

~~OFF
A1107
A14107-
1965~~



Bibliothèque Nationale du Québec

CONSEIL D'ORIENTATION ECONOMIQUE DU QUEBEC

Comité du chômage saisonnier

ORGANISATION
DU
MARCHE DU TRAVAIL
AU
QUEBEC

Québec,
Le 1er septembre 1965



OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL

State of New York

IN SENATE

JANUARY 10, 1900

REPORT

OF THE

COMMISSIONERS

OF THE LAND OFFICE

IN RESPONSE TO A RESOLUTION PASSED BY THE SENATE



PRINTED BY THE STATE PRINTING OFFICE

I
II
III

ORGANISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL
AU QUÉBEC

TABIE DES MATIERES

| | Pages |
|---|-------|
| I - NATURE DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA PROVINCE | 2 |
| II - ABSENCE D'UN ORGANISME RESPONSABLE DE L'ENSEMBLE DU MARCHÉ DU TRAVAIL | 6 |
| III - LES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI AU QUÉBEC | 7 |
| 1 - SITUATION ACTUELLE DES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI | 10 |
| A - Aperçu historique | 10 |
| B - Le Service provincial de placement (S.P.P.) | 12 |
| C - Le Service national de placement (S.N.P.) | 13 |
| 2 - EFFICACITE DES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI AU QUÉBEC | 16 |
| A - Double-emploi coûteux | 16 |
| B - Réticence des employeurs | 18 |
| C - Absence d'une information suffisante concernant le marché québécois du travail | 21 |
| D - Faible qualité des services rendus aux travailleurs | 23 |
| IV - RECOMMANDATIONS | 24 |

ORGANISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU QUEBEC

Par organisation du marché du travail, nous référons à l'ensemble des organismes dont le rôle est de contribuer à l'élaboration ainsi qu'à l'application de mesures capables de favoriser l'équilibre sur le marché du travail. Dans la mesure où ces organismes permettent des ajustements rapides sur le marché, dans la même mesure ils contribuent à diminuer le chômage. Le chômage saisonnier, plus particulièrement, requiert des mécanismes d'ajustement souples et efficaces.

Nous avons mentionné précédemment les difficultés du Comité d'obtenir une information statistique qui lui aurait permis de faire une analyse plus complète et plus rigoureuse du phénomène saisonnier. D'autre part, l'analyse des mesures actuelles, ayant une incidence sur le phénomène saisonnier, nous a amenés à constater le manque de cohérence dans l'élaboration ainsi que dans l'administration de ces mesures.

A la lumière de ces faits, le Comité a cru de son devoir de porter un jugement sur l'organisation actuelle du marché du travail, puisqu'il lui est apparu évident que là se trouvait la cause fondamentale de cette situation.

OFF
A1107
A14/09-
1965 15)

Toutefois l'analyse se limitera à souligner l'absence d'un organisme responsable de l'ensemble du marché du travail et à formuler une critique des services publics de l'emploi au Québec.

I - NATURE DU MARCHE DU TRAVAIL DE LA PROVINCE

Les institutions régissant le marché du travail ayant comme objectif d'assurer, en courte et en longue période, un équilibre satisfaisant de l'offre et de la demande de travail, il nous apparaît logique qu'elles soient axées sur la nature et le fonctionnement de ce marché; autrement, il risque d'y avoir incompatibilité entre les institutions et les objectifs.

Des employeurs et des travailleurs différents peuvent, selon leurs caractéristiques et leurs besoins, appartenir au marché du travail local, régional, national et même international. L'étendue géographique d'un marché peut être décelée à partir d'un certain nombre de critères dont les aires de recrutement des employeurs.

- (2) Les moyennes par niveau de qualification ont été obtenues:
- a) en ayant à la disposition la valeur centrale des intervalles de fréquence
 - b) en tenant sur une base de 100% la somme des produits ainsi obtenus pour l'ensemble des aires de recrutement
 - c) en établissant l'importance relative de chaque aire de recrutement par rapport à l'ensemble des aires.

Dans une enquête rapide, menée par une association patronale auprès de ses membres (1) pour notre comité, nous avons essayé de dégager ces aires de recrutement. Les résultats de cette enquête sont reproduits au tableau ci-dessous. On y constate que le recrutement s'effectue au niveau local d'abord, avec, comme seule exception, le cas des professionnels. Même pour ce dernier cas, les deux tiers du recrutement se fait en deça de la région. Enfin, le recrutement national apparaît presque négligeable.

Aires de recrutement de la main-d'oeuvre
par niveau de qualification (2)

| | <u>LOCALITE</u> | <u>REGION</u> | <u>PROVINCE</u> | <u>PAYS</u> | <u>TOTAL</u> |
|-------------------|-----------------|---------------|-----------------|-------------|--------------|
| Journaliers | 81.2 | 17.5 | 1.1 | 0.2 | 100% |
| Semi-qualifiés | 73.4 | 24.4 | 1.8 | 0.4 | 100% |
| Hommes de métiers | 60.0 | 30.7 | 9.2 | 0.1 | 100% |
| Empl. de bureau | 74.9 | 23.6 | 1.4 | 0.1 | 100% |
| Professionnels | 42.7 | 21.5 | 33.7 | 2.1 | 100% |
| Cadres | 60.2 | 21.6 | 16.4 | 1.8 | 100% |

(1) 109 employeurs ont répondu au questionnaire et ils se répartissent comme suit selon l'importance de leurs effectifs:

| | |
|----|-----------------------------|
| 85 | avaient de 0 à 249 employés |
| 8 | " 250 à 499 " |
| 5 | " 500 à 749 " |
| 3 | " 750 à 1000 " |
| 8 | " 1000 et plus. |

(2) Les moyennes par niveau de qualification ont été obtenues:

- en imputant à la distribution la valeur centrale des intervalles de fréquence
- en ramenant sur une base de 100% la somme des produits ainsi obtenus pour l'ensemble des aires de recrutement
- en établissant l'importance relative de chaque aire de recrutement par rapport à l'ensemble des aires.

Le caractère local et régional du marché du travail de la province paraît donc extrêmement marqué si l'on tient compte de la faible importance de la main-d'oeuvre professionnelle et des cadres dans la main-d'oeuvre totale.

Bien que nous disposions de peu d'information sur la mobilité interprovinciale, nous estimons qu'il existe, notamment dans le cas des professionnels et des cadres, un marché interprovincial qui demeure toutefois relativement faible.

Des renseignements fournis par le Service National de placement sur les mouvements interprovinciaux de travailleurs agricoles, démontrent que dans ce secteur du moins, la mobilité à ce niveau est faible. Il s'agit naturellement de savoir si ces constatations doivent être considérées comme valables pour l'ensemble du marché du travail. Il n'est pas possible de répondre à cette question. D'autres analyses permettent cependant de supposer qu'il en est ainsi:

| <u>Années</u> | <u>Placements interprovinciaux (1) des travailleurs agricoles</u> |
|---------------|---|
| 1962 | 2,455 |
| 1963 | 3,243 |
| 1964 | 2,211 |

(1) Rapport annuel de la Commission d'assurance-chômage du Canada, Imprimerie de la Reine, Ottawa, années 62-63-64.

Une étude du Docteur Yoshiko Kasahara du Bureau Fédéral de la statistique (1), basée sur les changements d'adresses des bénéficiaires des allocations familiales, indique qu'une moyenne annuelle de 11,340 familles de la province ont été touchées par la mobilité interprovinciale au cours de la décennie 51-61. En considérant que chaque famille compte 1.5 (2) personnes actives, cela signifierait qu'environ 17,000 travailleurs auraient été affectés chaque année par la mobilité interprovinciale, soit un peu moins de 1% de la main-d'oeuvre.

A partir des considérations qui précèdent et compte tenu des barrières culturelles sérieuses qui séparent le Québec du reste du pays, le comité estime que la mobilité interprovinciale est relativement faible et que, de ce fait, le marché du travail est circonscrit dans de fortes proportions à la Province, tout en étant d'abord local et régional. Ces caractéristiques doivent nécessairement se refléter dans les institutions du marché du travail.

(1) Les perspectives démographiques du Québec, 1961-1996, document de travail accompagnant des prévisions démographiques, Yves de Jocas, Ministère de l'Industrie & du Commerce, p.19.

(2) Au recensement de 1961, il y avait 1.7 million de travailleurs pour 1.1 million de familles dans la province.

II - ABSENCE D'UN ORGANISME RESPONSABLE
DE L'ENSEMBLE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Il n'existe actuellement aucun organisme qui serait en mesure de voir au bon fonctionnement du marché du travail. Des politiques particulières et des travaux de recherches sont amorcés à gauche et à droite, mais la coordination et la continuité de ces actions sont laissées au hasard, ce qui se traduit par un éparpillement des énergies.

Par exemple, des tentatives de reclassement et de réadaptation des travailleurs sont menées par le ministère de la Famille et du Bien-Etre, par celui de l'Education avec, parfois, l'intervention d'un comité interministériel; le ministère de l'Industrie et du Commerce procède à des analyses de main-d'oeuvre ainsi qu'à l'établissement de prévisions de l'offre et de la demande de travail; le ministère de l'Education, de son côté, étudie les tendances occupationnelles: autant d'entreprises poursuivies pour des fins particulières, suscitées par des besoins spécifiques et qui sont toutes axées sur les problèmes de main-d'oeuvre. Loin de nous l'idée de critiquer ces efforts; au contraire, ils méritent d'être appuyés.

Cette situation témoigne cependant d'une évidence: le Québec ne dispose d'aucun organisme responsable de suivre

l'évolution du marché du travail dans son ensemble et capable de prendre les mesures qui s'imposeraient pour résoudre les problèmes d'équilibre qui s'y posent. Il n'est donc pas étonnant, alors, de constater une certaine incohérence dans l'élaboration et l'application des mesures destinées à agir sur la main-d'oeuvre et sur l'emploi.

Notre comité estime qu'il est urgent que le Québec crée un organisme ayant la responsabilité générale du marché du travail, de façon à assurer l'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique cohérente de l'emploi.

III - LES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI AU QUEBEC

Dans l'économie actuelle, le rôle des services publics de l'emploi est tel, qu'il constitue l'appareil le plus important dans les ajustements du marché. Un service public de l'emploi est un instrument essentiel pour la définition et la réalisation d'une politique et des objectifs de l'emploi, dans le cadre de la croissance économique du territoire.

La convention internationale de 1948, sur les services de l'emploi(1), définit comme suit le rôle de tels services:

(1) Rapport du Comité d'enquête relatif à la loi sur l'assurance-chômage, Imprimerie de la Reine, Ottawa 1962, pp. 195-203.

"réaliser, en coopération, s'il y a lieu, avec d'autres organismes publics et privés intéressés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi comme partie intégrante du programme national, tendant à assurer et à utiliser les ressources productives."

Par ailleurs, cette convention prévoit également que les fonctions d'un tel service seront:

- "a) aider les travailleurs à trouver un emploi convenable et les employeurs à recruter des travailleurs qui conviennent aux besoins des entreprises, étant donné que cette fonction, définie en termes larges, ne consiste pas seulement à diriger les personnes qui s'adressent aux bureaux publics de l'emploi vers les postes vacants signalés à ces bureaux, mais aussi à aider les personnes en quête d'emploi à obtenir des informations et des conseils, ou à bénéficier d'une formation ou d'une réadaptation; à échanger avec les bureaux d'autres régions des renseignements sur les demandes et les offres d'emploi; à faciliter d'une manière générale, par d'autres mesures, la mobilité professionnelle et géographique de la main-d'oeuvre, compte tenu de l'évolution des besoins de l'économie;

"b) coopérer à l'élaboration de plans sociaux et économiques, notamment par la réunion, l'analyse et la publication de renseignements sur la situation du marché de l'emploi et son évolution probable pendant une période plus longue que celle qui est nécessaire pour les mesures prévues sous a);

"c) rendre certains services pour l'administration de l'assurance-chômage et l'application d'autres mesures d'aide aux chômeurs."

Conformément à la convention internationale sur les services de l'emploi, les membres du comité estiment que la création, l'identification des emplois ainsi que le placement des travailleurs doivent être prioritaires et, enfin, que toutes les formes d'assistance au chômage doivent être considérées comme des palliatifs de dernier recours.

Ces quelques remarques préliminaires sur le rôle du service de l'emploi nous amènent à dégager un certain nombre de faits, à partir desquels nous examinerons l'efficacité des services publics de placement du Québec.



1 - SITUATION ACTUELLE DES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI

Dans la province de Québec, il existe deux services de placement: le Service provincial de placement (S.P.P.) et le Service national de placement (S.N.P.). Cette situation est le résultat de la création d'un régime d'assurance-chômage par le gouvernement du Canada.

A - Aperçu historique

En 1910, le gouvernement du Québec votait la première loi créant un Service provincial de placement. Dès 1911, deux bureaux sont organisés: l'un à Montréal, l'autre à Québec.

En 1918, le gouvernement du Canada promulguait une loi de coordination des bureaux de placement, afin d'inciter les provinces à améliorer et à multiplier les services publics de l'emploi, à coordonner et à uniformiser l'activité de ces services. Cette loi mettait à la disposition des provinces des crédits pour assurer le financement de ces services.

L'administration était assurée conjointement par le gouvernement du Canada et les provinces. Le système était alors désigné sous le nom du "Service de placement du Canada". Quatre-vingts (80) bureaux locaux furent créés à travers le Canada, le fédéral se bornant surtout à accorder les subventions autorisées.

En 1940, la Commission royale des relations entre le Dominion et les provinces (Rowell-Sirois) recommande que:

" l'on pourrait consentir au Dominion la juridiction exclusive en matière de secours aux chômeurs aptes au travail, de l'établissement des bureaux de placement pour cette catégorie, et de l'assurance-chômage" (1)

D'après la constitution canadienne, le placement des travailleurs relevait des gouvernements provinciaux. Mais, par suite des recommandations de la Commission, l'Acte de l'Amérique du Nord britannique allait être amendé de façon à conférer au Parlement canadien le droit de légiférer en matière d'assurance-chômage.

En 1940, le Parlement fédéral votait la loi sur l'assurance-chômage par laquelle on créait, entre autres, un Service national de placement dirigé par la Commission d'assurance-chômage.

A l'exception du Québec, toutes les provinces canadiennes consentirent, en 1941, à abandonner leurs services de placement au gouvernement du Canada.

C'est ainsi que la province de Québec se retrouvait avec deux organismes publics de placement: l'un régi par l'autorité fédérale et l'autre par le gouvernement provincial.

(1) Commission des Relations entre le Dominion et les provinces, Imprimerie de la Reine, Ottawa, 1940, Vol.II, P.25.

B - Le Service provincial de placement (S.P.P.)

Le Service provincial de placement maintient actuellement trente-cinq (35) bureaux répartis dans différentes localités de la Province. Un double but lui est assigné:

- a) faciliter le recrutement des ressources humaines nécessaires à la production et à la distribution;
- b) assurer au travailleur le choix d'un emploi stable, selon ses goûts et ses aptitudes.

Avec l'apparition du Service national de placement, le rôle du S.P.P. est devenu secondaire; il a surtout limité son action au placement des travailleurs sur des chantiers gouvernementaux ou paragouvernementaux. Par exemple, les placements faits sur les chantiers de la Manicouagan représentent à eux seuls de 5 à 6% des placements totaux des années 1961 à 1965.

Cet organisme a été, à l'occasion, utilisé aussi pour l'application de politiques particulières; cependant, son rôle est demeuré plutôt obscur, ce qui peut s'expliquer par le caractère modeste des moyens dont il dispose.

(1) Commission Rowell-Strois, op. cit., p. 20.

C - Le Service national de placement (S.N.P.)

Le S.N.P. constitue l'organisme de placement le plus important au Québec; il compte soixante-cinq (65) bureaux, répartis dans les principales villes de la Province.

La création d'un régime national d'assurance-chômage provoque son apparition. A cette époque, le Canada connaît un chômage intense et l'on entrevoit un chômage encore plus marqué après la guerre. En réalité, ce n'est que vers 1953 que l'on assiste à une accentuation progressive du chômage jusqu'au sommet d'après-guerre atteint en 1960-61.

L'adoption de la loi sur l'assurance-chômage coïncide donc avec une prévision plutôt pessimiste quant à l'avenir, et ces faits auront été déterminants dans le rôle assigné aux services de placements.

Le rapport Rowell-Sirois affirmait:

" Le rôle d'un Service national de placement ne se limite pas à la répartition de la main-d'oeuvre selon les occasions de travail; nous estimons que, au début du moins, un Service national devrait constituer le noyau du service administratif chargé d'administrer l'assistance-chômage et l'assurance chômage, au cas où cette dernière serait établie"
(1)

(1) Commission Rowell-Sirois, op. cit. p. 26.

De fait, excepté pendant la guerre, soit jusqu'en mars 1946, le S.N.P. était sous l'autorité de la Commission d'assurance-chômage et ce jusqu'à tout récemment.

Le S.N.P. étant complètement subordonné à l'assurance-chômage, cette subordination s'est faite au détriment d'un aspect extrêmement important de son rôle, à savoir: contribuer à inspirer et à appliquer des mesures visant à favoriser l'équilibre sur le marché du travail. Le rôle du Service de placement comme appareil administratif pour le compte de l'assurance-chômage a primé sur ce qui aurait dû être sa préoccupation première: fournir la main-d'oeuvre demandée par les entreprises, procurer des emplois aux travailleurs, les orienter et les réadapter au besoin etc.. Le langage populaire illustre de la façon la plus typique cet état de fait, quand l'expression "bureau d'assurance-chômage" est couramment utilisée pour désigner le Service de placement. Cette expression témoigne aussi de ce rôle limité joué par le S.N.P. et qui a nettement contribué à sa dépréciation aux yeux du public en général.

D'ailleurs, en 1962, soit vingt-deux ans après la publication du rapport Rowell-Sirois, une autre commission fédérale concluait:

"Toutefois, quelles qu'aient pu en être les raisons, nous croyons que le S.N.P. a trop longtemps fait figure de simple auxiliaire du régime d'assurance-chômage". (1)

(1) Rapport Commission Gill, op. cit. pp. 172 et 173

1 - EFFICACITÉ Par conséquent, au moment où le Canada, et davantage le Québec, connaissaient leur chômage le plus intense, on se retrouvait avec un Service de placement alourdi par une série de procédures administratives qui ont freiné considérablement ses possibilités d'action.

Il résulte de tout ceci que le Québec, en raison de la place importante du S.N.P., possède des services publics de l'emploi dont la contribution, sur le plan de la lutte contre le chômage, demeure restreinte.

En cours des auditions, le Comité a pu constater des faits qui viennent confirmer son opinion sur l'efficacité des services publics de l'emploi. Qu'il nous suffise, à titre d'exemple, de mentionner les problèmes de coordination entre les agences de services sociaux et les services de placement, l'inefficacité relative du S.N.P. dans l'administration du programme des travaux d'hiver et des cours aux chômeurs, la réticence de certains officiers dans les discussions, l'indifférence des organismes vis-à-vis les bureaux de placement, etc.

A - Problèmes relatifs

Il existe une certaine concurrence entre le S.P.P. et le S.N.P. résultant d'un fonctionnement en vase clos et d'une absence complète de coopération entre les deux organismes.

2 - EFFICACITE DES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI AU QUEBEC

Dans l'ajustement de l'offre et de la demande de travail en courte et en longue période, les services publics de l'emploi doivent atteindre l'efficacité maximale si l'on veut réduire au minimum les conséquences découlant des difficultés d'ajustement sur le marché du travail. L'existence de deux organismes publics de placement ne s'avère pas d'une plus grande utilité pour le Québec.

Au cours des auditions, le Comité a pu constater des faits qui viennent confirmer son opinion sur l'efficacité des services publics de l'emploi. Qu'il nous suffise, à titre d'exemple, de mentionner les problèmes de coordination entre les agences de services sociaux et les services de placement, l'inefficacité relative du S.N.P. dans l'administration du programme des travaux d'hiver et des cours aux chômeurs, la réticence de certains officiers dans les discussions, l'indifférence des organismes vis-à-vis les bureaux de placement, etc.

A - Double-emploi coûteux

Il existe une certaine concurrence entre le S.P.P. et le S.N.P. résultant d'un fonctionnement en vase clos et d'une absence complète de coopération entre les deux organismes.

C'est ainsi que dans vingt-neuf (29) localités les deux services possèdent chacun leurs bureaux, alors que dans d'autres l'éloignement gêne considérablement le bon fonctionnement des services publics de l'emploi.

De plus, les auditions nous amènent à conclure qu'une bonne proportion des travailleurs en quête d'un emploi s'enregistrent généralement aux deux services de placement.

Cette superposition des efforts se traduit financièrement par une perte de rentabilité des services publics de l'emploi. Le maintien de deux organismes entraîne un coût par placement supérieur à celui qui prévaudrait dans les conditions où un seul service assurerait le placement des travailleurs. Le tableau ci-dessous tente d'illustrer cette perte qui, selon l'importance du double-emploi, pourrait atteindre un coût supplémentaire d'environ 15% par placement:

ESTIME DES COÛTS PAR PLACEMENT
DES SERVICES PUBLICS DE L'EMPLOI AU QUEBEC
1960 - 1963

| <u>Années</u> | Placements faits par le SNP et le SPP | Coût par placement du SNP et SPP (1) | Coût par placement avec un seul organisme (2) | Coût excédentaire par placement | |
|---------------|---------------------------------------|--------------------------------------|---|---------------------------------|------|
| | | | | en \$ | en % |
| 1960-61 | 310,187 | 10.60 | 9.18 | 1.42 | 15.5 |
| 61-62 | 368,157 | 8.00 | 6.79 | 1.21 | 17.8 |
| 62-63 | 431,283 | 7.63 | 6.58 | 1.05 | 15.9 |

- (1) Le coût par placement pour le S.N.P. - Canada a été estimé à partir de données tirées du rapport Gill et nous avons supposé que le coût par placement du S.N.P. Québec égalait le coût par placement du S.N.P. Canada.
- (2) En supposant que le S.N.P. ait effectué les placements faits par le S.P.P. sans augmentation des coûts.

Le Comité est d'avis qu'une meilleure organisation des services publics de l'emploi pourrait facilement conduire soit à l'élimination de ce coût excédentaire, soit à une plus grande efficacité des services.

B - Réticence des employeurs

La subordination du Service national de placement à l'assurance-chômage a entravé l'action plus positive du placement des travailleurs, ce qui explique que les employeurs aient montré une certaine réticence à recourir aux services publics de l'emploi. Il en a été de même, d'ailleurs, chez certaines catégories de travailleurs, notamment les professionnels.

De façon générale les employeurs ne font en effet appel aux services publics de l'emploi qu'en dernier recours et ce, surtout pour leur main-d'oeuvre non-qualifiée: c'est ce qui ressort des constatations faites par le comité lors de ses rencontres régionales.

Cette réticence se reflète nécessairement dans le nombre des placements effectués et dans le degré d'utilisation des services publics de l'emploi par les employeurs.

(1) "In terms of penetration the S.E.S. has made no progress since 1930; it has merely managed to consolidate its gains or reduce its losses" Ibid. p. 34.

(2) Ibid. p. 34.

Les professeurs Beausoleil et Bouchard ont calculé un taux de pénétration (1) pour le S.N.P., qui donne une idée de l'importance relative de la contribution du S.N.P. à l'ensemble des placements effectués. Depuis 1947, ce taux pour le Canada s'établit comme suit:

| | |
|-------------------------------|-----------|
| De septembre 1947 à août 1950 | 21.4% |
| " 1950 " 1953 | 24.9% |
| " 1953 " 1956 | 24.7% |
| " 1956 " 1959 | 22.4% |
| " 1959 à fév. 1961 | 24.4% (2) |

Et les auteurs d'ajouter en substance que si l'on évalue le rendement du S.N.P. par le taux de pénétration, on constate que celui-ci n'a pas fait de progrès depuis 1950 et qu'il n'a en réalité que consolidé sa situation (3).

Pour le Québec, le taux de pénétration, au cours de la décennie 1950-60, était inférieur à 20%; dans le cas des provinces des Prairies, il se situait à 30%, et il variait entre 25 et 30% en Ontario (4).

- (1) Le nombre de placements effectués par le S.N.P. par rapport au nombre total de personnes embauchées dans l'économie.
- (2) The National Employment Service by Beausoleil, Gilles and Bouchard, Maurice, a report to the Committee of Inquiry into the Unemployment Insurance A.C.L., Ottawa, 1960. pp. 33 et 34.
- (3) "In terms of penetration the N.E.S. has made no progress since 1950; it has merely managed to consolidate its gains or reduce its losses" Ibid. p.34.
- (4) Ibid. p.34.

Le taux de pénétration du S.P.P. s'établit à peu près à 4% puisque les placements du S.P.P. représentent approximativement le cinquième (1/5) des placements du S.N.P. Ceci d'ailleurs confirmerait l'inefficacité relative des deux organismes de placement puisque, si l'on admet que le S.P.P. a effectué des placements qui n'auraient pas pu l'être par le S.N.P., l'addition des deux services donne un taux de pénétration total à peine équivalent à la moyenne nationale pour le S.N.P. seul. Et il s'agit là de l'hypothèse la plus favorable au rôle complémentaire du S.P.P.

D'autre part, une enquête menée par le comité, en collaboration avec une association patronale, auprès de petites et moyennes entreprises du Québec, indique qu'environ 27% de la main-d'oeuvre est engagée par l'intermédiaire du S.N.P. et 2% seulement par le S.P.P.

Le tableau de la page suivante (20-a) résume les constatations tirées de cette enquête en ce qui a trait au mode de recrutement de la main-d'oeuvre:

(1) Voir note 1, p. 3

C - Absence d'une information suffisante concernant le marché québécois du travail.

Mode de recrutement de la main-d'oeuvre (enquête) (1)

Par le service du personnel 35%

Par le service National de Placement 27%

Par les employés 21%

Par les amis 8%

Par les associations professionnelles 5%

Par les bureaux privés 2%

Par le service provincial de placement 2%

TOTAL: 100%

(1) Les moyennes par source de recrutement ont été obtenues:

- a) en imputant à la distribution la valeur centrale des intervalles de fréquence
- b) en ramenant sur une base de 100% la somme des produits ainsi obtenus pour l'ensemble des sources de recrutement
- c) en établissant l'importance relative de chaque source de recrutement par rapport à l'ensemble des sources.

C - Absence d'une information suffisante concernant le marché québécois du travail.

Le développement de politiques valables pour pallier au chômage nécessite une connaissance statistique précise de la réalité économique et sociale du Québec. L'absence de renseignements précis sur la main-d'oeuvre, l'emploi et le chômage complique singulièrement, d'autre part, l'évaluation de l'efficacité des mesures utilisées pour combattre le chômage.

A cet égard, les services publics de l'emploi occupent une place stratégique sur le marché du travail. Les exigences administratives du placement des travailleurs et du versement des prestations de sécurité sociale leur confèrent une place de premier choix pour la cueillette, la publication et la diffusion - sinon l'analyse - des renseignements.

Puisqu'un réseau assez imposant de bureaux locaux existe déjà dans la province, on serait en droit de s'attendre à ce qu'une information suffisante, capable d'éclairer les autorités québécoises, émane de ces bureaux ou encore, qu'elle y soit disponible.

Cependant, le Service provincial de placement joue un rôle trop limité pour constituer une source valable d'information.

Quant au Service National de Placement, son action au point de vue statistiques et recherches a été un peu plus élaborée mais elle est demeurée à l'état embryonnaire.

En ce qui concerne le travail, comme c'est le cas pour d'autres types de renseignements émanant du gouvernement fédéral, les données du Service National de Placement sont publiées généralement en considérant l'ensemble de la province de Québec comme une seule région; ce qui fait que dès qu'il s'agit, par exemple, de ventiler ces données par région à l'intérieur de la province elle-même, on se trouve souvent devant un problème insoluble, et ce, malgré que la cueillette de l'information soit, dans bien des cas, assurée par les bureaux locaux.

D'autre part, l'obtention de certaines données non publiées et non moins essentielles nécessite des négociations et des démarches laborieuses, entraînant, au mieux, des délais préjudiciables à l'efficacité des études projetées et conséquemment, aux intérêts de la population.

Ainsi, les autorités québécoises sont privées d'une source d'information extrêmement importante pour les décisions concernant le marché du travail. Le caractère national du S.N.P. marque profondément l'optique de ses recherches et de ses statistiques de sorte que la partie la plus immédiatement utilisable de l'information ne satisfait qu'une infime partie des besoins.

D - Faible qualité des services rendus aux travailleurs

Les auditions ont été l'occasion pour bon nombre d'organismes de souligner le peu de confiance qu'ils ont dans les services publics de placement.

Il s'agit là, croyons-nous, du résultat de la qualité des services rendus à la communauté. Subordonnés à l'assurance-chômage, les bureaux du S.N.P. ont relégué au second plan l'aspect placement des travailleurs. La lourdeur ainsi que la rigueur de leurs procédures administratives, combinées à l'absence de personnel spécifiquement formé pour les besoins du placement, ont obligé ces services à s'en tenir à des méthodes plutôt élémentaires. Le même jugement pourrait s'appliquer au S.P.P., quoique pour des raisons partiellement différentes.

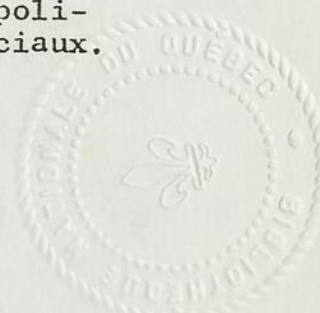
Aussi, le travailleur qui serait normalement en droit de s'attendre à ce que son cas soit examiné avec précision, par le recours à des techniques appropriées, a souvent le sentiment de n'être considéré que comme un numéro matricule.

Il n'est pas surprenant, alors, de constater, comme ce fut le cas pour notre comité, que la population se montre plutôt indifférente au rôle que pourraient jouer les services publics de l'emploi.

IV- RECOMMANDATIONS

Les membres du Comité estiment à la suite de leurs enquêtes et de leurs études, que le réseau des institutions qui régissent actuellement le marché québécois du travail devrait être complété et intégré de façon à assurer l'élaboration et l'application continue d'une politique de l'emploi tant au niveau provincial que régional. Etant donné la particularité du marché du travail de la province par rapport à celui du Canada, le Comité recommande:

- 1) Que le gouvernement du Québec crée une Commission Provinciale de la main-d'oeuvre et de l'emploi.
- 2) Que cette Commission soit constituée de représentants de l'Etat, des employeurs, des salariés et du C.O.E.Q.
- 3) Qu'elle relève du ministre du Travail mais dispose d'une autonomie juridique et financière suffisante pour assurer sa permanence et son efficacité.
- 4) Que des commissions régionales similaires mais assujetties à la Commission Provinciale soient aussi créées.
- 5) Que le Service National de Placement et le Service Provincial de Placement soient intégrés aux commissions de main-d'oeuvre et d'emploi, tant à l'échelle provinciale que régionale.
- 6) Que les services publics de l'emploi soient sous la juridiction exclusive de la province, l'organisme fédéral assurant la coordination nationale des politiques en collaboration avec les services provinciaux.



Bookkeeper[®]

Deacidification for Libraries and Archives

February 2010

BNQ



C 000 181 823