



Rendez-vous des gens d'affaires
de Rouyn-Noranda
sur les besoins de main-d'œuvre

Organisé par la **Chambre de commerce et d'industrie de Rouyn-Noranda** en partenariat avec la **Fédération des chambres de commerce du Québec** et **Emploi-Québec**



**ROUYN-NORANDA,
LE 15 AVRIL 2010**



» **ACTES DU
RENDEZ-VOUS**



TABLE DES MATIÈRES

3	RAPPEL
3	LES PARTICIPANTS
4	PRÉSENTATION DE DÉPART
4	LA FORMATION : OUTIL DE LUTTE CONTRE LES PÉNURIES DE MAIN-D'OEUVRE
7	IMMIGRATION : SOLUTION AU PROBLÈME DE PÉNURIE ?
9	POUR ATTÉNUER LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE : RENDRE PLUS ATTRAYANT LE TRAVAIL DANS NOS ENTREPRISES ET NOTRE RÉGION



RAPPEL

En tenant compte de la décroissance démographique de la population de la région de l'Abitibi-Témiscamingue, du départ imminent à la retraite de milliers de baby-boomers et de la croissance anticipée de l'économie régionale, la question de la disponibilité de la main-d'œuvre se pose.

La Chambre de commerce et d'industrie de Rouyn-Noranda, en partenariat avec la Fédération des chambres de commerce du Québec et Emploi-Québec, a convié les gens d'affaires de la région, et leurs partenaires publics, à un rendez-vous sur les besoins de main-d'œuvre.

Deux grandes questions leur étaient posées :

- ▶ Comment pouvons-nous, comme employeurs, atténuer les problèmes de pénurie de main-d'œuvre ?
- ▶ Quel soutien pouvons-nous obtenir du gouvernement, en appui de nos efforts ?

LES PARTICIPANTS

Ont participé à l'activité 61 personnes. Elles se répartissent comme suit, selon le secteur d'activité.

Secteur privé :

- ▶ Entreprises d'extraction minière (4 participants)
 - ▶ Transformation des métaux (1)
 - ▶ Équipementiers (1)
 - ▶ Entreprises de construction (3)
 - ▶ Firmes de génie-conseil (4)
 - ▶ Firmes de conseils en gestion (2)
 - ▶ Firmes en ressources humaines (et recrutement) (2)
 - ▶ Entreprises de communication et médias (3)
 - ▶ Entreprise d'instrumentation et de contrôle industriel (1)
 - ▶ Finance (3)
 - ▶ Restauration (1)
 - ▶ Centres d'appels (2)
 - ▶ Mécanique (1)
 - ▶ Secrétariat et services de soutien (1)
 - ▶ Entreprises d'économie sociale (2)
 - ▶ Services d'entretien ménager (1)
 - ▶ Chambres de commerce (4)
- Sous-total : 36 participants du secteur privé

Secteur public :

- ▶ Emploi-Québec et Conseil régional des partenaires du marché du travail (8)
- ▶ Institutions d'enseignement (4)
- ▶ Organismes du secteur de la santé et des services sociaux (4)
- ▶ Organismes d'aide au développement économique (6)
- ▶ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (1)
- ▶ Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (1)
- ▶ Hydro-Québec (1)

Sous-total : 25 participants du secteur public

Grand total : 61 participants





PRÉSENTATION DE DÉPART

Le rendez-vous est animé par M. Mario Paquin, directeur des Ressources humaines et des Affaires corporatives au cégep de l'Abitibi-Témiscamingue. M. Paquin est également administrateur à la Chambre de commerce et d'industrie de Rouyn-Noranda.

Mme Ann Brunet Landry, économiste à la Direction régionale d'Emploi-Québec, brosse un tableau succinct de la situation de l'emploi et de la disponibilité de la main-d'œuvre dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Elle fait notamment état des pertes d'emplois enregistrées en 2009 (-2 800 emplois) et de la reprise qui s'exprime par le regain de l'emploi. Elle dresse la liste des secteurs où l'emploi est en demande, notamment : les mines, le transport et l'entreposage, la santé et les services sociaux, l'enseignement et les services professionnels, scientifiques et techniques.

L'économiste fait état des perspectives de recrutement de la main-d'œuvre, dans le contexte démographique de la région. Elle informe les participants qu'Emploi-Québec réalise tous les deux ans une importante enquête auprès des employeurs sur les perspectives d'embauche et sur les besoins de main-d'œuvre. L'enquête de 2010 est présentement en cours, et Mme Brunet Landry invite les entreprises à y participer. Elle invite également les employeurs à afficher leurs postes vacants, quel que soit le niveau de qualification, dans le système de Placement en ligne d'Emploi-Québec. Les employeurs ont ainsi accès à un plus grand bassin de main-d'œuvre et de candidats potentiels.



LA FORMATION : OUTIL DE LUTTE CONTRE LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE

La contribution de la formation aux besoins de main-d'œuvre des employeurs a fait ressortir les points de vue suivants exprimés par les participants :

- ▶ Pour soutenir le développement de la région et celui du Nord, il faut élargir l'offre de formation des institutions publiques, en particulier celle du cégep et de l'Université du Québec. Au cégep, certaines techniques, en mécanique, en environnement et en architecture seraient importantes, compte tenu des travaux à réaliser dans le bâtiment et les infrastructures. À l'université, la formation d'ingénieurs civils, d'ingénieurs municipaux et de géologues serait importante, pour les mêmes raisons. Il y a quelques années, le cégep a reçu l'autorisation d'offrir le programme Techniques de génie mécanique, ce qui s'est avéré très bénéfique.
- ▶ Il importe de diversifier également l'offre de formation continue. Beaucoup de formations ne sont accessibles qu'à Montréal. Une grande partie de la formation de mise à niveau des compétences des techniciens et des professionnels n'est pas accessible en Abitibi-Témiscamingue.
- ▶ Il arrive aussi que la formation ne soit pas offerte au bon endroit. C'est le cas, dit-on, de la formation en cuisine, qui se donne principalement à La Sarre alors qu'il y a bien plus d'emplois dans ce domaine à Rouyn-Noranda.





- ▶ On informe les participants que la région a développé le concept de la « formation sur roulette ». Selon cette formule originale, certains établissements de formation se déplacent dans certaines localités afin d'offrir des sessions de formation continue aux chômeurs et aux personnes en emploi. Des cours en extraction de métaux ont été offerts de cette façon. On invite les entreprises à bénéficier de ces services.
- ▶ L'Autorité des marchés financiers exige que les travailleurs du secteur financier aient une formation de base correspondant à deux années d'études postsecondaires. Des candidats potentiellement intéressants n'ont pas ce seuil minimal de formation. Il est cependant possible de suivre, au cégep, un cours d'environ 900 heures conduisant à une attestation d'études collégiales dans ce domaine de spécialité. Il serait important que le cours puisse être offert à distance.
- ▶ La région est confrontée à un taux élevé de décrochage scolaire. Il faut chercher à augmenter la persévérance scolaire et à mettre sur pied des types et des modes de formation susceptibles d'intéresser les décrocheurs potentiels afin qu'ils puissent acquérir une certaine qualification.
- ▶ On peut combler par le coaching certains besoins de qualification. Il s'agit d'offrir à certains employés une démarche personnalisée de formation et d'encadrement qui lui permet d'acquérir et de maîtriser des compétences. Des mesures d'Emploi-Québec permettent en outre de financer une partie de ces dépenses.
- ▶ Il en va de même pour la formation offerte par des consultants spécialisés dans les entreprises. Une gestionnaire témoigne de l'apport considérable que lui apporté ce type de soutien offert par son employeur afin de lui permettre de développer des compétences dans des domaines liés à ses fonctions qu'elle n'avait pas eu l'occasion de développer dans ses emplois antérieurs. Ce type de formation personnalisée peut paraître coûteux à première vue, mais les bénéfices que l'entreprise retire d'une personne bien formée compensent à moyen terme.
- ▶ Bill Gates aurait déclaré récemment qu'un étudiant universitaire va changer au moins 8 fois d'emploi durant sa vie active. Durant leur parcours sur le marché du travail, seulement 5 % des étudiants sont susceptibles d'avoir, leur vie durant, un emploi lié directement à leur domaine d'études universitaires. C'est dire la capacité d'adaptation dont doivent faire preuve les personnes sur le marché du travail... et les employeurs.
- ▶ Devant les difficultés de recruter des employés spécialisés, certaines entreprises font des offres d'emploi aux étudiants un an ou deux avant qu'ils aient complété leur formation. Les employeurs les plus consciencieux prennent une entente afin que la personne puisse à la fois travailler à temps partiel et terminer ses études universitaires.
- ▶ D'autres employeurs sont contraints d'embaucher des personnes qui n'ont pas toutes les qualifications et compétences attendues, et acceptent de les former en cours d'emploi. Dans un contexte de difficulté de recrutement de certaines catégories d'emploi, cette option devient inévitable.
- ▶ Il y a évidemment des limites à la formation complémentaire que peut offrir l'entreprise. Il ne faut pas sous-estimer l'importance de la formation de base. Un employeur soutient qu'il peut certes faire progresser, par la formation et le coaching, un technicien afin qu'il devienne un bon contremaître, mais qu'il ne pourra pas en faire un ingénieur. La progression de carrière passe parfois par des parcours de formation formelle, en institution d'enseignement.





- ▶ Certaines conventions collectives de travail, notamment celles qui régissent les promotions par l'ancienneté, constituent un obstacle à la formation de certains leaders d'une entreprise et à la préparation de la relève de gestion.
- ▶ Il est essentiel que les salariés acceptent de se former, qu'ils soient intéressés à progresser au sein de l'entreprise ou de la spécialité, et qu'ils consentent à fournir leur part d'effort.
- ▶ Le phénomène de rareté et de pénurie de main-d'œuvre peut compliquer la formation elle-même. C'est le cas de la formation des infirmières. On a besoin d'infirmières pour venir enseigner. Or, comme il manque déjà d'infirmières, il est difficile d'en dégager pour la formation. Si on n'en forme pas de nouvelles, ou pas suffisamment, on aggrave le problème de pénurie !
- ▶ Par contre, les difficultés de recrutement incitent, voire obligent, les entreprises à accorder davantage d'importance aux conditions qui favorisent la rétention des employés. L'une de ces conditions, c'est la formation. Les employés auront davantage tendance à demeurer au sein d'une entreprise qui les encourage à se maintenir au plus haut niveau professionnel et qui leur permet d'entrevoir de manière tangible des perspectives d'avancement.
- ▶ Le coût de la formation représente aussi un obstacle. La formation est un investissement qui, malheureusement, n'est pas à la portée de toutes les entreprises, au moment où cet investissement serait le plus pertinent. Lorsqu'en plus il faut faire venir les formateurs spécialisés de Québec ou de Montréal, les coûts augmentent, rendant la formation de moins en moins accessible.
- ▶ Dans une grande région comme la nôtre, il faut encourager le recours à la formation en ligne. Ce n'est pas une recette magique, mais c'est un moyen qui a fait ses preuves et qui est nettement sous-utilisé.
- ▶ Il est important de se rendre compte que le problème des pénuries de main-d'œuvre ne touche pas que les emplois spécialisés. À l'autre bout du spectre, il y a plusieurs catégories d'emplois qui ne requièrent pas de qualification très poussée et qui trouvent difficilement preneurs. C'est le cas, notamment, des travailleurs manuels, des personnes affectées à l'entretien ménager, les personnes occupant des emplois non ou peu spécialisés dans les hôtels, les restaurants et les garages (carrossiers, entre autres). Il faut valoriser ces emplois et traiter correctement les personnes qui les occupent.
- ▶ Dans le cadre de l'école « orientante », les jeunes sont invités à visiter des entreprises et à se familiariser avec certains emplois. On invite les entreprises à ouvrir leurs portes à ces jeunes afin de leur montrer concrètement divers métiers, dont certains sont dévalorisés parce qu'ils sont méconnus.





L'IMMIGRATION : SOLUTION AU PROBLÈME DE PÉNURIE ?

Les participants se sont demandé à quel point les immigrants pouvaient combler certains besoins de main-d'œuvre pour lesquels le recrutement devient de plus en plus difficile. Ils ont exprimé les points de vue suivants :

- ▶ On doit reconnaître que les employeurs de la région, à de rares exceptions près, n'ont pas le réflexe de recourir à la main-d'œuvre immigrante.
- ▶ L'Université du Québec et le cégep de l'Abitibi-Témiscamingue reçoivent bon nombre d'étudiants étrangers. Une certaine proportion d'entre eux retourneront dans leur pays au terme de leur formation. Mais plusieurs étudiants étrangers envisagent de demeurer au Québec. Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles a d'ailleurs simplifié de beaucoup les procédures par lesquelles ces étudiants peuvent obtenir un droit de résidence et un permis de travail immédiatement après l'obtention de leur diplôme. Il faut prendre conscience que ces étudiants sont formés dans une école québécoise (il n'y a donc pas de problème de reconnaissance de diplôme) et qu'ils ont vécu quelques années au Québec.
- ▶ L'université et le cégep éprouvent tout de même d'importantes difficultés à placer les étudiants étrangers dans des stages en entreprise. De toute évidence, les employeurs ne veulent pas former, par un stage, un jeune qui est susceptible d'aller vivre dans un autre pays après ses études. Et puisque les entreprises semblent encore avoir le choix, malgré un contexte de raréfaction de main-d'œuvre, elles choisissent des étudiants québécois ou canadiens pour les places de stages disponibles.
- ▶ L'embauche des professionnels formés à l'étranger, surtout pour les professions régies par un ordre, pose des problèmes qu'il ne faut pas sous-estimer. On fait état de la situation des ingénieurs. C'est un titre professionnel qui est passablement galvaudé ailleurs dans le monde. Les formations qui conduisent au diplôme d'ingénieur sont très variées. De plus, les exigences réglementaires au Québec sont nombreuses, complexes et d'une grande sévérité. Elles ne laissent pas de place à l'interprétation ou à l'erreur. Enfin, par delà le diplôme, la façon québécoise (nord-américaine) de réaliser les projets et de produire les « livrables » attendus par un client peut être tout à fait étrangère aux façons de faire dans plusieurs pays. Oui, il y a des ingénieurs étrangers compétents qui pourraient combler des postes vacants dans notre région, mais il n'est pas facile de les trouver.
- ▶ Une société minière déplore la lourdeur des procédures à suivre pour recruter des travailleurs immigrants spécialisés. La souplesse et la simplicité que l'on annonce, dit-il, on ne la voit pas chez nos interlocuteurs gouvernementaux.
- ▶ Plusieurs immigrants acceptent d'occuper des emplois manuels, même à faible salaire, en dépit du fait qu'ils peuvent avoir, sur papier, des qualifications qui pourraient leur donner accès à des emplois d'un niveau plus élevé. Ces immigrants ont la volonté de s'intégrer au marché du travail de la société d'accueil et ont la fierté de faire vivre leur famille. Plusieurs sont prêts à entrer sur le marché du travail par un emploi de base, en espérant cheminer avec le temps vers des emplois faisant davantage appel à leurs compétences et à leurs expériences. Un travailleur témoigne de sa satisfaction et de celle d'immigrants d'origine sénégalaise à travailler dans un restaurant à Rouyn-Noranda : il s'y sent davantage respecté qu'à Montréal. Le revenu qu'il gagne, même au salaire minimum, lui permet aussi d'envoyer de l'argent dans sa communauté d'origine.





- ▶ On invite les employeurs de la région à s'intéresser au bassin de main-d'œuvre immigrante de Montréal. Il y a là des immigrants qui ont les compétences les plus diverses. Certains d'entre eux sont prêts à accepter de déménager en région si un emploi dans leur domaine de spécialité leur est offert.
- ▶ Il est important que l'employeur vérifie le statut de l'immigrant. Certains travailleurs immigrants n'ont qu'un permis temporaire de travail. S'il est reconnu coupable d'une infraction à une loi canadienne (la violence conjugale, par exemple), cet immigrant peut être expulsé du pays avec un très court préavis (48 heures). Ces situations sont certes exceptionnelles, mais il faut en être conscient.
- ▶ Il faut comprendre que l'immigration contribue à élargir le bassin de main-d'œuvre. La démographie québécoise étant ce qu'elle est, les employeurs n'auront pas d'autre choix que de recourir de plus en plus aux travailleurs issus de l'immigration. Il faut s'y préparer.
- ▶ Enfin, la diversité en emploi que représente l'accueil des travailleurs immigrants dans les équipes d'une entreprise est un enjeu qui se gère. Il y a divers outils et des formations offertes par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, et les organismes spécialisés qu'il soutient.





- ▶ La région de l'Abitibi-Témiscamingue est également une région exceptionnelle pour élever une famille. C'est aussi un endroit où il est relativement facile de concilier famille et travail, pourvu que l'on ait un employeur ouvert et compréhensif. Pourquoi la région ne se donnerait-elle pas, avec la complicité des employeurs, le label Région de la conciliation travail-famille !
- ▶ La table des gestionnaires en ressources humaines de Rouyn-Noranda et l'organisme Valorisation Abitibi-Témiscamingue, en collaboration avec plusieurs partenaires publics et privés, ont développé une vidéo promotionnelle qui présente les avantages de travailler et de vivre à Rouyn-Noranda. L'objectif est de contribuer à l'attractivité de la ville et de la région. Plusieurs entreprises s'en servent déjà à cette fin.
- ▶ Le manque de logements, surtout de logements abordables, et de certains services, comme les garderies, représente un obstacle sérieux au recrutement de travailleurs spécialisés provenant d'autres régions.
- ▶ Le mode de gestion et de placement dans l'industrie de la construction est très critiqué dans la région. Les commentaires suivants sont formulés :
 - Pendant 25 ans, le bassin régional de main-d'œuvre de l'Abitibi-Témiscamingue a été fermé. Lorsqu'on l'a ouvert, il y a deux ans, les résultats furent mitigés parce que les règles régissant le nombre de compagnons par rapport aux apprentis sont à ce point contraignantes qu'elles n'ont permis qu'à un faible nombre de jeunes d'entrer dans le secteur de la construction.
 - Aux yeux de la Commission de la construction du Québec (CCQ), il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre dans le domaine à court ou moyen terme dans la région. La demande de main-d'œuvre devrait même diminuer de 10 % dans un proche avenir. Ce constat de la CCQ a pour conséquence non seulement de limiter le nombre de travailleurs actuels mais aussi de réduire les activités de formation de nouveaux travailleurs potentiels. Les étudiants formés ne peuvent pas aller en stage. Pourtant la main-d'œuvre vieillit considérablement, et on ne voit pas poindre la relève en nombre suffisant.
 - Il est inacceptable que l'on importe des travailleurs de la Gaspésie et de plusieurs autres régions alors que des travailleurs disponibles sont en chômage chez nous. Ce recours aux travailleurs d'autres régions fait nécessairement augmenter les coûts.
 - Le réseau de la santé embauche lui aussi des travailleurs de la construction. L'impossibilité pratique de former de nouveaux employés complique considérablement l'embauche de ces travailleurs pour un travail « hors construction ».
 - Il existe une rigidité extraordinaire dans l'industrie de la construction et toutes sortes de collusions. Il est évident qu'une commission d'enquête s'impose.
 - Sans s'attaquer à l'ensemble du système de gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, comment, dans la région, pourrions-nous forcer un peu le jeu, nous mobiliser en faveur de certains changements qui nous feraient progresser ? On donne les exemples suivants : chercher à assouplir les ratios compagnons/apprentis pour les régions périphériques et à ouvrir un plus grand nombre de places de stages.



