

MÉMOIRE SUR L'EMPLOI

de la

Jeune Chambre de Commerce de Montréal

Comité permanent sur l'emploi

Octobre 1996

Vice-présidence Affaires publiques

Membres du Comité permanent sur l'emploi

Annie Côté

Jo-Anne Durand

Robert Parthenais

Michel Raymond

Marc Trépanier, directeur

Rédaction : Annie Côté

CONTENU

1. INTRODUCTION

2. CONSTAT : NÉCESSITÉ D'AGIR

2.1 Accès et intégration sur le marché du travail

2.2 Précarité de l'emploi

2.3 Exode du capital humain hautement qualifié

3. SOLUTIONS

3.1 Secteurs industriels affichant un fort potentiel de croissance

3.2 Encourager l'investissement étranger

3.3 Fiscalité et déréglementation

3.4 Miser sur le développement du capital humain

3.5 Promouvoir l'excellence

3.6 Création d'un projet collectif

4. CONCLUSION

OBECTIF

Par ce présent mémoire, la Jeune Chambre de Commerce de Montréal vous communique son intention de participer activement à la relance de l'emploi au Québec. Notre but est de contribuer à la création d'emploi à valeur ajoutée, c'est-à-dire des emplois qui exploitent notre potentiel, nos compétences, notre formation et qui favorisent notre développement personnel et professionnel.

1. INTRODUCTION

La Jeune Chambre de Commerce de Montréal (J.C.C.M.) est un regroupement de près de 800 cadres, entrepreneurs et professionnels, âgés entre 18 et 40 ans. Sa mission est de favoriser le développement personnel et professionnel des jeunes gens d'affaires de Montréal et de contribuer à l'essor du milieu dans lequel ils évoluent. À cet effet, nous sommes fiers de dire que nous représentons le plus grand regroupement de jeunes gens d'affaires du Canada.

La situation désastreuse et alarmante de l'emploi au Québec préoccupe sérieusement les membres de la J.C.C.M. C'est pourquoi nous avons créé un comité permanent sur l'emploi afin de faire la lumière sur la situation, et particulièrement sur la situation des jeunes sur le marché du travail, ainsi que de trouver des solutions concrètes qui contribueront à la relance de l'emploi tout en prêtant une juste place aux jeunes d'aujourd'hui et de demain au sein de l'économie. Ce mémoire revêt pour nous une importance cruciale. Nous nous sentons directement concernés par cette situation et manifestons notre volonté d'engagement de contribuer à la relance. Nous dénonçons les mécanismes de blocage qui font en sorte que nous ne pouvons participer aux tables de discussion portant sur l'avenir de l'emploi au Québec et nous nous faisons un point d'honneur, par ce mémoire, de vous livrer notre position.

La jeunesse est incontournable, nous représentons l'avenir du Québec et l'opinion des jeunes gens d'affaires de Montréal. Nous croyons fermement que, par les pistes de solutions proposées dans ce présent mémoire, nous pouvons contribuer à la relance de l'emploi en favorisant l'épanouissement de jeunes, leur participation au sein de l'économie, la création d'emploi à valeur ajoutée et ce, tout en assurant un équilibre entre les objectifs économiques et sociaux des entreprises.

2. CONSTAT : NÉCESSITÉ D'AGIR

À notre avis, l'urgence d'agir demeure persistante et nous avons dénoté trois problèmes majeurs à cette situation de déchéance, lesquels nous croyons devraient se situer dans l'échelle de priorités du gouvernement.

2.1 Accès et intégration sur le marché du travail

L'accès au marché du travail est particulièrement difficile pour les jeunes. Nous n'avons qu'à penser au taux de placement des diplômés (que ce soit au niveau collégial ou universitaire) à un poste relié à leur créneau d'études. L'intégration constitue aussi un problème d'importance, puisque même une fois en emploi, ils n'occupent pas des postes de gestion dans l'entreprise. En effet, les postes occupés demeurent de bas niveaux et ne favorisent par le développement et l'épanouissement professionnel.

Selon nous, la tertiarisation du marché du travail ainsi que sa polarisation (qui a fait naître deux pôles d'emploi, soit les emplois hautement spécialisés et bien rémunérés et une catégorie d'emplois non spécialisés et mal rémunérés) font partie des causes du problème de l'emploi au Québec. L'accès et l'intégration sur le marché du travail deviennent de plus en plus difficiles et cette polarisation entre les emplois entraîne une double conséquence néfaste, soit une polarisation entre les compétences et une disparité encore plus démarquée entre les gains. Tous ne retrouvent plus leur place au sein de la nouvelle économie et nous constatons que la valeur sociale du travail perd sa place au détriment de sa fonction économique.

2.2 Précarité de l'emploi

De plus en plus, nous assistons à une dévalorisation du capital humain de la part des entreprises au profit d'une priorité accordée au retour sur les investissements. Ainsi, les ressources humaines n'étant pas valorisées au sein des entreprises comme étant le moteur de succès et de réussite, les conséquences suivantes s'ensuivent : disparition des emplois permanents, taux de roulement élevé entraîné par une absence de fidélité à long terme, augmentation du nombre d'emplois contractuels et à statuts précaires, maintien de l'emploi menacé par le mouvement de restructuration et de rationalisation des entreprises. Le problème de la précarité de l'emploi est particulièrement alarmant puisqu'il engendre inévitablement des comportements économiques à court terme, dus à l'insécurité des travailleurs.

2.3 L'exode du capital humain hautement qualifié

Le piètre état de l'économie au Québec et sa grande difficulté à attirer des investissements étrangers favorisent l'exode de notre capital humain hautement qualifié. Les salaires américains versés pour ces emplois spécialisés de haute technologie sont très attirants, d'autant plus que les impôts sont beaucoup plus bas que chez nous. De plus, certaines provinces canadiennes se sont aussi mises à courtiser nos «néo-intellegentsia» québécois. Ce problème d'exode rejoint aussi le problème d'éducation. Selon Statistiques Canada, seulement 9,1 % des Québécois peuvent être considérés comme hautement qualifiés. Nous sommes donc confrontés à un double défi, soit de stopper l'exode de nos travailleurs qualifiés et mettre en place des mesures qui augmenteront la proportion de notre main-d'oeuvre qualifiée.

Notre but n'est pas de revendiquer sans intention d'agir, car il serait ainsi bien plus facile de s'en aller. Nous croyons plutôt qu'il est dans notre intérêt, pour l'avenir du Québec et des jeunes, de créer des conditions favorables qui garantiront le maintien de

nos ressources humaines et qui favoriseront leur développement en leur donnant accès à des emplois à valeur ajoutée.

3. SOLUTIONS

Compte tenu du constat établi, voici les pistes de solutions que nous envisageons :

3.1 Secteurs industriels affichant un fort potentiel de croissance

Aucune économie ne peut être saine si elle est déséquilibrée. À prime abord, nous sommes convaincus que toutes les catégories d'emploi font partie de notre économie et y sont essentielles. Par contre, nous voyons la nécessité de miser davantage sur les secteurs affichant un fort potentiel de croissance économique. Économiquement parlant, les secteurs secondaires et de service sont intimement liés. Nous croyons que nous devrions cesser de concentrer nos énergies exclusivement dans le secteur tertiaire et miser plus activement sur le développement d'un secteur secondaire haut de gamme et compétitif. Prioriser le développement des secteurs affichant un fort potentiel de création d'emploi à valeur ajoutée entre autre, par la construction de parcs technologiques hautement

spécialisés, se veut pour nous une alternative intéressante. Le secteur privé y jouerait un rôle majeur et jouirait d'un potentiel d'exportation important.

3.2 Encourager l'investissement étranger

Nous devons implanter un climat dynamique et ouvert ainsi que mettre en place des mécanismes qui encourageront les investissements étrangers. Il est important de développer un leadership qui permettra de créer un momentum déclencheur d'investissements étrangers, qui s'ensuivra inévitablement par une création d'emplois à valeur ajoutée. Afin d'atteindre cet objectif, le Québec doit développer ses compétences et en faire leur promotion à l'échelle mondiale ainsi qu' implanter des mesures incitatives pour attirer l'investissement. Car, pour nous, faire face à la mondialisation des marchés signifie de développer notre expertise, faire reconnaître notre savoir pour ainsi attirer les investisseurs. Augmenter notre spécialisation dans le secteur de la haute technologie permettra au

Québec de bénéficier des retombées économiques et, du même coup, freiner l'exode des ressources humaines qualifiées.

3.3 Fiscalité et déréglementation

En référence au mémoire sur la fiscalité et les finances publiques, présenté par la J.C.C.M. en août 1996, nous croyons que le fardeau fiscal doit être allégé et que la réglementation doit être revue et assouplie. Réglementer c'est taxer. Comme tout règlement a un coût, il entraîne inévitablement une réduction de la capacité d'embauche pour les entreprises.

3.4 Miser sur le développement du capital humain

La population est vieillissante et la génération des "baby boomers" prendra sa retraite graduellement au cours de dix prochaines années. Il reste donc dix ans pour former les décideurs de demain. Il est urgent de penser à assurer une relève qualifiée. Les jeunes ont le désir et la volonté de s'embarquer mais ils sont très peu présents et impliqués dans les processus décisionnels des entreprises. Il semble que l'accès à des postes décisionnels soit encore tributaire du nombre de cheveux «gris». Il est urgent de développer les ressources humaines, notamment les jeunes, puisqu'ils sont porteurs des décisions de demain. Les entreprises devraient leur permettre de vivre des expériences significatives qui contribueront à leur développement professionnel ainsi qu'à leur expertise.

Sources de créativité, d'ambition et d'idées nouvelles, les entreprises devraient impliquer les jeunes au sein des conseils d'administration, comités de gestion, et les impliquer dans la définition des orientations stratégiques et la mise en oeuvre des plans d'action. Ce n'est que de cette façon que les jeunes pourront acquérir un bagage d'expériences et de vécu adéquat pour assurer pleinement leur rôle de demain. La gestion participative, le développement du potentiel et l'alternance travail/études sont des programmes humains essentiels à mettre en place.

3.5 Promouvoir l'excellence

La revitalisation de notre économie passe inévitablement par l'éducation. Il est nécessaire, voire même impératif, que le niveau d'éducation augmente. Nous nous devons de promouvoir et de développer l'excellence au Québec et d'en faire une valeur prioritaire. Le taux de décrochage est élevé, ce qui entraîne l'exclusion d'une large proportion d'individus. Des mesures comme rembourser une partie des frais de scolarité lorsque les étudiants ont complété leur formation dans les délais fixés, inciter l'accès à une formation adaptée aux besoins de la nouvelle économie (en proposant des frais de scolarité plus bas pour les secteurs de pointe ou à potentiel de croissance) sont, à nos yeux, des mesures qui devraient être envisagées. De plus, pour que ces mesures incitatives

atteignent leur plein degré d'efficacité, elles doivent être jumelées à un maillage entre le secteur privé et les maisons d'enseignement. Il deviendra ainsi plus réaliste de pouvoir atteindre un équilibre entre l'offre et la demande.

3.6 Création d'un projet collectif

Nous vivons dans une société individualiste où les gens ont peur de perdre leurs acquis. Ainsi, personne ne prend la responsabilité du problème relié à l'emploi. Nous croyons que les défis reliés à l'emploi devraient s'insérer dans le cadre d'un projet collectif. Ce projet aurait pour objectif de redonner au travail, au-delà de sa valeur économique, une valeur sociale. Nous sommes convaincus qu'avec un projet détaillé doté d'échéanciers à court terme (ex : Québec 2000) et la participation de tous les secteurs de l'économie, nous pourrions arriver à une gestion sociale des politiques de l'emploi. Les

jeunes ont la volonté de changer les choses et, contrairement à la génération perdue, nous représentons la génération tremplin. Cette transition est entre nos mains.

4. CONCLUSION

La Jeune Chambre de Commerce de Montréal parle au nom des jeunes gens d'affaires de Montréal en demandant, qu'à brève échéance, les barrières et freins à la création d'emplois soient éliminés. En résumé, nous favorisons une plus grande participation du secteur privé ainsi qu'une diminution des interventions de l'État dans les projets proposés. Dynamique avec une volonté ferme de s'impliquer et de s'engager, la J.C.C.M. désire ardemment être présente aux tables de discussions du Sommet socio-économique d'octobre 1996.