
Consultations prébudgétaires 2017 Présentation au Comité permanent de la Chambre des communes sur les finances

Au-delà de Canada 150 – un pas en avant
pour concrétiser le plein potentiel des
ressources humaines du Canada

Août 2017

Résumé

CRHA Canada, la voix nationale de la profession des ressources humaines au Canada, se réjouit de pouvoir participer au processus de consultation prébudgétaire – une première pour l'association.

La qualité des ressources humaines d'un pays constitue un déterminant important de sa compétitivité à l'échelle mondiale et de sa prospérité durable à long terme. Des ressources humaines efficaces et productives propulsent l'économie sur la trajectoire de la croissance et du développement.

Nous avons deux recommandations principales qui, si elles étaient adoptées, pourraient ouvrir de nouvelles voies pour croître et assurer la prospérité des générations futures. Pour parvenir à cet objectif, ou au moins pour le soutenir, il faudrait perfectionner et déployer une main-d'œuvre efficace et productive pouvant être concurrentielle dans une économie mondialisée.

Voici nos recommandations :

Recommandation 1 – Améliorer les perspectives d'emploi des jeunes au Canada et créer des occasions de formation pour les jeunes et les Canadiens âgés

- en intégrant tôt dans le système éducatif les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM);
- en encourageant la présence des femmes dans les STIM;
- en considérant le Global Apprenticeship Network comme un forum approprié pour travailler avec des partenaires du secteur privé afin de créer des occasions d'apprentissage pour les jeunes;
- en instaurant des programmes propres aux petites et moyennes entreprises (PME) pour soutenir les travailleurs âgés afin qu'ils puissent pleinement participer à l'économie numérique.

Recommandation 2 – Améliorer la qualité du milieu de travail

- en stimulant l'innovation en milieu de travail;
- en présentant une loi proactive sur l'équité salariale lors de la séance d'hiver du Parlement.

Introduction

Le CRHA Canada est ravi de prendre part aux délibérations prébudgétaires du Comité permanent de la Chambre des communes sur les finances. Les problèmes auxquels la prospérité du Canada fait face sont étroitement liés à des défis en matière de ressources humaines. Notre association établie à Vancouver, qui regroupe neuf associations provinciales et trois territoriales, est la voix nationale pour l'amélioration et la promotion de la profession des ressources humaines de par ses titres établis, sa collaboration sur des questions nationales touchant la profession et le fait qu'elle place de manière proactive le programme national des ressources humaines à l'échelle nationale et internationale.

Nos 27 000 membres aident les employeurs de toute taille à relever les défis du marché du travail d'aujourd'hui et de demain – défis tels que le vieillissement de la population active, la nécessité d'attirer des travailleurs qualifiés du Canada et de l'étranger, la diversification de l'économie qui exige des compétences plus nombreuses et plus hautes, ainsi que le poids croissant de la conformité à la réglementation. À cet égard, nous sommes exceptionnellement bien placés pour aider les parlementaires à répondre à beaucoup de questions de politique notamment les réformes de l'assurance-emploi, l'amélioration de l'accès à une formation professionnelle de bonne qualité à tous les travailleurs canadiens, la facilitation de l'entrée d'une main-d'œuvre qualifiée et compétente, et des initiatives législatives telles que l'équité salariale.

Le CRHA Canada promeut une large acceptation des normes par les professionnels des ressources humaines dans tout le Canada de sorte que les employeurs sachent qu'ils peuvent compter sur des professionnels compétents qui se conforment à un code de déontologie et à des règles de conduite professionnelles. Nous voulons nous assurer que les employeurs quelle que soit leur taille, en particulier les entreprises de taille moyenne, peuvent compter sur les professionnels pour protéger leur atout le plus important : leurs employés.

Et c'est ce thème même que le Comité permanent sur les finances a invité les Canadiens à traiter dans le cadre de ses consultations prébudgétaires. Notre mémoire soutient des mesures susceptibles de contribuer au perfectionnement et au déploiement d'une main-d'œuvre efficace et productive grâce à laquelle les entreprises peuvent être concurrentielles dans une économie mondialisée.

Nous vous invitons à lire notre livre blanc, [Canada 150 Années et Plus - Le Rôle des Ressources Humaines dans la Prospérité du Canada](#) dans lequel on examine les moyens d'exploiter les moteurs de la productivité pour déployer de façon efficace des ressources humaines productives. Cette présentation sera principalement axée sur la nécessité d'améliorer les perspectives d'emploi et de créer des occasions de formation pour les jeunes et les Canadiens âgés.

Voici notre présentation.

Recommandation 1 – Améliorer les perspectives d'emploi et créer des occasions de formation

L'éducation et la formation des ressources humaines d'un pays sont un facteur important pour déterminer la santé future de l'économie. En général, les travailleurs instruits et bien formés ont tendance à être plus productifs que des travailleurs ayant un niveau d'instruction et de formation inférieur. Les connaissances et les compétences des travailleurs disponibles constituent un élément clé pour déterminer à la fois la croissance des entreprises et de l'économie. Les économies dotées d'une offre importante de travailleurs qualifiés qui est rendue possible grâce à une éducation et une formation officielles, sont souvent capables de capitaliser sur cette aptitude en développant des industries à plus grande valeur ajoutée, comme la fabrication de haute technologie et le développement de logiciels. Une économie dont l'éducation et la formation sont traitées comme un atout est souvent appelée une économie du savoir.

Il est essentiel de favoriser les aptitudes et les compétences requises pour réussir dans l'ère numérique afin d'être concurrentiel dans le contexte de la mondialisation. Plus que jamais, la qualité de leur main-d'œuvre et la demande en compétences numériques déterminent la compétitivité des entreprises, quelle que soit leur taille.

Nous saluons l'engagement pris dans le budget de 2017 d'investir 50 millions de dollars sur deux ans pour soutenir des organismes dispensant une formation en compétences numériques aux filles et aux garçons depuis la maternelle jusqu'à la 12^e année. C'est la bonne voie. De plus, les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) doivent être intégrées plus tôt dans les systèmes éducatifs, domaines ne pouvant d'ordinaire pas l'être faute de place occupée par des disciplines plus anciennes, moins pertinentes. Le gouvernement fédéral devrait éliminer les stéréotypes culturels qui ont une incidence sur le choix d'étudier et de travailler dans les domaines des STIM et encourager la présence des femmes dans les STIM.

Nous recommandons donc d'agir pour intégrer les STIM tôt dans le système éducatif. Nous recommandons également des programmes afin d'encourager la présence des femmes dans les STIM.

Le gouvernement, les entreprises et les établissements d'enseignement devraient être incités à travailler ensemble pour fournir aux jeunes du Canada des occasions d'apprentissage et de développement des compétences afin qu'ils puissent pleinement participer à la nouvelle économie axée sur les talents. Une initiative importante à cet égard est le Global Apprenticeship Network (GAN), créé pour donner suite aux priorités du G20 en matière d'apprentissage et de compétences, qui mobilise le secteur privé, des fédérations et associations professionnelles en vue de partager les pratiques exemplaires, de plaider la cause et de s'engager dans des mesures de création d'emploi et de développement des compétences.

Nous recommandons que le gouvernement fédéral considère le Global Apprenticeship Network comme un forum approprié pour travailler avec des partenaires du secteur privé afin de créer des occasions d'apprentissage pour les jeunes.

La réduction des écarts de compétence dans les organismes a longtemps été considérée comme un défi majeur et continu pour les personnes exerçant dans le domaine des ressources humaines et de la gestion des talents. Ceci est tout particulièrement vrai en cette époque d'évolution rapide de la technologie et de modèles opérationnels. Les organismes les plus progressistes jugent la formation comme étant une partie fondamentale du développement du personnel, pour atteindre les objectifs opérationnels et accroître la productivité. L'économie canadienne est dominée par les petites et moyennes entreprises (PME). En raison de fonds insuffisants et d'autres contraintes, ces entreprises sont souvent incapables d'offrir une formation appropriée à leurs employés, en particulier aux employés âgés.

Un travailleur canadien sur cinq a 55 ans ou plus. Les travailleurs âgés ont sensiblement moins tendance à suivre une formation liée à l'emploi que leurs homologues d'âge moyen. Entre juillet 2007 et juin 2008, 32 % des travailleurs âgés de 55 à 64 ans ont suivi une formation contre 45 % de ceux âgés de 25 à 54 ans. Les travailleurs âgés ayant un revenu personnel plus bas, un niveau d'instruction inférieur à celui des études postsecondaires, un emploi temporaire, un emploi dans la vente ou les services, ainsi que les personnes travaillant dans le secteur privé et les industries de production de biens sont nettement moins susceptibles de prendre part à une formation que d'autres travailleurs du même âge¹. En tant que segment de travailleurs canadiens ayant la croissance la plus rapide, il représente potentiellement la génération qui sera reléguée dans la nouvelle économie axée sur les talents.

Il faut absolument concevoir une réponse politique pour tenir compte des besoins en formation des Canadiens âgés, en particulier ceux employés dans des PME, afin de rectifier cette situation et améliorer la qualité des ressources humaines au Canada et de contribuer à la prospérité du pays. Selon les termes du ministre de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique, « aujourd'hui, l'économie numérique, c'est l'économie. Il n'existe pas une seule industrie que les technologies numériques ne touchent plus² » [TRADUCTION].

Nous recommandons des programmes propres aux PME pour soutenir les travailleurs âgés afin qu'ils puissent pleinement participer à l'économie numérique.

¹ Auteur : Canada 150 Années et Plus – Le Rôle des Ressources Humaines dans la Prospérité du Canada

² Remarques à l'intention de la section canadienne de l'Institut international des communications, le 17 novembre 2016. Communiqué de presse.

Recommandation 2 – Améliorer la qualité du milieu de travail

Les Canadiens sont généralement contents de leur emploi et de leur vie privée, et leur niveau de satisfaction est tout à fait comparable à celui d'autres pays membres ou non de l'OCDE³. Les employeurs canadiens peuvent améliorer encore la satisfaction professionnelle et la productivité de leurs employés en leur offrant, lorsqu'ils le peuvent, des horaires de travail flexibles et d'autres mesures favorisant un équilibre travail-vie personnelle.

À titre de plus grand employeur du Canada, le gouvernement fédéral doit mener l'innovation dans ce domaine. Veiller à l'équilibre travail-vie personnelle, promouvoir la diversité, reconnaître les problèmes de santé mentale et y répondre, assurer l'égalité des chances font partie des défis auxquels les employeurs sont confrontés. Pour le gouvernement fédéral, un cadre moderne d'équité salariale pour le secteur public fédéral et les organismes sous réglementation fédérale s'impose depuis longtemps.

Des lois périmées qui ne reflètent pas la composition actuelle du marché du travail, qui compte un nombre croissant de femmes, des niveaux d'instruction en hausse et des femmes plus nombreuses à embrasser des carrières dans de nouveaux domaines, une proportion plus élevée de femmes dans les hauts rangs du gouvernement et de l'industrie, entraînent la nécessité d'établir une loi sur l'équité salariale. Une disparité de salaire persistante demeure entre hommes et femmes, le Canada étant classé à la 80^e place dans le *Global Gender Gap Report 2007* du Forum économique mondial.

Nous avons lu avec intérêt le premier rapport du Comité spécial de la Chambre des communes sur l'équité salariale. Nous trouvons encourageant que la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail ait indiqué que la loi sera présentée plus tard en 2018. Nous conseillons vivement au Comité permanent sur les finances de recommander d'accélérer le calendrier. Il serait regrettable de rater l'occasion et l'élan donnés par le Comité spécial sur l'équité salariale de combler cet important écart juridique au sein de ce Parlement.

Nous recommandons donc de présenter la loi sur l'équité salariale dès que possible.

Une fois la loi et les systèmes de surveillance régissant l'équité salariale conçus, nous souhaiterions que vous considériez nos membres, les CRHA, comme étant les mieux placés pour mettre en œuvre et surveiller les régimes d'équité salariale dans les organismes et pour en rendre compte. Ils sont en outre exceptionnellement qualifiés pour assurer la surveillance des régimes d'équité salariale et pour participer à une commission dans le cas où une serait formée.

³ Panorama de la société 2014 – Les indicateurs sociaux de l'OCDE

Conclusion

Une réponse déterminée et une action concertée sont nécessaires pour régler les questions de productivité et de compétitivité.

La qualité des ressources humaines d'un pays constitue un déterminant important de sa compétitivité à l'échelle mondiale et de sa prospérité durable à long terme. Des ressources humaines efficaces et productives propulsent l'économie sur la trajectoire de la croissance et du développement.

Nous sommes sûrs que le Comité permanent de la Chambre des communes sur les finances tracera la voie aujourd'hui requise pour améliorer la croissance et la productivité.

Nous considérons comme un privilège de faire partie de ce processus et sommes heureux de pouvoir contribuer à éclairer la discussion publique. Nous nous réjouissons de discuter de nos recommandations avec le Comité.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :
Carole Presseault
CRHA Canada
Courriel : carole@presseaultstrategies.ca
Tél. : 613-796-0422