



Rendez-vous des gens d'affaires
de Sorel-Tracy
sur les besoins de main-d'œuvre

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



**TENU
LE 20 MAI 2010**



fccq | Fédération des chambres
de commerce du Québec

Québec

» **ACTES DU
RENDEZ-VOUS**





TABLE DES MATIÈRES

3	RAPPEL
3	LES PARTICIPANTS
4	LE PHÉNOMÈNE DE RARÉFACTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE
4	LA FORMATION, OUTIL DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE
5	LA CONTRIBUTION POTENTIELLE DE L'IMMIGRATION
6	L'ATTRACTIVITÉ DU TRAVAIL DANS NOS ENTREPRISES ET NOTRE RÉGION



RAPPEL

Dans l'analyse de la situation des besoins ou des pénuries de main-d'œuvre en région, la Fédération des chambres de commerce du Québec a jugé important de soutenir l'organisation d'un rendez-vous des gens d'affaires à Sorel-Tracy. Cette ville a en effet connu des difficultés économiques importantes au cours des dernières années et se restructure, principalement, autour de la filière énergétique.

Dans un tel contexte, il est important de connaître les besoins des entreprises durant cette phase de transition. C'est en ayant cet objectif en tête que la Chambre de commerce et d'industrie Sorel-Tracy métropolitain a organisé, le 20 mai 2010, un rendez-vous des gens d'affaires sur les besoins de main-d'œuvre. Cette activité a été tenue avec le soutien de la Fédération des chambres de commerce du Québec et son partenaire Emploi-Québec.

Les participants étaient invités à aborder l'enjeu des besoins de main-d'œuvre autour de quatre questions principales :

- ▶ Comment vivez-vous les problèmes de recrutement ou de rétention de la main-d'œuvre ?
- ▶ Quelles actions avez-vous prises ou pourriez-vous prendre pour attirer davantage de main-d'œuvre dans votre entreprise et dans la région, puis la retenir à l'emploi ?
- ▶ Quelles actions pourriez-vous prendre afin de favoriser la formation de vos employés et de la main-d'œuvre de la région ?
- ▶ Quel soutien attendez-vous du gouvernement en appui de vos initiatives ?



LES PARTICIPANTS

En tout, 32 personnes ont participé à ce rendez-vous. Elles se répartissent comme suit, selon les secteurs d'activité :

- ▶ Entreprises du secteur de l'énergie (2)
- ▶ Ateliers d'usinage, métallurgie et activités associées (4)
- ▶ Construction (5)
- ▶ Commerces de détail (2)
- ▶ Conseils en gestion (2)
- ▶ Transformation alimentaire (1)
- ▶ Transport (1)
- ▶ Finances et assurances (2)
- ▶ Services aux entreprises (1)
- ▶ Gestion de ressources humaines (2)

Sous-total secteur privé : 22

- ▶ Santé et services sociaux (1)
- ▶ Institutions d'enseignement (3)
- ▶ Organismes de développement économique (3)
- ▶ Organismes communautaires d'aide à l'emploi (2)
- ▶ Emploi-Québec (1)

Sous-total secteur public et associatif : 10





LE PHÉNOMÈNE DE RARÉFACTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Il serait excessif d'affirmer que la région immédiate de Sorel-Tracy vit des situations de pénurie de main-d'œuvre. La région a été durement frappée par le ralentissement économique de 2008 et 2009, et elle cherche encore à recouvrer la totalité des emplois perdus. Il y a beaucoup de chômeurs, en particulier dans le secteur industriel.

Certaines entreprises prennent cependant des virages stratégiques majeurs, ce qui fait appel à des compétences qui ne sont pas nécessairement présentes ou disponibles dans la région immédiate. C'est le cas d'Alstom, qui a décidé d'implanter à Sorel-Tracy une plate-forme nord-américaine. Le défi d'attraction et de recrutement de la main-d'œuvre se pose réellement, et l'entreprise déploie d'importants efforts pour attirer et fidéliser cette main-d'œuvre. Les spécialistes les plus en demande proviennent de Montréal ou de la région de l'Estrie. La crise économique qui sévit un peu partout atténué provisoirement les problèmes de recrutement de la main-d'œuvre spécialisée. Les porte-parole des entreprises reconnaissent qu'il s'agit cependant d'un répit qui sera de courte durée.

Le développement du secteur de l'énergie dans son ensemble pose le même genre de défi. Encore là, il faut élargir le bassin de main-d'œuvre afin de pouvoir combler les postes de travailleurs spécialisés. On signale qu'Hydro-Québec affiche présentement 23 postes de conseillers en santé et sécurité, et qu'elle ne réussit pas à les combler.

Dans le secteur de la santé et des services sociaux, on déplore, ici comme partout au Québec, la pénurie d'infirmières. Il semble que la situation soit moins difficile pour les autres professionnels de la santé bien qu'on déplore la concurrence que se livrent à ce chapitre les établissements entre eux. Les établissements d'enseignement peinent à combler les postes d'orthophonistes et autres spécialités du genre.

Les firmes de conseils en gestion ont connu moins de difficulté cette année à recruter les comptables et autres spécialistes dont elles ont eu besoin. Comme ces firmes offrent des services de plus en plus spécialisés, elles ont besoin d'experts et de personnes d'expérience, ce qui est de plus en plus difficile à trouver.

Dans le secteur financier, on voit venir avec appréhension le départ quasi massif à la retraite des employés d'expérience. Ce phénomène va être particulièrement préoccupant dans cinq ans. Il faut s'y préparer.

Le réflexe le plus courant de plusieurs entreprises est celui de « pirater » les travailleurs chez les employeurs concurrents. On reconnaît la limite de ces stratégies. Elles sont tout particulièrement dommageables lorsque les grandes entreprises viennent chercher les meilleurs employés des PME. On comprend que les grandes entreprises ne se livrent pas à une sollicitation agressive auprès des salariés des PME. Ce sont ces derniers qui frappent à la porte des grandes entreprises, attirés qu'ils sont par les meilleures conditions de salaire, de travail et de retraite.



LA FORMATION, OUTIL DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

De façon générale, les participants au rendez-vous estiment que les établissements d'enseignement de la région présentent une offre de formation relativement diversifiée et de qualité. On souligne, à titre d'exemple, le Centre de formation professionnelle, qui a développé une douzaine de programmes pour lesquels les effectifs étudiants sont importants, notamment soudage, usinage, électrotechnique, dessin industriel. On a cependant perdu, faute d'étudiants intéressés, les options de tôlerie, de mécanique et de charpenterie. Il ne paraît pas réaliste de vouloir rapatrier toutes ces options de formation. Si des besoins de formation dans ces disciplines se font sentir chez des employeurs de la





région, le Centre de formation professionnelle est capable d'organiser, avec le concours des entreprises et souvent d'Emploi-Québec, des activités de formation sur mesure ou de formation d'appoint.

Les participants reconnaissent d'emblée l'excellente collaboration établie dans la région entre les entreprises et les établissements d'enseignement. On salue la flexibilité offerte par les établissements et l'esprit de partenariat qui les anime.

Les participants font valoir les préoccupations et suggestions suivantes :

- ▶ Le secteur des assurances, pour lequel il y a un important besoin de remplacement de la main-d'œuvre vieillissante, a peu de possibilités concrètes de formation dans la région. Il faut dire que le métier est peu connu et ne semble pas très attrayant. Le cégep a d'ailleurs dû abandonner le programme technique dans ce domaine, faute de candidats¹. L'Autorité des marchés financiers a d'ailleurs relevé les exigences des professionnels et des techniciens du domaine, et il faut impérativement former le personnel en conséquence. Le cégep répond à ce besoin par une attestation d'études collégiales (AEC)², ce qui paraît malgré tout suffisant.
- ▶ Le cégep a bien répondu aux attentes du secteur hospitalier à l'égard de formation d'infirmières. Malgré ces efforts, le problème de pénurie demeure, bien qu'il ait été atténué.
- ▶ Les établissements d'enseignement disent avoir des difficultés à recruter des professeurs en vue de l'enseignement professionnel et technique. Il y a une évidente concurrence avec le secteur privé. C'est particulièrement flagrant en génie mécanique. De même, la pénurie d'infirmières complique la tâche de recruter des infirmières enseignantes.
- ▶ Les entreprises sont ouvertes à l'accueil des stagiaires. Cette habitude est bien établie pour les formations offertes dans la région. On invite les employeurs à chercher à accueillir également des stagiaires qui se forment dans des spécialités non offertes dans la région. Il s'agit d'un élément important d'une stratégie d'intéressement et éventuellement de recrutement des futurs employés. Ce sont aussi des candidats potentiels qui pourraient s'établir dans la région de Sorel-Tracy.
- ▶ Il faut encourager la formation à l'interne, mettre cartes sur table avec Emploi-Québec, qui offre d'ailleurs des modes de soutien technique et financier très importants. Un employeur témoigne que la formation accélérée par compagnonnage (complétée au besoin par la formation en établissement scolaire) représente à court terme un coût représentant 1,8 fois le salaire pendant la période de formation. Le soutien d'Emploi-Québec est précieux à cet égard.
- ▶ Il est important de mettre à jour la formation en utilisant les équipements de pointe. C'est une condition importante d'attraction et de motivation des jeunes, qui en outre améliore nettement l'accessibilité à la formation et son efficacité.
- ▶ Malgré les efforts des établissements, plusieurs employeurs disent devoir abaisser leurs exigences en matière de formation et d'expérience parce qu'ils ne trouvent pas sur le marché des candidats qui répondent à ces exigences. Ces employeurs recrutent des candidats moins « prêts », moins qualifiés et les forment à l'interne. Évidemment, on craint de se faire pirater les employés pour lesquels on a beaucoup investi en formation.





LA CONTRIBUTION POTENTIELLE DE L'IMMIGRATION

Sur la question de savoir si les immigrants peuvent contribuer significativement à combler les postes vacants, à court ou à moyen terme, les participants expriment les points de vue suivants :

- ▶ L'organisme Orienthèque, mis sur pied en mars dernier, offre un service d'accueil et d'aide à l'emploi aux personnes et aux familles qui viennent d'autres régions et d'autres pays. On établit aussi le lien avec les employeurs, notamment pour la simplification de certaines procédures administratives touchant, par exemple, les permis de travail. La demande pour la main-d'œuvre immigrante n'est cependant pas forte. On reconnaît que la région immédiate de Sorel-Tracy a peu d'emplois à offrir aux immigrants.
- ▶ Ce sont surtout les plus grandes entreprises qui ont recours à la main-d'œuvre d'origine immigrante, soit pour des postes permanents ou pour du travail temporaire, généralement hautement spécialisée, ou dans le but de trouver des candidats pour d'éventuelles affectations à l'étranger.
- ▶ Il n'y a pas de réflexe développé à l'égard de l'embauche de travailleurs immigrants. C'est un peu en dernier recours que les employeurs l'envisagent, pour des emplois hautement spécialisés, très spécifiques, qui font appel à des compétences peu présentes ici. On « épuise » pour ainsi dire le bassin de main-d'œuvre québécoise avant de recourir aux immigrants.
- ▶ Cette situation est considérée normale. On ne saurait faire grief à un employeur de privilégier la main-d'œuvre locale ou régionale.
- ▶ Bien qu'il commence à y avoir un certain nombre d'immigrants à Sorel-Tracy, la clientèle demeure réfractaire à se faire servir par un employé d'origine immigrante. Il s'agit d'un frein additionnel à l'accueil des immigrants dans les entreprises.
- ▶ La commission scolaire offre des activités de francisation. Entre 15 et 20 immigrants y participent chaque année. C'est relativement nouveau. Jusqu'ici, la région n'a pas ressenti le besoin de faire appel à la main-d'œuvre d'origine immigrante. On n'a donc pas eu l'occasion de développer de bonnes pratiques en immigration et en francisation.
- ▶ On fait remarquer que les immigrants susceptibles de venir travailler à Sorel-Tracy n'arrivent pas directement de l'étranger. Ils sont déjà établis quelque part, généralement dans la région métropolitaine de Montréal. Il faut que ces personnes viennent vivre à Sorel-Tracy.
- ▶ Il est difficile pour une personne provenant d'une autre région de s'intégrer à la société de Sorel-Tracy. On peut imaginer le défi d'intégration qui est posé à un ressortissant étranger.

L'ATTRACTIVITÉ DU TRAVAIL DANS NOS ENTREPRISES ET NOTRE RÉGION

Pour relever le défi de la main-d'œuvre, il faut rendre le travail attrayant, dans son entreprise et dans sa région. Les participants expriment les points de vue suivants à cet égard :

- ▶ Nous devons absolument intéresser les jeunes aux emplois offerts dans la région. Oui, les jeunes ont un rapport au travail différent de leurs aînés. Ils veulent se faire entendre et travailler dans un environnement de travail convivial et souple.





- ▶ Le représentant d'une grande entreprise témoigne de la réaction très vive de plusieurs jeunes qui postulent à un poste vacant et qui apprennent que l'emploi est syndiqué. Une fois sur deux, dit-il, le jeune refuse carrément l'emploi et ne veut même pas discuter des autres conditions. Ces jeunes font valoir qu'ils souhaitent travailler dans un milieu où ils pourront agir sur leur cheminement dans l'entreprise, sans être encadrés ou «normés» par des règles d'ancienneté. Ils répugnent aussi à l'idée de verser des cotisations syndicales.
- ▶ Avec l'augmentation prévisible du prix de l'essence, il faut envisager d'organiser certains services de transport en commun et d'encourager le covoiturage. Il s'agit d'un enjeu majeur dont on sous-estime l'importance. Lorsque le prix de l'essence atteindra 1,50 \$ le litre, le transport vers le lieu d'emploi va devenir problématique pour certaines catégories de travailleurs. Il est vrai qu'en contrepartie certains travailleurs de Sorel-Tracy vont chercher de l'emploi à proximité plutôt que de continuer à travailler en dehors de la ville ou de la région immédiate.
- ▶ Certains employeurs disent ne pas avoir trop de difficulté à recruter de la main-d'œuvre non qualifiée. Le gros problème, c'est la rétention. Les gens quittent, surtout s'ils peuvent obtenir un emploi comparable dans une plus grande entreprise.
- ▶ La région de Sorel-Tracy traîne depuis longtemps une mauvaise réputation. Il faut chercher à changer cette image. La campagne de *Fierté régionale* soutenue par le CLD et Emploi-Québec s'inscrit dans cet objectif. Il faut inciter les travailleurs d'autres régions à venir s'établir à Sorel-Tracy.
- ▶ Rona offre aux étudiants un programme de bourse d'études selon les années de service et leur facilite l'accès à des emplois à temps partiel durant l'année scolaire et à un travail d'été. L'entreprise mise beaucoup sur les personnes de 55 à 70 ans, en particulier dans le commerce de détail. Elle a adopté des dispositions spécifiques dans la dernière convention collective de travail en faveur de la retraite progressive. Les travailleurs qui le souhaitent peuvent ainsi ralentir la cadence durant les dernières années.
- ▶ On fait état de la mesure *Place aux jeunes*, gérée par les carrefours jeunesse emploi. Cette mesure permet d'accueillir des jeunes dans la région pendant quelques jours, généralement une fin de semaine, afin de leur présenter, avec le concours des entreprises, les offres d'emplois et les autres attraits de la région. L'objectif recherché est d'intéresser les jeunes, en particulier ceux qui sont originaires de la région, à venir y travailler et s'y établir. Cette mesure connaît un certain succès un peu partout au Québec. On invite les employeurs à collaborer à ces activités.
- ▶ Il faut accorder une grande importance aux conditions de travail : plan de carrière, conciliation travail-famille, salaire compétitif et flexibilité dans l'organisation du travail. On doit se rendre compte que le marché du travail sera de plus en plus favorable aux travailleurs qui auront de plus en plus l'occasion de choisir leur emploi. Ils sont aussi beaucoup plus mobiles qu'auparavant.
- ▶ On souligne à cet égard le paradoxe du secteur de la santé qui, tout en étant aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre, offre encore beaucoup de postes à statut précaire : sur appel, à temps partiel, de nuit, les fins de semaine... Il semble que certains changements soient en gestation.
- ▶ Les employeurs sont invités à communiquer avec les organismes de développement de l'employabilité de la région, qui ont souvent entre leurs mains des listes de candidats chercheurs d'emploi.
- ▶ Enfin, certains employeurs disent subir une concurrence déloyale de la part des entreprises de leur secteur qui ont leur place d'affaires dans les régions ressources et qui bénéficient de crédits d'impôt. Ils réclament la fin de ces avantages fiscaux accordés sur une base territoriale, surtout les crédits d'impôt sur les coûts de main-d'œuvre. Les entreprises de ces régions soumissionnent des travaux à Sorel-Tracy et peuvent présenter une offre à un prix inférieur puisqu'elles bénéficient d'avantages fiscaux pour leurs dépenses de main-d'œuvre.



