



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

**Comité permanent des ressources humaines, du
développement des compétences, du
développement social et de la condition des
personnes handicapées**

HUMA • NUMÉRO 043 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 13 juin 2012

—
Président

M. Ed Komarnicki

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le mercredi 13 juin 2012

• (1535)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): Si les membres du comité pouvaient s'asseoir à la table, je leur en serais reconnaissant, et je pourrais ouvrir la séance.

Je mentionne que, bien entendu, la séance d'aujourd'hui est un peu inhabituelle, en ce sens que nous allons devoir participer à une série de votes sur le budget et que d'autres votes imprévus pourraient avoir lieu. Par conséquent, je m'attends à ce que la sonnerie se mette à retentir au cours des exposés.

J'espère que nous aurons le temps d'entendre les exposés d'aujourd'hui. Toutefois, nous n'aurons peut-être pas l'occasion de poser des questions et d'obtenir des réponses. Si c'est le cas, soit.

Lundi, nous discuterons de la direction à donner à l'étude, et nous déciderons si nous allons y mettre un terme ou si nous la poursuivrons. Nous verrons comment les choses se dérouleront.

Nous allons nous occuper de la question du rapport aujourd'hui mais, selon Mme Charlton, nous ne le ferons pas maintenant. Il y aura un rapport dissident à examiner et, par conséquent, nous ne serons pas forcés de débattre cette question.

Nous écouterons la durée de la séance d'aujourd'hui. Heureusement, en prévision de difficultés possibles, nous avons annulé la comparution du deuxième groupe d'experts. Nous espérons être en mesure d'entendre au moins vos exposés.

Sur ce, nous allons commencer par M. Jones de la Ted Rogers School of Management.

Monsieur Walker, je crois comprendre que vous utiliserez également une partie de son temps de parole.

Nous allons passer immédiatement à votre exposé. Allez-y.

M. Ken Jones (doyen, Ted Rogers School of Management): Merci, monsieur le président, de l'occasion qui m'est donnée de parler au comité. Je tiens aussi à remercier spécialement le député de Don Valley—Est d'avoir suggéré notre école.

Premièrement, j'aimerais présenter notre équipe. Elle est composée de Mark Patterson, le directeur du centre de carrières Ted Rogers, de M. Doug Walker, le premier dirigeant de WhoPlusYou Inc., et de M. Jay Tanner, l'administrateur en chef de la technologie.

Je vous salue de la part de notre président, Sheldon Levy, qui serait présent s'il n'assistait pas à la collation des grades.

Depuis longtemps, l'Université Ryerson offre une éducation axée sur la carrière et s'occupe de l'entrepreneuriat, de l'innovation et de la commercialisation. Nous visons, entre autres, à faire de notre établissement d'enseignement la meilleure université canadienne, pour ce qui est de mettre nos étudiants et nos récents diplômés en contact avec le marché du travail et des carrières connexes.

À l'Université Ryerson, nous avons également créé la Digital Media Zone, une initiative qui favorise vraiment les idées et les technologies novatrices. L'une de ces idées est le système WhoPlusYou. C'est une nouvelle façon d'envisager le marché du travail canadien qui inverse les rôles. Les entreprises prennent maintenant l'initiative, au lieu d'attendre simplement que les gens cherchent des emplois. La situation est inversée: ce ne sont plus les gens qui cherchent des emplois, mais les emplois qui cherchent des gens.

Notre exposé a deux objectifs. Premièrement, nous souhaitons vous présenter la capacité de système WhoPlusYou. Deuxièmement, nous désirons vous donner une idée des plans que nous avons élaborés pour développer le système plus complètement dans les années à venir.

Je vais maintenant céder la parole au premier dirigeant de WhoPlusYou, M. Doug Walker, qui vous parlera du système.

Doug.

Le président: Monsieur Walker, vous m'avez mentionné que vous auriez aimé nous exposer le fonctionnement du système. Malheureusement, rien n'a été préparé à cet effet. Mais, si nous prolongeons notre étude, nous essaierons peut-être de vous entendre de nouveau par vidéoconférence, et nous pourrions peut-être prendre alors d'autres dispositions. Nous verrons comment les choses se déroulent.

Allez-y.

M. Doug Walker (premier dirigeant, WhoPlusYou Inc.): Ce serait formidable, monsieur le président. Merci beaucoup.

Je vous remercie tous de prendre le temps de m'écouter aujourd'hui.

D'emblée, l'idée derrière le projet était de trouver une nouvelle façon de présenter du premier coup les « bonnes » perspectives aux « bonnes » personnes. Par « personnes », nous entendons des travailleurs, des employeurs, des collectivités et des groupes. Nous cherchions à réaliser ce jumelage d'une manière qui maximise la productivité et l'efficacité.

Selon nous, la condition essentielle pour réussir consistait à collecter, dès le début, les bons renseignements de la bonne façon, à l'aide d'un ensemble de technologies que nous avons développées au cours des quatre dernières années. Par « bons renseignements », nous entendons la façon dont une personne se décrirait en parlant de ses principales compétences et des types d'emploi qui l'intéressent le plus sur le marché du travail, la façon dont une entreprise décrirait une perspective d'emploi offerte à la population active ou la façon dont un groupe décrirait le genre de membres qu'il recherche sur le marché, de sorte que tous les partis en tirent le plus grand nombre d'avantages.

Comme je l'ai mentionné, nous avons élaboré cette technologie au cours des quatre dernières années. Nous avons l'intention de créer ces jumelages de manière continue, et non une seule fois. Lorsqu'un employeur ou un pair soumet une perspective d'emploi pour entrer en contact avec le marché du travail, un processus visant à trouver les bonnes personnes est activé. C'est pourquoi le processus normal est inversé.

Bien entendu, normalement, les gens recherchent activement des emplois et, souvent, la technologie nuit à leurs efforts. Elle leur fait obstacle parce que les employeurs reçoivent des centaines ou des milliers de curriculum vitae chaque fois qu'ils affichent un poste. Ils n'ont pas le temps d'examiner tous ces curriculum vitae. Souvent, les personnes à la recherche d'un emploi n'obtiennent pas des réponses très professionnelles de la part de ces organisations, parce que le nombre de demandes d'emploi que ces dernières reçoivent est simplement trop élevé. Nous cherchons des façons d'éliminer ces situations et de mettre les bonnes personnes en relation du premier coup.

En outre, pendant que nous développons ces programmes au cours des dernières années, nous avons découvert qu'il ne suffisait pas de jumeler les gens pour résoudre le problème. Nous avons appris que, premièrement, les mises en relation devaient se faire d'une manière rapide et efficace. En plus d'élaborer des algorithmes de jumelage et de rapprocher les collectivités, nous avons développé des technologies de communication qui permettront aux gens d'entrer en contact instantanément lorsqu'un jumelage se produit.

Le logiciel que nous avons élaboré ne se contente pas de reproduire le scénario typique du site d'emploi, où une personne affiche un poste et quelqu'un consulte le site. Nous compilons en fait les données des 1000 principales sociétés cotées en bourse et des 350 principales entreprises privées, selon le Globe and Mail, celles des 2000 plus grandes entreprises, selon la revue Forbes, et finalement, celles de milliers de petites et moyennes entreprises. Le but est de suivre constamment ce qui passe sur le marché, d'un point de vue analytique.

Nous faisons cela afin d'être en mesure d'aider les gens à comprendre non seulement pourquoi ils ont été jumelés à une certaine perspective, mais aussi pourquoi ils n'ont pas été jumelés à une autre. Imaginez un monde — qui, selon nous, existera dans quelques années seulement — dans lequel nous suivrons l'évolution de toutes les grandes sociétés d'Amérique du Nord et du Canada, en particulier, ainsi que l'évolution de milliers ou de millions de personnes, et dans lequel nous serons en mesure d'examiner les banques de compétences que nous avons créées afin de définir les compétences requises pour chaque emploi, chaque industrie et chaque personne et de les comparer à toutes les données que nous recueillons sur le marché.

Bien sûr, nous pourrons ainsi commencer à comprendre ce qui se passe dans le bassin de main-d'œuvre et dans les industries, et

comment ces dernières évoluent — non pas dans un an, mais immédiatement.

Notre but est de saisir ce qui se passe dans le marché, sur le plan de la main-d'œuvre et des emplois, et la façon dont les conditions évoluent. Nous souhaitons également savoir constamment ce que font précisément les gens dans le marché, du point de vue des données compilées, afin d'être en mesure de comparer ses deux ensembles de données.

Ce faisant, la capacité de communiquer en temps réel entrera en jeu, de sorte que les gens pourront se parler par vidéo dès qu'ils auront été jumelés. Le système offre également la capacité de faire des présentations en ligne. Nous avons appris en travaillant avec l'Université Ryerson que ce n'est pas simplement une question de compétences; cela dépend également de la façon dont vous démontrez la valeur du travail que vous avez accompli. Nous avons développé des capacités de présentation avancées, mais simple à utiliser.

Donc, du début à la fin, nous établissons des profils, nous jumelons les gens instantanément et nous leur permettons de communiquer très rapidement. De plus, nous sommes en mesure de conserver des dossiers de candidats à l'intention des sociétés. À l'aide d'une série de présentations multimédia, nous exposons tant la valeur de la société que celle de la personne. Ce service est offert 24 heures par jour et sept jours par semaine à toutes les grandes sociétés d'Amérique du Nord et du Canada, en particulier.

Voilà en quoi consiste la technologie.

● (1540)

Le président: Merci beaucoup. Je suis certain que les membres auront des questions à vous poser, si nous parvenons à ce stade.

M. Doug Walker: Bien sûr.

Le président: Nous allons maintenant passer à Mme Joyce Reynolds, première vice-présidente des Affaires gouvernementales à l'Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires.

Vous faisiez en fait partie du deuxième groupe d'experts mais, puisque vous êtes déjà ici, nous vous avons intégrée dans le présent groupe.

Veillez commencer votre exposé. Nous comprenons que vos propos ne cadreront pas exactement avec ce qui vient d'être dit, mais allez-y tout de même.

Mme Joyce Reynolds (première vice-présidente, Affaires gouvernementales, Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires): Merci, monsieur le président.

Je vous sais gré de l'occasion qui m'est donnée d'aborder aujourd'hui le principal problème auquel se heurte l'industrie canadienne de la restauration, qui est évaluée à 63 milliards de dollars et qui emploie plus d'un million de travailleurs, à savoir la pénurie de main-d'œuvre. Lors de notre plus récente enquête sur les perspectives de la restauration, c'est-à-dire celle du premier trimestre de 2012, 31 p. 100 des restaurateurs interrogés ont indiqué que la pénurie de travailleurs qualifiés avait un effet négatif sur leurs entreprises, et 14 p. 100 d'entre eux ont indiqué qu'il en allait de même de la pénurie de travailleurs non qualifiés.

La pénurie de main-d'oeuvre a atteint des proportions catastrophiques pour nos membres de l'Ouest canadien au milieu de la dernière décennie. Le ralentissement économique a apporté un répit, mais nos membres ont du mal à embaucher des travailleurs dans diverses parties du Canada, en général, et dans les petites collectivités de l'Ouest canadien, en particulier. Toutefois, le problème s'aggravera progressivement avec le temps, dans le reste du pays.

Le président: Je vais devoir vous interrompre ici, madame Reynolds.

Pour poursuivre, il me faudra le consentement unanime des membres. Si je ne l'obtiens pas, nous serons probablement forcés de suspendre nos travaux ou de lever la séance.

Premièrement, compte tenu du fait que la sonnerie a été déclenchée, les membres consentent-ils tous à poursuivre la séance plus longtemps?

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Monsieur le président, pourriez-vous nous dire s'il s'agit d'une sonnerie de 15 minutes ou de 30 minutes?

Une voix: C'est une sonnerie de 30 minutes.

M. Colin Mayes: D'accord.

Le président: Pour poursuivre, il me faut votre consentement unanime. Êtes-vous tous d'accord? D'accord.

Allez-y.

Mme Chris Charlton (Hamilton Mountain, NPD): Monsieur le président, pourriez-vous me préciser...? Allons-nous être en mesure d'entendre tous les témoins et d'arriver tout de même à temps pour le vote? Je ne vois pas d'objection à demander...

Le président: Je ne peux pas vous le garantir.

Mme Chris Charlton: ... à Mme Reynolds de terminer son exposé, mais...

Le président: Compte tenu de la nature de la journée et de tout ce qui se déroule, il est difficile de dire si la sonnerie de 30 minutes durera effectivement aussi longtemps ou si elle sera écourtée. Je n'en sais rien.

Mme Chris Charlton: Dans ce cas, pourrais-je formuler une recommandation?

Le président: Bien sûr.

Mme Chris Charlton: En ce qui concerne les témoins qui n'ont pas encore donné leur exposé, seriez-vous disposés à témoigner pendant cinq minutes afin que nous puissions entendre chacun de vous, même si nous n'avons pas le temps de vous poser des questions? Cela vous convient-il?

J'ai horreur de ne pas entendre des témoins qui se sont déplacés pour nous parler. Cela me semble absurde.

Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC): Je crois comprendre que les whips se sont entendus pour écourter les sonneries, si nous retournons...

Mme Chris Charlton: Pardon...?

Le président: Pourquoi ne procédons-nous pas ainsi? Je pense que je vais suspendre nos travaux jusqu'à ce que nous sachions ce qui se passe à la Chambre. Si les témoins sont prêts à nous attendre pendant au moins 30 à 40 minutes, il se peut que nous soyons en mesure de revenir après le vote pour finir d'entendre au moins leurs exposés.

Les témoins sont-ils disposés à attendre?

M. Jeff Nugent (président et premier dirigeant, Contingent Workforce Solutions): Bien sûr, du moment que je ne rate pas mon avion de 19 heures.

Mme Joyce Reynolds: Il a 40 ans aujourd'hui. Tout le monde devrait le savoir.

[Applaudissements]

Le président: D'accord.

Mme Chris Charlton: Restez avec nous jusqu'à demain et faites la fête.

Le président: Par mesure de prudence, nous suspendrons la séance. Si le vote prend plus de temps que prévu, nous vous le ferons savoir pour que vous puissiez partir. Mais si nous pouvons voter relativement vite, nous reviendrons pour essayer de conclure. D'accord?

La séance est suspendue.

• (1545) _____ (Pause) _____

• (1625)

Le président: Reprenons nos travaux.

J'aimerais informer les autres personnes qui ont des exposés à faire qu'une sonnerie se fera entendre sous peu. Par consentement unanime de tous les membres du comité ici présents, nous continuerons pendant la sonnerie jusqu'à ce que vous ayez terminé vos exposés et nous leverons ensuite la séance. Cela semble être la meilleure façon de procéder dans les circonstances.

Madame Reynolds, la parole est à vous.

Mme Joyce Reynolds: Merci, monsieur le président.

Je disais simplement que le Conference Board du Canada prévoit une pénurie de main-d'oeuvre au Canada d'environ un million de personnes d'ici 2020, dont 200 000 dans notre industrie seulement. Tous les secteurs seront touchés, mais le nôtre sera particulièrement éprouvé.

L'une des raisons qui explique ce fait est que nous dépendons des jeunes. De tous les travailleurs de la restauration à l'heure actuelle, 43 p. 100 — soit plus de 483 000 employés — ont entre 15 et 24 ans. Les restaurants sont les plus importants fournisseurs de premiers emplois au pays; ils offrent du travail à un jeune sur cinq. Les prévisions de Statistique Canada montrent que d'ici 2020, la population des jeunes entre 15 et 25 ans baissera de 300 000.

Lorsque la pénurie de main-d'oeuvre a frappé l'Alberta au milieu de la dernière décennie, l'impact sur les restaurants a été dévastateur. Les employeurs faisaient des journées de 17 heures et consacraient beaucoup trop de temps à la préparation de la nourriture et au service et pas assez à la gestion de leur entreprise et à la formation et à l'encadrement de leur personnel. Les pénuries de main-d'oeuvre forçaient les exploitants à réduire leur nombre d'heures d'ouverture, à limiter leurs menus, à fermer une partie de leur exploitation et à abandonner leurs projets d'expansion. Les augmentations moyennes du salaire hebdomadaire d'un employé de ce secteur étaient deux fois plus élevées que celles du salarié industriel moyen en Alberta. Malgré l'énorme hausse de salaire, le nombre moyen d'employés par restaurant est passé de 14,3 en 2004 à 12,4 en 2005, ce qui représentait une pénurie de 13 000 personnes. Pour la première fois en une quinzaine d'années, le nombre d'établissements de restauration a baissé. Alors le secteur a rapetissé pendant que la demande de services alimentaires atteignait des sommets jamais vus.

Nous devons nous assurer que des politiques sont mises en place pour que cela ne se reproduise jamais.

Qu'est-ce qui empêche de pourvoir les emplois peu spécialisés en particulier, et quelles sont les solutions? J'aimerais d'abord parler des travailleurs canadiens et ensuite des travailleurs étrangers.

Pour attirer plus de Canadiens, les entreprises de restauration ont dû assouplir et revoir leurs méthodes de recrutement et accorder une priorité accrue au maintien en poste des employés qu'elles avaient déjà. Les restaurateurs augmentent les avantages et les dépenses en capital dans des dispositifs d'économie de main-d'oeuvre, mais les possibilités sont limitées dans un milieu de service. Les restaurants s'efforcent davantage de recruter et d'accommoder les groupes sous-représentés comme les Autochtones et les personnes handicapées, et ils cherchent de nouveaux bassins d'employés talentueux, comme les travailleurs âgés.

Étant donné que les restaurants doivent offrir des services aux Canadiens et aux touristes lorsque ceux-ci en ont besoin, ils sont souvent ouverts sept jours sur sept et jusqu'à 24 heures sur 24. Cette situation offre un horaire souple à certains travailleurs, mais elle présente des défis pour d'autres pour des raisons de famille, de garderie et de transport.

Je suis ravie de constater que certaines solutions que nous avons suggérées au gouvernement pour réduire les taux d'imposition marginaux des Canadiens à faible revenu et favoriser le travail dans notre secteur ont été adoptées. La prestation fiscale pour le revenu de travail, la hausse de l'exemption personnelle de base, la réduction de la récupération fiscale des programmes établis en fonction du revenu comme le Supplément de revenu garanti et, plus récemment, la réduction de la récupération fiscale des prestataires d'assurance-emploi et de nouvelles initiatives pour faciliter la mise en contact de ces prestataires avec les employeurs sont tous utiles.

Dans la même veine, nous exhortons le gouvernement à instaurer une exemption de base d'une année dans le cadre du programme d'assurance-emploi, semblable à l'exemption de base de l'année du RPC, afin de rendre l'assurance-emploi plus progressive et juste pour les travailleurs à faible revenu.

Mais ces mesures ne sont pas suffisantes pour surmonter la réalité démographique à laquelle sont confrontés le marché du travail canadien et notre secteur. Nous devons avoir accès à des travailleurs étrangers et des immigrants de tous niveaux de compétence. Malgré le marché du travail relativement faible dans certaines parties du pays, le secteur fait face à des enjeux sérieux au plan de la main-d'oeuvre dans bien d'autres régions.

L'an dernier, plus de 24 000 avis relatifs au marché du travail ont été approuvés pour les emplois dans le secteur des services alimentaires. Les postes les plus offerts étaient ceux de serveurs au comptoir de services alimentaires, d'aides de cuisine et autres postes connexes. Venaient ensuite les cuisiniers, les superviseurs de services alimentaires et les serveurs de nourriture et de boissons. Sans le Programme des travailleurs étrangers temporaires, certains exploitants auraient eu à fermer leurs portes. Ce programme a aidé nos membres à stabiliser leurs entreprises et à conserver leurs employés canadiens et il a réduit le chaos provoqué par le manque de personnel dans les restaurants.

Nous sommes toujours préoccupés par le pourcentage élevé de demandes rejetées d'avis relatifs au marché du travail dans certaines régions comparativement à d'autres, et certaines incohérences dans la façon dont le programme est géré. Nous devons rationaliser davantage le programme pour permettre les demandes multiples et des processus plus efficaces.

Bien qu'il soit nécessaire, le Programme des travailleurs étrangers temporaires...

• (1630)

Le président: Madame Reynolds, même si notre temps est compté, vous devez ralentir un peu la cadence. C'est plus facile pour l'interprète.

Mme Joyce Reynolds: Désolée, j'essaie vraiment de respecter ma limite de cinq minutes.

Le président: Je sais. Nous vous donnerons un peu plus de temps. Continuez, mais moins vite.

Mme Joyce Reynolds: Bien qu'il soit nécessaire, le Programme des travailleurs étrangers temporaires est coûteux. Il représente un fardeau administratif pour les restaurateurs et il ne règle pas leurs problèmes de main-d'oeuvre à long terme. Nous devons élaborer de meilleurs programmes de transition entre le Programme des travailleurs étrangers temporaires et la résidence permanente. Nous sommes en faveur des plans du gouvernement de moderniser notre système d'immigration pour qu'il permette de mieux jumeler les travailleurs aux emplois et qu'il attache plus d'importance à l'expérience de travail des Canadiens, mais cela doit s'appliquer aux emplois de tous niveaux et pas seulement aux codes A, B et O de la CNP.

Enfin, nous aimerions que le Programme vacances-travail soit élargi par la négociation d'un plafond plus élevé et de permis de plus longue durée.

En terminant, nous savons gré au gouvernement d'être prêt à examiner les pénuries de main-d'oeuvre et les obstacles qui nous empêchent de pourvoir les postes peu spécialisés. Le nombre de personnes dont on a besoin pour pourvoir les postes dans les années qui viennent est décourageant pour toutes les catégories de travailleurs — spécialisés, semi-spécialisés et non spécialisés — et nous nous réjouissons à la perspective de travailler en partenariat avec le gouvernement à trouver des solutions qui garantiront une croissance économique continue.

Merci.

Le président: Merci beaucoup de votre exposé.

Nous avons entendu les commentaires d'un certain nombre de travailleurs du secteur de la restauration rapide et de l'accueil, et ils ont soulevé certaines questions que vous avez aussi soulevées aujourd'hui.

Nous avons ensuite Jeff Nugent, président et président-directeur général de Contingent Workforce Solutions. La parole est à vous.

M. Jeff Nugent: Merci, monsieur le président.

Merci au député de Mississauga—Streetsville de m'avoir invité.

C'est un nouveau processus pour moi, alors je vous demanderais de faire preuve de patience. Je ne représente ni une association, ni un secteur complet; je me représente moi-même ainsi que mon entreprise.

Je suis le fondateur et PDG de Contingent Workforce Solutions. C'est une entreprise fondée il y a quatre ans qui aide les employeurs à gérer l'administration et les questions d'embauche et de droit fiscal qui entourent la passation de marchés avec les employés contractuels et les travailleurs autonomes.

Nous gérons les documents d'intégration, l'inscription des entreprises, le suivi des heures et des dépenses, et la facturation et la rémunération des travailleurs contractuels. Au cours des quatre dernières années, nous avons dépassé les 25 millions de dollars de ventes. L'an dernier, nous avons été classés comme l'entreprise canadienne à la croissance la plus rapide.

Avant de fonder Contingent Workforce Solutions, j'ai beaucoup travaillé dans le secteur de la recherche de talents. Notre entreprise est indépendante du secteur ou des titres de poste des employés que nos employeurs embauchent. Cela nous donne une perspective très vaste sur la population active, les écarts dans la population active et certaines des compétences spécialisées ou très en demande. Dans bien des cas, les employeurs embauchent des travailleurs contractuels au lieu de travailleurs à temps plein lorsqu'il leur est impossible de trouver des travailleurs à temps plein.

Je suis aussi, en préparation à cette réunion... Je suis membre de l'ACTI, à savoir l'Association canadienne de la technologie de l'information; de l'ANERPP, à savoir l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement du personnel; de l'association des firmes de dotation dans le domaine des TI; des MEC; de l'Alberta Construction Association; de la Progressive Contractors Association of Canada; et de la FCEI. Parce que nous ne faisons pas partie d'un secteur en particulier, nous avons joint bon nombre d'associations de l'industrie pour rejoindre leurs membres et comprendre les employeurs qui en font partie, ce qui nous donne aussi cette vaste perspective.

J'aimerais tout d'abord dire que la population active du Canada est en évolution. Du point de vue démographique, notre population vieillit, ce qui fait qu'un pourcentage potentiellement considérable de la population quitte la vie active. Nous avons la génération Y et les Millénaires — c'est à dire, ceux qui sont très instruits, mais souvent très sous-employés. Le travail autonome est maintenant l'un des segments de la population active à la croissance la plus rapide.

Ces faits créent à la fois des possibilités et des défis pour les employeurs et le gouvernement. Les employeurs doivent s'adapter pour trouver des façons non traditionnelles d'accomplir le travail. Le gouvernement doit élaborer des politiques et des programmes qui appuient l'industrie dans le cadre de sa nouvelle façon de faire et dans le perfectionnement de compétences dont elle a besoin aujourd'hui et demain.

De mon point de vue, nous voyons ce que j'appelle des compétences « en demande », très recherchées et en grands nombres, dans les métiers spécialisés: des ingénieurs, des soudeurs, des tuyauteurs, des mécaniciens de chantier, des électriciens, des briqueteurs, des chaudieristes, etc.

Dans les TIC, dans le domaine de la technologie, il y a une pénurie réelle de travailleurs.

Il y a une pénurie de manœuvres. Nous constatons que les employeurs sont contraints de trouver des façons très non traditionnelles d'attirer ces types de travailleurs.

Comme Joyce l'a mentionné, dans les secteurs du commerce de détail et de l'accueil, il y a une vraie pénurie de travailleurs.

Pour ce qui est de répondre à la demande pour ces compétences, nous nous trouvons vraiment dans une situation où il faut « créer ou acheter ». La partie « création » consiste à créer des compétences au Canada, et la partie « achat » consiste à faire appel à des immigrants qui possèdent les compétences dont nous avons besoin pour aider l'industrie à faire son travail.

Nous devons mieux comprendre où se trouvent ces compétences très recherchées et où se trouvent les besoins et les demandes, avant de poursuivre et d'avoir des nouvelles des divers groupes ou groupes propres à un secteur qui demandent toujours pour eux-mêmes et qui ne regardent pas vraiment les choses dans une optique plus large. Je crois que c'est votre travail à vous d'écouter tout le monde et ensuite de décider de la façon de répartir les choses.

● (1635)

Je crois que c'est vraiment une question de trouver les données démographiques et les données concernant l'origine des besoins futurs, et ensuite d'élaborer des politiques en vue de tisser de meilleurs liens entre l'industrie, l'éducation et la politique gouvernementale.

Pour ce qui est des mesures de suivi ou des recommandations, je lirai une note d'information que j'ai présentée. Elle sera traduite, et vous la recevrez sous peu.

Pour tisser de meilleurs liens, je recommande, entre autres, de faire le suivi trimestriel des données démographiques concernant la main-d'oeuvre spécialisée du secteur actuel, des offres d'emploi affichées et des embauches afin de mieux comprendre les tendances au sein de la population active et les besoins futurs. De même, je crois qu'il y aurait lieu de tenir, au moins une fois par trimestre, des discussions comme celle-ci et comme celles qui ont lieu dans le cadre d'autres tables rondes entre les intervenants du secteur, les responsables de l'éducation et les chefs de file du secteur de l'immigration pour parler des tendances relatives aux compétences recherchées et d'adapter les politiques au besoin.

S'agissant du perfectionnement des compétences au Canada, nous devons vraiment mieux faire connaître les compétences en demande tant à l'échelon institutionnel qu'à l'échelon des ressources individuelles. En connaissant mieux les compétences en demande, les établissements d'enseignement pourront adapter leurs programmes pour perfectionner les compétences dont nous avons besoin et conseiller les jeunes étudiants pour les orienter vers les emplois et les domaines qui requièrent ces compétences en demande.

En outre, l'un des éléments qui, selon moi, est particulièrement intéressant, c'est le financement des programmes éducatifs — à l'extérieur du système éducatif traditionnel — qui permet aux étudiants et aux jeunes d'essayer de travailler dans des domaines qui exigent des compétences en demande. J'étais au Royaume-Uni en juillet dernier. La ville de Westminster a financé quatre ou cinq équipes de travailleurs qualifiés ou de gens de métier qui se rendaient dans les écoles secondaires avec des camions remplis d'outils électriques et qui réalisaient des projets dans le cadre desquels les élèves construisaient des choses de leurs mains. Ils ont vu un réel engouement pour les travaux pratiques et autres ateliers du genre, car ils ont donné aux gens la chance de les essayer.

Enfin, pour ce qui est de la sensibilisation, je recommande que l'on fasse connaître ces métiers en ayant recours aux médias de masse. Nous vivons dans un monde dominé par les médias sociaux, les programmes comme *American Idol* et ce genre de choses, et la perception d'un travail sympa ou non peut être créée grâce à une sensibilisation accrue. Chaque année, Compétences Canada organise un concours pour les métiers spécialisés à l'échelle régionale et ensuite, nationale. Les gagnants nationaux participent ensuite au concours international et sont traités comme des stars du rock. Qui est le meilleur soudeur? Qui est le meilleur tuyauteur? Ils font ce type de choses.

Alors en cherchant à obtenir du financement pour des programmes comme ceux-là et en les faisant mieux connaître, en allant jusqu'à diffuser ces concours à la SRC, nous les ferons connaître — « Eh! C'est pas mal sympa » — et par la suite, vous les entendrez probablement aussi parler des emplois bien rémunérés pour lesquels ce type de compétences est exigé en Saskatchewan et en Alberta. Cela créera un engouement pour ces compétences en demande.

•(1640)

Le président: Je vous demanderais de terminer rapidement si vous le pouvez.

M. Jeff Nugent: Certainement, monsieur le président.

Dans ma note d'information, je recommande aussi qu'on offre des crédits d'impôt et des subventions aux particuliers ou aux industries qui forment des travailleurs pour leur donner les compétences en demande. S'il est impossible de former les travailleurs, il faudrait vraiment acheter ces compétences ou les faire venir de l'étranger. J'ai parlé des façons de rationaliser les avis relatifs au marché du travail et le processus de délivrance de visas, et aussi de permettre la mobilité de la main-d'oeuvre dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires par le truchement de bureaux de placement, ce qui permettra à ces travailleurs d'aller d'un employeur à l'autre. Je recommande aussi que l'on offre du financement aux programmes d'établissement qui aident les nouveaux arrivants à s'intégrer dans la société canadienne.

Merci beaucoup.

Le président: Merci de votre exposé.

Nous allons maintenant entendre Lindsay Kennedy, qui représente le Canadian Literacy and Learning Network. Allez-y, madame.

Mme Lindsay Kennedy (présidente et première dirigeante, Canadian Literacy and Learning Network): Merci beaucoup.

J'ai l'impression que j'aurais dû intituler mon exposé « Et voilà quelque chose de complètement différent ».

Comme le laisse entendre le titre de notre réseau — le Canadian Literacy and Learning Network —, je m'entreprendrai cet après-midi avec vous d'alphabétisation et de compétences essentielles.

Mais je veux tout d'abord vous remercier de m'avoir invitée et vous signaler qu'il m'est très facile de traiter les deux sujets de votre étude, qui sont si intimement liés l'un à l'autre. Des connaissances de base solides en lecture et en écriture, et des compétences essentielles sont désormais absolument nécessaires pour entrer, à quelque niveau que ce soit, sur le marché du travail. Sans ces bases, il est impossible d'avancer sur le marché du travail.

J'aimerais tout d'abord signaler que les emplois qui ne demandent que peu de compétences n'existent plus. La plupart d'entre eux ont complètement disparu puisque les fonctions qu'ils exigeaient ont été automatisées au cours de la dernière décennie. Un fossé s'est creusé lorsque l'on n'a pas donné aux titulaires de ces emplois les compétences nécessaires pour pouvoir rester en poste. Et l'on constate aujourd'hui que le fossé s'élargit entre les travailleurs hautement qualifiés et ceux qui le sont peu.

Selon l'échelle d'alphabétisation et de compétences essentielles reconnue internationalement — le Canada a participé à deux études distinctes menées à ce sujet en collaboration avec l'OCDE —, on a établi que la main-d'oeuvre canadienne devait se situer au troisième niveau pour que nos entreprises puissent rester concurrentielles au niveau tant national qu'international. Sans vouloir faire de simplification, sur une échelle de un à cinq, les niveaux un et deux sont ceux où l'on se situe lorsque l'on apprend à lire et que l'on acquiert les habiletés fondamentales. Une fois que l'on a acquis ces compétences et que l'on arrive au niveau trois et supérieur, on n'apprend plus à lire, mais on lit pour apprendre. Il y a donc une transition dans les modes d'utilisation des compétences et l'importance qu'elles revêtent pour vous. Les compétences de niveau trois sont nécessaires non seulement pour l'économie fondée sur le savoir mais en fait dans tous les secteurs de l'industrie. Et il est de plus en

plus évident qu'il faudra, à l'avenir, perfectionner sans cesse ces compétences.

La dure réalité à laquelle nous devons faire face en tant que nation — et je sais que cela ne sera pas une surprise pour certains d'entre vous — est que 43 p. 100 des Canadiens n'atteignent pas le niveau trois. Et comme je viens de le dire, le niveau trois est en quelque sorte le point de rupture en deçà duquel on a de la difficulté à fonctionner.

S'agissant de chiffres — en effet, 43 p. 100 est le pourcentage de quoi, au juste? — cela signifie que, selon le recensement de 2011, pour 9,8 millions d'adultes âgés de 16 à 65 ans, la capacité de participer pleinement à la vie et au travail de la collectivité est gravement compromise.

Dans sa quête d'une approche et de possibilités à long terme en ce moment critique, notre réseau a récemment mené une recherche sur les possibilités d'investissement dans l'alphabétisation des adultes qui permettraient de réduire les dépenses du gouvernement et de l'entreprise au titre de l'assurance-emploi, de l'indemnisation des travailleurs et des prestations d'aide sociale. En comparant les statistiques relatives à l'alphabétisation et aux revenus avec celles qui concernent les prestataires de ces programmes, on a en effet constaté que plus faibles étaient les niveaux d'alphabétisation, plus grandes étaient les probabilités de recours à ces programmes.

Nous allons publier ce mois-ci une analyse détaillée de ces conclusions, mais je vais vous donner un bref aperçu de celles qui sont les plus frappantes.

Faire passer au niveau trois les compétences en alphabétisation de la population en âge de travailler coûterait 16 milliards de dollars. Toutefois, le rendement sur cet investissement considérable serait, de notre point de vue, indiscutable: grâce à l'augmentation de la productivité de la main-d'oeuvre, les revenus des particuliers pourraient croître de 83,9 milliards de dollars par an.

•(1645)

Les paiements au titre de l'assurance-emploi, de l'indemnisation des travailleurs et de l'aide sociale pourraient baisser de 2,917 milliards de dollars par an. Ces économies annuelles combinées ne tiennent pas compte des autres économies que ferait le gouvernement et de l'accroissement des recettes fiscales.

Selon la Chambre de commerce du Canada, notre pays a besoin de plus de gens aux compétences avancées pour être concurrentiel et prospérer dans une économie mondiale fondée sur le savoir. À notre avis, on ne peut pas avoir de main-d'oeuvre qualifiée sans ces compétences fondamentales en alphabétisation. Des investissements dans ce domaine peuvent donc offrir une solution à long terme au problème. Rehausser les niveaux d'alphabétisation et de compétences essentielles est plus rentable que de promouvoir des gens aux niveaux déjà élevés et donne à davantage de Canadiens les compétences nécessaires pour combler les lacunes.

Pour pouvoir remplir la promesse que le premier ministre Stephen Harper a faite à Davos — à savoir que, et je le cite: « ... sous notre gouvernement, le Canada procédera aux transformations nécessaires pour faire durer la croissance économique, la création d'emplois et la prospérité, aujourd'hui et pour la prochaine génération » —, il nous faut une stratégie pancanadienne de valorisation du capital humain. Cette stratégie doit être axée sur une main-d'oeuvre aux compétences avancées, que l'on ne peut pas avoir sans un fondement solide en alphabétisation et en compétences essentielles.

Merci.

Le président: Merci beaucoup de votre exposé.

Je vois que tous les exposés sont terminés, à moins que l'un d'entre vous ne souhaite ajouter quelque chose. Sinon, nous allons nous arrêter là, car il n'y aura pas la série habituelle de questions. Quelqu'un veut-il ajouter quelque chose?

Monsieur Jones.

• (1650)

M. Ken Jones: Oui, j'aurais quelques commentaires à ajouter.

Le système que nous avons mis au point n'est pas un rêve, il fonctionne. Les 5 000 personnes qui y sont inscrites peuvent consulter environ 215 000 emplois. Et pour répondre à la question qui a été soulevée, oui, il y a des emplois.

Il reste toutefois une chose à faire, traduire ce système en français. Le système ayant été conçu en anglais, il présente des désavantages pour un pays comme le Canada. Il nous reste aussi un peu d'heuristique à faire pour vraiment fouiller toutes les données dont nous disposons. Cela nous permettrait d'avoir presque en temps réel, soit toutes les 48 heures, un tableau complet du marché de la main-d'oeuvre par secteur, type d'emploi, compétences demandées, région, petite ou grande ville, au nord, au sud, à l'est et à l'ouest.

Avec ces données, nous pourrions déterminer les manques par rapport à la main-d'oeuvre et aux compétences; et partant de là, nous

pourrions établir plus rapidement les compétences disponibles ou les activités de formation à organiser dans l'ensemble du pays. Nous pourrions en outre mieux documenter les politiques, puisque nous aurions à notre disposition des données mesurables et utilisables plus efficacement sur le marché de la main-d'oeuvre canadien.

Je voulais donc simplement signaler que ces données existent et qu'elles sont concrètes, et que nous pourrions vraiment commencer à régler certains des problèmes fondamentaux que nous avons dans notre pays par rapport aux postes à pourvoir et à l'emploi.

Le président: Merci beaucoup.

D'autres commentaires, non?

D'accord. Je tiens à vous remercier tous d'être venus. Et je vous prie de nous excuser pour les perturbations qu'il y a eues et de vous avoir fait rester plus longtemps. Nous vous savons gré de votre indulgence.

Là-dessus, nous allons lever la séance et nous assurer que M. Nugent ne rate pas son avion.

Et bon anniversaire à vous, monsieur Nugent.

M. Jeff Nugent: Merci.

Le président: La séance est levée.

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :*
Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

If undelivered, return COVER ONLY to:
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les
Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à
l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Additional copies may be obtained from: Publishing and
Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the
following address: <http://www.parl.gc.ca>