du tourisme. Il est donc essentiel d'offrir aussi des services aux familles et aux gens de la région.
- ▶ Il y a beaucoup de maraudage entre les entreprises, ce qui crée une sorte de surenchère sur les salaires et les conditions de travail. C'est typique d'une situation de « pénurie ». Il faut prendre garde de « se sortir du marché ». L'augmentation des prix pour tenir compte des coûts de main-d'œuvre n'est pas à ce point élastique.
- ▶ Certains employeurs insistent néanmoins sur l'importance du salaire (et autres formes de rémunération) pour le recrutement et la rétention de main-d'œuvre. Il n'est pas toujours possible d'ajuster le prix des biens et services offerts pour couvrir les augmentations de salaire que l'on souhaiterait accorder afin d'attirer la main-d'œuvre, mais il faut bien reconnaître que la question salariale est primordiale dans les stratégies d'attraction. Un employeur offre des bonus calculés en fonction de l'augmentation du chiffre d'affaires de l'entreprise, comme stratégie d'intéressement de la main-d'œuvre.





Actions pour rendre le travail plus attrayant

(Suite)

- ▶ Il est essentiel de retenir et d'attirer les jeunes dans la région. La population vieillit et l'augmentation de la population est principalement due aux retraités qui déménagent dans la région. L'activité Place aux jeunes, qui fait redécouvrir aux jeunes ayant quitté la région, les perspectives d'emploi et la qualité de vie des Laurentides, est une activité importante qui est précisément destinée à faire revenir les jeunes.
- ▶ Comme ailleurs, les questions de la conciliation travail-famille prennent une importance grandissante. Les employeurs sont d'ailleurs invités à faire valoir ces avantages non salariaux dans leur processus de recrutement. Les jeunes ne souhaitent pas, sauf exception, avoir une charge de travail dépassant 30 heures par semaine.
- ▶ Il est essentiel que les services publics (scolaires et municipaux notamment) se concertent davantage. L'an dernier les camps de jour de la ville de Mont-Tremblant ont fermé une semaine avant le retour à l'école, ce qui a causé d'importants problèmes de garderie pour les familles de travailleurs.
- ▶ On insiste également pour que des modifications soient apportées au calendrier scolaire. Il est incompréhensible que les jeunes doivent retourner au cégep avant la fin août alors qu'ils bénéficient de quatre semaines de congé en décembre-janvier.
- ▶ Les employeurs sont invités à s'intéresser aux personnes de 55 ans et plus afin de les retenir plus longtemps au travail ou de les inciter à y revenir si elles sont déjà à la retraite. Il faut évidemment faire preuve de souplesse afin de répondre aux attentes particulières de ces travailleurs.



Suites données aux réflexions et suggestions de ce rendez-vous

Le rendez-vous des gens d'affaires de Mont-Tremblant sur les pénuries de main-d'œuvre s'inscrit dans le prolongement du rendez-vous national tenu à Montréal en novembre 2008. Il sera suivi de quelques autres rendez-vous locaux et régionaux sur le même sujet. La Fédération des chambres de commerce compilera les pistes d'action et les recommandations issues de ces divers rendez-vous et en fera rapport aux chambres de commerce, aux participants et au gouvernement.



