

Allocution de Daniel Roy sur les pénuries de main-d'œuvre

Colloque de l'Institut de recherche en économie contemporaine

Perspective syndicale et solutions

Bonjour! Je vous remercie de m'inviter à conclure un colloque si intéressant. Je suis un gars de la Côte-Nord et je viens d'un syndicat très présent dans les mines, la métallurgie et plusieurs autres secteurs. Vous me permettrez donc de puiser mes exemples aujourd'hui dans cette région et plus particulièrement en lien avec les mines de fer... M. Nadreau sera, comme on dit, en pays de connaissance! **

On constate souvent un discours un peu alarmiste autour du vieillissement de la population, des pénuries de main-d'œuvre.

On nous dit qu'on ne pourra plus se payer les services publics qu'on a parce qu'il y aura moins de monde pour travailler, que le système de santé va éclater, que les entreprises vont déménager faute de travailleurs...

J'aimerais tout d'abord nous inviter collectivement à un peu de calme. Les *boomers* ont beau arriver à la retraite, ils auront encore des revenus plus importants que les générations de personnes âgées qui sont venues avant, ils continueront de payer des impôts. Ils vivent aussi généralement en meilleure santé.

L'alarme sur le vieillissement de la population vient souvent d'une couple d'économistes de droite qui attendent juste de balancer par-dessus bord les services publics de qualité au Québec.

Quand aux pénuries, il faut aussi mettre un peu de nuance dans tout cela. C'est sûr qu'à un moment donné, si vous payez 10 ou 15 \$ l'heure pour un travail de nuit dans une usine, très exigeant, vous risquez de ramer pour trouver du monde! Parfois il faut se rappeler un principe de base en économie : les prix s'ajustent en fonction de l'offre et de la demande. Quand il y a moins de travailleurs, il faut les payer un peu plus cher. Simple logique.

On remarque d'ailleurs que dans certaines conventions collectives, les employeurs tentent de modifier les structures salariales pour régler leurs problèmes de recrutement. C'est ce qui c'est passé chez ArcelorMittal à Contrecoeur, la plus grande aciérie au Québec.

Dans la convention signée il y a seulement quelques semaines, il a été négocié plus de cennes de l'heure entre les classes pour en donner plus aux gens de métier. Bref, on paiera davantage les gens de métier, qualifiés.

Comme syndicat, c'est le genre de trucs avec lesquels on est bien à l'aise, en autant que le pouvoir d'achat de l'ensemble du monde est maintenu, ce qui est le cas à Contrecœur.

Intervenir à la source

Mais les salaires ne règlent pas tout. Ce qu'il y a de bien avec les problèmes de recrutement, c'est qu'on peut les voir venir.

Il y a moyen d'intervenir pour inciter des jeunes à se former dans des domaines qui courent tout droit à la pénurie et de faciliter leur intégration sur le marché du travail.

Quand 60 % de la main-d'œuvre d'une compagnie est éligible à la retraite, ça peut devenir un casse-tête... C'est la situation à laquelle la compagnie minière Québec-Cartier, aujourd'hui ArcelorMittal Mines Canada, était confrontée au début des années 2000. Fondée en 1957, ayant connu une forte croissance dans les années 1960 et 1970, plus de la moitié du personnel était éligible à la retraite.

Pour atténuer le choc, la direction de la mine, le Syndicat des Métallos et le cégep de Sept-Îles ont travaillé ensemble pour préparer la relève.

Aujourd'hui, les besoins de main-d'œuvre sont encore criants : de 25 à 30 % des employés auront droit à la retraite d'ici 2011. Mais chaque année, des jeunes bien formés sont prêts à prendre le relais.

L'idée, ce n'est pas juste d'embaucher des jeunes. Par le passé, on s'était rendu compte que des étudiants embauchés l'été, comme journaliers, pendant les vacances continuaient ensuite en septembre, décrochaient de l'école pour demeurer à l'emploi sans diplôme et avec des difficultés d'avancement par la suite. De part le fait même, moins de personnel qualifié pour occuper les emplois plus spécialisés.

De concert avec le monde du travail (syndicat et employeurs), le cégep a ouvert une formation en alternance travail-étude. Cela a commencé avec le programme de technique de maintenance industrielle, dans les années 1990. Les premiers stagiaires sont arrivés en 1996 chez Québec-Cartier, un stage d'une durée de 4 mois permettait de se familiariser avec l'entreprise, les règles de santé et sécurité et d'en apprendre un peu plus sur le métier. Lors de leur deuxième stage de 8 mois, les étudiants étaient carrément à l'ouvrage, mais sous la supervision d'un compagnon plus expérimenté.

La formule a fait des petits depuis. En 2007, un programme d'alternance travail-étude a aussi été offert chez ArcelorMittal Mines Canada en technique d'électronique industrielle. Là aussi, il s'agit d'un programme de 3 ans, qui comprend deux stages de 4 mois.

Le Syndicat des Métallos est très impliqué dans le programme. Un représentant du syndicat participe entre autres à la sélection des stagiaires et un membre siégeant sur le comité paritaire en santé et sécurité donne de la formation sur les pratiques sécuritaires.

Au début, il y avait certaines inquiétudes. Il ne fallait surtout pas que les stagiaires occupent des emplois qui auraient normalement été effectués par des employés réguliers. Pas question que ce soit une main-d'œuvre à rabais.

Des ententes ont été prises avec la compagnie pour que ces derniers soient «pairés» avec des travailleurs plus expérimentés, pour que le stage soit une vraie formation, que les travailleurs aient l'occasion de transmettre ce qu'ils savent aux plus jeunes.

Un salaire respectable a été convenu pour ces stagiaires, tout en étant inférieur au salaire régulier (16.50 pour le premier stage et entre 17 et 18 pour le deuxième stage).

Dans la dernière convention, il a été négocié que la période de stage compterait pour l'ancienneté si les stagiaires sont ensuite embauchés par la compagnie.

Le programme montre que les syndicats et les entreprises peuvent collaborer pour améliorer la transition entre les générations de travailleurs. Les jeunes sont mieux formés et les plus vieux sont souvent bien contents de transmettre ce qu'ils savent avant de partir à la retraite.

Ce genre de programme fonctionne bien s'il est collé aux réalités du marché du travail, s'il répond à un besoin concret. D'ailleurs chaque année, le cégep procède à une évaluation du programme pour voir s'il y a encore des besoins d'embauche avant de l'offrir, pour ne pas former des jeunes qui n'auraient pas de chance de se placer.

Soulignons par ailleurs que les jeunes qui complètent les stages ont de très bonnes chances d'obtenir un emploi au sein de la compagnie. Ils passent leur examen de pré-embauche avant même de faire le stage.

Traitement de minerai

Un autre bel exemple d'une façon de lutter contre les pénuries de main-d'œuvre, c'est l'ouverture d'un programme de traitement du minerai au cégep de Sept-Îles. Dans ce cas, là, ce n'est pas en alternance travail-étude cependant, mais plutôt une attestation d'études collégiales, qui se termine par un stage d'observation d'un mois en entreprise. Plusieurs minières de la région, comme ArcelorMittal, IOC, Mines Wabush prennent ensuite des stagiaires.

Soulignons qu'aucun programme n'était auparavant offert en traitement du minerai sur la Côte-Nord. Il y avait bien un programme professionnel, mais il était offert seulement à Val-d'Or.

Des jeunes et des moins jeunes, souvent qui sont passés par l'assurance-emploi, peuvent donc s'inscrire à cette formation d'un an. Ceux qui sont éligibles continuent de recevoir leurs prestations de chômage pendant qu'ils suivent leurs cours. Depuis 2007, une quinzaine d'étudiants sont inscrits à ce cours à chaque année et la plupart se trouvent un bon emploi dans la région.

Des instances paritaires

La plupart de ces programmes prometteurs, qui sont branchés sur les réalités du marché du travail, sont nés des réflexions menées au sein des comités sectoriels de main-d'œuvre (en jargon, les CSMO).

Les CSMO sont formés moitié-moitié de représentants de compagnies d'un secteur d'activité et de représentants des travailleurs. Des représentants des ministères participent aussi à leurs travaux.

Un CSMO vise principalement à trouver l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre compétente.

Ainsi, par exemple, au Syndicat des Métallos, nous avons plusieurs représentants sur deux comités sectoriels, celui des mines et celui de la métallurgie. Autant au CSMO Mines qu'à celui de la métallurgie, des campagnes ont été menées ces dernières années pour mieux faire connaître aux jeunes les métiers qui s'y rattachent. On se rend compte que les emplois dans nos domaines sont souvent mal connus des jeunes, et aussi souvent des enseignants à l'école et des conseillers en orientation. Il y a pourtant là de très bons emplois, bien rémunérés, et des entreprises qui ne demandent qu'à embaucher.

Ce défi va être encore plus important au cours des prochaines années, alors que le nombre de travailleurs actifs commence à diminuer. Il y a tout un travail à faire pour amener les jeunes vers les métiers qui n'attendent qu'eux.