



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPÉTENCES AU CANADA : SOLUTIONS AUX DÉFIS ACTUELS ET FUTURS

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

Le président

Ed Komarnicki

DÉCEMBRE 2012

41^e LÉGISLATURE, PREMIÈRE SESSION

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>

**PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE
COMPÉTENCES AU CANADA : SOLUTIONS AUX
DÉFIS ACTUELS ET FUTURS**

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

Le président

Ed Komarnicki

DÉCEMBRE 2012

41^e LÉGISLATURE, PREMIÈRE SESSION

COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

PRÉSIDENT

Ed Komarnicki

VICE-PRÉSIDENTS

Chris Charlton

Rodger Cuzner

MEMBRES

Marjolaine Boutin-Sweet

Brad Butt

Ryan Cleary

Joe Daniel

François Lapointe

Kellie Leitch

Colin Mayes

Phil McColeman

Devinder Shory

AUTRES DÉPUTÉS AYANT PARTICIPÉ

Harold Albrecht

Chris Alexander

Scott Andrews

Scott Armstrong

Jay Aspin

Lysane Blanchette-Lamothe

Alexandre Boulerice

Tarik Brahmi

John Carmichael

Andrew Cash

Jean Crowder

L'hon. Mark Eyking

Kerry-Lynne D. Findlay

Parm Gill

Richard M. Harris

Carol Hughes

Gerald Keddy

Laurin Liu

Marc-André Morin
Claude Patry
Manon Perreault
Brent Rathgeber
Michelle Rempel
Djaouida Sellah

Bev Shipley
Scott Simms
Kennedy Stewart
Mike Sullivan
Chris Warkentin
Jeff Watson

GREFFIÈRES DU COMITÉ

Isabelle Dumas
Evelyn Lukyniuk

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires

Chantal Collin, analyste
Sandra Gruescu, analyste
André Léonard, analyste

LE COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

a l'honneur de présenter son

NEUVIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement et aux motions adoptées le jeudi 15 février 2012, le Comité a étudié la rareté de la main-d'œuvre dans les professions à forte demande ainsi que les obstacles qui empêchent de pourvoir les emplois peu spécialisés et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

TABLE DES MATIÈRES

PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPÉTENCES AU CANADA : SOLUTIONS AUX DÉFIS ACTUELS ET FUTURS	1
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : INFORMATION SUR LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE	2
A. Contexte global	2
B. Données disponibles sur les pénuries de main-d'œuvre.....	4
C. Défis concernant l'information sur les pénuries de main-d'œuvre.....	6
D. Solutions aux défis concernant l'information sur les pénuries de main-d'œuvre	8
CHAPITRE 2 : PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LES CINQ GROUPES DE PROFESSIONS VISÉS PAR L'ÉTUDE	13
A. Professions dans les sciences, la technologie, le génie et les mathématiques	13
1. Information sur la sévérité des pénuries prévues	13
2. Défis particuliers concernant ce groupe de professions	15
3. Solutions particulières pour ce groupe de professions	16
B. Professions liées aux technologies de l'information et des communications .	18
1. Information sur la sévérité des pénuries prévues	18
2. Défis particuliers concernant ce groupe de professions	19
3. Solutions particulières pour ce groupe de professions	21
C. Professions du secteur de la santé	23
1. Information sur la sévérité des pénuries prévues	23
2. Défis particuliers concernant ce groupe de professions	26
3. Solutions particulières pour ce groupe de professions	28
D. Métiers spécialisés.....	29
1. Information sur la sévérité des pénuries prévues	29
2. Défis particuliers concernant ce groupe de professions	30
3. Solutions particulières pour ce groupe de professions	33
E. Professions peu spécialisées	35
1. Information sur la sévérité des pénuries prévues	35
2. Défis particuliers concernant ce groupe de professions	36

3. Solutions particulières pour ce groupe de professions	37
CHAPITRE 3 : SOLUTIONS GÉNÉRALES AUX PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE	38
A. Sensibilisation aux problèmes de mauvaise perception de plusieurs professions étudiées.....	38
B. Questions touchant l'immigration	41
C. Amélioration de l'emploi parmi les groupes sous-représentés	45
1. Introduction.....	45
2. Augmenter la représentation des hommes et des femmes dans certaines professions	47
3. Réduction du taux de chômage chez les Autochtones.....	49
4. Amélioration de l'accès au marché du travail des personnes handicapées.....	54
5. Maintien des travailleurs âgés sur le marché du travail.....	57
D. Meilleure mobilité des travailleurs	59
E. Autres mesures	63
1. Augmentation de la productivité	63
2. Augmentation de la formation disponible en entreprise et d'autres types de formation	64
3. Recours accru aux partenariats.....	67
CONCLUSION.....	69
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	71
ANNEXE A : PÉNURIES ET SURPLUS DE MAIN-D'ŒUVRE PRÉVUS SELON LE SYSTÈME DE PROJECTION DES PROFESSIONS AU CANADA.....	79
ANNEXE B : LISTE DES TÉMOINS.....	87
ANNEXE C : DISCUSSIONS TABLE RONDE DANS L'EST CANADIEN — ST. JOHN'S (TERRE-NEUVE ET LABRADOR), SYDNEY ET HALIFAX (NOUVELLE-ÉCOSSE) ET MONTRÉAL (QUÉBEC)	93
ANNEXE D : DISCUSSIONS TABLE RONDE DANS L'OUEST CANADIEN — VANCOUVER (COLOMBIE-BRITANNIQUE), WHITEHORSE (TERRITOIRE DU YUKON), FORT MCMURRAY (ALBERTA) ET ESTEVAN (SASKATCHEWAN).....	95
ANNEXE E : LISTE DES VISITES DE SITES DANS L'EST ET L'OUEST CANADIEN	99
ANNEXE F : LISTE DES MÉMOIRES.....	101
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT	105

OPINION SUPPLÉMENTAIRE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE DU CANADA.....	107
RAPPORT MINORITAIRE DU PARTI LIBÉRAL DU CANADA	113

PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE COMPÉTENCES AU CANADA : SOLUTIONS AUX DÉFIS ACTUELS ET FUTURS

INTRODUCTION

Le 29 février 2012, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes (ci-après, le Comité) a adopté deux motions visant à étudier deux sujets en parallèle. La première étude concerne les pénuries de travailleurs qualifiés dans quatre groupes de professions : 1) les professions du domaine des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM); 2) les professions liées aux technologies de l'information et des communications (TIC); 3) les professions du secteur de la santé; 4) les métiers spécialisés. La seconde étude s'intéresse plutôt aux pénuries de travailleurs peu spécialisés, notamment dans les secteurs tertiaire, agricole et aquacole.

Le Comité a organisé 18 réunions à Ottawa sur le sujet. Les membres du Comité tiennent à offrir leurs remerciements les plus sincères aux témoins qui ont fait part de leurs préoccupations et recommandations, que ce soit en personne ou par l'envoi de documents écrits.

Les membres du Comité tiennent à remercier les intervenants qui les ont chaleureusement accueillis dans leur ville lors des voyages du Comité dans l'Est et dans l'Ouest du Canada. Des tables rondes et visites d'entreprises ont été organisées à St. John's, Terre-Neuve-et-Labrador; Sydney et Halifax, Nouvelle-Écosse; Montréal, Québec; Vancouver, Colombie-Britannique; Whitehorse, Yukon; Fort McMurray, Alberta; et Estevan, Saskatchewan.

Les tables rondes tenues dans ces villes, de même que les visites des entreprises ou institutions d'enseignement suivantes, ont donné au Comité une perception des défis auxquels sont confrontés les Canadiens : C & W Industrial à Bay Bulls, Terre-Neuve-et-Labrador; Irving Shipbuilding, à Halifax; TechLink à Sydney; les installations du port de Vancouver; le Yukon College, de même que les entreprises Alexco Transfer Yard, Golden Predator Corp. et Access Consulting Group, à Whitehorse; Syncrude Canada à Fort McMurray; et SaskPower à Estevan.

Les deux études ont été menées en même temps. Certains témoins offraient de l'information et des solutions s'adressant à la fois à l'étude sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et moins qualifiée. Par conséquent, ce rapport montre la situation qui prévaut et propose des recommandations pour les deux études à la fois. Il est séparé en trois chapitres : le premier s'intéresse particulièrement à l'information disponible sur les pénuries de main-d'œuvre et le marché du travail, ce qui comprend des défis et des solutions proposées; le deuxième résume les défis concernant les pénuries de main-d'œuvre dans les différents groupes professionnels étudiés, tout en discutant des

solutions particulières à chacun des groupes de professions; enfin, le troisième présente les solutions proposées pour relever ces défis qui sont plus générales et pourraient s'appliquer à toutes les professions. Nous espérons que ce rapport reflète fidèlement les témoignages reçus par le Comité au cours de ces deux études.

CHAPITRE 1 : INFORMATION SUR LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE

A. Contexte global

Le Canada, comme plusieurs économies avancées, a une population vieillissante, principalement en raison de deux facteurs : l'augmentation de l'espérance de vie et l'arrivée à l'âge de la retraite de la génération des « baby-boomers » (nés entre 1946 et 1965). Cette génération n'ayant pas été suivie par une génération aussi nombreuse, en raison de la baisse du taux de natalité, on s'attend à ce que le nombre de personnes « en âge de travailler » (15-64 ans) par personne âgée (65 ans et plus) passe de 4,9 en 2011 à 2,7 en 2031 puis à 2,3 en 2061¹. La plus grande part du vieillissement de la population se produira donc avant 2031.

Le vieillissement de la population aura des conséquences nombreuses, comme le ralentissement de la croissance de la population active. De plus, certains secteurs, comme celui des soins de santé, occuperont une part plus importante dans l'économie. Au même moment, d'autres secteurs croîtront moins rapidement qu'auparavant, comme le secteur de la fabrication².

Des pénuries de travailleurs surviennent dans une profession lorsque le nombre de nouvelles possibilités d'emploi, causées par les départs à la retraite et une demande accrue pour des personnes ayant les qualifications pour occuper ces postes, dépasse le nombre de nouveaux chercheurs d'emploi au Canada, qui graduent dans ce domaine d'études ou ont étudié à l'étranger.

Les pénuries ne sont pas présentes dans chaque secteur de l'économie et dans chaque région du Canada. Le Comité a rencontré certaines associations professionnelles ou d'employeurs nous ayant affirmé ne pas connaître de pénuries de main-d'œuvre ou ne pas s'attendre à en avoir, y compris la dentisterie³.

1 Statistique Canada, [Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 2009 à 2036](#), scénario de croissance moyenne M1, n° 91-520-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 2010, p. 168 et 239.

2 Voir par exemple : Jean Mercenier, Marcel Mérette et Maxime Fougère, [Population Ageing in Canada: A Sectoral and Occupational Analysis](#) [résumé disponible en français, mais texte en anglais seulement], Initiative de recherche sur les compétences de RHDCC-IC-CRSH, document de travail 2005 A-06, Ottawa, 2005.

3 Par exemple, Robert Sutherland, de l'Association dentaire canadienne (*Témoignages*, réunion n° 36, 1^{re} session, 41^e législature, 7 mai 2012, 1535) et la British Columbia and Yukon Territory Building Construction Trades (notes d'allocation, 4 juin 2012, Vancouver) ne trouvent pas de pénuries dans leurs professions ou rapportent peu de pressions sur leurs professions.

Il demeure que plusieurs employeurs seront à cours de certains types de travailleurs ou le sont déjà. Ce rapport se concentre sur quatre grands groupes de professions qui requièrent des qualifications spécialisées et demandent normalement une formation d'apprentis, collégiale ou universitaire. Le cinquième groupe de professions étudiées comprend des professions du secteur tertiaire, agricole et aquacole, dans lesquelles les compétences nécessaires à l'exécution du travail sont généralement acquises par de la formation offerte au sein de l'entreprise. Même si ces dernières professions peuvent être en général plus rarement en situation de pénurie⁴, cette situation pourrait survenir d'une manière localisée, par exemple dans des villes ou régions en forte croissance à cause de projets de développement importants dans le secteur des ressources naturelles. Dans ces régions, des pénuries de travailleurs hautement qualifiés peuvent côtoyer des pénuries de travailleurs moins qualifiés, par exemple dans le secteur de la vente ou de la restauration. On peut également y retrouver un manque de logements et d'infrastructures dû à la réalisation soudaine d'un ou de plusieurs projets exigeant beaucoup de main-d'œuvre.

Les compétences de nos employés et la capacité des employeurs d'attirer et de conserver une main-d'œuvre compétente seront essentielles à notre réussite économique au cours de la prochaine décennie. Les [Manufacturiers et Exportateurs du Canada] (MEC) pensent qu'il pourrait y avoir dans tout le Canada plus de 500 grands projets dans des secteurs comme les mines, l'extraction pétrolière et gazière, le développement de l'énergie et la construction navale pour lesquels il y aurait plus d'un demi-billion de dollars de nouveaux investissements au cours de la prochaine décennie.

[...] Il y a déjà, dans tous les secteurs de l'économie, des centaines de milliers d'emplois qui ne sont pas pourvus. L'incapacité des entreprises de trouver le personnel apte à combler ces postes a de lourdes répercussions sur leur capacité d'innover, d'améliorer leurs atouts concurrentiels et de faire leur place sur le marché mondial. Trop souvent, les demandeurs d'emplois n'ont pas les compétences nécessaires; les postes ne sont donc pas pourvus, les projets ne peuvent pas démarrer et c'est l'économie canadienne qui en souffre. Alors que l'on continue d'élaborer des grands projets, les besoins en main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée ne feront que s'intensifier dans ces secteurs, ainsi que dans les secteurs connexes de la fabrication et de l'exportation⁵.

Matthew Wilson,
Manufacturiers et Exportateurs du Canada

De nombreux témoins représentant des secteurs et des professions où des pénuries de main-d'œuvre sont prévues ou en cours ont fait part au Comité de la nécessité d'agir concrètement pour relever ce défi. Il faut faire en sorte que les possibilités de développement économique ne soient pas entravées par un manque de travailleurs ou un mauvais appariement entre les compétences demandées par les employeurs et celles détenues par les travailleurs.

Le Canada doit être beaucoup plus agressif dans ses politiques d'immigration. Nous devons agir maintenant. Nous sommes en concurrence avec de nombreux États

4 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, [Système de projection des professions au Canada – Chercher parmi les données par profession](#), 2011.

5 *Témoignages*, réunion n° 40, 1^{re} session, 41^e législature, 28 mai 2012, 1645.

pour ce qui est d'attirer les gens les plus talentueux du monde. Nous disposons de très peu de temps pour combler la pénurie en matière de main-d'œuvre et de travailleurs qualifiés⁶.

Perrin Beatty, C.P.
Chambre de commerce du Canada

B. Données disponibles sur les pénuries de main-d'œuvre

Les membres du Comité ont eu l'occasion d'entendre les témoins mentionner plusieurs sources de données portant sur les pénuries de main-d'œuvre. Des représentants de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) ont parlé du Système de projection des professions au Canada (SPPC). Le SPPC produit des projections à l'échelle nationale à moyen terme (sur une période de 10 ans) pour 140 professions, qui sont mises à jour tous les 2 ans.

Ces professions correspondent aux codes à trois chiffres de la Classification nationale des professions (CNP). Par exemple, les médecins, dentistes et vétérinaires représentent la CNP 311 et comprennent les médecins spécialistes (CNP 3111), les omnipraticiens (CNP 3112), les dentistes (CNP 3113) et les vétérinaires (CNP 3114). La CNP utilisée présentement par le SPPC est celle de 2006. Elle est mise à jour tous les cinq ans⁷. Celle de 2011 a été approuvée le 21 novembre 2011 et commencera à être utilisée dans les prochaines années.

Les représentants de RHDC ont aussi parlé du site Travailler au Canada.

Le portail Travailler au Canada constitue le guichet unique du gouvernement du Canada. Il offre des renseignements sur les emplois, les programmes d'études et le marché du travail: salaires, prévisions par profession, autorisations d'exercer, reconnaissance professionnelle, compétences requises ainsi qu'éducation et formation. Ces renseignements aident les étudiants et les travailleurs à faire des choix éclairés quant aux champs d'études qui les intéressent et à déterminer les endroits où les compétences qu'ils possèdent pourraient être en demande. Le portail Travailler au Canada aide aussi les établissements d'enseignement à prendre des décisions eu égard à l'élaboration de programmes d'enseignement et des niveaux d'admission en se basant sur la demande prévue dans les secteurs en émergence ou en croissance⁸.

Alexis Conrad,
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Des représentants de Statistique Canada ont affirmé que des données sont disponibles pour d'autres ministères ou le secteur privé afin d'établir leurs propres projections sur les pénuries de main-d'œuvre.

6 *Témoignages*, réunion n° 40, 1^{re} session, 41^e législature, 28 mai 2012, 1650.

7 Statistique Canada, [Classification nationale des professions \(CNP\) 2011](#).

8 *Témoignages*, réunion n° 40, 1^{re} session, 41^e législature, 18 juin 2012, 1620.

L'Enquête sur la population active — menée chaque mois — fournit des renseignements à jour sur l'emploi, le chômage, l'activité sur le marché du travail et les salaires ainsi que des renseignements démographiques; l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail — également effectuée chaque mois — fournit des renseignements détaillés sur l'industrie et sur les revenus des employés salariés; il y a aussi les nouvelles données sur les postes vacants; et, enfin, les données sur les inscriptions et l'obtention de diplômes⁹.

Tracey Leesti,
Statistique Canada

Les données sur les postes vacants proviennent de deux questions qui ont été ajoutées en janvier 2011 à *l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises*. Ces données sont disponibles par secteur d'activité, mais pas par profession. Un taux de postes vacants élevé ne signifie pas nécessairement qu'une pénurie existe : certains secteurs ont un taux de roulement plus élevé et ont donc en moyenne un taux de postes vacants plus élevé. Une hausse d'une année à l'autre dans le taux de postes vacants peut cependant révéler une pénurie dans un secteur. Pour la période de trois mois se terminant en mai 2012, il y avait 263 000 emplois vacants au Canada, une hausse de 20 000 par rapport à la même période en 2011¹⁰.

Les conseils sectoriels, ces regroupements d'employeurs, de syndicats et de représentants du milieu de l'éducation d'un secteur précis, produisent des projections sur l'offre et la demande future de travailleurs. Plusieurs de ces projections ont été présentées au Comité.

L'Enquête sur les perspectives des entreprises de la Banque du Canada contient des données sur les pénuries de main-d'œuvre (« Votre entreprise souffre-t-elle d'une pénurie de main-d'œuvre qui limite son aptitude à répondre à la demande? »). Notons que ces données ne sont pas disponibles par province, profession ou industrie. En mai-juin 2012, 29 % des entreprises avaient répondu « oui » à cette question, une hausse par rapport aux années 2009 et 2010, mais un niveau inférieur à celui d'avant la récession¹¹.

Lors de son voyage dans l'Ouest canadien, le Comité a reçu des représentants du gouvernement de la Saskatchewan, qui lui ont parlé du site SaskJobs. Cet outil a été créé en 1999 suite à l'Entente sur le développement du marché du travail entre la Saskatchewan et le gouvernement fédéral. Il s'agit d'un site Internet où les employeurs peuvent afficher leurs postes vacants et les chercheurs d'emploi présenter leur curriculum vitæ. Les offres d'emploi sont téléchargées vers le Guichet d'emplois de Service Canada.

9 *Témoignages*, réunion n^o 29, 1^{re} session, 41^e législature, 14 mars 2012, 1530.

10 Statistique Canada, [Postes vacants, moyenne de trois mois se terminant en juin 2012](#), communiqué du 18 septembre 2012.

11 Banque du Canada, « [Enquête sur les perspectives des entreprises menée par les bureaux régionaux](#) », *Résultats de l'Enquête de l'été 2012*, vol. 9.2, p. 3, 9 juillet 2012.

Des sites d'emploi et d'information sur le marché du travail (IMT) ont également été mis en place dans d'autres provinces. De plus, les premiers ministres des provinces de l'Atlantique ont annoncé le 6 juin 2012 qu'ils collaboreraient au *Partenariat pour la main-d'œuvre de l'Atlantique*, pour mieux préparer leur main-d'œuvre aux nouvelles compétences en demande dans les entreprises¹².

Des associations d'employeurs ou professionnelles, comme l'Association minière canadienne, l'Association des infirmières et infirmiers du Canada et Ingénieurs Canada préparent aussi des projections sur les besoins en travailleurs pour leur secteur d'activité ou leur profession.

Des organismes privés mènent des enquêtes et produisent des données. Par exemple, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (qui regroupe des petites et moyennes entreprises (PME)), mène une enquête auprès de ses membres. Une des questions concerne les principales contraintes des entreprises. En septembre 2012, 36 % citaient une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et 17 %, une pénurie de main-d'œuvre non qualifiée (une même entreprise pouvait choisir ces deux réponses)¹³. Le Conference Board du Canada produit également un indice d'offres d'emploi et un indicateur du resserrement du marché du travail.

C. Défis concernant l'information sur les pénuries de main-d'œuvre

Il est extrêmement important que l'IMT disponible soit la plus exacte et la plus complète possible afin que les parties intéressées soient bien au fait des possibilités d'emploi et des qualifications requises et puissent réduire la mauvaise correspondance entre les qualifications en demande par les employeurs et celles que possèdent les chercheurs d'emploi.

Il existe une multitude de sources de données concernant l'IMT. Des bases de données existent au niveau régional, par exemple sur le nombre de diplômés ou les ressources humaines. Cela semble représenter un défi pour certains témoins.

Nous disposons en fait de quelques études, mais elles sont ponctuelles. Par exemple, une étude a été réalisée en 2010 en Ontario sur la situation d'une seule année, à partir de laquelle des projections ont été faites pour les années suivantes. Cette étude ne concernait que l'Ontario. Toutefois, les demandes de résidence sont présentées partout dans le pays. C'est un problème de portée nationale. Nous avons besoin d'une base de

12 Conseil des premiers ministres de l'Atlantique, [Le Partenariat pour la main-d'œuvre de l'Atlantique, une mesure clé de croissance économique](#), communiqué de presse, 6 juin 2012.

13 Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, [Baromètre des affaires, Résultats du sondage de septembre 2012 sur la perspective des PME](#), p. 3, 3 octobre 2012.

données centrale ou nationale pour être en mesure de collaborer avec les provinces et les territoires afin de collationner toute l'information contenue dans les études locales et ponctuelles¹⁴.

Chloé Ward,
Fédération des étudiants et des étudiantes en médecine du Canada

Le SPPC a été critiqué à certaines reprises parce que ses données ne sont pas assez désagrégées. Par exemple, les médecins spécialistes peuvent être regroupés avec les omnipraticiens et les vétérinaires. On pourrait retrouver un surplus de personnel dans un cas et une pénurie dans l'autre, auquel cas le SPPC pourrait nous indiquer une absence de pénurie, les deux effets s'annulant.

Nous employons des gens provenant d'un large éventail de domaines [...] notamment des avocats spécialistes du droit environnemental, des spécialistes des sciences physiques environnementales, des scientifiques de l'environnement et des ingénieurs. Donc, obtenir ces données [projections détaillées par profession] est extrêmement difficile et le SPPC ne permet pas de le faire¹⁵.

Grant Trump,
Organisation pour les carrières en environnement du Canada

Un représentant de RHDCO a indiqué au Comité qu'un problème d'échantillon (nombre de personnes d'une certaine profession qui sont sondées par les enquêtes d'où sont tirées les données) est la cause du manque de désagrégation des données. Le Ministère examine donc la possibilité d'inclure des professions de la CNP à quatre chiffres, là où le nombre d'observations est suffisant.

Les projections sont établies pour 140 professions. Pour plus de professions, il nous faudrait accéder à un autre niveau de granularité, ce qui nous amènerait à en analyser 500.

Quand nous examinons les professions peu répandues, dans de petites régions, nous nous heurtons souvent à des difficultés statistiques, faute d'information suffisante. C'est très difficile pour nous d'accéder au niveau supérieur pour produire des renseignements de qualité. Cela limite notre capacité de descendre à d'autres niveaux. Cela dit, notre personnel cherche des façons de produire une partie de cette information, mais c'est certainement difficile, en raison de la nature des données que nous obtenons. Il y a une limite à ne pas dépasser dans la désagrégation de cette information¹⁶.

Yves Gingras,
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Malgré les critiques envers le SPPC, il demeure une source indépendante et disponible au public de projections et ce système sera utilisé tout au long de ce rapport, en complément d'autres sources lorsque celles-ci sont disponibles.

14 *Témoignages*, réunion n° 36, 1^{re} session, 41^e législature, 7 mai 2012, 1720.

15 *Témoignages*, réunion n° 30, 1^{re} session, 41^e législature, 26 mars 2012, 1615.

16 *Témoignages*, réunion n° 44, 1^{re} session, 41^e législature, 18 juin 2012, 1655.

Certains témoins ont aussi parlé de la fréquence de la diffusion des données et des changements à la CNP, qui ne seraient pas assez rapides, particulièrement dans le domaine des TIC, où les changements sont fréquents. Dans certains cas, la CNP ne correspond pas assez précisément aux professions existant sur le marché du travail.

[...] La classification nationale des professions ne fournit pas suffisamment de détails [...] S'agit-il d'un programmeur Java ou d'un programmeur C, ou quoi d'autre? On ne peut pas le savoir. Nous ne pouvons pas fournir ce genre d'information aux personnes qui sont appelées à faire des choix à cet égard, qu'il s'agisse d'établissements postsecondaires élaborant des programmes d'enseignement, des étudiants qui tentent de décider de leur avenir professionnel, ou même des employeurs qui veulent savoir s'il y a pénurie ou surplus de main-d'œuvre dans un secteur donné¹⁷.

David Ticoll,
Coalition canadienne pour une relève en TIC

Enfin, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord a aussi reçu le même genre de critiques de certains témoins.

Notre industrie est encore dispersée dans plusieurs catégories indépendantes.

Les créateurs de jeux vidéo qui distribuent leur matériel sous forme de produits emballés — c'est-à-dire les produits vendus au détail — se trouvent dans une catégorie différente que ceux qui les distribuent en ligne, et cette distinction complique le suivi de l'industrie¹⁸.

Jason Kee,
Association canadienne du logiciel de divertissement

D. Solutions aux défis concernant l'information sur les pénuries de main-d'œuvre

La majorité des témoins ont convenu que l'IMT doit être accessible; atteindre ceux à qui elle est destinée (employeurs, chercheurs d'emploi, étudiants, parents, enseignants, conseillers en orientation, associations professionnelles et autres); contribuer à la continuité et à l'actualité des renseignements à l'échelle nationale, provinciale/territoriale, régionale et locale, s'il y a lieu; et orienter les destinataires vers des outils Internet (p. ex. Travailler au Canada). Selon des témoins, il faut consolider davantage l'approche de l'IMT pour éviter les doublons. De plus, il est nécessaire de recueillir des renseignements qui complètent ceux obtenus par d'autres et offre une IMT meilleure et plus précise à travers le Canada.

Troisièmement, améliorer l'information sur le marché du travail, qui n'est pas suffisamment détaillée ni transmise assez fréquemment. D'autres témoins vous en ont

17 *Témoignages*, réunion n° 34, 1^{re} session, 41^e législature, 23 avril 2012, 1605.

18 *Témoignages*, réunion n° 33, 1^{re} session, 41^e législature, 4 avril 2012, 1605.

déjà parlé. Une autre question tout aussi pressante relève du fait que le peu d'information dont nous disposons n'atteint qu'une certaine partie des gens qui en ont besoin¹⁹.

Comme je l'ai mentionné, nous pensons que nous devons déployer davantage d'efforts et collaborer avec divers partenaires afin d'avoir une meilleure idée à l'avenir de la dynamique de l'offre et de la demande. Nous avons l'impression de ne pas avoir suffisamment de données pour nous permettre de cerner précisément les besoins²⁰.

Alain Beaudoin,
Industrie Canada

Mon avant-dernière solution concerne l'information sur le marché du travail. Pour résoudre le problème de la pénurie des compétences au Canada, il faut que notre information sur le marché du travail soit la meilleure possible²¹.

Christopher Smillie,
Département des métiers de la construction

Certains témoins ont parlé du travail accompli par les conseils sectoriels, de leurs partenariats avec d'autres conseils, des secteurs d'activité et des établissements d'enseignement. Par exemple, la Saskatchewan Mining Association a collaboré étroitement avec le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière pour produire une IMT qui a mené à la création de plusieurs programmes de formation à l'Institut de la technologie et des sciences appliquées de la Saskatchewan et à l'Université de la Saskatchewan. Les étudiants auront ainsi accès à un nouveau programme de génie minier et ils seront mieux préparés à répondre aux besoins des employeurs et à trouver de l'emploi une fois qu'ils auront obtenu leur diplôme.

Que les conseils sectoriels soient en mesure de produire une IMT sur un secteur d'activité particulier au niveau provincial et local est précieux. Selon le porte-parole de l'Association minière du Canada, il faut concerter davantage les efforts si l'on veut répondre aux besoins du secteur minier dans son ensemble. Aussi, le conseil d'administration de l'Association a confié à un groupe de travail des ressources humaines le mandat de déterminer comment le secteur minier peut, collectivement, remédier aux problèmes de ressources humaines, dans la perspective de l'élimination du financement de base accordé aux conseils sectoriels d'ici 2013. Certains ont dit espérer que le gouvernement fédéral poursuive sa collaboration avec les conseils sectoriels en vue de répondre aux besoins en IMT de qualité du secteur et permettre aux employeurs d'attirer, de recruter et de maintenir en poste la prochaine génération de travailleurs canadiens.

L'objectif principal est de recueillir des renseignements crédibles et fiables que les employeurs pourront utiliser dans la planification de leur entreprise et de nous assurer que les petites et moyennes exploitations agricoles de partout au Canada reçoivent une aide adéquate en vue de trouver la main-d'œuvre dont ils ont besoin, d'avoir accès à cette main-d'œuvre qui est très difficile d'accès, de retenir cette main-d'œuvre et de

19 Coalition canadienne pour une relève en TIC, mémoire au Comité, 26 mars 2012.

20 *Témoignages*, réunion n° 30, 1^{re} session, 41^e législature, 26 mars 2012, 1650.

21 *Témoignages*, réunion n° 39, 1^{re} session, 41^e législature, 16 mai 2012, 1540.

s'assurer qu'elle est très qualifiée. Voilà le rôle du conseil sectoriel, et c'est ce que nous nous efforçons de faire pour aborder l'enjeu très important de la pénurie de main-d'œuvre dans notre secteur²².

Portia MacDonald-Dewhirst,
Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture

Un représentant de RHDCC a donné suite aux observations de nombreux témoins à propos du Programme des conseils sectoriels, rappelant au Comité que la ministre de RHDCC a annoncé la création d'un programme successeur, le programme de renseignements sectoriels, qui sera financé à hauteur d'environ 30 millions de dollars. Une partie du mandat de ce programme sera consacrée à l'IMT sectorielle, laquelle sera par la suite intégrée au site Web Travailler au Canada. Un appel d'études conceptuelles, pour ce qui s'appelle maintenant le Programme d'appui aux initiatives sectorielles, a été lancé à la fin de l'été, avec comme échéance le 29 octobre 2012²³.

Nous avons essentiellement travaillé avec les conseils sectoriels et d'autres personnes qui s'intéressent au programme pour évaluer leurs priorités et pour nous assurer que nos appels d'offres correspondent à la situation qui prévaut sur le marché du travail [...]

En outre, comme vous le savez, le ministère a réduit le financement de base accordé au programme des conseils sectoriels; ces derniers disposent toutefois d'autres sources de revenus. Nous prévoyons que certains d'entre eux continueront une partie des travaux qu'ils font actuellement²⁴.

Alexis Conrad,
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Certains témoins ont soulevé la question des professions non désignées, comme le camionnage qui ne répondait pas aux critères des métiers spécialisés de la CNP. Toutefois, le secteur du camionnage est confronté à une pénurie de main-d'œuvre qui est appelée à se poursuivre, car l'effectif qui le compose est le plus vieux du pays, une grande proportion des conducteurs approchant l'âge de la retraite, et ce secteur ne peut compter que sur des sources limitées de main-d'œuvre.

Un témoin a expliqué au Comité que les codes de la CNP, s'ils sont révisés pour tenir compte de l'expérience des camionneurs, permettraient l'immigration de camionneurs au Canada, ce qui créerait un autre bassin d'approvisionnement en main-d'œuvre. Comme il a déjà été mentionné, la CNP a été révisée par Statistique Canada, et la version de 2011 est devenue la norme²⁵. Cette nouvelle classification améliorée reconnaît les conducteurs de camions, certains faisant l'objet d'un sous-groupe particulier (CNP 7411). Les surveillants qui dirigent et coordonnent le travail des

22 *Témoignages*, réunion n° 40, 1^{re} session, 41^e législature, 28 mai 2012, 1535.

23 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, [Programme d'appui aux initiatives sectorielles \(PAIS\), Appel d'études conceptuelles 2012-2013, Guide du demandeur](#).

24 *Témoignages*, réunion n° 44, 1^{re} session, 41^e législature, 18 juin 2012, 1625.

25 Statistique Canada, [Classification nationale des professions \(CNP\) 2011](#).

conducteurs de camion se retrouvent dans le sous-groupe 7222 de la catégorie « Surveillants/surveillantes du personnel des transports ferroviaire et routier » (CNP 722).

La société Contingent Workforce Solutions a suggéré au Comité que RHDCC convie les parties concernées à des tables rondes trimestrielles pour discuter de l'évolution de la main-d'œuvre et de l'approvisionnement et adapter les politiques en conséquence²⁶. Les secteurs d'activité, les organismes provinciaux et territoriaux, les conseils sectoriels, les établissements d'enseignement, RHDCC et Statistique Canada pourraient dresser un plan d'action en vue de concerter les efforts pour remédier à certains des problèmes soulevés par les témoins dans le cadre de l'étude du Comité. La majorité des témoins ont convenu que les solutions aux pénuries de main-d'œuvre doivent être adaptées à la réalité du marché du travail du XXI^e siècle.

Le gouvernement fédéral, dans les limites de sa compétence, crée continuellement des outils et des politiques en vue de surmonter ces défis. En juillet 2011, l'honorable Diane Finley, ministre de RHDCC, a annoncé que le gouvernement du Canada prenait des mesures pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre grâce à une approche plus proactive qui générera des renseignements essentiels pour les chercheurs d'emploi et les employeurs et les rendront accessibles par le site Web Travailler au Canada²⁷.

De nombreux témoins ont affirmé que le gouvernement du Canada offre un très bon service à partir de son site Web Travailler au Canada et que ce dernier a bien évolué au fil des années. Ils ont ajouté que des outils encore plus conviviaux pourraient être intégrés au site Web pour aider les employeurs et les chercheurs d'emploi à évaluer les compétences essentielles pour une profession donnée. Les porte-parole de RHDCC ont confirmé que l'on continue la recherche et que l'on poursuit les efforts en vue d'améliorer les services offerts par Travailler au Canada (p. ex. renseignements sur les carrières et le marché du travail du Canada, recherche d'emploi, nouvelles et mises à jour).

C'est positif d'améliorer les services tels que le site Internet Travailler au Canada, mais si le gouvernement ne noue pas des liens entre les outils d'évaluation des compétences techniques, les outils d'évaluation des compétences essentielles et la formation disponible, nous allons perdre de belles occasions de mieux soutenir les clients²⁸.

Jennifer Steeves,
Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada

RHDCC prévoit que les nouveaux programmes et mesures des dernières années (p. ex. les questions d'enquête sur les postes vacants, le Programme d'appui aux initiatives sectorielles et le site Web Travailler au Canada) mèneront à un meilleur appariement des compétences en forte demande et de celles des diplômés et des chercheurs d'emploi. Le gouvernement fédéral doit aussi travailler avec le secteur privé,

26 Contingent Workforce Solutions, mémoire au Comité, 13 juin 2012.

27 Gouvernement du Canada, [Le gouvernement du Canada annonce l'adoption d'une nouvelle approche pour pallier les pénuries de main-d'œuvre qualifiée](#), Centre des nouvelles du Canada, 6 juillet 2011.

28 *Témoignages*, réunion n° 38, 1^{re} session, 41^e législature, 14 mai 2012, 1530.

les gouvernements provinciaux et territoriaux et les autres parties intéressées à mettre en commun les données disponibles et faire valoir auprès de tous que les travailleurs des STGM, des TIC, de la santé, des métiers spécialisés et des métiers peu spécialisés joueront un rôle important dans l'économie canadienne dans le futur. Quiconque est touché de près par la question des pénuries de compétences devrait pouvoir soutenir de manière crédible les raisons financières d'investir dans l'éducation et la formation des employés de ces secteurs, et d'attirer le talent requis par l'industrie et les PME. Si le Canada veut maintenir sa croissance économique et demeurer concurrentiel à l'échelle mondiale, il doit promouvoir avec vigueur la formation et la mise à niveau des compétences et attirer plus d'étudiants, de chercheurs d'emploi et de talents étrangers pour combler les postes vacants qui requièrent des compétences en forte demande.

Recommandation 1

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada appuie la création d'un partenariat public-privé-universitaire officiel, coordonné par le Forum des ministres du marché du travail et qui aurait pour mission de mieux apparier les compétences des jeunes diplômés et des chercheurs d'emploi et les besoins des employeurs canadiens. Ce partenariat devrait faciliter la diffusion de l'information sur le marché du travail recueillie par les diverses parties concernées, dans le but d'obtenir des prévisions plus uniformes.

Recommandation 2

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada poursuive ses démarches de création d'une information sur le marché du travail plus accessible et de meilleure qualité, laquelle pourrait ensuite être communiquée aux étudiants, aux diplômés et aux chercheurs d'emploi pour qu'ils puissent prendre des décisions éclairées quant à leurs choix d'études ou de carrière.

Recommandation 3

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada remédie aux lacunes en matière de connaissance des produits d'information sur le marché du travail disponibles. Une campagne publicitaire visant à renseigner la population sur l'utilisation de l'information sur le marché du travail et sur la façon dont elle peut contribuer à la réussite professionnelle devrait être lancée.

Recommandation 4

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue à améliorer l'information sur le marché du travail et la communication d'autres renseignements disponibles sur le site Web Travailler au Canada.

CHAPITRE 2 : PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LES CINQ GROUPES DE PROFESSIONS VISÉS PAR L'ÉTUDE

A. Professions dans les sciences, la technologie, le génie et les mathématiques

1. Information sur la sévérité des pénuries prévues

Dans les professions des STGM, on retrouve des professionnels et du personnel technique des sciences naturelles et appliquées, qui travaillent dans une vaste gamme de secteurs, comme la biotechnologie, les mines, l'électricité et le secteur pétrolier.

Un représentant du conseil sectoriel de la biotechnologie, un secteur qui emploie un grand nombre de professionnels des STGM, a indiqué au Comité que plusieurs entreprises de ce secteur connaissent des pénuries de main-d'œuvre.

Nous commandons nos propres recherches et, à cet égard, nous avons mené les seules études nationales au Canada qui portent exclusivement sur les questions de ressources humaines en biotechnologie [...] La recherche indique également que 34,4 % des entreprises font actuellement face à des lacunes de compétences et que 32,5 % ont des postes vacants²⁹.

Robert Henderson,
BioTalent Canada

L'Organisation pour les carrières en environnement du Canada, qui est le conseil sectoriel de l'environnement, estime que 37 % des employés de ce secteur proviennent du domaine des STGM.

Aujourd'hui, le tiers des travailleurs dans le secteur de l'environnement ont plus de 45 ans. Près de 4 % ont passé l'âge de la retraite. Environ 14 % atteindront l'âge de la retraite au cours des 10 prochaines années, ce qui créera 100 000 postes vacants. Nous prévoyons, cette année, 40 000 nouveaux emplois dans le secteur de l'environnement au Canada³⁰.

Grant Trump,
Organisation pour les carrières en environnement du Canada

L'industrie minière, qui embauche un certain nombre de professionnels du domaine des STGM, s'attend à avoir besoin d'embaucher 3 990 professionnels de ce domaine d'ici 2021, dont 1 370 géologues, géochimistes et géophysiciens et 665 ingénieurs miniers³¹.

Le secteur de l'électricité emploie également un bon nombre d'ingénieurs et de techniciens en génie. Selon le Conseil sectoriel de l'électricité, « de 2011 à 2016,

29 *Témoignages*, réunion n° 30, 1^{re} session, 41^e législature, 26 mars 2012, 1530.

30 *Ibid.*, 1535.

31 Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, [Prévisions sur l'emploi et l'embauche dans l'industrie minière canadienne](#), juillet 2011, p. 12.

l'industrie canadienne de l'électricité et des énergies renouvelables devra recruter plus de 45 000 travailleurs – près de la moitié de la main-d'œuvre actuelle, et plus de deux fois le nombre de travailleurs recrutés ces cinq dernières années³². »

L'Association canadienne des producteurs pétroliers, qui a témoigné devant le Comité à Fort McMurray, rapportait que le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole, qui emploie également des ingénieurs, géologues et techniciens, prévoyait avoir besoin de 9 500 nouveaux employés d'ici 2015 et de 50 000 à 130 000 jusqu'en 2020³³.

Les professionnels en sciences physiques regroupent les physiciens, astronomes, chimistes, géoscientifiques, océanographes, météorologues, climatologues et d'autres scientifiques. L'analyse des conditions récentes du marché du travail faite par le SPPC indiquait une situation de pénurie pour ces professions au début de la période de projection (2011), mais les projections pour 2011 à 2020 montrent un surplus de nouveaux chercheurs d'emploi par rapport aux nouvelles possibilités d'emploi³⁴.

La catégorie des professionnels des sciences de la vie semblait en situation d'équilibre et devrait le demeurer dans les prochaines années, selon le SPPC.

Toujours selon le SPPC, dans le cas des ingénieurs civils, mécaniques, électriques et chimiques, la situation au début de la période de projection en était une d'équilibre, mais on s'attend à un surplus de nouveaux chercheurs d'emploi par rapport au nombre de nouvelles possibilités d'emploi entre 2011 et 2020. Les autres ingénieurs (par exemple, ingénieurs de l'extraction et du raffinage du pétrole, miniers, géologues) étaient en situation de pénurie au début de la période de projection, mais le nombre de chercheurs d'emploi devrait légèrement dépasser le nombre de possibilités d'emploi au cours de la période de projection. Selon Ingénieurs Canada :

Actuellement, dans nombre de régions, le marché du travail des ingénieurs est caractérisé par un excédent de diplômés de fraîche date ayant peu d'expérience, voire aucune, et par une pénurie d'ingénieurs ayant de 5 à 10 années d'expérience. En ce moment, au Canada, les ingénieurs spécialisés qui possèdent une expérience pratique sont une denrée très rare³⁵.

Marie Carter,
Ingénieurs Canada

De plus, les contraintes ne sont pas les mêmes pour tous les types d'ingénieurs. Ainsi, selon un rapport publié par Ingénieurs Canada, de 2012 à 2018, le génie civil reçoit

32 Conseil sectoriel de l'électricité, *L'énergie en action, Étude d'information sur le marché du travail (IMT)*, 2011, p. 2, mémoire au Comité, 17 mai 2012.

33 Association canadienne des producteurs pétroliers, notes d'allocation présentées au Comité à Fort McMurray, 6 juin 2012, p. 3.

34 L'annexe A comprend des tableaux pour chacun des cinq groupes professionnels à l'étude, montrant en détail les pénuries ou surplus prévus de 2011 à 2020 selon le SPPC.

35 *Témoignages*, réunion n° 29, 1^{re} session, 41^e législature, 14 mars 2012, 1640.

chaque année la cote 4 (sur une échelle de 5) quant à la rareté des travailleurs, alors que le génie chimique et le génie informatique reçoivent chaque année une cote de 3 (rareté moins sévère)³⁶.

Les professionnels en architecture, urbanisme et en arpentage étaient en situation de pénurie au début de la période de projection du SPPC, mais les projections montrent une situation d'équilibre pour la période 2011-2020 (très légère pénurie).

Les mathématiciens, statisticiens et actuaires semblent quant à eux en situation d'équilibre présentement et dans les prochaines années, selon le SPPC.

Pour ce qui est des techniciens des STGM, tous les groupes professionnels étaient à l'équilibre au début de la période de projection, sauf le personnel technique des sciences physiques, qui était en situation de surplus. Des pénuries pourraient survenir au cours de la période de projection pour le personnel technique des sciences de la vie, les officiers et contrôleurs des services de transport et les autres contrôleurs techniques et officiers de réglementation.

2. Défis particuliers concernant ce groupe de professions

Faute d'un flux constant et important de diplômés dans les professions des STGM, les secteurs des sciences et de la technologie souffriront, ainsi que l'économie dans son ensemble. Par conséquent, il faut promouvoir ces professions auprès des étudiants, des parents et des enseignants. Il faut également renseigner les jeunes femmes sur ces possibilités de carrière parce qu'elles forment moins de 20 % des inscriptions aux programmes de technologie de base.

Le Comité s'est fait dire que des étudiants ne connaissent pas bien les exigences du secteur. Dans le système collégial, les programmes de base ou de rattrapage en sciences et en mathématiques connaissent l'expansion la plus rapide. Malheureusement, bon nombre d'étudiants du niveau secondaire ignorent que pour pouvoir poursuivre des études en sciences ou en technologie, il est préférable ou obligatoire d'obtenir des crédits facultatifs en sciences et en mathématiques. Parfois, les étudiants ne suivent pas de cours supplémentaires en sciences parce qu'ils ont obtenu le nombre maximal de crédits pour obtenir leur diplôme et ne voient pas la nécessité d'en obtenir davantage dans l'immédiat. Les parents ne savent pas non plus que cela peut limiter les possibilités qui s'offrent à leurs enfants. Le Canada ne forme pas suffisamment de scientifiques ou d'ingénieurs.

Ce qui est inquiétant, c'est que nous constatons que les étudiants sont moins enclins à poursuivre des études en sciences naturelles et en génie au niveau du baccalauréat et de la maîtrise par rapport à il y a 10 ans. Le Canada compte de plus en plus sur les

36 Ingénieurs Canada, [Système de suivi du marché du travail en génie. Les conditions du marché du travail 2009-2018](#), tableau ES1.

étudiants étrangers, particulièrement à la maîtrise et au doctorat, pour mener les travaux de recherche universitaires qui déboucheront sur des découvertes et des innovations³⁷.

Isabelle Blain,
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada

Par ailleurs, des témoins ont expliqué qu'en raison de la lutte qu'il faut livrer pour obtenir les talents et l'expérience nécessaires, des entreprises investissent pour rendre les emplois au Canada attrayants pour les professionnels étrangers des STGM et les convaincre de demeurer au pays.

Des témoins ont soulevé les lacunes en matière de compétences générales des candidats aux professions des STGM. Il doit être possible de développer ces compétences dans le cadre de programmes scolaires, de formation pratique ou de programmes coopératifs. Sans ces compétences, il sera très difficile de trouver un emploi. En outre, un candidat idéal possède les compétences en affaires recherchées par bien des employeurs.

Le Comité s'est fait dire par Ingénieurs Canada que ce sont les travailleurs possédant une expérience pratique spécialisée qui sont en pénurie en ce moment au Canada. À ce chapitre, il est difficile de combler les besoins des secteurs, car on ne peut s'attendre des jeunes diplômés qu'ils possèdent déjà cette expérience.

Des témoins ont soulevé les problèmes liés à la CNP. Le secteur des STGM évolue rapidement, et les catégories de professions de la CNP deviennent rapidement trop générales et désuètes. Le code n'est pas assez précis. Le système de classification a été mis à jour en 2011, mais il reste encore beaucoup à faire.

De plus, les catégories sont souvent complètement désuètes. Celles qui se rapprochent le plus de la réalité, comme les « Programmeurs/programmeuses » et « développeurs/développeuses en médias interactifs », comprennent la réalisation de CD, de DVD et de cartouches de jeu vidéo. Or, notre industrie utilise à peine ces médias depuis 10 ans. Manifestement, il faudrait mettre à jour certaines classifications, car elles sont loin de bien représenter notre industrie. Le moins qu'on puisse dire, c'est que la situation pose de multiples problèmes³⁸.

Jason Kee,
Association canadienne du logiciel de divertissement

3. Solutions particulières pour ce groupe de professions

Selon des témoins, il faut changer la perception entourant les professions des STGM, les programmes de sciences et de technologie fondamentale, afin d'amener les jeunes Canadiens à se tourner vers ces carrières. Il faut expliquer aux étudiants, aux parents et aux enseignants que les professions scientifiques ne se limitent pas à

37 *Témoignages*, réunion n° 31, 1^{re} session, 41^e législature, 28 mars 2012, 1545.

38 *Témoignages*, réunion n° 33, 1^{re} session, 41^e législature, 4 avril 2012, 1605.

la recherche en laboratoire, mais ouvrent aussi la voie à des emplois intéressants et novateurs.

Ce que je crois avant tout, c'est que l'apprentissage des sciences est à la base du développement de talents nécessaire pour le XXI^e siècle, et si votre rapport peut faire des liens avec l'économie créative, je pense que vous pouvez contribuer grandement à dissiper le mythe selon lequel les sciences ne sont pas nécessairement à la base des talents dont on a besoin; en fait, c'est l'activité créatrice humaine qui nous amène à comprendre le monde et qui sous-tend toutes les questions auxquelles nous sommes confrontés de nos jours, mais bien des gens ne le voient pas. Ils ne voient pas le rôle que jouent les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques dans tous les secteurs³⁹.

Bonnie Schmidt,
Parlons Sciences

Le Comité s'est fait dire qu'il faut encourager et développer l'intérêt des jeunes Canadiens à poursuivre une carrière en sciences dès les premières années d'école. Il existe des subventions et des programmes, comme PromoScience, pour aider les organisations à cibler les enfants de 10 à 12 ans partout au pays. Afin de stimuler l'intérêt à l'égard des professions des STGM, il faut parler davantage de la physique et des mathématiques, et relier les sciences à des éléments concrets, comme par exemple l'utilisation du BlackBerry. L'enseignement coopératif est un moyen de permettre aux jeunes étudiants de se faire rapidement une idée sur un emploi donné.

Le Comité a entendu parler d'activités telles que celles développées par Communitech, pour aider les entreprises de technologie à recruter la main-d'œuvre qualifiée nécessaire, à l'occasion, par exemple d'événements de recrutement et de foires des carrières, ainsi que d'un programme pour les jeunes de la 7^e à la 12^e année qui vise à les encourager à poursuivre des études menant à une carrière dans le domaine des STGM. Voilà de bons exemples de ce que l'on peut faire pour informer et motiver les jeunes à envisager une profession dans le domaine des STGM.

Nous encourageons fortement les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux à continuer de soutenir l'enseignement des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques à tous les niveaux — surtout auprès des groupes sous-représentés — ainsi qu'à collaborer avec diverses professions pour améliorer le processus d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger⁴⁰.

Marie Carter,
Ingénieurs Canada

39 *Témoignages*, réunion n^o 31, 1^{re} session, 41^e législature, 28 mars 2012, 1645.

40 *Témoignages*, réunion n^o 29, 1^{re} session, 41^e législature, 14 mars 2012, 1645.

Recommandation 5

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue à financer des programmes qui visent à augmenter les inscriptions et les taux de diplomation dans les domaines des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques.

Recommandation 6

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada accentue la collaboration entre le milieu universitaire et les secteurs qui emploient des professionnels des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques, pour rendre les programmes plus pertinents et faire en sorte qu'ils répondent aux besoins de ces secteurs.

B. Professions liées aux technologies de l'information et des communications

1. Information sur la sévérité des pénuries prévues

Les professions des TIC regroupent plusieurs professions du domaine de l'informatique, comme les concepteurs de logiciel et les analystes de bases de données. Ils se retrouvent dans à peu près tous les secteurs de l'économie.

Selon le SPPC, autant les professionnels que le personnel technique en informatique étaient en situation d'équilibre au début de la période de projection⁴¹. Cependant de 2011 à 2020, on s'attend à un surplus, surtout dans le cas des professionnels en informatique.

Ces projections peuvent masquer des pénuries au niveau local, ou pour certaines professions plus précises du domaine des TIC. Le Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC) a publié des perspectives pour la période 2011 à 2016 pour les professions liées au domaine des compétences numériques, par profession détaillée (CNP à 4 chiffres) et par région⁴².

Nous estimons que, d'ici 2016, environ 106 000 emplois dans le domaine des TIC seront créés au Canada et que la demande d'emplois essentiels excédera largement l'offre. Ce chiffre peut s'accroître davantage si nous tenons compte des nouveaux secteurs des TIC⁴³.

Namir Anani,
Conseil des technologies de l'information et des communications

41 Voir le tableau 2A de l'Annexe A.

42 Ces projections sont présentées à l'Annexe A, tableaux 2B et 2C.

43 *Témoignages*, réunion n° 33, 1^{re} session, 41^e législature, 4 avril 2012, 1550.

Selon les projections du CTIC, parmi les professionnels des TIC, il existe davantage de professions où des pénuries généralisées sont à prévoir que de situations de surplus généralisé de personnel. Les pénuries se retrouveront surtout parmi les gestionnaires des systèmes informatiques, les directeurs de la transmission des télécommunications et les analystes et experts-conseils en systèmes d'information.

Les pénuries prévues sont moins nombreuses pour les professions techniques. On les retrouve surtout pour les techniciens et technologues en génie électronique et électrique (particulièrement dans les provinces de l'Atlantique et en Alberta), et pour les techniciens en radiotélédiffusion (surtout dans les provinces de l'Atlantique).

Les pénuries peuvent également être plus grandes pour les travailleurs possédant un niveau moyen ou élevé d'expérience.

Il y a une grave pénurie de talent aux niveaux intermédiaire, supérieur et expert dans tous les domaines, y compris les programmeurs, les concepteurs de jeux, les artistes numériques et les animateurs. La création de jeux est une industrie qui requiert de grandes connaissances, qui évolue très rapidement et qui fait appel au travail d'équipe. L'embauche et la formation des nouveaux diplômés et des employés débutants reposent entièrement sur la présence d'une équipe bien rodée composée de travailleurs expérimentés⁴⁴.

Jason Kee,
Association canadienne du logiciel de divertissement

2. Défis particuliers concernant ce groupe de professions

Le Comité a appris que le secteur des TIC joue un rôle prépondérant dans la recherche et le développement (R-D). En 2011, il a été responsable de 34,1 % de la R-D effectuée dans le secteur privé⁴⁵. Cependant, son apport à l'économie canadienne pourrait être en péril si le bassin de main-d'œuvre n'arrive plus à suivre la demande.

Des témoins ont expliqué que les lacunes en matière d'IMT concernant les nouveaux emplois des TIC posent un réel défi et empêchent le secteur privé de se faire une idée nette de l'orientation des technologies. En plus de pouvoir disposer d'un bassin suffisant de talents locaux en TIC, les entreprises doivent faire preuve d'une volonté à embaucher et à former des diplômés qui ne possèdent pas nécessairement l'expérience « du monde réel » et les compétences générales convoitées par pratiquement tous les employeurs dans l'ensemble des secteurs économiques, mais qui veulent apprendre et peuvent faire la transition entre les études et le marché du travail.

Le Canada est en mesure de former les meilleurs travailleurs de TIC au monde, mais nous devons créer un réservoir de talent robuste et le maintenir autant que possible.

44 *Ibid.*, 1540.

45 Nordicity, *Dynamique de l'offre et de la demande de travailleurs au sein du secteur des technologies de l'information et des communications (TIC)*, préparé pour Industrie Canada – Direction générale des technologies de l'information et des communications (TIC), préparé par Nordicity, en collaboration avec David Ticoll, résumé, mars 2012, p. 4.

La santé économique du Canada est liée à la prospérité du secteur des TIC, qui comprend les sciences de la vie, les médias numériques, la technologie propre, la défense et la sécurité, et les matériaux de pointe. On y trouve près de 10 000 entreprises, ce qui représente 800 000 emplois canadiens; aider ce secteur à trouver le talent dont il a besoin pour être florissant contribuera à créer plus d'occasions de prospérité économique pour les Canadiens⁴⁶.

Avvey Peters,
Communitech

Le Canada livre également concurrence au sein d'un marché du travail de plus en plus restreint, puisque des économies mondiales émergentes comme le Brésil, la Russie, l'Inde, la Chine et l'Afrique du Sud, les pays du BRICS, atteignent une croissance économique sans précédent en raison des nouvelles technologies en matière d'énergie, de télécommunications et d'information.

Notre capacité à préparer la main-d'œuvre de demain et à soutenir le talent novateur dans les principaux secteurs de l'économie des TIC sera essentielle pour assurer l'avantage concurrentiel du Canada sur un marché mondial de plus en plus complexe, rapide et branché⁴⁷.

Namir Anani,
Conseil des technologies de l'information et des communications

Des témoins sont revenus sur les problèmes associés à la CNP, cette fois-ci en lien avec les professions des TIC. Par exemple, les professions dans le domaine du jeu vidéo sont classées sous cinq codes différents, selon les exigences des postes. Ils ont été nombreux à dire qu'il importe de pousser davantage la recherche sur la collecte et la communication des données d'IMT.

Pour nous aider à faire la lumière sur l'offre et la demande de talents dans le domaine des TIC au Canada et pour appuyer nos travaux réalisés avec les provinces et les territoires, nous avons retenu les services du Groupe Nordicité Ltée. Entre janvier et mars de cette année, Nordicité a effectué des entrevues et un sondage en ligne auprès d'entreprises et d'associations des TIC dans des grappes clés.

Même si les données que Nordicité a recueillies dans le cadre de sa recherche comportent des limites, les répondants ont souligné les pénuries actuelles et futures de talents, surtout de développeurs de médias, de programmeurs, d'ingénieurs en logiciels et d'informaticiens. L'enquête a aussi révélé la pénurie de cadres possédant au moins cinq ans d'expérience. Les répondants au sondage estimaient également que les diplômés des collèges et des universités devraient être mieux préparés au « monde réel », entre autres sur les plans des habiletés en matière de communication et de la gestion de projets. On a aussi souligné qu'ils devaient avoir le sens des affaires⁴⁸.

Alain Beaudoin,
Industrie Canada

46 *Ibid.*, 1535.

47 *Ibid.*, 1550.

48 *Témoignages*, réunion n° 30, 1^{re} session, 41^e législature, 26 mars 2012, 1640.

La délocalisation des emplois, qui peut se produire si une entreprise ne peut trouver de bons candidats au Canada, est un autre facteur critique. Le Comité a appris que la difficulté d'accéder aux talents possédant les compétences techniques et d'affaires recherchées occasionne d'importants retards qui influent sur la réalisation, dans les délais, de projets pour lesquels le facteur temps est très important. La pénurie de talents, la délocalisation des emplois, et l'impact éventuel sur la croissance des secteurs d'activité au Canada sont autant de questions préoccupantes pour le Comité.

Nous affirmons qu'il y a une pénurie de compétences. Dans le secteur des TIC, les emplois ont tendance à se déplacer où sont les compétences. Si les compétences nécessaires ne sont pas présentes, les emplois vont se déplacer, et c'est ce qui se passe. Les jeunes qui obtiennent leur diplôme ne sont pas nécessairement formés pour occuper les postes que nous offrons⁴⁹.

Karna Gupta,
Association canadienne de la technologie de l'information

3. Solutions particulières pour ce groupe de professions

Les membres du Comité croient que le gouvernement du Canada devrait rendre ces professions attrayantes et accessibles pour les professionnels des TIC étrangers qui optent pour le Canada comme destination de travail, tout en exerçant la diligence nécessaire pour ne pas compromettre la sécurité et l'emploi des Canadiens. Des témoins ont dit que l'apport de travailleurs étrangers hautement qualifiés facilite le transfert du savoir, car cela permet d'offrir des possibilités de formation pratique aux jeunes diplômés et aux employés subalternes. Par exemple, le Comité a appris que des employeurs sont à la recherche d'ingénieurs ayant au moins cinq années d'expérience. Cette exigence n'est pas simple à satisfaire, et elle contribue à exclure les diplômés récents des collèges et universités canadiennes. Embaucher un ingénieur étranger pour qu'il transmette son savoir à ces diplômés est une solution sensée pour que les employeurs aient une combinaison de nouveaux apprentis et de travailleurs expérimentés.

En 2010, le gouvernement du Canada a établi un plan en vue d'élaborer une stratégie sur l'économie numérique pour le Canada. Des consultations nationales ont été amorcées le 10 mai, et le processus a pris fin en juillet 2010. Il faut à présent beaucoup de temps pour analyser toutes les données recueillies durant les consultations (plus de 2 000) et auprès d'autres sources. En juillet 2011, l'honorable Christian Paradis, ministre de l'Industrie, a réitéré l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de la stratégie sur l'économie numérique. En août 2012, dans un discours prononcé devant le Club économique du Canada, M. Paradis a dit espérer pouvoir lancer une stratégie d'ici la fin de l'année⁵⁰.

49 *Témoignages*, réunion n° 34, 1^{re} session, 41^e législature, 23 avril 2012, 1555.

50 Industrie Canada, [Economic Club of Canada](#), notes d'allocation, l'honorable Christian Paradis, C.P., député, ministre de l'Industrie, Centre des nouvelles du Canada, Toronto (Ontario), 28 août.

S'adressant aux participants du Sommet canadien des télécommunications de 2012, M. Paradis a « enjoint le secteur privé de passer à l'action relativement aux enjeux prioritaires, c'est-à-dire de combler le fossé qui existe entre les services à large bande offerts dans les régions urbaines et rurales, et de faire un plus grand usage des technologies de l'information et des communications. Le Canada se retrouvera ainsi en position favorable pour profiter pleinement des avantages d'une économie numérique grandissante au cours des années à venir⁵¹. »

Le gouvernement n'a toutefois pas attendu pour ériger les fondements de sa stratégie sur l'économie numérique pour les PME. Ainsi, en octobre 2011, on a annoncé que la Banque de développement du Canada réserverait 200 millions de dollars en prêts pour aider les entrepreneurs à acheter des produits de TIC. Un autre projet intéressant est celui du Programme pilote d'adoption de la technologie numérique, lancé en novembre 2011, en vertu duquel les PME ont accès aux conseils d'experts sur les technologies numériques qui répondent le mieux à leurs besoins et sur la façon dont elles peuvent intégrer ces nouvelles technologies à leurs activités. Le programme pilote a reçu 80 millions de dollars en 3 ans; les fonds sont administrés par le Conseil national de recherches Canada, dans le cadre du fructueux Programme d'aide à la recherche industrielle⁵².

Recommandation 7

Le Comité, tout en respectant la compétence des provinces et des territoires en matière d'éducation et de formation, recommande que le gouvernement du Canada envisage de mettre sur pied un panel composé de fonctionnaires des divers gouvernements, de dirigeants du secteur et de représentants d'associations professionnelles, de porte-parole des petites et moyennes entreprises (PME) et du milieu universitaire, de décideurs et d'autres parties concernées. Le panel aurait le mandat de trouver des façons, au cours des trois à cinq prochaines années, d'aider les PME à adopter le virage technologique, à embaucher des professionnels des technologies de l'information et des communications (TIC), et à recourir aux outils des TIC pour exercer leurs activités plus facilement et contribuer à l'économie du Canada.

Recommandation 8

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada appuie les mesures prises pour accentuer la collaboration entre le secteur des technologies de l'information et des communications et les milieux d'enseignement de sorte que les programmes d'études soient plus

51 Industrie Canada, [Le ministre Paradis met l'industrie des télécommunications au défi d'innover, de créer et de prospérer](#), Centre des nouvelles du Canada, Toronto (Ontario) 5 juin 2012.

52 Industrie Canada, [Lancement officiel du Programme pilote d'adoption des technologies numériques](#), notes d'allocation, l'honorable Christian Paradis, C.P., député, ministre de l'Industrie, Centre des nouvelles du Canada, Ottawa (Ontario), 14 novembre 2011.

pertinents, qu'ils répondent aux besoins du secteur et qu'ils soient plus susceptibles de susciter l'intérêt des étudiants. Les programmes proposés par les collèges et universités canadiens doivent être souples, car les technologies évoluent si rapidement qu'il devient difficile de garder les programmes à jour.

C. Professions du secteur de la santé

1. Information sur la sévérité des pénuries prévues

En raison du vieillissement de la population, on s'attend à ce que le secteur de la santé occupe une part de plus en plus importante du produit intérieur brut (PIB) et de l'emploi au Canada. Selon le SPPC, on connaît déjà et on connaîtra prochainement des pénuries dans quelques professions du domaine de la santé⁵³.

Les médecins, dentistes et vétérinaires étaient en situation de pénurie au début de la période de projection et cela devrait se poursuivre pour la période 2011-2020. Par contre, certains groupes ont mentionné au Comité que dans certaines provinces, les augmentations des admissions aux facultés de médecine pourraient résulter en des surplus de médecins. De plus, des pénuries peuvent exister dans certaines spécialités ou dans certaines régions, en particulier les régions rurales et côtoyer des surplus dans d'autres spécialités ou pour les omnipraticiens.

Depuis cinq ans, l'augmentation du nombre de médecins surpasse invariablement celle de la population en général. On dénombrait en effet 203 médecins actifs par tranche de 100 000 Canadiens en 2010, soit une proportion encore jamais atteinte au pays. La croissance de la main-d'œuvre chez les médecins est essentiellement attribuable à l'augmentation du nombre de diplômés en médecine issus de facultés de médecine canadiennes. Depuis 2003, ce nombre a augmenté de près de 60 p. 100 et a atteint 2 400 en 2010⁵⁴.

Jean-Marie Berthelot,
Institut canadien d'information sur la santé

Travaillant de concert avec le ministère ontarien de la Santé et des Soins de longue durée, l'Association médicale de l'Ontario a élaboré un modèle de projection qu'elle a publié en 2010. D'après ce modèle, même les omnipraticiens – qui sont considérés comme des généralistes en Ontario – seront trop nombreux en 2017⁵⁵.

Noura Hassan,
Fédération des étudiants et des étudiantes en médecine du Canada

L'Association dentaire canadienne a affirmé qu'il n'y a pas de pénuries de dentistes au Canada.

53 Voir le tableau 3 de l'Annexe A.

54 *Témoignages*, réunion n° 35, 1^{re} session, 41^e législature, 25 avril 2012, 1545.

55 *Témoignages*, réunion n° 36, 1^{re} session, 41^e législature, 7 mai 2012, 1730.

Je voudrais tout d'abord souligner qu'il n'y a pas de pénurie de dentistes au Canada. Par rapport à la population, le nombre de dentistes est comparable à celui des autres pays de l'OCDE [...] L'impression que le Canada connaît une pénurie de dentistes pourrait découler du fait qu'une faible minorité de Canadiens n'a pas accès à des soins dentaires réguliers⁵⁶.

Robert Sutherland,
Association dentaire canadienne

Selon le SPPC, les optométristes et chiropraticiens étaient en situation de pénurie au début de la période de projection, mais les nouvelles possibilités d'emploi devraient correspondre presque exactement aux nouveaux chercheurs d'emploi de 2011 à 2020.

Du côté des pharmaciens, diététistes et nutritionnistes, il y avait équilibre au début de la période de projection, et un léger surplus de nouveaux chercheurs d'emploi est à prévoir entre 2011 et 2020 par rapport aux possibilités d'emploi, selon le SPPC.

Par contre, les Diététistes du Canada estiment plutôt qu'il existe des pénuries actuelles et futures dans leur profession.

Nous avons constaté d'abord que toutes les provinces et tous les territoires ont des vacances qu'il est difficile de combler, surtout dans les collectivités rurales, isolées et nordiques, et que près de la moitié des diététistes ont l'intention de partir à la retraite dans les 10 prochaines années. Les postes vacants ont déjà des effets sur la qualité des services de santé⁵⁷.

Pat Vanderkoy,
Les Diététistes du Canada

Parmi les professionnels en thérapie et en évaluation (audiologistes, orthophonistes, physiothérapeutes, ergothérapeutes), il y avait pénurie de travailleurs au début de la période de projection du SPPC, mais il devrait y avoir un léger surplus de nouveaux demandeurs d'emploi entre 2011 et 2020.

L'Association canadienne des ergothérapeutes a souligné qu'il y avait pénurie dans leur profession, mais que l'information était limitée.

À l'heure actuelle, l'évaluation des besoins pour les ergothérapeutes manque de rigueur. Il y a des pénuries au Canada dans le domaine de l'ergothérapie parce que les modèles utilisés pour prédire les besoins en ressources humaines en santé sont insuffisants. Ils ne permettent pas de prévoir la demande pour des services en ergothérapie. Par exemple, nous savons que dans certaines régions du pays, le nombre de places

56 *Ibid.*, 1535.

57 *Ibid.*, 1635.

dans les programmes d'ergothérapie ne permet pas de répondre aux besoins actuels sur le marché du travail, en raison de prévisions inexactes⁵⁸.

Claudia von Zweck,
Association canadienne des ergothérapeutes

Les professionnels en sciences infirmières étaient en pénurie au début de la période de projection, et des pénuries importantes sont à prévoir de 2011 à 2020, selon le SPPC. Ce constat a été partagé par l'Association des infirmières et infirmiers du Canada lors de son passage devant le Comité.

Les recherches actuelles indiquent que le Canada connaît une pénurie d'environ 11 000 infirmières autorisées (équivalents temps plein). Si rien n'est fait, ce chiffre pourrait atteindre 60 000 en 2022, une réalité qui risque de nuire aux résultats futurs pour la santé⁵⁹.

Rachel Bard,
Association des infirmières et infirmiers du Canada

Les technologues et techniciens des soins de santé (p. ex. technologues en radiation médicale, inhalothérapeutes, techniciens de laboratoire médical) étaient en situation de pénurie au début de la période de projection du SPPC, et un léger surplus de chercheurs d'emploi est prévu pour la période 2011-2020.

Les technologues de laboratoire médical, tout en reconnaissant les efforts faits au cours des dernières années, s'inquiètent du nombre insuffisant de candidats pour remplacer ceux qui partiront à la retraite dans les prochaines années.

Pendant plus d'une décennie, nous avons averti les décideurs du fait que le nombre de places dans les programmes de technologie de laboratoire médical était insuffisant et ne permettrait pas de produire assez de diplômés pour remplacer les départs. L'offre intérieure est simplement trop faible.

Depuis 2000, les gouvernements successifs ont pris des mesures pour affronter la pénurie en créant de nouveaux programmes de formation et en augmentant la capacité de certains autres. C'est un développement positif, mais les départs à la retraite seront plus nombreux que les nouveaux diplômés⁶⁰.

Christine Nielsen,
Société canadienne de science de laboratoire médical

Le personnel technique en soins dentaires (hygiénistes, denturologistes) était en équilibre au début de la période de projection du SPPC et devrait le demeurer de 2011 à 2020 (très légère pénurie).

58 *Témoignages*, réunion n° 37, 1^{re} session, 41^e législature, 9 mai 2012, 1635.

59 *Témoignages*, réunion n° 35, 1^{re} session, 41^e législature, 25 avril 2012, 1550.

60 *Témoignages*, réunion n° 36, 1^{re} session, 41^e législature, 7 mai 2012, 1650.

Le personnel technique en soins de santé (p. ex. massothérapeutes, ambulanciers) était à l'équilibre au début de la période de projection, mais le nombre de possibilités d'emploi devrait dépasser celui des chercheurs d'emploi, créant une pénurie cumulative de près de 6 000 postes entre 2011 et 2020, pour un groupe dont l'emploi était d'environ 125 000 en 2010.

Enfin, le personnel de soutien des services de santé (p. ex. préposés aux bénéficiaires, assistants dentaires) était en situation de pénurie au début de la période de projection du SPPC; le nombre de possibilités d'emploi devrait dépasser celui des chercheurs d'emploi d'environ 7 000, alors que l'emploi de ce groupe de professions était de 316 000 en 2010.

2. Défis particuliers concernant ce groupe de professions

Les médecins forment un segment de la main-d'œuvre très qualifiée du Canada. Les soins qu'ils prodiguent sont en forte demande à l'échelle du pays, particulièrement en milieu rural et dans les petites agglomérations des régions éloignées. Actuellement, près de cinq millions de Canadiens n'ont pas de médecin de famille. Plus du tiers des médecins canadiens sont âgés de plus de 55 ans, et ils seront nombreux à prendre leur retraite incessamment. La plupart des médecins ont une pratique complète et n'acceptent pas de nouveaux patients⁶¹.

Le contexte dans lequel évoluent les professionnels de la santé a changé au fil du temps. Par exemple, les jeunes professionnels cherchent à établir un équilibre entre le travail et la vie familiale. En outre, la plupart des médecins passent de plus en plus de temps aux dossiers dont ils ont la charge, en raison du vieillissement de la population et de l'accentuation des maladies chroniques qui en découle. Les cas deviennent plus complexes et les attentes des médecins plus élevées et le temps qui est consacré aux patients augmente.

Le Comité s'est fait dire qu'il faut réévaluer la composition et la répartition des médecins et des spécialistes, particulièrement en région rurale. Si 21,4 % de la population générale vit hors des centres urbains, ce ne sont que 9,4 % des médecins qui pratiquent en région rurale. Les spécialistes sont gravement sous-représentés : 2,4 % d'entre eux se retrouvent en région rurale. Chez les médecins de famille, ils sont 15,7 % également à exercer à la campagne⁶².

En ce qui concerne l'ergothérapie, des témoins ont expliqué que les pénuries sont attribuables aux lacunes du système d'évaluation des besoins en ressources humaines dans le domaine de la santé. De même, le nombre de places dans les programmes d'ergothérapie ne correspond pas à la demande de main-d'œuvre, ce qui s'explique

61 *Témoignages*, réunion n° 37, 1^{re} session, 41^e législature, 9 mai 2012, 1615.

62 Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada, mémoire au Comité, 7 mai 2012; James Rourke, « Medicine and Society: Increasing the number of rural physicians », *Journal de l'Association médicale canadienne*, 29 janvier 2008.

encore une fois par l'inexactitude des prévisions en matière de ressources humaines. Quoi qu'il en soit, la décision de diminuer ou d'augmenter le nombre de places dans un programme en particulier est du ressort des provinces et territoires. Des témoins ont dit qu'il n'y a pas suffisamment de places dans les programmes collégiaux de soins infirmiers pour répondre à la demande d'inscription aux programmes.

À l'automne 2011, le Collège Algonquin a reçu 1 100 demandes pour la formation pratique en sciences infirmières alors que 126 places étaient disponibles. Il s'agit d'un emploi pour lequel on peut se trouver du travail très rapidement, mais environ une personne sur neuf a pu être acceptée. Il s'agit d'étudiants qualifiés soit dit en passant; il ne s'agit pas de ceux qui ne répondaient pas aux critères d'admission. Pour le programme en technologie de la radiation médicale, un autre domaine très en demande, on a reçu 781 demandes pour 25 places. Nous avons donc un problème: nous manquons de places. Nous n'investissons pas suffisamment à cet égard. Ça vous donne matière à réflexion⁶³.

James Knight,
Association des collèges communautaires du Canada

En vertu de la *Loi constitutionnelle de 1867*, la majorité des pouvoirs législatifs en matière de soins de santé sont du ressort des provinces. De même, la prestation directe de la plupart des services médicaux, la formation des médecins et de nombreuses autres fonctions connexes relèvent de la responsabilité exclusive des provinces⁶⁴. Par conséquent, la question de la capacité des programmes de soins infirmiers et d'ergothérapie soulevée par les témoins devrait être abordée par les provinces. Néanmoins, des témoins ont dit au Comité qu'il faut améliorer la planification à l'échelle provinciale, ce qui passe entre autres par la mise en commun des données de planification et de l'IMT, renseignements qui se trouvent entre les mains du gouvernement fédéral.

Au chapitre de la dentisterie, des témoins ont affirmé qu'il n'y a pas de pénurie de dentistes au Canada. En 2007, il y avait au Canada 58 dentistes pour 100 000 habitants, ce qui se compare très avantageusement à la moyenne de l'OCDE, qui s'établit à 61. La plupart des Canadiens ont accès aux soins dentaires, mais l'accessibilité peut devenir problématique pour certains groupes de la population qui ont le plus besoin de soins dentaires, comme les personnes âgées, les segments à faible revenu de la population, les personnes ayant des besoins spéciaux, les enfants et les Autochtones.

À l'instar d'autres professions du secteur de la santé, la répartition des dentistes en région rurale pose problème. Selon l'Institut canadien d'information sur la santé, 21 % de la population vit en région rurale, mais seulement 11 % des dentistes y résident⁶⁵.

63 *Témoignages*, réunion n° 37, 1^{re} session, 41^e législature, 2 avril 2012, 1615.

64 De façon générale, il est convenu que cette compétence provinciale émane des pouvoirs en matière de propriété et de droits civils, ainsi que de toutes les matières d'une nature purement locale ou privée, en vertu des par. 92(13) et 92(16) de la *Loi constitutionnelle de 1867*.

65 *Témoignages*, réunion n° 36, 1^{re} session, 41^e législature, 7 mai 2012, 1530.

Le Comité a reçu des porte-parole de Diététistes du Canada. Il a ainsi appris que seulement 22 % des Canadiens ont accès aux services d'un diététiste, ce qui porte à conclure à une pénurie. La main-d'œuvre actuelle de diététistes autorisés ne suffit pas à la demande, pour plusieurs raisons : le vieillissement de la population; la prévention des maladies chroniques; le taux d'obésité élevé des Canadiens; la promotion de saines habitudes alimentaires; les postes vacants qui doivent être comblés, particulièrement dans les collectivités éloignées, rurales et nordiques; et le taux élevé de départs à la retraite. Le Comité a appris que les fonds alloués à la formation sont limités, notamment dans les petites communautés. Il s'est fait dire également que l'Institut canadien d'information sur la santé suit les données sur l'effectif de six professions du domaine de la santé, mais que les diététistes en sont exclus. On ne dispose donc pas de données fiables sur l'effectif de diététistes et de prévisions précises quant aux besoins futurs en ressources humaines pour cette profession.

3. Solutions particulières pour ce groupe de professions

Selon les témoins, il faut améliorer le système de données et le rendre plus précis pour que tous les intervenants puissent prévoir et planifier efficacement la demande de ressources de santé, y compris chez les diététistes, les techniciens de laboratoire et les travailleurs sociaux. Les jeunes diplômés doivent être informés des postes disponibles et des endroits où il y a des besoins au pays. Il pourrait également être utile d'investir dans la recherche sur les ressources humaines en santé afin de comprendre et d'optimiser la façon dont les ressources sont actuellement utilisées dans le système de soins de santé.

Les conséquences de ce manque de planification sont évidentes : de 1988 à 2010, le nombre de postes de stagiaires en formation médicale postdoctorale en gériatrie — soins aux personnes âgées — est demeuré essentiellement stable à 18 médecins seulement, tandis que celui des stagiaires en médecine pédiatrique — maladies de l'enfance — augmentait de 58 p. 100 — ce qui va clairement à l'encontre des tendances démographiques⁶⁶.

John Haggie,
Association médicale canadienne

Le Comité a aussi appris qu'il importe de s'attarder à la participation et à la productivité des infirmières au sein de la main-d'œuvre. Un porte-parole de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada a dit au Comité que les services que peut assurer en une journée une infirmière autorisée dépendent du modèle de prestation des soins en place, de la composition des équipes de santé et de l'efficacité des équipes. En adoptant différents types de modèles, comme la télésanté ou l'intégration d'infirmières praticiennes, l'effectif infirmier actuel peut axer les soins sur le patient de manière plus efficace.

En plus d'augmenter la productivité des infirmières autorisées, l'Association des infirmières et infirmiers du Canada a proposé quatre politiques pour atténuer la pénurie chez ces infirmières : réduire leur absentéisme annuel; augmenter l'inscription dans les

66 *Témoignages*, réunion n° 37, 1^{re} session, 41^e législature, 9 mai 2012, 1615.

programmes de formation au niveau débutant; améliorer la conservation de l'effectif en activité; réduire les taux d'attrition des programmes de formation au niveau débutant⁶⁷.

Le Comité s'est fait dire que certains modèles de pratique pourraient contribuer à atténuer le besoin de spécialistes. Par exemple, grâce à des initiatives de prévention faisant intervenir des physiothérapeutes et des ergothérapeutes, on pourrait réduire dans certains cas les besoins en matière de chirurgiens orthopédistes.

Enfin, des témoins ont parlé de l'immigration comme solution aux pénuries de compétences dans le domaine de la santé. L'un d'eux a déclaré que le Conseil médical du Canada pourrait administrer à l'étranger un examen d'admission dans plusieurs langues, afin de faciliter et d'accélérer l'arrivée de médecins étrangers. Mentionnons que cette question a été abordée lorsque le Comité a entrepris une étude du processus de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger, le 29 septembre 2011. Des témoins avaient alors souligné l'importance de démarrer le processus de reconnaissance des compétences dans le pays d'origine en émettant un plus grand nombre de certificats et de permis à des médecins formés à l'étranger avant leur arrivée au Canada, de manière à ce qu'ils soient préparés lorsqu'ils arrivent au Canada. Des diététistes ont souligné qu'il y a de plus en plus de diététistes formés à l'étranger qui veulent travailler au Canada, et qu'il faut mettre en place des programmes de transition pour leur permettre de s'établir ici.

Recommandation 9

Le Comité recommande que l'Institut canadien d'information sur la santé continue le bon travail accompli en matière de collecte et de suivi des données sur l'effectif des professions du secteur de la santé et inclut les professions de diététiste, de technicien de laboratoire et de travailleur social.

D. Métiers spécialisés

1. Information sur la sévérité des pénuries prévues

Les métiers spécialisés comprennent des professions dans divers secteurs, comme le secteur primaire, la construction, la fabrication, mais aussi les services. Ainsi, selon le SPPC, au début de la période de projection, les chefs et cuisiniers étaient en situation de surplus et le nombre de nouveaux chercheurs d'emploi devrait dépasser celui des possibilités d'emploi de 2011 à 2020⁶⁸. Les bouchers et boulangers-pâtisseries étaient en situation d'équilibre, mais un surplus devrait se créer jusqu'en 2020.

Dans le secteur primaire, le personnel du forage, des mines souterraines et de l'extraction de pétrole et de gaz était à l'équilibre et devrait le rester. Les conducteurs de

67 Association des infirmières et infirmiers du Canada, mémoire, *Solutions éprouvées à la pénurie d'infirmières et d'infirmiers autorisés au Canada*.

68 Voir le tableau 4 de l'Annexe A.

machines d'abattage d'arbres étaient en surplus, mais une pénurie se dessine pour la période de 2011 à 2020.

Les machinistes se retrouvent dans une situation similaire, avec un surplus au début de la projection, se dirigeant vers une légère pénurie de 2011 à 2020. Les électriciens et monteurs de ligne étaient à l'équilibre et se dirigent vers une pénurie plus importante de 2011 à 2020.

Toujours selon le SPPC, plusieurs métiers de la construction devraient se retrouver en surplus entre 2011 et 2020, comme les charpentiers et ébénistes et les plombiers, tuyauteurs et monteurs d'installation au gaz. Ceci peut par contre masquer des pénuries dans certaines régions ou pour certains métiers particuliers.

Selon le Conseil sectoriel de la construction, entre 2012 et 2020, le secteur de la construction aura besoin de 319 000 nouveaux travailleurs, dont 219 000 pour remplacer les travailleurs qui partent à la retraite et 100 000 pour combler de nouveaux emplois. Le Conseil estime à 163 000 le nombre de personnes sortant du système scolaire qu'ils pourront recruter, et qu'il faudra trouver 156 000 travailleurs provenant d'autres secteurs ou de l'extérieur du Canada. Certaines provinces, comme le Québec, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, devraient afficher une croissance plus faible dans ce secteur⁶⁹.

Selon le SPPC, on pourrait également retrouver une légère pénurie pour les mécaniciens, que ce soit dans le secteur de l'automobile, du transport autre que l'automobile ou pour les machines fixes.

En 2009, les employeurs ont indiqué qu'ils avaient environ 13 000 postes vacants, 37 p. 100 étant des postes de techniciens à l'entretien et à la réparation automobiles. En tout, 29 p. 100 des employeurs dans l'industrie ont au moins un poste vacant, ce qui nuit à la croissance des entreprises⁷⁰.

Jennifer Steeves,
Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada

2. Défis particuliers concernant ce groupe de professions

Actuellement, le secteur de l'électricité emploie plus de 108 000 personnes, dont une majorité de travailleurs très qualifiés. Notre plus récente recherche sur le marché du travail publiée en janvier montre que les employeurs du secteur de l'électricité devront recruter plus de 45 000 travailleurs [...] d'ici 2016 [...] Les progrès technologiques sont en train de modifier les profils de compétences des employés. La main-d'œuvre actuelle ne pourra pas satisfaire aux besoins, et les employeurs doivent chercher et attirer de nouvelles recrues. On doit s'intéresser davantage aux groupes sous-représentés tels que les immigrants, les femmes, et les Autochtones [...] Nous ne pouvons pas remplacer l'infrastructure principale sans investir en même temps dans les ressources humaines.

69 Conseil sectoriel de la construction, [Construire l'avenir, Résumé national, Évaluation du marché du travail de la construction de 2012 à 2020](#), février 2012.

70 *Témoignages*, réunion n° 38, 1^{re} session, 41^e législature, 14 mai 2012, 1530.

L'investissement dans les ressources humaines doit être considéré comme l'équivalent d'un investissement en capital et non comme un coût⁷¹.

Michelle Branigan,
Association canadienne de l'électricité

Il ne fait pas de doute que les métiers spécialisés dans le domaine de la construction et dans une foule d'autres secteurs industriels contribuent considérablement à l'économie canadienne. Dans le secteur du pétrole et du gaz naturel, parmi les dix meilleurs emplois, trois font partie de la catégorie des métiers spécialisés. Néanmoins, en partie à cause des préjugés négatifs qui continuent de circuler à propos des métiers, certains étudiants hésitent à faire carrière dans ce secteur. De nombreux témoins ont souligné que les pénuries de main-d'œuvre dans les métiers posent un problème particulièrement épineux et qu'elles pourraient nuire à l'économie canadienne dans les prochaines années, particulièrement dans les secteurs en croissance du pétrole et du gaz naturel, ainsi que dans le secteur minier.

En fait, Ernst and Young publie chaque année les risques qui ont des répercussions sur le secteur minier dans son ensemble, et la pénurie de main-d'œuvre occupe présentement le premier rang des risques auxquels font face les entreprises minières dans les pays développés et en voie de développement⁷².

Ryan Montpellier,
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

Le secteur minier est un bon exemple. Un tiers de sa main-d'œuvre sera admissible à la retraite à compter de 2016, et nombre de ces employés possèdent une expérience de 20 à 30 ans. Le secteur se retrouve donc devant l'énorme défi de remplacer ces employés expérimentés et d'attirer les chercheurs d'emploi dans les villes minières du Canada, la plupart se trouvant en région rurale ou éloignée. Toutefois, depuis quelques années, le secteur prend des mesures pour remédier à ces problèmes, notamment en sensibilisant les jeunes et en aidant les chercheurs d'emploi à développer les compétences recherchées. Néanmoins, il reste encore beaucoup à faire.

Quelques-unes des difficultés auxquelles sont confrontées les personnes qui veulent faire carrière dans les métiers spécialisés ou qui travaillent déjà dans ce secteur sont les suivantes : 1) en raison de l'adoption des nouvelles technologies et de leur évolution rapide, il devient difficile pour un travailleur de métier de demeurer à jour tout en travaillant à plein temps; 2) il n'est pas toujours possible d'obtenir une formation sur place; 3) bon nombre d'employeurs s'attendent de leurs employés qu'ils se mettent à niveau durant leurs temps libres; 4) les diplômés et les chercheurs d'emploi doivent être aptes à occuper l'emploi immédiatement. Les postulants doivent démontrer qu'ils possèdent les compétences de base que sont la pensée critique, la capacité de communiquer et des compétences en affaires, lesquelles sont particulièrement importantes pour les PME exploitées par le propriétaire.

71 *Témoignages*, réunion n° 39, 1^{re} session, 41^e législature, 16 mai 2012, 1545.

72 *Témoignages*, réunion n° 38, 1^{re} session, 41^e législature, 14 mai 2012, 1635.

Une étude du marché du travail réalisée en 2009 [...] a révélé que 58 % des employeurs trouvent que les jeunes recrues ne sont pas prêtes au travail. Les véhicules aujourd'hui sont munis de systèmes électroniques complexes qui exigent du mécanicien qu'il possède de réelles aptitudes pour la logique, la pensée rationnelle et la résolution de problème. Car non seulement sera-t-il appelé à poser des diagnostics et à faire des réparations, mais il devra aussi comprendre le pourquoi de ses interventions. Les divers systèmes d'un véhicule sont si intimement liés aujourd'hui que les décisions doivent toujours être prises dans une perspective globale, en tenant compte des répercussions d'une intervention sur tout l'ensemble. Sinon, le travail ne sera pas bien fait. Pour mieux préparer les jeunes, il faudrait leur donner de l'information sur les nouvelles technologies et les nouvelles exigences du marché du travail, les initier aux nouveaux outils et leur donner accès aux programmes de formation spécialisée⁷³.

Le Comité a reçu un mémoire du Forum canadien sur l'apprentissage. On y traite de l'importance de trouver des employeurs qui sont disposés à embaucher des apprentis et de les mobiliser en montrant les importants avantages qu'ils en tireront⁷⁴.

Des solutions novatrices ont été présentées au Comité, notamment le partage d'apprentis entre PME. C'est de ce genre de stratégies novatrices que le Canada a besoin pour réagir aux pénuries de main-d'œuvre. Nul doute que mettre en commun des pratiques exemplaires et nouer des partenariats constituent tout autant de pistes de solutions⁷⁵.

Certains témoins ont parlé de la mobilité des apprentis en formation à l'échelle du pays. Seuls les apprentis ayant obtenu la certification du Sceau rouge peuvent recevoir une formation et travailler n'importe où au pays. Il s'agit d'un problème complexe qui peut être envisagé sous l'angle des réglementations gouvernementales pour les apprentis en formation, mais aussi sous celui de la reconnaissance des compétences acquises⁷⁶.

Sur le plan régional, disons que l'industrie sidérurgique du sud de l'Ontario décline et que je veux aller dans l'ouest du pays pour poursuivre mon apprentissage. Eh bien, il se peut que je doive suivre la deuxième année du programme de la province où je veux aller, car celle-ci ne reconnaît pas le programme de l'Ontario. Il ne faut pas oublier que les programmes d'études sont de compétence provinciale.

Grâce au programme Sceau rouge, ceux qui sont agréés peuvent travailler dans une autre province. Mais les apprentis sont laissés pour compte⁷⁷.

David Suess,
Forum canadien sur l'apprentissage

73 Service d'entretien et de réparation automobile du Canada, Lettre au Comité, suivi de la rencontre du 14 mai 2012, 26 juin 2012, p. 3.

74 Forum canadien sur l'apprentissage, *Comblant les lacunes de compétences : faire face à la rareté de la main-d'œuvre dans les professions à forte demande*, mémoire au Comité, 14 mai, 2012, p. 1.

75 *Ibid.*, p. 3.

76 Gouvernement du Québec, [La reconnaissance des acquis et des compétences \(RAC\) en bref](#), « Qu'est ce que la RAC? », Éducation, Loisir et Sport Québec.

77 *Témoignages*, réunion n° 38, 1^{re} session, 41^e législature, 14 mai 2012, 1555.

Par ailleurs, les gouvernements devront éliminer autant d'obstacles à l'apprentissage que possible, car il est essentiel d'élargir le bassin de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés au Canada. C'est pourquoi le Comité a pris la décision d'étudier la question des opportunités économiques pour les jeunes apprentis avec plus de détail à l'automne 2012.

3. Solutions particulières pour ce groupe de professions

Les chercheurs d'emploi suivent une formation pour développer les compétences qui leur permettront d'obtenir un emploi dans un secteur donné, mais avec l'arrivée de nouvelles technologies complexes, l'apprentissage continu devient aussi important que la formation initiale. Les éducateurs à tous les niveaux doivent demeurer en contact avec les employeurs pour s'assurer que les programmes répondent aux attentes à court et à long terme de ceux qui embauchent des travailleurs dans les métiers spécialisés. La collaboration du secteur privé et sa volonté d'embaucher des apprentis font partie des éléments de la solution aux pénuries de main-d'œuvre dans le secteur des métiers. Des témoins ont reconnu qu'il faut exposer clairement les avantages économiques d'embaucher des apprentis. Plusieurs témoins ont affirmé que les groupes et entreprises de ce secteur auront besoin de l'aide du gouvernement fédéral s'ils doivent former un plus grand nombre de jeunes dans les métiers spécialisés.

Le Comité s'est fait dire que les gouvernements, y compris le gouvernement fédéral, doivent participer à des tables rondes pour discuter des obstacles à l'apprentissage. Selon l'Association canadienne de la construction, appuyer la formation d'apprentissage est l'une des stratégies les plus importantes pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés.

Certains témoins ont parlé du Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis (CICEA), qui s'applique exclusivement aux métiers désignés Sceau rouge et qui devient imposable, car l'employeur doit l'ajouter à son revenu imposable l'année suivant l'année où le crédit a été réclamé. Le CICEA est un crédit d'impôt non remboursable qui correspond à 10 % du salaire et du traitement admissibles payables aux apprentis pour un emploi occupé après le 1^{er} mai 2006. Le crédit maximal est de 2 000 \$ par année pour chaque apprenti admissible⁷⁸. Nombre de témoins ont demandé de meilleurs incitatifs fiscaux pour les employeurs s'ils doivent embaucher plus d'apprentis.

Le gouvernement fédéral a instauré plusieurs mesures pour aider les apprentis. La Subvention incitative aux apprentis offre une aide financière maximale de 2 000 \$ pendant les deux premières années de la formation des apprentis dans un métier désigné Sceau rouge. Le gouvernement propose par ailleurs une Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti d'un montant de 2 000 \$, qui est versée aux apprentis ayant terminé leur formation et obtenu leur certificat de compagnon dans l'un des métiers désignés Sceau rouge.

78 Agence du revenu du Canada, [Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis](#).

Les entreprises du secteur privé participent plus activement à trouver des solutions aux pénuries de main-d'œuvre, à mesure qu'elles saisissent que cela les aidera. Elles offrent de la formation pour développer les compétences des travailleurs en place et intégrer les nouveaux employés. Elles investissent également dans les programmes de technologie proposés par des établissements d'enseignement postsecondaire, de sorte que les diplômés de ces programmes possèdent les compétences nécessaires pour intégrer immédiatement le marché du travail. En l'absence de tels programmes, certaines entreprises investiront dans des partenariats entre le secteur privé et les établissements d'enseignement postsecondaire.

Les employeurs des métiers spécialisés prennent conscience qu'ils doivent commencer à planifier très tôt leur main-d'œuvre future. Le Comité s'est fait dire que lorsque les entreprises prévoient des projets spécifiques, elles doivent prévoir la nécessité d'avoir les travailleurs compétents en place au bon moment. Dans la même veine, le président de l'Association canadienne de la construction a dit au Comité que l'on savait depuis au moins 10 ans qu'il y aurait une vague de départs à la retraite, mais on n'a pourtant pas pris de mesures pour attirer plus de personnes des groupes sous-représentés, comme les femmes, les Autochtones et les Premières Nations, et les jeunes. Les entreprises et les associations canadiennes, ainsi que les gouvernements, ne peuvent se permettre de répéter la même erreur.

Recommandation 10

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada étudie les crédits d'impôt alloués aux apprentis et aux employeurs, notamment le Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis, pour s'assurer qu'ils satisfont toujours aux objectifs et produisent les résultats escomptés.

Recommandation 11

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada favorise les tables rondes auxquelles participent de multiples intervenants qui auraient la liberté d'exercer leur créativité au moment d'envisager des solutions novatrices aux pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs industriels. Par exemple, le partage d'apprentis entre petites et moyennes entreprises est une idée novatrice qui pourrait être avantageuse à la fois pour le secteur privé, les apprentis et l'économie du Canada.

Recommandation 12

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada travaille en partenariat avec les parties intéressées afin de déterminer s'il s'impose de créer de meilleurs incitatifs pour les employeurs afin qu'ils embauchent plus d'apprentis pour les former, et qu'ils assurent la formation et la mise à niveau des compétences de leurs apprentis en accentuant la formation pratique, tout en tenant compte du fait que le gouvernement fédéral offre déjà des incitatifs aux employés qui optent

pour une formation d'apprentissage, ainsi que des crédits d'impôt aux petites et moyennes entreprises qui embauchent de nouveaux travailleurs.

E. Professions peu spécialisées

1. Information sur la sévérité des pénuries prévues

On peut s'attendre à certaines pénuries dans les professions peu spécialisées, en particulier dans les régions qui connaissent une forte croissance économique, que ce soit à cause du développement dans le secteur minier ou pétrolier ou d'autres secteurs.

Selon le SPPC, des pénuries importantes (par rapport au nombre de postes actuels) sont à prévoir pour les nettoyeurs (entretien ménager, nettoyeurs spécialisés, concierges), la catégorie « autre personnel des services de voyage, hébergement, loisirs, parcs d'attractions » (p. ex. portier d'hôtel, préposé de parc d'attractions), la catégorie « autre personnel de la vente » (p. ex. préposé de station-service, commis d'épicerie), les gardiens de sécurité et le personnel élémentaire des services personnels (p. ex. préposé au salon de bronzage, ouvrier de blanchisserie)⁷⁹.

Des pénuries de moindre ampleur sont aussi prévues pour les représentants des ventes du commerce de gros, les caissiers et le personnel de soutien familial et de garderie.

Le SPPC ne prévoit pas de pénurie pour le personnel des services des aliments et des boissons (p. ex. serveurs, barmans), mais des représentants du secteur ont affirmé au Comité que des pénuries existaient déjà.

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 qualifiés⁸⁰.

Joyce Reynolds,
Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires

Le SPPC ne prévoit pas de pénurie pour le personnel en agriculture et en horticulture, ni dans le personnel de la pêche, de la chasse et du trappage. Par contre, certains témoins de ces secteurs ont affirmé au Comité que des pénuries sont présentes ou le seront prochainement.

79 Voir le tableau 5 de l'Annexe A.

80 *Témoignages*, réunion n° 43, 1^{re} session, 41^e législature, 13 juin 2012, 1540.

Nous avons une sérieuse pénurie – nous parlons de « déficit » – de travailleurs agricoles qui se chiffre à environ 10 p. 100. C'est le double de la moyenne nationale des autres professions que nous pouvons trouver. C'est un déficit considérable⁸¹.

Mervin Wiseman,
Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture

Selon l'Alliance de l'industrie canadienne de l'aquaculture, « le secteur est en croissance et de nouveaux postes sont disponibles chaque semaine à travers le pays. Il y a présentement une pénurie de main-d'œuvre qualifiée du côté des opérations d'élevage et du processus de post-production⁸² ». [traduction] Dans ce secteur, les besoins en travailleurs semblent donc surtout du côté des travailleurs qualifiés.

2. Défis particuliers concernant ce groupe de professions

Les professions en agriculture, en aquaculture ou dans le secteur des services qui demandent peu de qualifications comportent souvent des tâches exigeantes physiquement et répétitives. Ces professions sont généralement moins bien rémunérées que les professions exigeant des études postsecondaires.

Pour ces raisons, certains témoins nous ont affirmé avoir de la difficulté à recruter des travailleurs locaux dans ces professions. Lors de son voyage dans l'Ouest canadien, le Comité a reçu le témoignage d'un propriétaire de restaurant affirmant qu'une très grande majorité de ses employés provenaient du Programme des travailleurs étrangers temporaires (TET). Le même phénomène se produit dans le domaine de l'agriculture, où les employeurs ont souvent principalement recours au Programme des travailleurs agricoles saisonniers pour combler leurs besoins en main-d'œuvre.

Des témoins ont aussi souligné qu'une part importante de la population ne détient pas les compétences de base pour occuper des emplois, même ceux qui demandent peu de qualifications.

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

81 *Témoignages*, réunion n° 40, 1^{re} session, 41^e législature, 28 mai 2012, 1530.

82 Alliance de l'industrie canadienne de l'aquaculture, [Éducation et formation](#) [disponible en anglais seulement].

trois est en quelque sorte le point de rupture en deçà duquel on a de la difficulté à fonctionner⁸³.

Lindsay Kennedy,
Canadian Literacy and Learning Network

3. Solutions particulières pour ce groupe de professions

S'assurer qu'une plus grande part de la population canadienne atteigne des niveaux plus élevés de littératie et de numératie pourrait aider à combler une partie des pénuries dans les emplois demandant peu de compétences, car même ces professions peuvent demander au moins les niveaux un et deux sur l'échelle des niveaux de littératie. Les compétences de base en écriture et calcul relèvent plutôt de l'éducation primaire et secondaire, donc des provinces. Par contre, le gouvernement fédéral offre le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles, qui octroie des subventions et contributions à divers organismes d'enseignement pour les adultes. Les dépenses prévues pour ce programme sont fixées à 21,5 millions de dollars par année pour les prochaines années⁸⁴.

Par ailleurs, il faut également encourager les jeunes à prendre de l'expérience de travail dans ce type de professions afin d'acquérir des compétences de base pour le travail, comme la communication, les relations avec les clients et le travail en équipe. Les lacunes des jeunes dans ces compétences de base ont été soulignées par de nombreux témoins tout au long de l'étude du Comité. Le fait d'acquérir ces compétences peut ensuite faciliter la transition vers des professions demandant plus de qualifications, que ce soit au sein de la même entreprise ou ailleurs. Ceci est particulièrement le cas pour les personnes faisant partie de groupes qui sont sous-employés.

Un témoin a recommandé que « des projets pilotes soient mis en place visant à lier des programmes sociaux à des emplois demandant peu de compétences dans le cadre d'un processus de gradation vers l'éducation et la rémunération supérieures »⁸⁵.

Recommandation 13

Le Comité recommande au gouvernement du Canada de revoir les ressources du Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles, afin de confirmer que les niveaux actuels sont suffisants pour relever les compétences de base des adultes.

83 *Témoignages*, réunion n° 43, 1^{re} session, 41^e législature, 13 juin 2012, 1640.

84 Secrétariat du Conseil du trésor du Canada, [Rapport sur les plans et les priorités 2012-2013, Ressources humaines et Développement des compétences Canada](#), Tableaux supplémentaires.

85 First Nations Human Resource Labour Council of British Columbia, mémoire au Comité, juin 2012.

Recommandation 14

Le Comité recommande au gouvernement du Canada de trouver des moyens d'encourager les jeunes à prendre de l'expérience de travail dans des emplois demandant peu de qualifications (tout en poursuivant leurs études), par exemple en bonifiant si possible son programme Expérience emploi d'été. Ces emplois pourraient également être accompagnés par des programmes d'apprentissage de l'anglais ou du français, langue seconde, afin de permettre aux jeunes immigrants et à d'autres jeunes Canadiens d'acquérir des compétences linguistiques. Le but de ces programmes devrait être à la fois de fournir une main-d'œuvre pour des emplois demandant peu de compétences, mais aussi de faire acquérir aux jeunes des compétences de travail et linguistiques pouvant mener ultérieurement à des emplois plus hautement qualifiés.

CHAPITRE 3 : SOLUTIONS GÉNÉRALES AUX PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE

A. Sensibilisation aux problèmes de mauvaise perception de plusieurs professions étudiées

Le Comité a appris que l'on n'encourage pas les jeunes à se tourner vers les métiers spécialisés et qu'on leur dit encore qu'il s'agit d'un emploi de dernier recours. De plus, de nombreux étudiants craignent d'étudier en STGM ou en TIC ou ne possèdent pas les crédits préalables du secondaire nécessaires pour entreprendre des études postsecondaires dans ces domaines. Tous les intervenants concernés doivent se manifester, détruire les mythes, faire connaître les possibilités de carrière et rallier les gouvernements, si l'on veut que l'offre de main-d'œuvre satisfasse à la demande.

Les perceptions négatives selon lesquelles les carrières dans les métiers constituent des solutions de « dernier recours » n'encouragent pas les jeunes à envisager une carrière dans les métiers, même dans le cas de ceux qui présentent des aptitudes naturelles pour le travail manuel et créateur⁸⁶.

Malheureusement, nous devons encore lutter contre la perception négative des métiers spécialisés. Les mères et les pères, et même les pairs dans une certaine mesure, continuent de penser que les métiers spécialisés et les secteurs technologiques ne représentent pas des carrières intéressantes⁸⁷.

Shaun Thorson,
Compétences Canada

86 Forum canadien sur l'apprentissage, *Comblant les lacunes de compétences : faire face à la rareté de la main-d'œuvre dans les professions à forte demande*, mémoire au Comité, 14 mai 2012, p. 3.

87 *Témoignages*, réunion n° 39, 1^{re} session, 41^e législature, 16 mai 2012, 1650.

La demande pour les professionnels des TIC évolue de façon dynamique, mais cette bonne nouvelle n'atteint pas les étudiants, les parents et les professeurs qui pourraient en tirer profit⁸⁸.

David Ticoll,
Coalition canadienne pour une relève en TIC

La majorité des témoins ont reconnu qu'il existe beaucoup de mythes et préjugés quant aux possibilités d'emploi qui sont offertes dans les secteurs des STGM, des TIC et des métiers spécialisés. De nombreuses suggestions ont été présentées au Comité, car cette situation contribue aux pénuries de main-d'œuvre dans ces secteurs au Canada. Pour certains témoins, si l'on offrait plus de programmes de stage et d'enseignement coopératif à tous les niveaux scolaires, plus de jeunes et de chercheurs d'emploi opteraient pour une carrière dans ces domaines. La collaboration des parents, des éducateurs et des conseillers en orientation est toutefois essentielle.

À Parlons Sciences, il est question de citoyenneté et d'emploi, et c'est un atout culturel qui est soutenu là-bas. Je crois que lorsque les parents se mobilisent et qu'ils comprennent la valeur des sciences pour l'avenir de leurs enfants, et lorsqu'il y a des mécanismes permettant d'avoir une vision qui harmonise le travail des gens, les choses se font très rapidement⁸⁹.

Bonnie Schmidt,
Parlons Sciences

Le secteur privé participe à de nombreuses activités intéressantes pour sensibiliser les jeunes aux possibilités de carrière dans les différents secteurs d'activité. Par exemple, le Comité a appris que des employés de Research in Motion visitent des écoles élémentaires et secondaires pour expliquer aux enfants et aux jeunes pourquoi ils doivent apprendre la physique et les mathématiques et en quoi ils passeront à côté de carrières stimulantes s'ils n'étudient pas ces matières. À l'aide d'exemples, ils montrent aux jeunes comment ces cours théoriques mènent à la fabrication de produits de TIC. Selon la Coalition canadienne pour une relève en TIC, il faut :

Communiquer la nouvelle réalité de ce domaine captivant. Les carrières technologiques actuelles sont très différentes des emplois ennuyeux réservés aux maniaques d'informatique d'autrefois. Elles correspondent maintenant à tous les goûts et à tous les intérêts. Un quart des emplois – des analystes aux entrepreneurs en passant par les PDG – relève autant du domaine des affaires que de celui de la technologie. D'autres combinent la technologie de l'information avec les sciences de la vie, la sécurité, l'analytique, la mise en marché, les jeux, les arts et la conception, pour n'en nommer que quelques-uns. Les étudiants, parents et enseignants ainsi que le grand public doivent connaître cette nouvelle réalité⁹⁰.

Les campagnes interactives novatrices et stimulantes à l'intention des jeunes et des chercheurs d'emploi sont un moyen de changer les attitudes à l'égard de certaines

88 *Témoignages*, réunion n° 34, 1^{re} session, 41^e législature, 23 avril 2012, 1530.

89 *Témoignages*, réunion n° 31, 1^{re} session, 41^e législature, 28 mars 2012, 1655.

90 Coalition canadienne pour une relève en TIC (CCRTIC), mémoire au Comité, 23 avril 2012, p. 1.

carrières. Le Comité a reçu un porte-parole de Compétences Canada, un organisme national fondé en 1994 dont la mission est d'encourager et de soutenir une approche nationale coordonnée pour la promotion des métiers spécialisés et des technologies auprès des jeunes. Chaque année, des concours ont lieu pour trouver la crème de la crème dans un grand nombre de métiers spécialisés, ce qui est très motivant et très gratifiant pour les étudiants qui peuvent mettre leur talent à l'épreuve dans un contexte réel et compétitif.

Un autre programme interactif intéressant proposé durant les olympiades nationales, organisées par Compétences Canada, est celui des démonstrations de technologies et des activités « Try-a-Trade », qui permettent aux jeunes de se faire littéralement la main en réalisant différents petits projets liés à un métier particulier, ce qui pourrait piquer leur curiosité envers un métier spécialisé auquel ils n'auraient pas songé auparavant comme carrière potentielle.

Le gouvernement fédéral peut aussi aider les jeunes, dont ceux à risque, à prendre des décisions éclairées à propos de leur avenir par le biais de la Stratégie emploi jeunesse. Le gouvernement du Canada consacre plus de 330 millions de dollars par année à cette fin.

Par ailleurs, le budget de 2012 prévoit une enveloppe supplémentaire de 50 millions de dollars pour les 2 prochaines années qui sera consacrée à une nouvelle initiative proposant deux programmes : Connexions compétences et Objectif carrière⁹¹. Objectif carrière offre un financement aux diplômés de programmes postsecondaires pour qu'ils acquièrent de l'expérience dans une profession faisant partie d'un groupe de professions à forte demande. Les sommes supplémentaires investies aideront aussi les jeunes faisant face à des obstacles à l'emploi à se préparer pour le marché du travail et à acquérir les compétences requises pour trouver et conserver un emploi.

Recommandation 15

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue d'appuyer les activités de sensibilisation aux carrières s'adressant aux éducateurs, aux jeunes, aux parents, aux conseillers en orientation et au grand public, notamment des activités créées par le secteur privé pour inciter les jeunes à opter pour une profession à forte demande.

Recommandation 16

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada rende disponible l'information sur le marché du travail canadien pour les conseillers en orientation des écoles secondaires dans un format adapté à leur rôle d'orientation des jeunes vers l'avenir. S'ils comprennent bien l'information fournie, les conseillers en

91 Service Canada, [Guide du demandeur pour les programmes Connexion compétences et Objectif carrière](#).

orientation pourront la transmettre aux jeunes et aux parents et les renseigner davantage sur les possibilités d'emploi futures.

Recommandation 17

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada fasse connaître l'ampleur des possibilités de carrière dans les secteurs abordés dans le présent rapport. Par exemple, le gouvernement peut communiquer la valeur de la certification d'apprentis pour les compagnons, les entreprises et les consommateurs, et mettre en évidence les occupations et les carrières excitantes dans les domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques, ainsi que des technologies de l'information et des communications, pour rehausser la réputation de ces professions et augmenter le nombre de personnes optant pour une carrière dans ces secteurs en croissance de l'économie.

B. Questions touchant l'immigration

L'immigration figure parmi les principales solutions proposées par les témoins pour remédier aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre. Plusieurs d'entre eux ont tout de même souligné qu'il est important d'utiliser avant tout des solutions aux pénuries visant à aider les chômeurs canadiens à trouver de l'emploi, car le nombre de chômeurs dépasse celui des postes vacants. Ces solutions, discutées ailleurs dans le rapport, comprennent le fait d'avoir une meilleure IMT et d'offrir davantage de formation, pour que les Canadiens aient les compétences qui correspondent aux besoins des employeurs.

Étant donné qu'il y a cinq chômeurs pour chaque emploi disponible, notre principal problème reste le chômage — c'est aussi simple que cela. Il faut toutefois se garder de conclure qu'un écart entre les emplois disponibles et les travailleurs qui sont qualifiés pour ces emplois est acceptable. Ce n'est pas le cas. Mais je tiens à vous assurer que si les chômeurs avaient la possibilité de déterminer où se trouvent les emplois et qu'ils avaient accès à la formation requise pour les occuper, ils sauteraient sur l'occasion. C'est simple, si nous constatons une pénurie de travailleurs ayant les compétences requises pour occuper un emploi précis, la solution est de former ces travailleurs⁹².

Kenneth V. Georgetti,
Congrès du travail du Canada

Le Programme des TET et l'immigration permanente sont deux voies par lesquelles il est possible d'amener des talents au Canada pour combler les pénuries de main-d'œuvre.

Plusieurs entreprises veulent recruter des travailleurs à très brève échéance afin de demeurer concurrentielles et de poursuivre leur croissance au Canada. Le Programme des TET permet de combler des postes vacants. Les employeurs qui désirent avoir recours à ce programme doivent montrer qu'ils ont fait les efforts nécessaires pour

92 *Témoignages*, réunion n° 47, 1^{re} session, 41^e législature, 2 octobre 2012, 0850.

comblent ces postes vacants avec de la main-d'œuvre locale. RHDC émet des avis relatifs au marché du travail (AMT), qui approuvent ou non ces demandes.

Des témoins ont dit au Comité que les AMT doivent être communiqués plus rapidement et que de récents changements apportés par RHDC et Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) au Programme des TET ont créé des entraves à l'embauche de travailleurs étrangers.

Les ministères ont introduit d'autres changements de politiques, y compris de nouvelles exigences minimales de recrutement, l'élimination de la demande de prolongation d'un avis relatif au marché du travail — ce qui nous force à passer par le processus de recrutement, même pour prolonger un permis de travail existant —, des périodes de validité des AMT [avis relatifs au marché du travail] existant beaucoup plus courtes, et la réduction de la période de validité des permis de travail. De plus, les processus d'examen des deux ministères sont maintenant beaucoup plus sévères⁹³.

Jason Kee,
Association canadienne du logiciel de divertissement

Quoi qu'il en soit, d'autres témoins ont affirmé que le Programme des TET est essentiel et efficace.

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 restaurants⁹⁴.

Joyce Reynolds,
Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires

Le Comité a appris que le système d'immigration permanente favorise principalement les travailleurs possédant les plus hauts niveaux de compétence, de scolarité et d'expérience de travail. Toutefois, dans les PME, les emplois à forte demande sont souvent des postes au bas de l'échelle, non spécialisés ou de métiers. On peut donc conclure que le système d'immigration permanente ne répond pas complètement aux besoins des PME.

Le gouvernement du Canada a créé le Programme des travailleurs qualifiés fédéral (PTQF). Les candidats à la résidence permanente en vertu de ce programme sont sélectionnés en fonction de leur capacité de s'établir du point de vue économique au Canada. Ils sont évalués à partir d'une grille de sélection et doivent obtenir un certain nombre de points pour être admissibles à l'immigration.

93 *Témoignages*, réunion n° 33, 1^{re} session, 41^e législature, 4 avril 2012, 1540.

94 *Témoignages*, réunion n° 43, 1^{re} session, 41^e législature, 13 juin 2012, 1625.

En juillet 2012, CIC a décrété une pause pour les demandes présentées en vertu de ce programme. Cette pause fait suite à la proposition de nouveaux critères de sélection du programme et à la création du nouveau Programme Métiers spécialisés, qui devrait faire partie du PTQF. Le Ministère a expliqué que ces changements découlent de la modernisation des critères de sélection du PTQF et de la mise à jour du mode de répartition des points dans la grille afin d'améliorer le processus de sélection des immigrants qualifiés. Certains des changements proposés ont trait aux exigences linguistiques, à la scolarité, à la valeur accordée à l'expérience de travail au Canada et à l'étranger et à l'âge des immigrants à leur arrivée au Canada⁹⁵.

Les immigrants, particulièrement dans les cinq années suivant leur arrivée au Canada, ont un taux de chômage plus élevé que le reste de la population (14,2 % pour les immigrants récents contre 7,4 % pour la population totale en 2011)⁹⁶. Leur situation s'améliore avec le temps passé au Canada, que ce soit parce qu'ils se créent des contacts, qu'ils améliorent leurs capacités linguistiques, que leurs diplômes deviennent reconnus ou qu'ils acquièrent de l'expérience de travail au Canada.

Dans certains secteurs, il est difficile d'employer des nouveaux arrivants parce qu'ils ne possèdent pas l'expérience ou les connaissances nécessaires pour les postes disponibles. En outre, leurs titres de compétence sont difficiles à reconnaître au Canada, et les employeurs ont du mal à évaluer l'expérience qu'ils ont acquise à l'étranger. Les systèmes scolaires et de formation différents peuvent rendre difficiles les comparaisons. La langue peut aussi poser un problème si les immigrants ne peuvent s'exprimer couramment en anglais ou en français. Par conséquent, un immigrant qualifié peut se retrouver sans emploi ou sous-employé au Canada.

Le gouvernement du Canada a amélioré son processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers; il est maintenant plus rapide et mieux adapté aux besoins du marché du travail. Le Comité a d'ailleurs déposé un rapport sur le sujet en mars 2012 qui contenait plusieurs recommandations⁹⁷.

Pour aider les nouveaux arrivants à intégrer le marché du travail, les gouvernements et le secteur privé offrent des programmes de préparation à l'emploi en partenariat avec des organismes de services aux immigrants. Les nouveaux immigrants reçoivent de l'aide pour la recherche d'emploi et sont sensibilisés à l'éthique professionnelle et à la culture canadienne, entre autres choses.

Nous avons créé un portail sur l'immigration qui contient environ 120 profils professionnels, ainsi que divers autres outils que les immigrants peuvent utiliser,

95 Citoyenneté et Immigration Canada, « [Citoyenneté et Immigration Canada annonce son intention de créer un nouveau programme pour les métiers qualifiés](#) », communiqué, le 10 avril 2012.

96 Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau CANSIM 282-0102.

97 Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. [Un cadre propice au succès : recommandations pratiques pour accélérer davantage le processus de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger](#), quatrième rapport, 1^{re} session, 41^e législature, mars 2012.

notamment le tableau d'emploi d'ECO Canada. Il s'agit de la plus grande ressource électronique au Canada pour trouver des possibilités d'emploi. Nous affichons environ 120 nouveaux emplois chaque mois sur ce site⁹⁸.

Grant Trump,
Organisation pour les carrières en environnement du Canada

La porte-parole d'Ingénieurs Canada a présenté au Comité un bon exemple de projets conçus pour faciliter l'intégration des diplômés étrangers en génie à la profession et à la main-d'œuvre canadiennes. Elle a mentionné la feuille de route pour poursuivre une carrière en génie à l'intention des diplômés étrangers comme une ressource unique pour aider et appuyer le processus de délivrance des permis canadiens aux diplômés étrangers. Un autre exemple est le projet « De la considération à l'intégration », qui a été élaboré en partenariat avec RHDCC pour aider les nouveaux immigrants à comprendre le régime de travail canadien.

Notre site Web contient des exemples de réussite que tout le monde peut consulter.

Juste avant Noël, j'assistais à une réunion de Professional Engineers Ontario, et un homme m'a donné sa carte. Il m'a dit qu'il était immigrant, qu'il avait terminé le programme de permis d'exercice sans problème — il était ingénieur de structure — et qu'il avait maintenant sa propre entreprise. Il a ajouté qu'il embauchait des ingénieurs immigrants et que, si j'avais besoin d'un exemple de réussite, en voilà un.

La première fois qu'un représentant de Hatch m'a téléphoné, je lui ai recommandé de chercher en Irlande parce que nous avons un accord de reconnaissance mutuelle avec Engineers Ireland qui permet à toute personne inscrite auprès d'Engineers Ireland d'être reconnue assez facilement au Canada. Lorsqu'il m'a téléphoné hier, il m'a dit qu'il a réussi à trouver tous les ingénieurs qu'il pouvait en Irlande et qu'il devait maintenant aller voir ailleurs.

Il y a beaucoup d'exemples de réussite⁹⁹.

Marie Carter,
Ingénieurs Canada

De plus, des témoins ont parlé des investissements faits par certains groupes pour améliorer l'intégration des immigrants par le biais de portails ou d'outils d'information efficaces. Par exemple, l'Organisation pour les carrières en environnement a créé, en partenariat avec certaines provinces et quelques organismes d'immigration locaux, une initiative de préparation des immigrants à l'emploi. La session de formation en classe, d'une durée de 180 heures, traite des normes canadiennes d'éthique et de travail et propose de nombreuses ressources aux immigrants accessibles depuis un portail.

98 *Témoignages*, réunion n° 30, 1^{re} session, 41^e législature, 26 mars 2012, 1540.

99 *Témoignages*, réunion n° 29, 1^{re} session, 41^e législature, 14 mars 2012, 1710.

Recommandation 18

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue d'organiser des rencontres avec les parties intéressées afin que celles-ci puissent lui faire part des changements qu'elles souhaiteraient apporter au Programme des travailleurs étrangers temporaires; que le gouvernement évalue ces propositions et, si elles sont jugées adéquates, qu'il les mette en pratique.

Recommandation 19

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada examine la possibilité d'offrir de meilleures possibilités aux travailleurs étrangers temporaires d'éventuellement devenir des immigrants permanents.

Recommandation 20

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada revoie ses programmes de recrutement international et veille à ce qu'il positionne le Canada comme la destination des talents. Il doit aussi continuer d'offrir des incitatifs pour les travailleurs du savoir qui veulent s'établir au Canada.

Recommandation 21

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada agisse en fonction du rapport de mars 2012 du Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées intitulé *Un cadre propice au succès : recommandations pratiques pour accélérer davantage le processus de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger*.

C. Amélioration de l'emploi parmi les groupes sous-représentés

1. Introduction

Lors de plusieurs des réunions du Comité, une des solutions proposées pour répondre aux besoins futurs en travailleurs fut d'augmenter le taux d'activité et d'emploi de certains groupes qui sont sous-représentés dans la population active en général, ou dans certaines professions en particulier. En augmentant le taux d'activité global dans l'économie canadienne, par une hausse du taux d'activité des groupes sous-représentés, une partie des pénuries prévues pourrait être comblée.

Le tableau 1 compare les taux d'activité, de chômage et d'emploi des hommes et des femmes à partir des données de *l'Enquête sur la population active de 2011*, alors que le tableau 2 montre ces mêmes taux pour 2006 pour les personnes handicapées et celles d'origine autochtones, et sont tirés du Recensement et de *l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006* (données non disponibles dans *l'Enquête sur la*

population active). Le taux d'activité des femmes est plus faible que celui des hommes, mais le taux de chômage des hommes est plus élevé.

Tableau 1 – Taux d'activité et taux d'emploi, par sexe, Canada, 2011

Caractéristique	Taux d'activité	Taux de chômage	Taux d'emploi
Hommes	71,5	7,8	65,9
Femmes	62,3	7,0	57,9

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, Tableaux Cansim 282-0002.

Note : Le taux d'activité correspond à la population active (le nombre de personnes en emploi et au chômage), divisé par la population de 15 ans et plus (les personnes inactives ne sont pas à la recherche d'un emploi). Le taux de chômage correspond au nombre de chômeurs divisé par la population active. Le taux d'emploi correspond au nombre de personnes en emploi divisé par la population de 15 ans et plus.

Le taux d'activité des Autochtones n'est pas tellement plus bas que celui du reste de la population, c'est surtout leur taux de chômage qui est beaucoup plus élevé. Les personnes ayant une incapacité ont à la fois un taux d'activité plus faible et un taux de chômage plus élevé que le reste de la population.

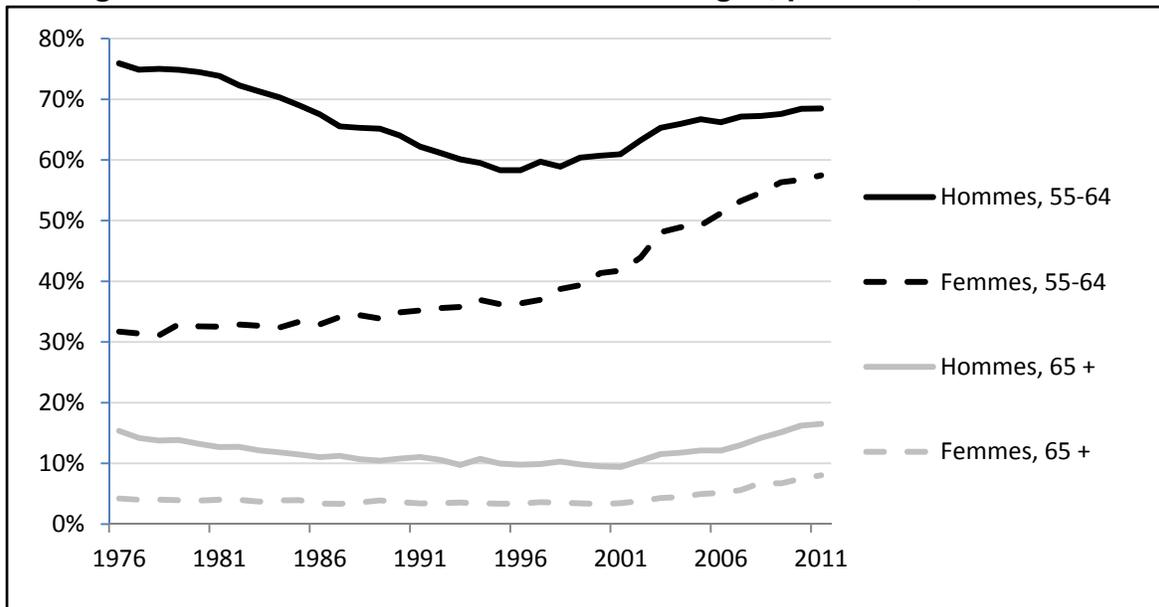
Tableau 2 – Taux d'activité, taux de chômage et taux d'emploi, groupes choisis, Canada, 2006

Caractéristique	Taux d'activité	Taux de chômage	Taux d'emploi
Population d'origine autochtone	63,0	14,8	53,7
Population non autochtone	66,9	6,3	62,7
Personnes ayant une incapacité	59,7	10,4	53,5
Personnes sans incapacité	80,6	6,8	75,1

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006, tableaux thématiques; Statistique Canada, [L'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 : l'expérience de travail des personnes avec incapacité, au Canada](#), Division de la statistique sociale et autochtone.

Enfin, les travailleurs âgés représentent une autre source potentielle de main-d'œuvre. La figure 1 montre le taux d'activité des travailleurs âgés, par sexe. Depuis 1976, la participation des hommes âgés a diminué jusque vers la fin des années 1990, en raison de la baisse de l'âge moyen de la retraite. Depuis, leur taux d'activité a augmenté, étant donné que l'âge moyen de la retraite a légèrement augmenté. Chez les femmes, l'âge de la retraite a suivi les mêmes tendances, mais les taux d'activité ont tout de même augmenté sur toute la période, étant donné l'entrée massive des femmes sur le marché du travail dans les années 1960 et 1970. En 2011, il reste qu'environ une personne sur deux âgée de 60 à 64 ans (homme ou femme) était inactive sur le marché du travail, comparativement à une sur six chez les personnes de 50 à 54 ans.

Figure 1 – Taux d'activité des travailleurs âgés, par sexe, 1976 à 2011



Source : Préparé par les auteurs à partir des données de Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau Cansim 282-0002.

2. Augmenter la représentation des hommes et des femmes dans certaines professions

Tenter d'attirer davantage d'hommes ou de femmes dans une profession (p. ex. les femmes en informatique, les hommes en soins infirmiers) peut aider à solutionner les pénuries dans certaines professions étudiées dans ce rapport, mais ne réglerait pas les pénuries de manière globale si le taux d'activité dans l'ensemble de la population canadienne n'augmente pas.

Le Comité s'est tout de même fait dire que même si les femmes comptent pour 47 % de la main-d'œuvre totale, elles ne forment que 13 % de la main-d'œuvre en génie et environ 10 % des ingénieurs accrédités au pays. En outre, le plateau chez les femmes dans la profession d'ingénieur contraste avec l'accentuation de la présence des femmes dans d'autres professions traditionnellement réservées aux hommes, comme le droit et la médecine. Ainsi, au cours de la période de 20 ans de 1986 à 2006, la proportion de femmes chez les avocats et les médecins s'est accrue de près de 17 % et d'environ 13,5 % respectivement, alors que chez les ingénieurs, elle n'a augmenté que de 6 %¹⁰⁰.

Les sciences naturelles et le génie forment un domaine très vaste. Il y a une forte proportion de femmes en biologie — environ 60 p. 100 des travailleurs dans ce domaine sont des femmes —, mais pour ce qui est des sciences informatiques et du génie, la proportion chute à moins de 30 p. 100, parfois 20 p. 100. Donc, même au sein des

100 Statistique Canada, Recensement de 2006.

disciplines liées à notre domaine, la situation varie grandement. Dans l'ensemble, les femmes sont en faible proportion dans le domaine des sciences et du génie¹⁰¹.

Isabelle Blain,
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada

Pour corriger les écarts de compétences, la profession d'ingénieur prend des mesures sexospécifiques et étudie de plus près les groupes sous-représentés — les femmes et les Autochtones — afin de veiller à la diversité.

Il faut plus de programmes pour accentuer la présence des femmes dans les domaines des sciences et du génie. Par exemple, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie a élaboré le Programme de chaires pour les femmes en sciences et en génie. Ce programme a pour but de hausser la participation des femmes dans ces domaines, de présenter des modèles, d'améliorer la communication et de créer un réseau afin de faire connaître, à l'échelle régionale et nationale, les possibilités qui s'offrent aux femmes en sciences et en génie¹⁰².

Même si la culture a changé dans certains secteurs, il y a encore beaucoup à faire pour attirer les femmes. Certains secteurs déploient des efforts pour offrir un équilibre entre le travail et la vie familiale à tous les employés, en portant une attention particulière aux femmes. Le Comité a appris que beaucoup de grandes entreprises accordent priorité aux conditions de travail qui intéressent les femmes.

Le Conseil canadien des techniciens et technologues a expliqué au Comité que seulement 18,3 % des femmes travaillent comme techniciennes ou technologues, et qu'on s'efforce de stimuler leur intérêt envers la profession.

Par ailleurs, le Comité a appris que la représentation des garçons et des filles de la 1^{re} à la 12^e année est presque à égalité. Toutefois, à l'université, le fossé entre hommes et femmes dans les domaines des sciences naturelles et du génie est considérable. Il faut attirer plus de femmes dans ces domaines. Par contre, quelques témoins ont dit au Comité qu'il faut prêter une attention particulière aux garçons qui étudient les sciences au secondaire afin de conserver leur intérêt et de réduire les risques qu'ils décrochent de ces programmes. Cela explique pourquoi certaines écoles ont délaissé les programmes sexospécifiques.

Des témoins ont indiqué par ailleurs que les programmes d'insertion professionnelle sont utiles pour promouvoir les emplois non traditionnels chez les femmes sans s'attarder à la sexospécificité. Ces programmes permettent de comprendre en quoi consiste un travail particulier et de l'expérimenter dans un milieu réel.

Pour les groupes sous-représentés — disons, les femmes dans les métiers —, c'est vraiment une question d'insertion. Les programmes efficaces attirent l'intérêt des jeunes

101 *Témoignages*, réunion n° 31, 1^{re} session, 41^e législature, 18 mars 2012, 1605.

102 Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, [Programme de chaires pour les femmes en sciences et en génie](#).

femmes dès le secondaire. Ils leur donnent l'occasion de visiter les chantiers, de comprendre le travail qui s'y fait et dans quoi elles s'engagent.

Cela donne en quelque sorte à l'employeur la chance de magasiner avant d'acheter. Les jeunes femmes se familiarisent avec le travail et le milieu. Mais, peu importe les efforts déployés, ce ne sont pas tous les milieux de travail qui sont favorables aux groupes sous-représentés. Les employeurs s'attardent à cet aspect. Certains emplois peuvent être salissants. Être couvert de graisse à deux heures du matin en plein arrêt des activités, ce n'est pas pour tout le monde. Et ce n'est pas une problématique hommes-femmes¹⁰³.

Davis Suess,
Forum canadien sur l'apprentissage

3. Réduction du taux de chômage chez les Autochtones

Il s'impose d'améliorer sans tarder les résultats sur le marché du travail des Autochtones, si l'on veut empêcher une génération entière de jeunes Autochtones de rater les occasions résultant de la pénurie de travailleurs spécialisés dans les grands projets réalisés à proximité des communautés autochtones.

La main-d'œuvre autochtone en Colombie-Britannique est un bassin de travailleurs disponibles et une source de nouveaux arrivants sur le marché du travail, au vu des données sur le recensement et des statistiques montrant un taux de croissance de la population autochtone le plus élevé du Canada. Selon nous, il est essentiel que nous accordions toute notre attention à la dynamique particulière consistant à préparer la main-d'œuvre autochtone à occuper des emplois techniques très en demande¹⁰⁴.

En ce qui concerne les Premières nations vivant dans les réserves, il appartient au gouvernement fédéral de veiller à ce que les programmes d'études, les services d'emplois, le développement des compétences et la formation préparent réellement les jeunes à occuper un emploi et à répondre à la forte demande dans les métiers spécialisés, les emplois techniques et autres professions.

Il nous faut accroître les efforts pour faire en sorte que personne ne soit désavantagé. Parlons Sciences commence dans les garderies avec des programmes qui leur sont destinés. Le programme d'aide préscolaire aux Autochtones dans les réserves a mené à des histoires vraiment intéressantes. Nous sommes surpris de l'intérêt qu'ont suscité certains volets de nos programmes destinés à de jeunes enfants dans cette collectivité.

Après avoir éveillé l'intérêt très tôt, nous devons favoriser cela de la maternelle à la douzième année. Il nous faut mieux établir les liens avec les emplois tout au long du

103 *Témoignages*, réunion n° 38, 1^{re} session, 41^e législature, 14 mai 2012, 1600.

104 First Nations Human Resource Labour Council of British Columbia, mémoire au Comité, juin 2012, p. 1.

processus. Ces efforts ne seront pas inutiles, car dans chaque domaine, l'esprit analytique, la curiosité et la pensée critique représentent des avantages pour les emplois¹⁰⁵.

Bonnie Schmidt,
Parlons Sciences

L'éducation est primordiale si l'on veut améliorer les taux d'emploi; toutefois, beaucoup trop d'étudiants autochtones décrochent du secondaire. En 2006, 34 % des Autochtones de 25 à 64 ans n'avaient pas terminé leurs études secondaires, comparativement à 15 % dans la population générale. Cet écart est encore plus aigu chez les Inuits et les Premières nations vivant en réserve. Dans ces groupes, environ la moitié des adultes n'ont pas terminé leurs études secondaires. Malgré cela, un nombre croissant d'Autochtones suivent et terminent des études postsecondaires. En 2006, 14 % avaient obtenu un titre de compétences dans les métiers, 19 %, un diplôme d'études collégiales et 8 %, un grade universitaire¹⁰⁶.

Dans le budget de 2012, le gouvernement fédéral s'est fermement engagé à améliorer les programmes scolaires et de formation pour les Premières nations. Le Plan d'action économique de 2012 prévoit une enveloppe de 275 millions de dollars sur 3 ans pour appuyer l'éducation des Premières nations et construire et rénover des écoles dans les réserves. Cette somme comprend un investissement de 100 millions de dollars en 3 ans dans des programmes d'alphabétisation des jeunes enfants et d'autres mesures d'aide et services connexes aux écoles et aux élèves des Premières nations pour renforcer les liens entre ces organismes et les systèmes scolaires des provinces. Franchissant une étape très importante, le gouvernement s'est engagé à travailler en partenariat avec les parties intéressées pour créer un projet de loi sur l'éducation des Premières nations et faire adopter celui-ci d'ici septembre 2014¹⁰⁷.

Le financement de l'éducation élémentaire et de la petite enfance n'est toutefois pas la seule solution. Les élèves autochtones doivent surmonter de nombreux obstacles pour accéder aux études postsecondaires. Certains de ces obstacles ont été recensés dans une étude publiée par la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire : le manque de ressources financières; la faiblesse de la préparation scolaire, le manque de confiance en soi et de motivation; l'absence de modèles qui ont suivi des études postsecondaires; le manque de sensibilité aux réalités culturelles autochtones et le racisme¹⁰⁸. Le Comité a été sensibilisé aux difficultés que doivent surmonter les jeunes étudiants autochtones qui doivent quitter leur foyer, parfois pour la première fois, afin de

105 *Témoignages*, réunion n° 31, 1^{re} session, 41^e législature, 28 mars 2012, 1650.

106 Statistique Canada, [Portrait de la scolarité au Canada. Recensement de 2006](#), n° 97-560-X au catalogue, mars 2008, p. 10, 19–22.

107 Gouvernement du Canada, [Emplois, croissance et prospérité à long terme](#), Le Plan d'action économique du Canada de 2012, déposé à la Chambre des communes par le ministre des Finances, l'honorable James M. Flaherty, C.P., député, le 29 mars 2012, p. 156 et 171.

108 Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, [Pour changer le cours des choses : l'amélioration de l'accès aux études postsecondaires des peuples Autochtones au Canada](#), Note de recherche du millénaire n° 2.

faire des études postsecondaires. Cette phase de transition est critique, et il faut soutenir les jeunes pendant toute cette période si l'on veut qu'ils réussissent leurs études postsecondaires.

L'heure est grave, mais les choses peuvent s'améliorer si les politiques en matière d'éducation tiennent compte du contexte global. Les enjeux sont complexes et il faut voir les problèmes dans leur ensemble. Les programmes doivent aussi prendre en compte la demande régionale en matière de technologie, ainsi que la situation géographique, la langue et les différences culturelles. Il est essentiel de nouer des partenariats entre les différents groupes si l'on veut surmonter les nombreux obstacles à l'éducation postsecondaire qui se dressent devant les peuples autochtones.

Certains témoins ont indiqué que la meilleure façon d'attirer les personnes issues de groupes sous-représentés, comme les Autochtones, est d'élaborer des stratégies qui permettront de les atteindre au sein de leur communauté et de les renseigner sur les carrières, de leur offrir des programmes de formation et d'éducation, entre autres. Il est particulièrement important de prendre contact avec les habitants des régions éloignées en utilisant les installations de téléformation mobile qui permettent les interactions directes. Les outils de formation en ligne peuvent également être mis à profit, en cette ère d'interconnectivité mondiale. Mais pour que cela soit possible, les régions éloignées doivent avoir accès à Internet haute vitesse. La question de l'accès à la large bande fait l'objet du dernier rapport du Comité, intitulé *Développement des compétences dans les collectivités rurales éloignées en période de restrictions budgétaires*¹⁰⁹.

Le gouvernement du Canada offre plusieurs programmes pour les Autochtones, dont la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) et le Fonds pour les compétences et les partenariats – Autochtones (FCP), des programmes distincts, mais complémentaires. Lancée le 1^{er} avril 2010, la SFCEA se terminera en mars 2015. Financée à hauteur de 1,6 milliard de dollars sur 5 ans, elle a pour principal objectif de faire en sorte que les Premières nations, les Inuit et les Métis occupent un emploi intéressant sur le marché du travail canadien¹¹⁰.

La plupart des témoins étaient d'avis que la SFCEA est une très bonne stratégie à en juger par les heureux résultats obtenus, soit le nombre croissant d'Autochtones qui améliorent leurs connaissances et trouvent du travail. Cependant, un témoin a mentionné le fardeau administratif que la SFCEA représente pour ses signataires et le fait de passer plus de temps à remplir des formulaires qu'à aider les clients.

La nouvelle SFCEA crée tout un fardeau administratif. Je vais simplement souligner que le nombre de rapports que nous demandent RHDCC et Service Canada pendant l'année,

109 Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, [Développement des compétences dans les collectivités rurales éloignées en période de restrictions budgétaires](#), sixième rapport, 1^{re} session, 41^e Parlement, juin 2012.

110 Secrétariat du Conseil du Trésor, [Ressources humaines et Développement des compétences - Rapports ministériels sur le rendement 2010-2011 - Tableaux supplémentaires](#).

la qualité des nouveaux renseignements à fournir, le nombre de modifications à apporter et le nombre de mesures et de décisions à expliquer et à justifier font sans cesse augmenter la charge de travail liée à la reddition de comptes. N'y a-t-il aucune limite à ce que le gouvernement fédéral va nous demander en retour du financement qu'il nous octroie par la SFCEA? Pis encore, semble illimitée elle aussi la latitude dont jouissent ceux qui exigent ces rapports de nous, qui les valident et qui ont la responsabilité d'interpréter les exigences au fur et à mesure que nous avançons.

L'ironie, c'est que toutes les mesures conçues pour rendre la SFCEA la plus rentable possible ont plutôt pour effet d'en réduire l'efficacité puisque l'impact des mesures de reddition de comptes se fait surtout sentir en première ligne, dans nos points de service, où le manque de ressources humaines nous oblige constamment à faire un choix difficile entre des services de qualité et nos obligations administratives¹¹¹.

Cheryl McDonald,

Commission de développement des ressources humaines des Premières nations du Québec

Le FCP vise le même objectif que la SFCEA et cible la même population. Il s'agit d'un programme axé sur la demande et fondé sur les partenariats, qui « soutient des projets favorisant l'innovation, les partenariats et les nouvelles approches pour la prestation de services d'emploi¹¹² ». Il a été lancé en juillet 2010 et est doté d'un budget de 210 millions de dollars sur 5 ans. L'un des objectifs du FCP consiste à financer des projets qui contribuent au perfectionnement des compétences et à la formation des travailleurs autochtones afin qu'ils occupent des emplois intéressants à long terme. Ce programme n'est qu'à ses débuts, et on prévoit que d'ici 2015, il aura produit de très bons résultats.

AADNC offre une aide financière pour promouvoir l'accès à l'éducation postsecondaire chez les Inuits et les Premières nations vivant en réserve et hors réserve. Le Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire¹¹³ (PAENP) et le Programme préparatoire à l'entrée au collège et à l'université¹¹⁴ offrent une aide financière couvrant les frais de scolarité, le coût des manuels, les déplacements et les frais de subsistance, s'il y a lieu. Ce sont les deux principaux programmes d'aide financière aux étudiants¹¹⁵.

Dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse, le gouvernement fédéral offre un programme appelé Connexion compétences qui s'adresse aux groupes sous-représentés comme les jeunes autochtones, les immigrants récents et les jeunes des régions rurales et éloignées, les personnes handicapées, et les décrocheurs du secondaire. En vertu de ce programme, les employeurs et les organisations peuvent présenter une demande de

111 *Témoignages*, réunion n° 46, 1^{re} session, 41^e législature, 27 septembre 2012, 0845.

112 Secrétariat du Conseil du Trésor, [Ressources humaines et Développement des compétences - Rapports ministériels sur le rendement 2010-2011 - Tableaux supplémentaires](#).

113 AADNC, [Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire](#).

114 AADNC, [Programme préparatoire à l'entrée au collège et à l'université](#).

115 Ce ne sont pas tous les étudiants Inuits et des Premières nations qui sont admissibles au PAENP, car les fonds sont limités. Ceux qui n'ont pas droit au PAENP sont habituellement admissibles aux programmes de prêts et bourses provinciaux et au Programme canadien de prêts et bourses.

financement pour des projets locaux et régionaux. Jusqu'au 31 mars 2014, le programme portera une attention particulière aux activités de développement des compétences numériques, ainsi qu'aux activités axées sur l'expérience de travail qui requiert la mise en application de ces compétences¹¹⁶.

AADNC offre le Programme Connexion compétences à l'intention des Premières nations et des Inuits pour aider les jeunes à acquérir des compétences essentielles qui leur permettront d'obtenir un emploi et de bien s'adapter à un milieu de travail. Il vise aussi à les renseigner sur les différentes possibilités de carrière qui s'offrent à eux. Dans le but de promouvoir les avantages de l'éducation, le programme appuie les projets tels que « des foires professionnelles, des stages d'alternance travail-études et d'autres possibilités d'apprentissage combinant études et travail¹¹⁷ ». Par exemple, le programme finance l'organisation de camps scientifiques nationaux, qui réunissent des jeunes Inuits et des jeunes des Premières nations de toutes les régions du Canada pour une semaine d'activités dont l'objet est d'éveiller en eux un intérêt pour les sciences et la technologie.

Les employeurs jouent un grand rôle en matière de sensibilisation, de développement des compétences, de formation, ainsi que d'embauche et de maintien en poste des travailleurs autochtones. Par exemple, le Comité a reçu des témoins qui ont mentionné que les pratiques commerciales de la société Cameco, dans le nord de la Saskatchewan, sont reconnues comme des pratiques exemplaires au Canada. Ils ont expliqué qu'en raison de ses investissements, Cameco s'est taillé une place comme chef de file pour ce qui est d'atteindre les Autochtones, de les former et de les embaucher. C'est le plus grand employeur industriel chez les peuples autochtones du Canada, et elle accomplit un travail exemplaire pour ce qui est d'attirer et de former les apprentis en Saskatchewan.

Recommandation 22

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue de travailler en partenariat avec les dirigeants autochtones afin de trouver des moyens novateurs d'atteindre les enfants et les jeunes Autochtones pour les sensibiliser aux avantages de l'éducation et aux possibilités de carrière intéressantes qui s'offrent à eux. De même, il est crucial de renseigner les jeunes Autochtones sur les employeurs qui embauchent dans leur région et les compétences qu'ils recherchent.

Recommandation 23

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada appuie les signataires d'ententes aux termes de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones qui veulent, en collaboration avec les communautés autochtones, explorer des

116 Service Canada, [Connexion compétences](#).

117 AADNC, [Programme Connexion compétences à l'intention des Premières nations et des Inuits](#).

pratiques exemplaires qui pourraient être mises en œuvre de sorte que l'éducation fournie aux peuples autochtones réponde aux normes des professions techniques et à forte demande. L'éducation dans les réserves devrait permettre à tout jeune Autochtone d'entreprendre des études afin d'être en mesure de répondre à la demande d'apprentis ou de travailleurs des métiers spécialisés, ou encore de faire carrière dans le domaine des technologies de l'information et des communications, des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques, ou de la santé.

4. Amélioration de l'accès au marché du travail des personnes handicapées

Selon les données de l'*Enquête sur la participation et les limitations d'activités* de Statistique Canada, qui remonte à 2006, 4,4 millions de Canadiens ont déclaré avoir une limitation d'activités, ce qui représente un taux d'incapacité de 14,3 %¹¹⁸. Les taux d'incapacité augmentent avec l'âge, et l'enquête a révélé que chez les Canadiens âgés de 65 ans et plus, il atteignait 43,4 % en 2006. Avec le vieillissement de la population canadienne, on peut s'attendre que l'incidence de l'incapacité continuera d'augmenter.

Le taux d'incapacité est encore plus marqué chez les Autochtones. Selon un rapport fédéral sur les personnes handicapées, on estimait en 2007 qu'environ 30 % des Autochtones pouvaient avoir une incapacité¹¹⁹. Il est évident que le taux d'incapacité chez les Autochtones handicapés est plus élevé que dans la population non-Autochtone et pourrait très bien dépasser les 30 % de nos jours.

Les titulaires d'ententes en vertu de la SFCEA peuvent utiliser une partie des fonds qui leur sont accordés pour amoindrir les obstacles à l'éducation et à l'emploi qui se dressent devant les étudiants autochtones handicapés. Les Autochtones handicapés ont aussi accès aux programmes de formation pour les personnes handicapées proposés par RHDC. Il est reconnu que comparativement aux personnes qui ne sont pas handicapées, les personnes handicapées ont un revenu et un taux d'emploi inférieurs. Pourtant, elles sont très nombreuses à vouloir travailler, à temps plein ou à temps partiel, selon la gravité de leur incapacité et la volonté des employeurs à les embaucher et à leur offrir les adaptations nécessaires. Les employeurs pourraient constater qu'en fin de compte, pour un investissement minime, ils gagneront en retour un employé loyal et productif. Le taux d'emploi chez les personnes ayant une incapacité augmente avec la scolarité, mais bon nombre de personnes handicapées ayant fait des études postsecondaires trouvent néanmoins difficile d'entrer dans le marché du travail.

118 Statistique Canada, [*L'Enquête sur la participation et les limitations d'activités : Rapport analytique*](#), n° 89-628-XWF au catalogue, 2007, p. 9.

119 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Vers l'intégration des personnes handicapées*, 2007, p. 85.

Même si BioTalent Canada n'a pas pour mandat précis de combler les besoins en main-d'œuvre qui touchent directement les personnes handicapées, la recherche montre que, parmi les entreprises interrogées, seulement 21,9 p. 100 ont embauché des personnes handicapées. Autrement dit, les personnes handicapées constituent un bassin de main-d'œuvre dont le plein potentiel n'a pas encore été réalisé dans le secteur de la bioéconomie au Canada¹²⁰.

Robert Henderson
BioTalent Canada

Le taux d'emploi des personnes handicapées est très faible. Les chiffres ne sont pas encourageants du tout. En fait, ils sont gênants. [...]

La réticence des employeurs à embaucher des personnes handicapées constitue un autre problème. C'est une autre paire de manches. Si davantage d'apprenants handicapés obtiennent un diplôme, il faut faire des progrès du côté des employeurs. Nous devons leur faire comprendre les avantages d'embaucher des personnes handicapées. Il faudrait sérieusement se pencher sur cette question¹²¹.

James Knight
Association des collèges communautaires du Canada

À l'instar d'autres groupes sous-représentés dans la population active, les personnes handicapées font l'objet de programmes fédéraux pour les aider à intégrer le marché du travail canadien. Elles ont accès également à d'importants programmes de sécurité du revenu. Toutefois, il convient de souligner que les personnes handicapées dépendent du financement des gouvernements provinciaux ou territoriaux pour la plupart des aides qui leur sont fournies et la prestation de services d'emploi.

On estime que le gouvernement du Canada, par le biais des ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées, a versé aux provinces plus de 222 millions de dollars en 2011-2012 pour la prestation d'indemnités et de mesures d'appui aux personnes handicapées en vue de les aider à acquérir les compétences recherchées par les employeurs, de même qu'à trouver et à conserver un emploi. Le gouvernement fédéral contribuera à hauteur de 50 % aux dépenses engagées par les provinces à l'égard des programmes et services financés en vertu d'accords bilatéraux¹²².

Par ailleurs, des montants sont prévus pour l'éducation postsecondaire. En effet, les personnes handicapées peuvent se prévaloir du Programme canadien de prêts aux étudiants, de la Subvention canadienne visant les mesures d'adaptation pour les étudiants ayant une incapacité permanente et de la Subvention canadienne d'accès pour étudiants ayant une incapacité permanente. Selon le *Rapport annuel du Programme canadien de prêts aux étudiants* 2010-2011, les étudiants ayant une incapacité permanente ont reçu

120 *Témoignages*, réunion n° 30, 1^{re} session, 41^e législature, 26 mars 2012, 1530.

121 *Témoignages*, réunion n° 32, 1^{re} session, 41^e législature, 2 avril 2012, 1630.

122 Secrétariat du Conseil du Trésor, « Renseignements sur les programmes de paiements de transfert (PPT) », *Rapport sur les plans et les priorités* 2012-2013, [Ressources humaines et Développement des compétences Canada](#), Tableaux supplémentaires.

20 613 subventions totalisant 38,6 millions de dollars cette année-là. Il s'agit d'une hausse par rapport à 2009-2010, alors qu'ils ont reçu 18 135 subventions, pour un total de 33,8 millions de dollars¹²³.

Le Programme de partenariats pour le développement social — Personnes handicapées, créé en 1998, est un programme de financement et de subventions qui a pour but d'appuyer les initiatives mises de l'avant par des organismes sociaux sans but lucratif pour améliorer la participation et l'intégration des personnes handicapées à tous les aspects de la société canadienne. En 2011-2012, le gouvernement fédéral prévoit consacrer 22,7 millions de dollars à l'ensemble du Programme de partenariats pour le développement social; les personnes handicapées ne représentent qu'un volet du Programme¹²⁴.

Connexion compétences aide différents groupes de jeunes aux prises avec des obstacles à l'emploi, dont les jeunes handicapés, à acquérir les compétences et l'expérience requises pour participer au marché du travail canadien. Le programme offre une série d'activités et de services pouvant être adaptés aux besoins de chacun, en plus de fournir une assistance complète de longue durée.

Le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées (FI) a été créé en 1997 et doté d'un budget de 30 millions de dollars. Il relève de RHDCC. Depuis, le FI a été renouvelé et pourvu du même budget annuel de 30 millions de dollars, dont 4 millions de dollars en coûts d'exploitation. Selon le Rapport sur les plans et les priorités de RHDCC, les dépenses prévues en 2011-2012 s'établiront à 26,8 millions de dollars. Les fonds seront répartis entre des projets régionaux et nationaux visant à aider les personnes handicapées à se préparer à occuper un emploi, à trouver un emploi et à le conserver, ou encore à devenir travailleurs autonomes. Une entente de financement ne peut durer plus de trois ans. Les projets nationaux sont choisis à l'issue d'un appel de propositions¹²⁵. Dans le cadre du Plan d'action économique de 2012, le gouvernement veut améliorer les possibilités du marché du travail pour les personnes handicapées en allouant une somme supplémentaire de 30 millions de dollars en 3 ans au FI. Ces fonds supplémentaires serviront à aider les personnes handicapées à acquérir de l'expérience de travail dans les PME et à mettre en évidence l'apport précieux de ces travailleurs aux entreprises et à l'économie canadienne¹²⁶.

En juillet 2012, la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, l'honorable Diane Finley, et le ministre des Finances, l'honorable

123 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, [Programme canadien de prêts aux étudiants - Rapport annuel 2010-2011](#).

124 Secrétariat du Conseil du Trésor, « Renseignements sur les programmes de paiements de transfert (PPT) », [Rapport sur les plans et les priorités 2012-2013](#), [Ressources humaines et Développement des compétences Canada](#), Tableaux supplémentaires

125 *Ibid.*

126 Gouvernement du Canada, « Améliorer les perspectives d'emploi des Canadiens handicapés », [Emplois, croissance et prospérité à long terme](#), Plan budgétaire, 2012, chapitre 3.3.

Jim Flaherty, ont annoncé que, dans le cadre du Plan d'action économique 2012, un « Groupe spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées » serait mis sur pied pour recenser les réussites et les pratiques exemplaires du secteur privé en ce qui concerne la participation des personnes handicapées au marché du travail, de même que les obstacles et les facteurs dissuasifs qui freinent leur emploi, à temps plein ou à temps partiel. Le Groupe de travail doit présenter son rapport final au ministre des Finances et à la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences en décembre 2012¹²⁷.

Recommandation 24

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada veille à ce que certaines bourses et subventions soient désignées pour appuyer des projets visant à préparer les personnes handicapées à occuper un emploi dans un secteur à forte demande bien rémunéré et qui correspond aux compétences et connaissances qu'elles ont acquises dans un programme postsecondaire.

Recommandation 25

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada détermine s'il convient de proposer un incitatif aux employeurs afin de réduire les obstacles à l'emploi des personnes handicapées. Il faut prendre en considération le fait que la plupart des adaptations sont peu coûteuses ou consistent essentiellement en des changements de pratiques, comme les horaires de travail flexibles.

Recommandation 26

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada l'informe des conclusions du Groupe spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées dès que possible après la présentation de son rapport au ministre des Finances et à la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences.

5. Maintien des travailleurs âgés sur le marché du travail

La majorité des témoins ayant comparu devant le Comité ont convenu que la main-d'œuvre canadienne est confrontée à un défi de taille, c'est-à-dire le vieillissement de la population et la croissance du nombre de travailleurs arrivant à l'âge de la retraite. Une façon de réagir à ces défis est de créer des incitatifs pour que les travailleurs âgés continuent de travailler à temps plein ou à temps partiel et d'aider les travailleurs âgés sans emploi à développer les compétences requises pour se trouver un emploi. Il faudra des milliers de travailleurs pour remplacer ceux qui partiront à la retraite au cours des 5 à 10 prochaines années, ce qui s'ajoute à la montée de la demande de travailleurs

127 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, « [Les initiatives du gouvernement du Canada aident les personnes handicapées à trouver des emplois](#) », communiqué, le 30 juillet 2012.

spécialisés qui accompagnera la poursuite de la croissance économique et de la mondialisation.

À mesure que s'accroissent les pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs, les employeurs doivent élaborer des stratégies de maintien en fonction et offrir aux travailleurs d'âge mûr : des horaires de travail flexibles, des avantages sociaux adaptés à leurs besoins et un système qui met à profit les connaissances des travailleurs de longue date.

Dans les secteurs où certaines compétences, connaissances et expériences sont en forte demande, les travailleurs âgés peuvent agir comme mentors et faire profiter les jeunes diplômés de leur énorme bagage de connaissances. Comme il a été souligné à maintes reprises, le mentorat crée des liens importants et aide les jeunes diplômés dans leur transition des études au travail. Tout le monde y gagne : les jeunes diplômés acquièrent l'expérience et les connaissances dont ils ont désespérément besoin pour réussir dans le marché du travail d'aujourd'hui, les travailleurs âgés mettent leurs forces à l'œuvre pour enseigner à la relève, et l'entreprise épargne beaucoup en formation.

En 2011, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il prolongerait l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés jusqu'au 31 mars 2014, au coût de 48 millions de dollars sur 2 ans. Nombre de travailleurs âgés sont à la recherche d'un emploi et ont besoin d'aide pour s'adapter au marché du travail. On sait tous qu'au cours des 5 dernières années, des travailleurs à l'emploi de la même entreprise depuis 20 ou 30 ans ont été mis à pied lorsque ces grandes entreprises ont fermé leurs portes. Maintenant au chômage, certains de ces travailleurs pourraient ne pas posséder les compétences de base et en matière de technologie qui sont requises pour rechercher un emploi dans l'économie du savoir d'aujourd'hui.

En terminant, l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés est un programme dispensé par le Collège du Yukon au campus de Whitehorse et dans six autres campus communautaires. Ce programme vise à offrir aux personnes âgées de 55 à 64 ans des possibilités d'améliorer leur employabilité en les aidant à déterminer quels sont les emplois appropriés à leur situation et en leur donnant les outils dont ils ont besoin pour atteindre leurs objectifs. L'aide financière pour ce programme est fournie par le gouvernement du Canada et par le Fonds pour la formation du gouvernement du Yukon. Ce programme est très populaire au Yukon, et habituellement, il y a une liste d'attente de candidats¹²⁸.

Dans le Plan d'action économique de 2012, le gouvernement a annoncé qu'il allouerait 6 millions de dollars en 3 ans pour l'élargissement du projet ThirdQuarter. Ce projet a été lancé à l'origine par la Chambre de commerce du Manitoba dans 14 communautés pour aider les employeurs à entrer en contact avec des travailleurs d'expérience ayant plus de 50 ans. Il offre une tribune électronique qui facilite l'appariement de l'offre et de la demande. Le projet ThirdQuarter a produit de très bons résultats : 900 travailleurs âgés ont ainsi trouvé un emploi.

128 Points à faire valoir pour Shawn Kitchen, sous-ministre adjoint, Direction de l'enseignement postsecondaire, Ministère de l'éducation, présentés au Comité, Whitehorse, 5 juin 2012, p. 6.

Par ailleurs, le gouvernement fédéral a rendu plus facile pour les travailleurs âgés de continuer de travailler s'ils le souhaitent. Il a apporté des changements au Régime de pensions du Canada¹²⁹ et a assoupli le programme de la Sécurité de la vieillesse pour ceux qui veulent reporter la retraite à plus tard. Par exemple, les travailleurs âgés pourront travailler plus longtemps (jusqu'à l'âge de 70 ans) et bonifier ainsi leurs prestations annuelles.

Recommandation 27

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada crée des incitatifs (p. ex. assouplissement des conditions de travail, développement des compétences, mesures financières) pour les travailleurs âgés qui souhaitent retarder leur départ à la retraite, et qu'il appuie les programmes de transition de la vie active à la retraite.

Recommandation 28

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue de suivre les effets de la retraite progressive. En particulier, le gouvernement fédéral devrait surveiller attentivement l'évolution des changements apportés au Régime de pensions du Canada, lesquels ne seront pleinement mis en œuvre qu'en 2016, et veiller à ce qu'ils appuient les travailleurs âgés qui veulent continuer à travailler.

Recommandation 29

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada fasse connaître les pratiques exemplaires prometteuses pour retenir les travailleurs âgés sur le marché du travail, dont les programmes de mentorat, l'assouplissement des conditions de travail (télétravail et réduction des heures de travail) et les changements au régime des pensions qui ouvriront à une plus grande flexibilité.

D. Meilleure mobilité des travailleurs

Une partie des pénuries de travailleurs est causée par le fait que le nombre de postes disponibles dans une certaine profession et dans une certaine région dépasse le nombre de candidats qualifiés pour exercer cette profession qui sont disponibles dans cette région. Simultanément, il peut exister des candidats qualifiés dans d'autres régions, mais ceux-ci ne souhaitent pas nécessairement déménager. L'attachement à la région d'origine, mais aussi des différences linguistiques (p. ex. le déplacement d'une région

129 « Les modifications apportées au RPC sont énoncées dans le projet de loi C-51, la *Loi sur la reprise économique (mesures incitatives)*, qui a reçu la sanction royale le 15 décembre 2009. L'administration du RPC est une responsabilité conjointe fédérale-provinciale. Les décrets provinciaux et fédéraux requis pour mettre les changements en vigueur sont en place. Les changements sont mis en œuvre graduellement sur une période de six ans débutant en janvier 2011; la mise en œuvre intégrale est prévue pour 2016. », Ressources humaines et Développement des compétences Canada, [Modifications touchant le Régime de pensions du Canada](#).

francophone vers une région anglophone ou vice-versa), les coûts liés au déménagement, de même que la présence limitée de services (infrastructure de base, garderies, transport en commun, cinémas, etc.) dans la région de destination sont autant de raisons pouvant freiner la mobilité des travailleurs.

Un défi supplémentaire pour attirer quelqu'un vers une région provient du fait qu'il faut souvent qu'un emploi soit disponible pour le conjoint ou la conjointe.

Lorsque vous recrutez quelqu'un pour une collectivité rurale, vous choisissez non seulement un clinicien, mais aussi sa famille. Compte tenu du fait qu'on ne devient pas membre du Collège royal des médecins et chirurgiens du jour au lendemain, vous devez essayer d'attirer toute la famille. Il s'agit donc de trouver un emploi pour le conjoint ou le partenaire et de s'assurer qu'il y a de bonnes écoles pour les enfants¹³⁰.

Danielle Fréchette,
Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada

Certains témoins ont mentionné que le manque de logements abordables ou locatifs dans les régions rurales qui connaissent un rapide développement économique freine la mobilité des travailleurs et empêche de combler les postes vacants.

Le plus grand obstacle pour attirer la main-d'œuvre à Estevan et à de nombreuses autres collectivités du sud-est de la Saskatchewan est la pénurie ou le manque d'habitations à

130 *Témoignages*, réunion n° 36, 1^{re} session, 41^e législature, 7 mai 2012, 1550.

loyer. Bien que les mises en chantier à Estevan sont les plus nombreuses de la province, si l'on tient compte du nombre d'habitants, la majorité des projets de construction sont des condominiums et des résidences unifamiliales¹³¹.

Michel Cyrenne,
Chambre de commerce d'Estevan

Le manque de reconnaissance des qualifications d'une province à l'autre pourrait aussi être un obstacle à la mobilité des travailleurs, mais depuis l'adoption de modifications au chapitre 7 de l'Accord sur le commerce intérieur, une province a maintenant le fardeau de prouver que des différences majeures existent dans les titres de compétences d'une autre province. Ceci réduit ce genre de problème, en particulier dans les professions réglementées.

Lors du voyage du Comité dans l'Est canadien, un témoin a affirmé qu'une grande part des coûts de transport pour se déplacer vers une autre région pour travailler n'était pas déductible d'impôt. Un témoin a appuyé l'idée d'offrir un crédit d'impôt à l'égard du déplacement et de l'hébergement si une personne doit travailler à plus de 80 kilomètres de sa résidence. Un autre témoin a également mentionné l'importance d'aider financièrement les personnes sans emploi, par exemple les travailleurs saisonniers, qui souhaitent se réinstaller dans une région où beaucoup de postes sont disponibles.

Notre industrie a notamment demandé, et le Comité l'a recommandé, d'offrir des incitatifs fiscaux en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* ou un soutien pour les frais de réinstallation dans le cadre de l'assurance-emploi à l'intention des travailleurs qui déménagent temporairement. Et comme je l'ai déjà dit, une grande partie des futurs projets dans le secteur des ressources seront situés dans des régions très éloignées où nous aurons besoin d'une main-d'œuvre temporaire. Malheureusement, pour le moment, il n'existe pas de réseau de soutien pour limiter ou atténuer les dépenses engagées par les travailleurs qui s'installent temporairement dans ces régions quand ils ont encore une résidence principale dont ils doivent s'occuper. Nous pensons que c'est un aspect pour lequel une aide pourrait être apportée¹³².

Michael Atkinson,
Association canadienne de la construction

Certains membres du Comité sont d'avis que ces propositions méritent d'être étudiées. Il faut notamment connaître les coûts potentiels de ces crédits d'impôt et l'impact qu'ils pourraient avoir sur la mobilité des travailleurs.

Plusieurs témoins ont mentionné que les étudiants provenant de régions rurales, où se situent une partie des pénuries de main-d'œuvre, sont plus susceptibles de revenir s'installer dans ces régions une fois leurs études terminées. D'autre part, une grande partie de la population des régions rurales est autochtone, un groupe sous-employé qui serait très réceptif à rester dans les régions rurales ou du Nord canadien. Enfin, certains témoins ont aussi mentionné que si les étudiants reçoivent leur éducation dans ces

131 Chambre de Commerce d'Estevan, notes d'allocation, 7 juin 2012, Estevan, Saskatchewan.

132 *Témoignages*, réunion n° 36, 1^{re} session, 41^e législature, 7 mai 2012, 1645.

régions plutôt que dans les grandes villes, ils ont plus de chances de demeurer dans ces régions à la fin de leurs études. Évidemment, le choix du lieu des institutions publiques d'enseignement relève des provinces, mais une partie de la solution pourrait être d'envisager une plus grande présence d'institutions d'enseignement dans les régions rurales ou éloignées, afin de retenir le plus de finissants possible dans les régions où les projets économiques sont nombreux.

De plus, les membres du Comité ne peuvent que réitérer une des recommandations provenant d'une étude précédente du Comité portant sur le développement des compétences dans les régions rurales éloignées, qui cherche à faire en sorte que les entreprises puissent davantage se fier à la main-d'œuvre locale pour combler leurs postes vacants dans les communautés rurales ou éloignées, plutôt que d'avoir besoin d'attirer des candidats provenant d'autres régions¹³³.

Recommandation 30

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada étudie les coûts potentiels de l'introduction de différentes mesures fiscales permettant d'aider les personnes qui se trouvent un emploi dans une région éloignée de leur région de résidence, par exemple un crédit d'impôt à l'égard du déplacement et de l'hébergement si une personne doit travailler à plus de 80 kilomètres de sa résidence, et étudie l'impact potentiel de telles mesures sur la mobilité des travailleurs et les pénuries de main-d'œuvre.

Recommandation 31

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada offre davantage d'information sur le marché du travail s'adressant aux élèves du secondaire des collectivités éloignées, comme l'information sur les perspectives d'emploi dans leurs régions et sur les avantages découlant de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et postsecondaires (par exemple, des études d'apprentis ou des études collégiales ou universitaires). Cette campagne de sensibilisation devrait utiliser non seulement les moyens traditionnels de sensibilisation, mais aussi des moyens plus novateurs pour atteindre la jeunesse, par exemple une tournée des écoles et des centres communautaires par des représentants de Service Canada ou du secteur privé ou une campagne d'information dans les médias locaux ou sociaux.

133 Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. *Développement des compétences dans les collectivités rurales éloignées en période de restrictions budgétaires*, sixième rapport, 1^{re} session, 41^e législature, juin 2012, recommandation 4 (recommandation 31 du présent rapport).

E. Autres mesures

1. Augmentation de la productivité

En termes économiques, la productivité du travail correspond au PIB d'un pays divisé par le nombre d'heures travaillées. Pour améliorer la production par heure travaillée, il existe de nombreux moyens: augmenter la quantité ou la qualité du capital physique (machines, équipement) dont chaque travailleur dispose; hausser les compétences des travailleurs par l'éducation et la formation en entreprise; améliorer les processus de production et innover au niveau des produits; augmenter la R-D; adopter de meilleures méthodes de gestion; avoir des entreprises plus grandes qui bénéficient d'économies d'échelle. Toutes ces mesures peuvent faire en sorte que l'on ait besoin de moins de travailleurs pour produire la même quantité de biens et services, ou encore, connaître une croissance économique sans avoir besoin de davantage d'employés.

Lors des réunions du Comité, plusieurs témoins ont parlé de hausser la productivité pour résoudre en partie les pénuries de main-d'œuvre.

Des gains de productivité peuvent être réalisés grâce à la conception des installations, à l'utilisation de la technologie et aux innovations liées à la distribution des soins. Nous constatons des gains de productivité chez les infirmières praticiennes de Terre-Neuve-et-Labrador, qui sont appuyées par des équipes et la technologie de télésanté lorsqu'elles prodiguent des soins dans les collectivités rurales et éloignées. En faisant les choses différemment, nous pouvons mieux profiter du nombre actuel d'infirmières qui travaillent déjà dans le réseau, tout en offrant des soins plus axés sur les patients. Comme vous pouvez le voir dans notre mémoire, la mise en place de mesures permettant d'augmenter la productivité des infirmières autorisées de 1 p. 100 par année aurait une incidence considérable et immédiate sur la pénurie¹³⁴.

Rachel Bard,
Association des infirmières et infirmiers du Canada

Je pense aussi que l'industrie doit sérieusement envisager des façons d'augmenter la productivité. Le secteur minier canadien n'a pas réalisé des gains de productivité aussi importants que les autres pays. Tous les investissements visant à aiguillonner l'innovation ou la productivité seraient certainement bien accueillis. Au bout du compte, nous devons faire plus avec moins. Les gens seront toujours une ressource limitée dans le secteur minier¹³⁵.

Ryan Montpelier,
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

Étant donné que la productivité est un sujet complexe qui ne constitue pas l'objet central de cette étude, une étude plus complète devrait être entreprise aussitôt que possible proposant des mesures concrètes pour améliorer la productivité canadienne.

134 *Témoignages*, réunion n° 35, 1^{re} session, 41^e législature, 25 avril 2012, 1550.

135 *Témoignages*, réunion n° 38, 1^{re} session, 41^e législature, 14 mai 2012, 1640.

Recommandation suggérée 32

Le Comité recommande qu'un ou plusieurs comités parlementaires soient chargés d'étudier dès que possible les moyens dont le gouvernement fédéral dispose ou pouvant être créés pour améliorer la productivité au Canada et ainsi réduire les pénuries de main-d'œuvre à venir.

2. Augmentation de la formation disponible en entreprise et d'autres types de formation

Dans un marché du travail concurrentiel, la productivité et l'efficacité des travailleurs reposent essentiellement sur la formation. Les entreprises doivent pouvoir compter sur une main-d'œuvre qualifiée et compétente pour répondre à la demande des marchés, tout en se dotant des compétences nécessaires pour maintenir la productivité et évoluer avec la technologie. Le Comité s'est fait dire que les entreprises d'aujourd'hui accordent beaucoup d'importance à la formation et peuvent y consacrer de 3,5 à 5 % de leur chiffre d'affaires annuel. L'apprentissage continu doit être considéré comme une partie intégrante de la carrière.

Au Canada, on pense trop souvent qu'après un diplôme d'études secondaires, collégiales ou universitaires, la formation ou les études sont finies. Cette approche n'est pas viable pour les emplois de l'avenir. L'apprentissage continu ne peut être vu comme une fantaisie; il doit faire partie intégrante de la carrière de chacun. Le monde a changé et nous aussi, nous devons changer¹³⁶.

Perrin Beatty, C.P.
Chambre de commerce du Canada

Le Comité a appris que les secteurs d'activité offrent une formation sur place aux nouveaux employés qui ont besoin de développer rapidement les compétences essentielles pour occuper un poste donné. La formation sur place permet également aux employés de se tenir à jour et d'évoluer avec la technologie. Elle valorise le talent et contribue à garder les employés talentueux dans le secteur. Autre outil efficace, le mentorat, qui associe les jeunes travailleurs et professionnels avec des employés étrangers spécialisés, lesquels font profiter de leurs talents et expériences les jeunes diplômés, nouveaux employés, voire des employés expérimentés, en plus d'élargir leurs connaissances.

Ce sont généralement les collèges et les universités qui forment et scolarisent la main-d'œuvre de demain. Des témoins ont précisé que près de 2,2 millions de Canadiens âgés de 25 à 64 ans n'ont pas de diplôme d'études secondaires, et que 40 % des adultes doivent composer avec un faible niveau de littératie. Les collèges constituent donc une excellente ressource pour fournir des programmes de mise à niveau ouvrant à l'obtention du diplôme d'études secondaires et à la transition vers des études postsecondaires.

136 *Témoignages*, réunion n° 40, 1^{re} session, 41^e législature, 28 mai 2012, 1655.

Les collèges, instituts, écoles polytechniques et cégeps excellent à offrir une éducation accessible et rentable au niveau postsecondaire ainsi qu'un apprentissage continu, ce qui est d'une importance capitale. Ces établissements ont la capacité unique d'encadrer les personnes marginalisées pour qu'elles se rendent jusqu'à la diplomation et à l'emploi.

Malgré l'économie léthargique, plus de 90 p. 100 des étudiants au collégial se trouvent un emploi six mois après avoir terminé leurs études. Nous avons un très bon taux de placement de nos diplômés, qui se trouvent des emplois stables¹³⁷.

James Knight,
Association des collèges communautaires du Canada

Des témoins ont mentionné que les programmes coopératifs sont très profitables, car ils permettent d'acquérir une expérience « professionnelle » et de mieux comprendre les particularités d'un travail donné. Ils permettent aussi d'atteindre les jeunes qui doivent posséder les profils de compétences recherchés par les entreprises. Les universités et les collèges collaborent avec le secteur privé pour offrir aux étudiants des programmes coopératifs qui leur permettront de saisir les exigences d'un emploi pendant qu'ils l'occupent.

Selon nous, l'industrie devrait mettre en place plus de programmes coop et de stages. Il sera essentiel pour l'avenir du secteur des TIC d'attirer plus tôt les jeunes talentueux, même dès le secondaire¹³⁸.

Namir Anani,
Conseil des technologies de l'information et des communications

Le Comité a appris par ailleurs que les employeurs doivent être renseignés sur les technologies émergentes afin de prévoir les besoins du marché du travail et les compétences recherchées dans l'avenir. Les attentes et les besoins des employeurs pourraient alors être communiqués aux éducateurs et aux établissements de formation, pour qu'ils inculquent les compétences nécessaires aux étudiants.

À mon avis, quand on parle de l'information sur le marché du travail, il faut aussi tenir compte de la technologie, car les compétences des travailleurs doivent suivre l'évolution de ce secteur. Les travailleurs doivent posséder ces compétences essentielles¹³⁹.

Jennifer Steeves,
Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada

Certains témoins ont encouragé le gouvernement du Canada à offrir davantage d'incitatifs financiers à la formation par le biais de crédits d'impôt.

Selon nous, des mesures incitatives visant à encourager les employeurs à offrir de la formation en milieu de travail, y compris un crédit d'impôt pour les employeurs qui forment leurs employés, seraient très utiles. Nous recommandons un soutien accru pour

137 *Témoignages*, réunion n° 32, 1^{re} session, 41^e législature, 2 avril 2012, 1540.

138 *Témoignages*, réunion n° 33, 1^{re} session, 41^e législature, 4 avril 2012, 1610.

139 *Témoignages*, réunion n° 38, 1^{re} session, 41^e législature, 14 mai 2012, 1610.

la formation dans le programme d'assurance-emploi, dont le travail partagé, le prolongement des prestations pour les travailleurs en formation, et un soutien continu et renouvelé aux organisations qui appuient et encouragent la mise sur pied et l'expansion de la formation en milieu de travail, comme le Forum canadien sur l'apprentissage¹⁴⁰.

Kenneth V. Georgetti,
Congrès du travail du Canada

En outre, le Comité a appris que le gouvernement du Canada appuie les talents des étudiants diplômés et des cycles supérieurs grâce à de nombreux programmes offerts par les conseils subventionnaires.

Le Programme de bourses post-doctorales de R-D industrielle et le Programme de stages en recherche et développement industrielle, entre autres, offrent aux étudiants des possibilités d'acquérir de l'expérience en R-D dans le secteur privé. En contrepartie, le secteur privé se familiarise avec les connaissances et les capacités de nouveaux diplômés talentueux. Un porte-parole de RHDC a dit au Comité que chaque année, le gouvernement du Canada transfère aux provinces près de 2,5 milliards de dollars en vertu des ententes sur le développement du marché du travail et des ententes relatives au marché du travail, et plus de 218 millions de dollars aux termes des ententes relatives au marché du travail s'adressant aux personnes handicapées¹⁴¹. Dans le Budget de 2012, il a annoncé qu'il injecterait 50 millions de dollars supplémentaires dans la Stratégie emploi jeunesse et 14 millions de dollars sur 2 ans dans le Programme de stages en recherche et développement industrielle¹⁴².

Recommandation 33

Le Comité reconnaît que la formation en milieu de travail constitue une solution aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre, tout comme le développement des compétences fondamentales des jeunes, pour qu'ils puissent faire la transition vers le travail. Le gouvernement du Canada devrait continuer d'appuyer les projets qui visent à améliorer ces compétences essentielles et rechercher des manières d'améliorer cet appui.

Recommandation 34

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada étudie la possibilité d'offrir davantage d'incitatifs financiers à la formation en entreprise et les coûts connexes, par exemple par un allègement fiscal ciblé pour les entreprises qui offrent de la formation, ou en s'assurant que le programme d'assurance-emploi ne limite pas l'accès aux programmes de formation à ceux qui ont été sans emploi pendant un nombre minimal de semaines.

140 *Ibid.*, 0850.

141 *Témoignages*, réunion n° 44, 1^{re} session, 41^e législature, 18 juin 2012, 1620.

142 Gouvernement du Canada, [Le budget de 2012](#).

Recommandation 35

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada étudie le soutien disponible pour les étudiants des programmes coopératifs afin d'offrir des possibilités d'acquisition d'expérience dans un plus grand nombre d'entreprises canadiennes, notamment par un allègement fiscal ciblé pour les employeurs.

Recommandation 36

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada envisage d'offrir une bourse d'études aux diplômés du collégial qui poursuivent leurs études grâce à un programme semblable aux Bourses d'études supérieures du Canada Vanier.

3. Recours accru aux partenariats

Le Comité recherche une approche multisectorielle pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre. La réussite des partenariats dépend, entre autres, de la communication efficace, fiable et régulière entre les milieux d'enseignement, l'industrie, les employeurs, les groupes d'employés, les conseils sectoriels, les groupes de parents et les conseillers en orientation, et tous les ordres de gouvernement. Évidemment, il est très difficile de réunir ensemble tous ces intervenants pour discuter de pratiques exemplaires. Toutefois, des tables rondes qui permettent ces échanges ont lieu régulièrement. Il serait important de diffuser l'information recueillie lors de ces tables rondes dans une tribune en ligne.

Je ne connais pas toutes les pistes de solution, mais je sais que le problème est si grave qu'il faudrait que tous les ordres de gouvernement et tous les secteurs, y compris le secteur privé ainsi que la société civile, s'attaquent au problème. Nous devons y accorder une attention nationale, faute de quoi le revenu per capita chutera rapidement. Le gouvernement fédéral doit absolument être l'un des principaux intervenants¹⁴³.

James Knight
Association des collèges communautaires du Canada

Pour y arriver, il nous faut une stratégie nationale sur les compétences, je veux parler d'une stratégie qui associe tous les ordres de gouvernement, le monde des affaires, le système éducatif dans l'ensemble du pays et divers autres intervenants¹⁴⁴.

Andrew Cardozo,
Alliance des conseils sectoriels

En ce qui concerne le rôle de premier plan joué par les provinces et les territoires en matière d'éducation et de formation, il est essentiel que tous les intervenants cités collaborent afin de trouver des solutions pour apparier l'offre et la demande de travail. Des témoins ont dit que le gouvernement fédéral doit jouer un rôle au niveau national pour

143 *Témoignages*, réunion n° 32, 1^{re} session, 41^e législature, 2 avril 2012, 1545.

144 *Témoignages*, réunion n° 48, 1^{re} session, 41^e législature, 4 octobre 2012, 0905.

ce qui est de faciliter la communication des exemples de réussite et des solutions novatrices.

Le Comité s'est familiarisé avec de nombreuses pratiques exemplaires mises en œuvre au pays, par exemple pour encourager les jeunes à s'intéresser aux programmes d'apprentis dans les métiers spécialisés, aux professions des STGM, des TIC, dans le domaine de la santé ou à des emplois moins spécialisés.

La Coalition canadienne pour une relève en TIC travaille à bien des niveaux pour préparer les jeunes à prendre des décisions éclairées quant à leurs choix d'études postsecondaires. Elle veille à ce que les jeunes diplômés possèdent les compétences requises dans les professions à forte demande pour pouvoir ainsi combler une partie des pénuries de main-d'œuvre qui menacent l'économie dans certains secteurs industriels.

La [C]oalition met l'accent sur les défis à relever en matière de compétences liées aux technologies de l'information et des communications au Canada. Notre leadership éclairé et nos programmes ont permis d'obtenir des résultats réels considérables, attribuables en grande partie à nos partenariats multilatéraux. Fondée en 2008, la [C]oalition comprend 25 sociétés adhérentes qui lui versent des cotisations — c'est-à-dire des représentants de l'industrie — et elle compte également des universités, des conseils scolaires, des organisations industrielles et des associations professionnelles; deux de nos membres sont ici à côté de moi. Ensemble, nous unissons nos forces pour remédier à la crise des compétences¹⁴⁵.

David Ticol
Coalition canadienne pour une relève en TIC

Des témoins ont parlé des universités, qui travaillent avec le secteur privé pour créer des programmes coopératifs et des stages de travail afin de donner aux étudiants une expérience pratique. Ces pratiques exemplaires sont réalisables en partie grâce aux fonds octroyés par le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada.

On ne peut pas nier que le financement est utile. Au fil des ans, nous avons changé notre angle d'approche et avons fini par mieux comprendre le rôle essentiel des relations harmonieuses dans le transfert des connaissances et dans la collaboration entre le milieu universitaire et le secteur privé. Dernièrement, nous avons redoublé d'efforts pour favoriser l'établissement de ces relations¹⁴⁶.

Isabelle Blain
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada

Le Comité a pris connaissance du programme Du régiment aux bâtiments, annoncé dans le Budget de 2011 pour aider les vétérans, les militaires et les réservistes des Forces armées canadiennes à faire carrière dans la construction. Cette initiative est rendue possible grâce à des partenariats unissant des ressources du milieu syndical

145 *Témoignages*, réunion n° 34, 1^{re} session, 41^e législature, 23 avril 2012, 1530.

146 *Témoignages*, réunion n° 31, 1^{re} session, 41^e législature, 28 mars 2012, 1615.

et des secteurs public et privé. Le gouvernement du Canada alloue 150 000 \$ à ce programme.

En terminant, il vaut la peine de souligner à nouveau l'important partenariat qui unit le gouvernement fédéral et les peuples autochtones. Dans le cadre de la SFCEA, le gouvernement fédéral collabore avec les secteurs d'activité, les dirigeants autochtones et d'autres intervenants pour appuyer la réussite des signataires d'ententes. Ces derniers élaborent et fournissent des programmes qui aideront les jeunes et les adultes autochtones à entreprendre une formation d'apprentissage, à faire des études en technologie et en santé, et entreprendre d'autres programmes de formation. Les signataires d'ententes aident les Autochtones au chômage ou qui ne font plus partie de la population active à enfin réaliser leurs aspirations professionnelles.

Recommandation 37

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada mette en place une stratégie nationale sur les compétences qui mettrait en cause les gouvernements provinciaux et territoriaux, les Autochtones, les employeurs, les syndicats, les établissements d'enseignement et les groupes d'étudiants. L'objectif de cette stratégie serait de s'assurer d'un meilleur appariement entre les compétences de la population adulte et celles qui sont demandées par les employeurs.

Recommandation 38

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue de faciliter les partenariats public-privé et la diffusion de pratiques exemplaires afin de trouver des solutions aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans les professions à forte demande et de déceler les obstacles qui empêchent de pourvoir les postes dans les métiers moins spécialisés.

CONCLUSION

Avant la récession de 2008-2009, des pénuries de travailleurs et de compétences existaient déjà, particulièrement dans les provinces de l'Ouest. La récession a diminué ces pressions, mais déjà, elles réapparaissent dans certaines régions et dans certains secteurs. En raison du vieillissement démographique, elles seront de plus en plus nombreuses; cependant, elles ne toucheront pas toutes les régions et tous les groupes de professions. Même si elles risquent d'être moins nombreuses dans les professions demandant moins de qualifications, ces professions connaissent également des pénuries, particulièrement dans les régions en forte et rapide croissance économique.

Le premier constat de cette étude, répété par de nombreux témoins, est qu'il n'existe pas de solution unique qui va comme par magie solutionner les défis posés par les pénuries de main-d'œuvre et de compétences : il faudra trouver un ensemble de solutions.

Parmi ces solutions, une de celles qui est revenue le plus souvent dans les témoignages de cette étude est qu'il est primordial de détenir toute l'information nécessaire sur les besoins futurs en travailleurs afin de mieux établir et mettre à jour les programmes d'éducation, et par conséquent, afin de mieux orienter les jeunes vers les professions les plus en demande dans l'avenir. Cela ne peut être fait qu'avec une information sur le marché du travail (IMT) de la meilleure qualité possible. Les détenteurs de cette information devraient travailler en collaboration afin d'éviter les chevauchements et de trouver des moyens d'améliorer l'information ainsi que la diffusion de tous les produits d'IMT à ceux qui peuvent en retirer le plus de bénéfices.

Une autre solution proposée au Comité tout au long de l'étude est de profiter au maximum du potentiel non exploité des individus parmi certains groupes de la population canadienne qui ont un taux d'activité plus faible ou un taux de chômage plus élevé que la moyenne, comme les personnes âgées, les personnes handicapées, les peuples autochtones et les immigrants récents. Cela pourrait permettre de combler une partie des pénuries de main-d'œuvre et de compétences.

Au nombre des autres moyens proposés par les témoins, on note: une amélioration du Programme des travailleurs étrangers temporaires, mieux ciblé vers les professions les plus en demande; une plus grande mobilité des travailleurs; une meilleure sensibilisation envers les métiers et les professions très en demande, mais qui ne sont pas populaires auprès des jeunes; une formation des travailleurs adéquate au sein des entreprises; des compétences de base d'un meilleur niveau; une amélioration de la productivité des travailleurs; et un recours accru aux partenariats, entre différents niveaux de gouvernements, les entreprises, les institutions d'enseignement, les étudiants et les travailleurs.

Pour atteindre ces objectifs, le Comité dresse donc une série de recommandations s'adressant au gouvernement fédéral qui devraient permettre de relever le défi des pénuries de main-d'œuvre et de compétences, afin de profiter de toutes les possibilités de développement économique qui se présentent aux entreprises canadiennes.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1 12

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada appuie la création d'un partenariat public-privé-universitaire officiel, coordonné par le Forum des ministres du marché du travail et qui aurait pour mission de mieux apparier les compétences des jeunes diplômés et des chercheurs d'emploi et les besoins des employeurs canadiens. Ce partenariat devrait faciliter la diffusion de l'information sur le marché du travail recueillie par les diverses parties concernées, dans le but d'obtenir des prévisions plus uniformes.

Recommandation 2 12

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada poursuive ses démarches de création d'une information sur le marché du travail plus accessible et de meilleure qualité, laquelle pourrait ensuite être communiquée aux étudiants, aux diplômés et aux chercheurs d'emploi pour qu'ils puissent prendre des décisions éclairées quant à leurs choix d'études ou de carrière.

Recommandation 3 12

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada remédie aux lacunes en matière de connaissance des produits d'information sur le marché du travail disponibles. Une campagne publicitaire visant à renseigner la population sur l'utilisation de l'information sur le marché du travail et sur la façon dont elle peut contribuer à la réussite professionnelle devrait être lancée.

Recommandation 4 12

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue à améliorer l'information sur le marché du travail et la communication d'autres renseignements disponibles sur le site Web Travailler au Canada.

Recommandation 5 18

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue à financer des programmes qui visent à augmenter les inscriptions et les taux de diplomation dans les domaines des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques.

Recommandation 6 18

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada accentue la collaboration entre le milieu universitaire et les secteurs qui emploient des professionnels des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques, pour rendre les programmes plus pertinents et faire en sorte qu'ils répondent aux besoins de ces secteurs.

Recommandation 7 22

Le Comité, tout en respectant la compétence des provinces et des territoires en matière d'éducation et de formation, recommande que le gouvernement du Canada envisage de mettre sur pied un panel composé de fonctionnaires des divers gouvernements, de dirigeants du secteur et de représentants d'associations professionnelles, de porte-parole des petites et moyennes entreprises (PME) et du milieu universitaire, de décideurs et d'autres parties concernées. Le panel aurait le mandat de trouver des façons, au cours des trois à cinq prochaines années, d'aider les PME à adopter le virage technologique, à embaucher des professionnels des technologies de l'information et des communications (TIC), et à recourir aux outils des TIC pour exercer leurs activités plus facilement et contribuer à l'économie du Canada.

Recommandation 8 22

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada appuie les mesures prises pour accentuer la collaboration entre le secteur des technologies de l'information et des communications et les milieux d'enseignement de sorte que les programmes d'études soient plus pertinents, qu'ils répondent aux besoins du secteur et qu'ils soient plus susceptibles de susciter l'intérêt des étudiants. Les programmes proposés par les collèges et universités canadiens doivent être souples, car les technologies évoluent si rapidement qu'il devient difficile de garder les programmes à jour.

Recommandation 9 29

Le Comité recommande que l'Institut canadien d'information sur la santé continue le bon travail accompli en matière de collecte et de suivi des données sur l'effectif des professions du secteur de la santé et inclut les professions de diététiste, de technicien de laboratoire et de travailleur social.

Recommandation 10 34

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada étudie les crédits d'impôt alloués aux apprentis et aux employeurs, notamment le Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis, pour s'assurer qu'ils satisfont toujours aux objectifs et produisent les résultats escomptés.

Recommandation 11 34

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada favorise les tables rondes auxquelles participent de multiples intervenants qui auraient la liberté d'exercer leur créativité au moment d'envisager des solutions novatrices aux pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs industriels. Par exemple, le partage d'apprentis entre petites et moyennes entreprises est une idée novatrice qui pourrait être avantageuse à la fois pour le secteur privé, les apprentis et l'économie du Canada.

Recommandation 12 34

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada travaille en partenariat avec les parties intéressées afin de déterminer s'il s'impose de créer de meilleurs incitatifs pour les employeurs afin qu'ils embauchent plus d'apprentis pour les former, et qu'ils assurent la formation et la mise à niveau des compétences de leurs apprentis en accentuant la formation pratique, tout en tenant compte du fait que le gouvernement fédéral offre déjà des incitatifs aux employés qui optent pour une formation d'apprentissage, ainsi que des crédits d'impôt aux petites et moyennes entreprises qui embauchent de nouveaux travailleurs.

Recommandation 13 37

Le Comité recommande au gouvernement du Canada de revoir les ressources du Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles, afin de confirmer que les niveaux actuels sont suffisants pour relever les compétences de base des adultes.

Recommandation 14 38

Le Comité recommande au gouvernement du Canada de trouver des moyens d'encourager les jeunes à prendre de l'expérience de travail dans des emplois demandant peu de qualifications (tout en poursuivant leurs études), par exemple en bonifiant si possible son programme Expérience emploi d'été. Ces emplois pourraient également être accompagnés par des programmes d'apprentissage de l'anglais ou du français, langue seconde, afin de permettre aux jeunes immigrants et à d'autres jeunes Canadiens d'acquérir des compétences linguistiques. Le but de ces programmes devrait être à la fois de fournir une main-d'œuvre pour des emplois demandant peu de compétences, mais aussi de faire acquérir aux jeunes des compétences de travail et linguistiques pouvant mener ultérieurement à des emplois plus hautement qualifiés.

Recommandation 15 40

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue d'appuyer les activités de sensibilisation aux carrières s'adressant aux éducateurs, aux jeunes, aux parents, aux conseillers en orientation et au grand public, notamment des activités créées par le secteur privé pour inciter les jeunes à opter pour une profession à forte demande.

Recommandation 16 40

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada rende disponible l'information sur le marché du travail canadien pour les conseillers en orientation des écoles secondaires dans un format adapté à leur rôle d'orientation des jeunes vers l'avenir. S'ils comprennent bien l'information fournie, les conseillers en orientation pourront la transmettre aux jeunes et aux parents et les renseigner davantage sur les possibilités d'emploi futures.

Recommandation 17 41

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada fasse connaître l'ampleur des possibilités de carrière dans les secteurs abordés dans le présent rapport. Par exemple, le gouvernement peut communiquer la valeur de la certification d'apprentis pour les compagnons, les entreprises et les consommateurs, et mettre en évidence les occupations et les carrières excitantes dans les domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques, ainsi que des technologies de l'information et des communications, pour rehausser la réputation de ces professions et augmenter le nombre de personnes optant pour une carrière dans ces secteurs en croissance de l'économie.

Recommandation 18 45

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue d'organiser des rencontres avec les parties intéressées afin que celles-ci puissent lui faire part des changements qu'elles souhaiteraient apporter au Programme des travailleurs étrangers temporaires; que le gouvernement évalue ces propositions et, si elles sont jugées adéquates, qu'il les mette en pratique.

Recommandation 19 45

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada examine la possibilité d'offrir de meilleures possibilités aux travailleurs étrangers temporaires d'éventuellement devenir des immigrants permanents.

Recommandation 20 45

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada revoie ses programmes de recrutement international et veille à ce qu'il positionne le Canada comme la destination des talents. Il doit aussi continuer d'offrir des incitatifs pour les travailleurs du savoir qui veulent s'établir au Canada.

Recommandation 21 45

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada agisse en fonction du rapport de mars 2012 du Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées intitulé *Un cadre propice au succès : recommandations pratiques pour accélérer davantage le processus de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.*

Recommandation 22 53

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue de travailler en partenariat avec les dirigeants autochtones afin de trouver des moyens novateurs d'atteindre les enfants et les jeunes Autochtones pour les sensibiliser aux avantages de l'éducation et aux possibilités de carrière intéressantes qui s'offrent à eux. De même, il est crucial de renseigner les jeunes Autochtones sur les employeurs qui embauchent dans leur région et les compétences qu'ils recherchent.

Recommandation 23 53

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada appuie les signataires d'ententes aux termes de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones qui veulent, en collaboration avec les communautés autochtones, explorer des pratiques exemplaires qui pourraient être mises en œuvre de sorte que l'éducation fournie aux peuples autochtones réponde aux normes des professions techniques et à forte demande. L'éducation dans les réserves devrait permettre à tout jeune Autochtone d'entreprendre des études afin d'être en mesure de répondre à la demande d'apprentis ou de travailleurs des métiers spécialisés, ou encore de faire carrière dans le domaine des technologies de l'information et des communications, des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques, ou de la santé.

Recommandation 24 57

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada veille à ce que certaines bourses et subventions soient désignées pour appuyer des projets visant à préparer les personnes handicapées à occuper un emploi dans un secteur à forte demande bien rémunéré et qui correspond aux compétences et connaissances qu'elles ont acquises dans un programme postsecondaire.

Recommandation 25 57

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada détermine s'il convient de proposer un incitatif aux employeurs afin de réduire les obstacles à l'emploi des personnes handicapées. Il faut prendre en considération le fait que la plupart des adaptations sont peu coûteuses ou consistent essentiellement en des changements de pratiques, comme les horaires de travail flexibles.

Recommandation 26 58

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada l'informe des conclusions du Groupe spécial sur les possibilités d'emploi des personnes handicapées dès que possible après la présentation de son rapport au ministre des Finances et à la ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences.

Recommandation 27 59

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada crée des incitatifs (p. ex. assouplissement des conditions de travail, développement des compétences, mesures financières) pour les travailleurs âgés qui souhaitent retarder leur départ à la retraite, et qu'il appuie les programmes de transition de la vie active à la retraite.

Recommandation 28 59

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue de suivre les effets de la retraite progressive. En particulier, le gouvernement fédéral devrait surveiller attentivement l'évolution des changements apportés au Régime de pensions du Canada, lesquels ne seront pleinement mis en œuvre qu'en 2016, et veiller à ce qu'ils appuient les travailleurs âgés qui veulent continuer à travailler.

Recommandation 29 60

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada fasse connaître les pratiques exemplaires prometteuses pour retenir les travailleurs âgés sur le marché du travail, dont les programmes de mentorat, l'assouplissement des conditions de travail (télétravail et réduction des heures de travail) et les changements au régime des pensions qui ouvriront à une plus grande flexibilité.

Recommandation 30 62

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada étudie les coûts potentiels de l'introduction de différentes mesures fiscales permettant d'aider les personnes qui se trouvent un emploi dans une région éloignée de leur région de résidence, par exemple un crédit d'impôt à l'égard du déplacement et de l'hébergement si une personne doit travailler à plus de 80 kilomètres de sa résidence, et étudie l'impact potentiel de telles mesures sur la mobilité des travailleurs et les pénuries de main-d'œuvre.

Recommandation 31 62

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada offre davantage d'information sur le marché du travail s'adressant aux élèves du secondaire des collectivités éloignées, comme l'information sur les perspectives d'emploi dans leurs régions et sur les avantages découlant de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et postsecondaires (par exemple, des études d'apprentis ou des études collégiales ou universitaires). Cette campagne de sensibilisation devrait utiliser non seulement les moyens traditionnels de sensibilisation, mais aussi des moyens plus novateurs pour atteindre la jeunesse, par exemple une tournée des écoles et des centres communautaires par des représentants de Service Canada ou du secteur privé ou une campagne d'information dans les médias locaux ou sociaux.

Recommandation suggérée 32 64

Le Comité recommande qu'un ou plusieurs comités parlementaires soient chargés d'étudier dès que possible les moyens dont le gouvernement fédéral dispose ou pouvant être créés pour améliorer la productivité au Canada et ainsi réduire les pénuries de main-d'œuvre à venir.

Recommandation 33 66

Le Comité reconnaît que la formation en milieu de travail constitue une solution aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre, tout comme le développement des compétences fondamentales des jeunes, pour qu'ils puissent faire la transition vers le travail. Le gouvernement du Canada devrait continuer d'appuyer les projets qui visent à améliorer ces compétences essentielles et rechercher des manières d'améliorer cet appui.

Recommandation 34 66

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada étudie la possibilité d'offrir davantage d'incitatifs financiers à la formation en entreprise et les coûts connexes, par exemple par un allègement fiscal ciblé pour les entreprises qui offrent de la formation, ou en s'assurant que le programme d'assurance-emploi ne limite pas l'accès aux programmes de formation à ceux qui ont été sans emploi pendant un nombre minimal de semaines.

Recommandation 35 67

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada étudie le soutien disponible pour les étudiants des programmes coopératifs afin d'offrir des possibilités d'acquisition d'expérience dans un plus grand nombre d'entreprises canadiennes, notamment par un allègement fiscal ciblé pour les employeurs.

Recommandation 36 67

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada envisage d'offrir une bourse d'études aux diplômés du collégial qui poursuivent leurs études grâce à un programme semblable aux Bourses d'études supérieures du Canada Vanier.

Recommandation 37 69

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada mette en place une stratégie nationale sur les compétences qui mettrait en cause les gouvernements provinciaux et territoriaux, les Autochtones, les employeurs, les syndicats, les établissements d'enseignement et les groupes d'étudiants. L'objectif de cette stratégie serait de s'assurer d'un meilleur appariement entre les compétences de la population adulte et celles qui sont demandées par les employeurs.

Recommandation 38 69

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue de faciliter les partenariats public-privé et la diffusion de pratiques exemplaires afin de trouver des solutions aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre dans les professions à forte demande et de déceler les obstacles qui empêchent de pourvoir les postes dans les métiers moins spécialisés.

ANNEXE A : PÉNURIES ET SURPLUS DE MAIN-D'ŒUVRE PRÉVUS SELON LE SYSTÈME DE PROJECTION DES PROFESSIONS AU CANADA

Les tableaux 1, 2A, 3, 4 et 5 montrent l'emploi en 2010, de même que le nombre cumulatif de nouveaux chercheurs d'emploi et de nouvelles possibilités d'emploi pour la période de projection allant de 2011 à 2020, selon le SPPC. La différence entre les deux donne l'ampleur de la pénurie (si le résultat est négatif) ou du surplus (s'il est positif). Évidemment, ceci ne fait que montrer la différence entre les nouveaux emplois et les nouveaux chercheurs d'emploi. Si une pénurie existe déjà au départ de la période de projection, il se peut que le chiffre positif ne fasse qu'indiquer qu'on projette que la pénurie va diminuer. La dernière colonne du tableau qualifie donc la situation de la profession au début de la période de projection (2011) comme étant en situation de surplus, de pénurie ou d'équilibre. Cette analyse du SPPC repose sur un examen des données récentes sur la croissance de l'emploi, les salaires et les variations du taux de chômage par profession¹.

Tableau 1 – Emploi (2010) et projections de pénuries ou surplus, 2011 à 2020, professions des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques

	Emploi (2010)	Nouveaux chercheurs d'emploi (1)	Nouvelles possibilités d'emploi (2)	Pénuries (-) ou surplus (+) (3) = (1) – (2)	Situation au début de la période de projection
Professionnels des sciences physiques	34 995	20 824	13 708	7 116	Pénurie
Professionnels des sciences de la vie	24 081	10 875	10 441	434	Équilibre
Professionnels en génie civil, mécanique, électrique et chimique	129 154	71 768	60 436	11 332	Équilibre
Autres professionnels en génie	81 229	37 851	36 655	1 196	Pénurie
Professionnels en architecture, urbanisme et en arpentage	41 163	12 628	13 379	-751	Pénurie
Mathématiciens, statisticiens et actuaires	8 791	3 138	2 910	228	Pénurie
Personnel technique des sciences physiques	28 404	14 952	12 026	2 926	Surplus
Personnel technique des sciences de la vie	39 195	15 255	18 008	-2 753	Équilibre
Personnel technique en génie civil, mécanique et industriel	68 841	31 897	29 027	2 870	Équilibre
Personnel technique en génie électronique et électrique	109 759	47 472	46 832	640	Équilibre
Personnel technique en architecture,	63 813	25 963	20 574	5 389	Équilibre

1 RHDCC, Système de projection des professions au Canada, Déséquilibres entre l'offre et la demande de travail 2011-2020 (à paraître).

en dessin, en arpentage, et en cartographie					
Autres contrôleurs techniques et officiers de réglementation	55 699	27 914	31 776	-3 862	Équilibre
Officiers et contrôleurs des services de transport	27 292	7 874	11 948	-4 074	Équilibre

Source : RHDCC, Système de projection des professions au Canada, [Chercher parmi les données par profession](#) et Déséquilibres entre l'offre et la demande de travail 2011-2020 (à paraître).

Tableau 2A – Emploi (2010) et projections de pénuries ou surplus, 2011 à 2020, professions dans les compétences numériques

	Emploi (2010)	Nouveaux chercheurs d'emploi (1)	Nouvelles possibilités d'emploi (2)	Pénuries (-) ou surplus (+) (3) = (1) – (2)	Situation au début de la période de projection
Professionnels en informatique	372 787	210 662	152 835	57 827	Équilibre
Personnel technique en informatique	119 034	61 005	49 381	11 624	Équilibre

Source : RHDCC, Système de projection des professions au Canada, [Chercher parmi les données par profession](#) et Déséquilibres entre l'offre et la demande de travail 2011-2020 (à paraître).

Les tableaux 2B et 2C montrent les résultats de l'analyse du Conseil des technologies de l'information et des communications. La situation est séparée en cinq niveaux, allant d'un surplus sévère à une pénurie sévère. Cependant, dans toutes les professions analysées et pour chaque région, seules les trois situations les moins extrêmes sont à prévoir de 2011 à 2016 (les catégories « contraintes absolues de l'offre » et « contraintes absolues de la demande » ne sont prévues pour aucune des professions). Les résultats sont représentés au tableau 2B pour les professionnels et 2C pour les techniciens et technologues au moyen de trois couleurs (voir la légende au bas des tableaux).

Tableau 2B — Surplus, équilibres et pénuries prévus par profession et région pour les professionnels des technologies de l'information et des communications, 2011-2016

		Atlantique	Québec	Ontario	Man. / Sask.	Alberta	C.-B.
Gestionnaires de systèmes informatiques	2011						
	2012						
	2013						
	2014						
	2015						
	2016						
Directeurs de la transmission des télécommunications	2011						
	2012						
	2013						
	2014						
	2015						
	2016						
Ingénieurs en électricité et en électronique	2011						
	2012						
	2013						
	2014						
	2015						
	2016						
Ingénieurs en informatique (sauf les ingénieurs en logiciel)	2011						
	2012						
	2013						
	2014						
	2015						
	2016						
Analystes et experts-conseils en systèmes d'information	2011						
	2012						
	2013						
	2014						
	2015						
	2016						
Analystes des bases de données et administrateurs de données	2011						
	2012						
	2013						
	2014						
	2015						
	2016						
Ingénieurs et concepteurs de logiciel	2011						
	2012						
	2013						
	2014						
	2015						
	2016						
Programmeurs et concepteurs de médias interactifs	2011						
	2012						
	2013						
	2014						
	2015						
	2016						
Concepteurs et développeurs Web	2011						
	2012						
	2013						
	2014						
	2015						
	2016						
Légende :		Surplus généralisé		Équilibre		Pénurie généralisée	

Source : Tableau tiré de : Conseil des technologies de l'information et des communications, [Perspective sur les ressources humaines dans le marché du travail des TIC 2011-2016](#), mars 2011.

Tableau 2C – Surplus, équilibres et pénuries prévus par profession et région pour les techniciens et technologues des technologies de l’information et des communications, 2011-2016

		Atlantique	Québec	Ontario	Man. / Sask.	Alberta	C.-B.
Techniciens et technologues en génie électronique et électrique	2011	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre
	2012	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre
	2013	Pénurie généralisée	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre
	2014	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Pénurie généralisée	Équilibre
	2015	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Pénurie généralisée	Pénurie généralisée
	2016	Pénurie généralisée	Pénurie généralisée	Équilibre	Équilibre	Pénurie généralisée	Pénurie généralisée
Techniciens de réseau informatique	2011	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Surplus généralisé	Équilibre	Équilibre
	2012	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Surplus généralisé	Équilibre	Équilibre
	2013	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre
	2014	Surplus généralisé	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre
	2015	Surplus généralisé	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Surplus généralisé
	2016	Surplus généralisé	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Surplus généralisé
Techniciens de l’assistance aux utilisateurs	2011	Surplus généralisé	Surplus généralisé	Surplus généralisé	Surplus généralisé	Équilibre	Surplus généralisé
	2012	Surplus généralisé	Surplus généralisé	Équilibre	Surplus généralisé	Équilibre	Surplus généralisé
	2013	Équilibre	Surplus généralisé	Équilibre	Surplus généralisé	Équilibre	Surplus généralisé
	2014	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Surplus généralisé	Équilibre	Équilibre
	2015	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Surplus généralisé	Équilibre	Équilibre
	2016	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Surplus généralisé	Équilibre	Équilibre
Techniciens des essais de systèmes	2011	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre
	2012	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre
	2013	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre
	2014	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre
	2015	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre
	2016	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre
Techniciens en radiotélédiffusion	2011	Pénurie généralisée	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre
	2012	Pénurie généralisée	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre
	2013	Pénurie généralisée	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre
	2014	Équilibre	Pénurie généralisée	Pénurie généralisée	Équilibre	Équilibre	Équilibre
	2015	Pénurie généralisée	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre
	2016	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre	Équilibre

Légende :	Surplus généralisé	Équilibre	Pénurie généralisée
------------------	---------------------------	------------------	----------------------------

Source : Tableau tiré de : Conseil des technologies de l’information et des communications, [Perspective sur les ressources humaines dans le marché du travail des TIC 2011-2016](#), mars 2011.

Tableau 3 – Emploi (2010) et projections de pénuries ou surplus, 2011 à 2020, professions du domaine de la santé

	Emploi (2010)	Nouveaux chercheurs d'emploi (1)	Nouvelles possibilités d'emploi (2)	Pénuries (-) ou surplus (+) (3) = (1) – (2)	Situation au début de la période de projection
Médecins, dentistes et vétérinaires	101 976	46 566	57 591	-11 025	Pénurie
Optométristes, chiropraticiens	15 653	7 350	7 331	19	Pénurie
Pharmaciens, diététistes, nutritionnistes	33 288	15 098	13 093	2 005	Équilibre
Professionnels en thérapie et en évaluation	48 965	23 869	22 215	1 654	Pénurie
Professionnels en sciences infirmières	273 063	128 671	161 979	-33 308	Pénurie
Technologues et techniciens des sciences de la santé	88 825	41 321	40 302	1 019	Pénurie
Personnel technique en soins dentaires	28 965	9 664	10 300	-636	Équilibre
Personnel technique en soins de santé	124 687	56 445	62 321	-5 876	Équilibre
Personnel de soutien des services de santé	316 207	158 108	165 014	-6 906	Pénurie

Source : RHDCC, Système de projection des professions au Canada, [Chercher parmi les données par profession](#) et Déséquilibres entre l'offre et la demande de travail 2011-2020 (à paraître).

Tableau 4 – Emploi (2010) et projections de pénuries ou surplus, 2011 à 2020, métiers spécialisés

	Emploi (2010)	Nouveaux chercheurs d'emploi (1)	Nouvelles possibilités d'emploi (2)	Pénuries (-) ou surplus (+) (3) = (1) – (2)	Situation au début de la période de projection
Chefs et cuisiniers	194 893	94 613	77 627	16 986	Surplus
Bouchers et boulangers-pâtisseries	70 447	35 389	26 396	8 993	Équilibre
Personnel du forage, des mines souterraines et de la production gazéifère et pétrolière	42 234	22 572	22 969	-397	Équilibre
Conducteurs de machines d'abattage du bois	8 205	1 763	2 949	-1 186	Surplus
Machinistes	52 117	16 884	17 917	-1 033	Surplus
Électriciens et monteurs de ligne	172 673	71 450	87 924	-16 474	Équilibre
Plombiers, tuyauteurs, monteurs d'installation au gaz	71 531	31 687	22 679	9 008	Équilibre
Personnel des métiers du métal	123 305	52 750	46 727	6 023	Surplus
Charpentiers et ébénistes	150 716	63 724	42 048	21 676	Surplus
Personnel de maçonnerie et de plâtrage	69 813	29 054	23 383	5 671	Surplus
Autre personnel des métiers de la construction	95 610	49 819	32 664	17 155	Équilibre
Mécanicien(ne)s de machinerie et d'équipement de transport (sauf automobile)	177 513	75 686	77 587	-1 901	Équilibre
Mécanicien(ne)s de véhicules automobiles	147 480	36 660	40 842	-4 182	Équilibre
Autres mécanicien(ne)s	30 601	8 712	10 304	-1 592	Équilibre
Tapissiers-garnisseurs, tailleurs, cordonniers, bijoutiers	27 556	4 004	12 161	-8 157	Surplus
Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de centrales et de réseaux électriques	27 236	8 111	11 310	-3 199	Équilibre
Personnel des opérations du transport ferroviaire	10 129	3 212	2 345	867	Surplus
Grutiers, foreurs, dynamiteurs	16 357	6 702	7 788	-1 086	Équilibre
Personnel de l'imprimerie et autre personnel des métiers	36 766	10 357	13 905	-3 548	Surplus

Source : RHDCC, Système de projection des professions au Canada, [Chercher parmi les données par profession](#) et Déséquilibres entre l'offre et la demande de travail 2011-2020 (à paraître).

Tableau 5 – Emploi (2010) et projections de pénuries ou surplus, 2011 à 2020, professions peu spécialisées des secteurs tertiaire, agricole et aquacole

	Emploi (2010)	Nouveaux chercheurs d'emploi (1)	Nouvelles possibilités d'emploi (2)	Pénuries (-) ou surplus (+) (3) = (1) – (2)	Situation au début de la période de projection
Caissiers	233 364	63 402	71 048	-7 646	Surplus
Autre personnel de la vente	165 296	44 604	64 775	-20 171	Surplus
Serveurs au comptoir, aides de cuisine	202 550	60 582	56 111	4 471	Surplus
Gardiens de sécurité	90 832	34 194	44 122	-9 928	Surplus
Nettoyeurs	404 200	121 590	174 300	-52 710	Surplus
Autre personnel des services de voyage, hébergement, loisirs, parcs d'attractions	28 365	5 957	9 760	-3 803	Surplus
Personnel élémentaire des services personnels	45 738	13 934	18 538	-4 604	Surplus
Représentants des ventes, commerce de gros	258 859	80 896	102 234	-21 338	Équilibre
Vendeurs et commis-vendeurs, commerce de détail	428 527	144 948	131 282	13 666	Surplus
Personnel de l'hébergement et des voyages	65 834	16 789	15 300	1 489	Surplus
Guides touristiques et personnel préposé au jeu dans les casinos	15 600	8 368	5 866	2 502	Surplus
Personnel des services des aliments et des boissons	190 572	72 972	66 861	6 111	Surplus
Personnel des services de protection	40 127	12 755	10 786	1 969	Pénurie
Personnel de soutien familial et de garderie	201 154	75 782	81 696	-5 914	Équilibre
Autre personnel des soins personnalisés	77 016	38 997	34 968	4 029	Équilibre
Personnel en agriculture et en horticulture	67 590	28 709	14 459	14 250	Surplus
Personnel de la pêche, de la chasse et du trappage	4 187	2 416	1 165	1 251	Surplus

Source : RHDCC, Système de projection des professions au Canada, [Chercher parmi les données par profession](#) et Déséquilibres entre l'offre et la demande de travail 2011-2020 (à paraître)

ANNEXE B

LISTE DES TÉMOINS

Organismes et individus	Date	Réunion
<p>Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences</p> <p>Louis Beauséjour, sous-ministre adjoint délégué, Direction générale des compétences et de l'emploi</p> <p>Yves Gingras, directeur principal, Direction de la politique économique</p>	2012/03/12	28
<p>Informetrica Limited</p> <p>Michael C. McCracken, président et chef de la direction</p> <p>Ingénieurs Canada</p> <p>Marie Carter, chef des opérations, chef de la direction par intérim</p> <p>Alana Lavoie, gestionnaire, Relations gouvernementales</p> <p>Statistique Canada</p> <p>Josée Bégin, directrice, Centre des statistiques de l'éducation</p> <p>Marc Lachance, directeur adjoint, Statistique du travail</p> <p>Tracey Leesti, directrice, Statistique du travail</p> <p>Kathryn McMullen, chef, Questions d'éducation et analyse</p>	2012/03/14	29
<p>BioTalent Canada</p> <p>Robert Henderson, directeur général</p> <p>Ministère de l'Industrie</p> <p>Alain Beaudoin, directeur général, Direction générale des technologies de l'information et des communications</p> <p>Shane Williamson, directeur général, Direction générale de la coordination de programme, Secteur science et innovation</p> <p>Organisation pour les carrières en environnement du Canada</p> <p>Grant Trump, président-directeur général</p>	2012/03/26	30
<p>Conseil canadien des techniciens et technologues</p> <p>Isidore LeBlond, chef de la direction</p>	2012/03/28	31

Organismes et individus	Date	Réunion
<p>Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada Isabelle Blain, vice-présidente, Subventions de recherche et bourses</p> <p>Parlons Sciences Bonnie Schmidt, fondatrice et présidente</p>	2012/03/28	31
<p>Association des collèges communautaires du Canada James Knight, président-directeur général</p> <p>Association des universités et collèges du Canada Greg Fergus, directeur, Affaires publiques Herb O'Heron, directeur, Division de recherche et analyse des politiques</p> <p>Polytechnics Canada Ken Doyle, directeur, Politiques Nobina Robinson, directrice générale</p>	2012/04/02	32
<p>Association canadienne du logiciel de divertissement Jason Kee, directeur, Politique et affaires juridiques</p> <p>Communitech Avvey Peters, vice-présidente, Relations extérieures</p> <p>Conseil des technologies de l'information et des communications Namir Anani, président et directeur général Sandra Saric, directrice, Initiatives en matière de main-d'oeuvre</p>	2012/04/04	33
<p>Association canadienne de la technologie de l'information Karna Gupta, président et directeur général</p> <p>Coalition canadienne pour une relève en TIC David Ticoll, directeur général</p> <p>Research in Motion Morgan Elliott, directeur, Relations gouvernementales</p>	2012/04/23	34
<p>Association des infirmières et infirmiers du Canada Rachel Bard, directrice générale</p>	2012/04/25	35

Organismes et individus	Date	Réunion
<p>Association des infirmières et infirmiers du Canada Lisa Little, consultante, Ressources humaines en santé</p>	2012/04/25	35
<p>Institut canadien d'information sur la santé Jean-Marie Berthelot, vice-président, Programmes et directeur exécutif régional du Québec Carole Brulé, gestionnaire, Ressources humaines de la santé, Services d'information sur les produits pharmaceutiques et la main-d'oeuvre de la santé</p>		
<p>À titre personnel Arthur Sweetman, professeur titulaire, Département des sciences économiques, Université McMaster</p>		
<p>Association dentaire canadienne Robert Sutherland, président Euan Swan, chef, Programmes dentaires</p>	2012/05/07	36
<p>Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada Danielle Fréchette, directrice, Politiques de la santé et des relations extérieures</p>		
<p>Fédération des étudiants et des étudiantes en médecine du Canada Noura Hassan, présidente Chloé Ward, vice-présidente, Promotion des droits</p>		
<p>Les diététistes du Canada Pat Vanderkooy, directrice, Affaires publiques Marlene Wyatt, directrice, Affaires professionnelles</p>		
<p>Société canadienne de science de laboratoire médical Christine Nielsen, directrice exécutive</p>		
<p>Association canadienne de physiothérapie Michael Brennan, chef de la direction</p>	2012/05/09	37
<p>Association canadienne des ergothérapeutes Claudia von Zweck, directrice générale</p>		
<p>Association des facultés de médecine du Canada Nick Busing, président-directeur général</p>		

Organismes et individus	Date	Réunion
Association des facultés de médecine du Canada Steve Slade, vice-président, Recherche et analyse	2012/05/09	37
Association médicale canadienne John Haggie, président		
Association minière du Canada Paul Hébert, vice-président, Relations gouvernementales	2012/05/14	38
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière Ryan Montpellier, directeur général		
Forum canadien sur l'apprentissage David Suess, nouveau président Sarah Watts-Rynard, directrice générale		
Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada Jennifer Steeves, présidente		
Association canadienne de la construction Michael Atkinson, président	2012/05/16	39
Association canadienne de l'électricité Francis Bradley, vice-président, Élaboration des politiques Michelle Branigan, membre		
Compétences Canada Shaun Thorson, chef de la direction		
Département des métiers de la construction, FAT-COI, Bureau canadien Christopher Smillie, conseiller principal, Relations gouvernementales		
Chambre de commerce du Canada L'hon. Perrin Beatty, président et chef de la direction	2012/05/28	40
Conseil canadien des pêcheurs professionnels John Sutcliffe, directeur général		
Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture Portia MacDonald-Dewhirst, directrice générale Mervin Wiseman, président		

Organismes et individus	Date	Réunion
<p>Fédération canadienne de l'entreprise indépendante Daniel Kelly, premier vice-président, Affaires législatives</p> <p>Manufacturiers et exportateurs du Canada Mathew Wilson, vice-président, Politique nationale</p>	2012/05/28	40
<p>Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires Joyce Reynolds, première vice-présidente, Affaires gouvernementales</p> <p>Canadian Literacy and Learning Network Lindsay Kennedy, présidente et première dirigeante</p> <p>Contingent Workforce Solutions Jeff Nugent, président et premier dirigeant</p> <p>Ted Rogers School of Management Ken Jones, doyen</p> <p>WhoPlusYou Inc. Doug Walker, premier dirigeant</p>	2012/06/13	43
<p>Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Alexis Conrad, directeur général, Direction de la gestion horizontale et de l'intégration</p> <p>Yves Gingras, directeur principal, Direction de la politique économique</p> <p>Catherine Scott, directrice, Division des métiers et de l'apprentissage, Intégration au marché du travail</p>	2012/06/18	44
<p>Centre de formation professionnelle pour Autochtones dans les métiers de la construction Mary Ann Desjardins, directrice au développement</p> <p>Commission de développement des ressources humaines des Premières nations du Québec Cheryl McDonald, directrice, Services de soutien</p>	2012/09/27	46
<p>All Weather Windows Paul Taylor, directeur, Ressources humaines</p> <p>Congrès du travail du Canada Kenneth V. Georgetti, président</p>	2012/10/02	47

Organismes et individus	Date	Réunion
International Union of Operating Engineers Harold McBride, directeur général, Operating Engineers Training Institute of Ontario Steven Schumann, directeur des relations gouvernementales du Canada	2012/10/02	47
Petroleum Services Association of Canada Mark Salkeld, président et premier dirigeant		
ABC Life Literacy Canada Aleksandra Popovic, gestionnaire de programme, Compétences en milieu de travail et formation	2012/10/04	48
Alliance des conseils sectoriels Andrew Cardozo, directeur général		

ANNEXE C

Discussions table ronde dans l'Est canadien

St. John's (Terre-Neuve et Labrador), Sydney et Halifax (Nouvelle-Écosse) et Montréal (Québec)

Organismes et individus	Date	Lieu
<p>Newfoundland and Labrador Association of Seafood Producers Derek Butler, directeur général</p> <p>Newfoundland and Labrador Building Construction Trades Council David Wade, directeur général</p> <p>Newfoundland and Labrador Employers' Council Richard Alexander, directeur général</p> <p>Newfoundland Aquaculture Industry Association Inc. Cyr Couturier, membre du conseil d'administration</p> <p>Restaurant Association of Newfoundland and Labrador Nancy Brace, directrice générale</p> <p>Chambre de commerce de St. John's Steve Power, président Des Whelan, directeur</p>	2012/04/30	St-John's, T.-N.-L.
<p>Fédération canadienne de l'entreprise indépendante Leanne Hachey, vice-président, Atlantique</p> <p>Université Dalhousie Lars Osberg, professeur titulaire</p> <p>Chambre de commerce de Halifax Nancy Conrad, première vice-présidente</p> <p>LED Roadway Lighting Charles Cartmill, président-directeur général</p> <p>Nova Scotia Community College Catherine MacLean, vice-présidente, Ressources humaines et planification</p>	2012/05/01	Halifax, N.-É.

Organismes et individus	Date	Lieu
Cape Breton District Health Authority Jim MacLellan, dirigeant principal des ressources humaines	2012/05/02	Sydney, N.-É.
Cape Breton Island Building Trades Council Clifford Murphy, président		
Cape Breton University Mel Clarke, animateur du programme de soutien aux personnes handicapées Norm Smith, directeur des services aux étudiants		
Halifax BioMedical Chad Munro, president directeur-général		
Nova Scotia Community College Bruce Hubley, gestionnaire des services aux étudiants		
Sydney and Area Chamber of Commerce Adrian White, directeur general		
Groupe CGI Inc. Renaud Caron, vice-président principal, Développement stratégique Line Soucy, directrice, Service de recrutement	2012/05/03	Montréal, QC
TECHNOCompétences Sylvie Gagnon, directrice générale		
Ubisoft Francis Baillet, vice-président, Ressources humaines		

ANNEXE D

Discussions table ronde dans l'Ouest canadien Vancouver (Colombie-Britannique), Whitehorse (Territoire du Yukon), Fort McMurray (Alberta) et Estevan (Saskatchewan)

Organismes et individus	Date	Lieu
<p>British Columbia Hotel Association James Chase, premier dirigeant</p>	2012/06/04	Vancouver, C.-B.
<p>BC Salmon Farmers Association Mary Ellen Walling, directrice exécutive</p>		
<p>British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council Brynn Bourke, recherchiste Tom Sigurdson, directeur exécutif</p>		
<p>Centre for Digital Media Richard Smith, directeur</p>		
<p>Corix Morena Franke, directeur, ressources humaines</p>		
<p>Federation of Post-Secondary Educators of BC George Davison, secrétaire-trésorier</p>		
<p>First Nations Human Resource Labour Council Karin Hunt, membre du conseil</p>		
<p>Independent Contractors and Businesses Association Philip Hochstein, président Greg Hubbard, vice-président des opérations, LMS Reinforcing Steel Group Wayne Marsden, représentant, PCL Construction Westcoast Inc.</p>		
<p>MITACS Arvind Gupta, premier dirigeant</p>		
<p>S.U.C.C.E.S.S. Thomas Tam, premier dirigeant</p>		
<p>TDL Group (Tim Hortons) Chris Thomas, gestionnaire, Stratégies de la main d'œuvre</p>		

Organismes et individus	Date	Lieu
<p>Gouvernement du Yukon Shawn Kitchen, sous-ministre adjoint, Direction de l'enseignement postsecondaire, Ministère de l'éducation Shannon McNevin, agent de création de produits, Développement des produits touristiques et recherche, ministère du tourisme et de la culture Joy Waters, sous-ministre, Ministère du tourisme et de la culture</p>	2012/06/05	Whitehorse, Yukon
<p>Tourism Industry Association of the Yukon Blake Rogers, directeur exécutif</p>		
<p>Whitehorse Chamber of Commerce Rick Karp, président</p>		
<p>Yukon Chamber of Mines Claire Derome, présidente sortante et directrice</p>		
<p>Yukon College Karen Barnes, président</p>		
<p>Yukon Producers Group Brad A. Thrall, président</p>		
<p>À titre personnel Douglas Terry, propriétaire exploitant de Tim Hortons, Whitehorse</p>		
<p>Alberta Federation of Labour Gil McGowan, président</p>	2012/06/06	Fort McMurray, AB
<p>Association canadienne des producteurs pétroliers Tom Huffaker, vice-président, Politiques et environnement</p>		
<p>Careers: The Next Generation Andy Neigel, président et premier dirigeant</p>		
<p>Chambre de commerce de Fort McMurray Ted Doleman, premier vice-président</p>		
<p>Keyano College Ann Everatt, vice-présidente, Affaires universitaires Debbie O'Halloran, présidente, Services d'orientation, invalidité et SKILL Centre Kerrin Steele, directrice intérimaire des ressources humaines</p>		

Organismes et individus	Date	Lieu
<p>McDonald's Restaurants of Canada Limited Ben Land, concessionnaire, Cold Lake, Alberta</p>	2012/06/06	Fort McMurray, AB
<p>Progressive Contractors Association of Canada Merron Pearce, chef d'exploitation</p>		
<p>Enbridge Pipelines (Saskatchewan) Inc. John Williams, directeur général</p>	2012/06/07	Estevan, SK
<p>Chambre de commerce à Estevan Michel Cyrenne, directeur exécutif</p>		
<p>Kramer Ltd Vera Youck, directrice, Ressources humaines, santé et sécurité</p>		
<p>Saskatchewan Chamber of Commerce Curtis Hemming, directeur, relations gouvernementales</p>		
<p>Saskatchewan Mining Association Corby Cairns, membre, directeur des ressources humaines et sécurité, Sherritt Coal Pam Schwann, directrice exécutive</p>		
<p>SaskJobs Dorna MacDonald, directrice, Services à la clientèle, Programme de partenariat, Ministère de l'Enseignement supérieur, de l'Emploi et de l'Immigration</p>		
<p>SaskPower Jim Diotte, vice-président, Ressources humaines, communications et sécurité Robert Watson, président et premier dirigeant</p>		
<p>Southeast Regional College Norma Jo Baker, doyenne, Enseignement Ken Shackel, conseiller principal, Services sur le campus</p>		
<p>À titre personnel Denise Vanderhurk, consultante en immigration, PAX Access Centre for Labour Alternatives et propriétaire du Estevan Dairy Queen, Grill N Chill, Orange Julius</p>		

ANNEXE E

LISTE DES VISITES DE SITES dans l'Est et l'Ouest canadien

Site	Date	Lieu
C&W Industrial Fabrication & Marine Equipment Ltd. 74, rue Irish Town Bay Bulls, NL	30 avril 2012	St.John's, T.-N.-L.
Irving Shipyards 3099, rue Barrington	1 ^{er} mai 2012	Halifax, N.-É.
Tech Link Entertainment 480, rue Kings	2 mai 2012	Sydney, N.-É.
Port de Vancouver (en bateau)	4 juin 2012	Vancouver, C.-B.
Tournée du Collège Yukon (simulateur pour la formation en exploitation minière) Tournée de la cour de transfert d'Alexco et de l'atelier « Golden Predator » Tournée des bureaux du "Access Consulting Group"	5 juin 2012	Whitehorse, Yukon
Site de l'usine du Lac Mildred Tournée : les services publics, extraction, point d'observation et modernisation de la Mine du Nord Tournée de la réhabilitation des sols: point d'observation des bisons et Gateway Hill	6 juin 2012	Fort McMurray, AB
Centrale hydroélectrique du Barrage Boundary, SaskPower	6 juin 2012	Estevan, SK

ANNEXE F

LISTE DES MÉMOIRES

Organismes et individus

Alberta Federation of Labour

Alliance canadienne du camionnage

ArrowMight Canada Ltd.

Association canadienne de la construction

Association canadienne des ergothérapeutes

Association canadienne des hygiénistes dentaires

Association canadienne des producteurs pétroliers

Association des infirmières et infirmiers du Canada

Association médicale canadienne

Association of Seafood Producers

BC Salmon Farmers Association

British Columbia and Yukon Territory Building and Construction Trades Council

British Columbia Hotel Association

Canadian Literacy and Learning Network

Cape Breton University

Careers: The Next Generation

Centre de formation professionnelle pour Autochtones dans les métiers de la construction

Centre for Digital Media

Chambre de commerce à Estevan

Chambre de commerce de Halifax

Chambre de commerce de St. John's

Conseil canadien des ressources humaines en tourisme

Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture

Organismes et individus

Conseil sectoriel de l'électricité

Contingent Workforce Solutions

Corix

Enbridge Pipelines (Saskatchewan) inc.

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers

First Nations Human Resource Labour Council

Forum canadien sur l'apprentissage

Groupe CGI inc.

Independent Contractors and Businesses Association of British Columbia

Keyano College

LED Roadway Lighting Ltd

Les diététistes du Canada

Les restaurants McDonald du Canada Ltée

Ministère de l'Éducation du Yukon

Ministère du Tourisme et de la Culture du Yukon

MITACS

Newfoundland and Labrador Employers' Council

Newfoundland Aquaculture Industry Association

Nova Scotia Community College

Organisation pour les carrières en environnement du Canada

Polytechnics Canada

Progressive Contractors Association of Canada

Restaurant Association of Newfoundland Labrador

S.U.C.C.E.S.S.

Organismes et individus

Saskatchewan Chamber of Commerce

Saskatchewan Mining Association

SaskJobs

SaskPower

Southeast Regional College

TDL Group (Tim Hortons)

TECHNOCompétences

Terry, Douglas

Tourism Industry Association of the Yukon

Ubisoft Montreal

Université Ryerson (Ted Rogers School of Management)

Vanderhurk, Denise

Whitehorse Chamber of Commerce

WhoPlusYou Inc.

Yukon Chamber of Mines

Yukon College

Yukon Producers Group

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents ([réunions n^{os} 28 à 40, 43, 44, 46 à 48, 56, 59 et 62](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,

Ed Komarnicki

OPINION SUPPLÉMENTAIRE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE DU CANADA

Une économie forte et concurrentielle à l'ère de la mondialisation requiert le développement d'une main-d'œuvre qualifiée qui fournit aux employeurs canadiens les travailleurs dont ils ont besoin et aux travailleurs les possibilités qu'ils méritent. Pour atteindre cet objectif, le Canada doit appairer correctement les compétences et les possibilités d'emploi, pour éviter les pénuries de compétences en même temps qu'un taux de chômage élevé. Le Nouveau Parti démocratique appuie le rapport sur la pénurie de main-d'œuvre au Canada, et nous apprécions particulièrement les recommandations sur les incitatifs à la formation et à la mobilité des travailleurs. Nous croyons toutefois que les recommandations ne vont pas assez loin pour relever le défi de taille auquel est confronté le Canada.

INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

À de nombreuses reprises, le comité a entendu les témoins affirmer que l'information sur le marché du travail (IMT) au Canada est insuffisante. Les données ne sont pas suffisamment précises et ne permettent pas une ventilation adéquate selon les occupations ou les régions. De plus, les données ne sont pas publiées assez fréquemment et ne permettent pas des prévisions de haute qualité sur les pénuries futures. En fait, le rapport final du comité comporte de nombreux exemples où des témoignages de l'industrie contredisent des données provenant à partir de sondages récents se contredisent sur le fait qu'il y ait, ou non, des pénuries de main-d'œuvre dans une industrie particulière.

Les Comptables généraux accrédités ont récemment publié les résultats d'un examen des sources de données disponibles et en ont conclu est que notre IMT actuelle ne suffit pas pour permettre aux décideurs de gérer efficacement les pénuries de main-d'œuvre. Ils recommandent de « combler les lacunes de l'information statistique et d'améliorer la pertinence et la fiabilité des statistiques sur le marché du travail à l'échelle régionale et au niveau des professions »¹.

Étant donné qu'une bonne IMT est un élément essentiel à une bonne formation axée sur des compétences, à une bonne politique de mise en valeur de la main-d'œuvre, à une bonne politique de l'immigration ainsi qu'à une bonne gestion du Programme des travailleurs étrangers temporaires, les recommandations du rapport sur l'IMT nous paraissent très faibles. Nous avons besoin de plus qu'une amélioration de la publicité pour les données qui ont déjà été produites.

Les spécialistes du Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail établi par le Forum des ministres du marché du travail ont déjà présenté un excellent plan des étapes à suivre pour améliorer la cueillette, l'analyse et l'utilisation de l'IMT au Canada². Le NPD recommande **que le gouvernement prenne des mesures pour appliquer les recommandations présentées dans le rapport final du Conseil consultatif sur l'information sur le marché du travail.**

Nous avons également remarqué que la faiblesse de notre IMT a été exacerbée par les compressions à Statistique Canada et par la réduction du nombre de sondages ainsi que par l'élimination du financement de base des Conseils sectoriels, qui réunissent les partenaires de l'industrie et fournissent une IMT utile et propre à chaque secteur. Le NPD recommande donc **que Statistique Canada reçoive le financement nécessaire pour améliorer les sondages sur la main-d'œuvre et de rétablir le financement de base aux conseils sectoriels.**

PRÉPARATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE CANADIENNE

Au moment où les employeurs constatent des pénuries de main-d'œuvre tant qualifiée que peu spécialisée, le chômage au Canada reste élevé, avec plus de cinq chômeurs canadiens pour chaque poste à combler. La réaction des conservateurs a été de rejeter la responsabilité de cette situation sur les chômeurs, de réduire l'accès à l'assurance-emploi (AE), d'essayer de forcer les Canadiens à déménager à d'autres endroits du pays et d'utiliser le Programme des travailleurs étrangers temporaires pour réduire les salaires.

Le NPD est d'avis qu'il est dans l'intérêt des travailleurs et des employeurs que les canadiens disposent des outils dont ils ont besoin pour obtenir les emplois disponibles. C'est la raison pour laquelle nous croyons que l'investissement en formation axée sur des compétences est si important, et nous approuvons la recommandation contenue dans le rapport qui propose que le gouvernement envisage l'élaboration d'incitatifs afin d'encourager les employeurs à investir dans la formation en cours d'emploi. Nous recommandons aussi **que le gouvernement examine ses accords bilatéraux avec les provinces pour veiller à ce qu'ils offrent les meilleurs avantages aux Canadiens ayant besoin de formation.** Par exemple, il est difficile de comprendre pourquoi la plus grande partie du financement pour la formation axée sur des compétences provenant des ententes sur le développement du marché du travail est limitée à ceux qui sont admissibles aux prestations d'assurance-emploi, alors que plus de six chômeurs sur dix ne sont pas admissibles à l'AE.

Nous croyons aussi que les Canadiens ont besoin d'appui pour la mobilité des travailleurs, plutôt que de menaces de perte de leurs prestations d'AE s'ils ne déménagent pas pour obtenir des emplois. Nous sommes heureux de voir que le rapport recommande que l'on appuie la création d'un crédit d'impôt pour les déplacements et le logement de ceux qui doivent se déplacer sur plus de 80 kilomètres pour se rendre au travail. C'est d'ailleurs une proposition que nous avons promue avec le projet de loi C-201 du NPD. Comme le souligne le rapport, le logement abordable est souvent un obstacle important à la mobilité des travailleurs. En effet, lorsque les régions vivent un boom économique, elles n'arrivent pas à construire assez rapidement des logements pour les travailleurs à un prix abordable. Nous recommandons donc **que le gouvernement appuie le projet de loi C-400 du NPD visant à créer une stratégie nationale de logement abordable, en coopération avec les provinces et les territoires.**

Les conservateurs ont également mal géré le Programme des travailleurs étrangers temporaires en permettant aux employeurs de faire venir de travailleurs étrangers temporaires sans souci pour que cela se fasse de manière conforme aux règlements du programme. Ainsi, les travailleurs canadiens n'ont pas pu obtenir les emplois auxquels ils auraient dû avoir accès et les travailleurs étrangers temporaires ont été victimes d'exploitation et de violation de leurs droits. S'il est géré de manière efficace, le Programme pourra servir de solution temporaire à ce sérieux problème, tout en insistant sur une solution à plus long terme favorisant le meilleur intérêt des travailleurs, des employeurs et de l'économie du Canada. Le gouvernement prévoit un examen du Programme et le NPD recommande **que cet examen soit effectué de manière rigoureuse et transparente et qu'un rapport soit déposé à la Chambre des communes dès la conclusion de l'examen.**

APPROCHE AXÉE SUR LES PARTENARIATS

Dans sa Stratégie sur les compétences, l'Organisation de coopération et de développement économiques indique que tous les intervenants appropriés doivent participer pour assurer une approche efficace et globale aux politiques en matière de compétences. « Pour concevoir des politiques efficaces en matière de compétences, il est nécessaire de faire davantage que de coordonner différents secteurs de l'administration publique et d'harmoniser les différents échelons de gouvernement : il faut également la participation d'une vaste gamme d'intervenants non gouvernementaux, notamment des employeurs, des associations professionnelles et industrielles, des chambres de commerce, des conseils sectoriels, des syndicats, des établissements d'enseignement et, bien entendu, des particuliers³ ». [Traduction]

Le NPD convient que les politiques ont plus de poids lorsque tous les intervenants appropriés sont consultés, et nous recommandons **que les options politiques pour améliorer l'IMT, mieux appairer les compétences des diplômés et les besoins des employeurs et développer des programmes plus forts doivent toujours inclure tous les intervenants appropriés – les gouvernement fédéral, provinciaux, territoriaux et autochtones, les entreprises et l'industrie, les représentants d'employés et les syndicats, les établissements d'enseignement et les associations d'étudiants, ainsi que les groupes à but non lucratif.**

Même si le NPD reconnaît que l'un des objectifs principaux des établissements d'enseignement postsecondaires est de développer des compétences, il reconnaît aussi que ce n'est pas là le seul but des collèges et universités du Canada. Ces établissements détiennent également un pur rôle de recherche. Le NPD respecte aussi les libertés de recherche et le droit des universitaires à choisir librement leurs spécialités et l'objet de leurs recherches. C'est pourquoi le NPD recommande **que des consultations sur le contenu des programmes d'éducation soient toujours menées dans le respect des divers rôles que détiennent les institutions d'enseignement postsecondaires.**

PEUPLES AUTOCHTONES

Selon le rapport, le marché du travail autochtone doit être amélioré afin que les Autochtones puissent tirer profit de l'exploitation des ressources, réduire la pauvreté et faire partie intégrante de la main-d'œuvre spécialisée dont le Canada aura besoin à l'avenir. Un élément des résultats relatifs au marché du travail autochtone est l'éducation; cependant, le rapport n'offre aucune recommandation sur leur scolarisation. Si l'on veut améliorer les résultats en matière d'éducation des étudiants autochtones, il faut leur fournir un enseignement qui soit financé adéquatement et qui respecte leur culture et leur histoire uniques dans des installations scolaires sécuritaires et saines.

La scolarisation des Premières Nations relève du gouvernement fédéral, qui ne fournit pas un financement équitable aux enfants des Premières nations. Bien que le Budget 2012 fournisse de nouveaux fonds en matière d'éducation pour les Premières nations, huit nouvelles écoles seulement seront construites sur les 170 dont elles ont besoin et, jusqu'à présent, aucun financement n'a été attribué directement aux écoles des Premières nations pour les services d'éducation de première ligne. Selon l'Assemblée des Premières Nations, il faudrait investir 500 millions de dollars pour ramener le financement, de la maternelle à la 12^e année, à égalité avec le financement reçu par les Canadiens non autochtones. L'APN a fait remarquer aussi qu'un manque de financement pour les études postsecondaires a empêché plus de 13 000 étudiants des Premières nations de poursuivre des études supérieures. Le NPD recommande **que le gouvernement fournisse un financement suffisant et équitable pour soutenir la scolarisation des Premières Nations de la maternelle à la 12^e année et pour les études postsecondaires, y compris la formation technique, l'apprentissage des métiers, et que le gouvernement retire le plafonnement punitif de 2 % sur le financement qui leur est offert.**

Le Budget 2012 a aussi promis des consultations sur l'élaboration d'une loi relative à l'éducation des Premières Nations. Comme le gouvernement n'a pas pris les consultations au sérieux, le processus a déjà échoué une fois, les chefs s'étant retirés du processus en raison de la médiocrité des consultations. Maintenant que les deux parties ont convenu de discuter, le NPD recommande **que le gouvernement reconnaisse la compétence des Premières Nations en matière d'éducation et se conforme à son obligation de consulter, par l'entremise de consultations approfondies et significatives menant à l'élaboration d'une loi sur l'éducation des Premières Nations qui respecte leurs droits, leur culture et leur histoire.**

Le gouvernement fédéral fournit également des fonds pour l'éducation des Inuits par le biais de transferts territoriaux et de transferts dans le cadre d'ententes sur les revendications territoriales. Le système d'éducation ne répond absolument pas aux besoins des jeunes Inuits, puisque seulement 25 % d'entre eux terminent leurs études secondaires. Ceux qui réussissent à obtenir leur diplôme ne possèdent toutefois pas le même niveau de compétences que les diplômés non autochtones⁴. Le rapport de Thomas Berger, conciliateur chargé de résoudre les différends dans les négociations sur l'Accord sur la mise en œuvre des revendications territoriales, a déterminé que

l'éducation est l'un des facteurs clés qui limitent les progrès relatifs au niveau de représentation des Inuits dans la fonction publique. Il a demandé une augmentation annuelle de 20 millions de dollars pour le financement en matière d'éducation, en plus de ce qui est fourni par le biais du financement territorial⁵. La même situation s'applique aux autres domaines d'emplois : les jeunes Inuits ont besoin d'une éducation culturellement et linguistiquement appropriée les encourageant à rester à l'école et à obtenir leur diplôme en possédant les compétences nécessaires pour se greffer au marché du travail. Le NPD recommande par conséquent **que le gouvernement augmente le financement destiné à l'éducation des Inuits, au-delà du financement fourni par le biais du programme de financement territorial et des accords territoriaux.**

Le comité a entendu de la part de plusieurs témoins que la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA) a très bien réussi en fournissant aux Canadiens autochtones la formation dont ils ont besoin et, par la suite, les liens avec les employeurs qui les aident à trouver des emplois. Cependant, le comité a aussi entendu que le financement est gelé depuis 1996, malgré le fait que le besoin est plus important que jamais au fur et à mesure que la population autochtone augmente. Les signataires de la SFCEA ont aussi remarqué le lourd fardeau de la reddition de comptes associée à ce financement. Un examen du programme est en cours et le NPD recommande **que le gouvernement fédéral fasse participer les signataires de la SFCEA à un examen continu du programme de façon concrète, et de collaborer avec eux pour établir un processus de financement stable, prévisible et adéquat pour maintenir et améliorer ce programme qui a remporté un vif succès.**

-
- 1 Rock Lefebvre, Elena Simonova et Liang Wang, *Pénuries de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés — Les meilleures estimations?* Comptables généraux accrédités, juillet 2012, http://www.cga-canada.org/fr-ca/ResearchReports/ca_rep_2012-07_labour-shortage_f.pdf, site consulté le 8 décembre 2012.
 - 2 Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail, *Working Together to Build a Better Labour Market Information System for Canada*, Rapport final, 20 mai 2009, http://publications.gc.ca/collections/collection_2011/rhdcc-hrsdc/HS18-24-2009-eng.pdf.
 - 3 OCDE, *Des compétences meilleures pour des emplois meilleurs et une vie meilleure — Une approche stratégique des politiques sur les compétences*, Éditions OCDE, 2012, http://www.oecd-ilibrary.org/education/les-strategies-de-l-ocde-en-faveur-des-competences_9789264178717-fr;jsessionid=2k5e9g59g94mi.x-oecd-live-01, site consulté le 8 décembre 2012.
 - 4 Comité national sur l'éducation des Inuits, Inuit Tapiriit Kanatami, *Premiers Canadiens, Canadiens d'abord : Stratégie nationale sur la scolarisation des Inuits*, http://www.itk.ca/sites/default/files/National-Strategy-on-Inuit-Education-2011_0.pdf.
 - 5 Thomas R, Berger, « Conciliator's Final Report: The Nunavut Project » <http://www.tunngavik.com/documents/publications/2006-03-01%20Thomas%20Berger%20Final%20Report%20ENG.pdf>.

Rapport minoritaire du Parti libéral du Canada

Nous tenons à remercier tous les témoins qui ont comparu devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées à l'occasion de son étude intitulée *Pénuries de main-d'œuvre au Canada : Solutions aux défis actuels et futurs*. Le Parti libéral appuie l'objectif de cette étude et bon nombre de ses recommandations. Il estime toutefois que le rapport final ne répond pas de manière satisfaisante à toutes les préoccupations et les suggestions clés qui ont été présentées par les intervenants, que ce soit en personne ou par le biais de mémoires.

Le Parti libéral croit que le rapport aurait dû approfondir davantage les questions décrites ci-dessous.

Information sur le marché du travail

Même si nous acceptons les recommandations du rapport selon lesquelles l'information sur le marché du travail doit être améliorée et plus accessible, nous estimons que le rapport ne va pas assez loin à cet égard. Plus de trois ans se sont maintenant écoulés depuis que le Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail, présidé par M. Don Drummond, a remis au gouvernement fédéral le rapport final *Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système d'information sur le marché du travail pour le Canada*. La plupart des recommandations du rapport ont été ignorées par le gouvernement.

Dans certains cas, en fait, le gouvernement a fait le contraire de ce que préconisait le Comité consultatif. Celui-ci recommandait, par exemple, que Statistique Canada améliore sa capacité de recueillir et de publier des données sur le marché du travail, ce qui exigeait une hausse du financement. Or, dans le Budget 2012, le gouvernement a amputé de 33,86 millions de dollars le budget de l'agence consacré aux programmes de collecte de statistiques économiques et sociales et de statistiques du recensement et sur les Autochtones. Il s'agit pourtant de programmes qui procurent de l'information cruciale sur le marché du travail.

Le Parti libéral croit que, dans son rapport, le Comité permanent aurait dû recommander l'adoption de toutes les recommandations du Comité consultatif qui touchaient l'information sur le marché du travail.

Information sur les ressources humaines en santé

Le vieillissement de la population a des effets qui se font sentir – et qui continueront de se faire sentir – de manière particulièrement intense sur le système de soins de santé. Ce phénomène exige que le Canada compte sur suffisamment de travailleurs de la

santé, d'autant plus que d'autres problèmes iront en s'aggravant, comme les troubles de santé mentale.

Un forum réunissant divers intervenants, comme un centre d'analyse et de données sur les ressources humaines en santé, aiderait beaucoup à la gestion de cet enjeu. Ce centre permettrait d'établir des priorités et de déterminer dans quels domaines la formation des futurs fournisseurs de soins de santé peut être adaptée aux besoins prévus en soins de santé.

Un organisme du genre offrirait une structure officielle pour la collecte et l'analyse des divers ensembles de données du Canada et il aiderait à combler les besoins en matière de données. De plus, les gouvernements fédéral et provinciaux pourraient s'en servir pour la planification stratégique des ressources humaines en santé.

Soutien financier pour les métiers spécialisés

Le gouvernement se targue d'avoir pris diverses mesures favorables aux apprentis, mais les taux d'obtention du diplôme dans les programmes d'apprentissage sont catastrophiques. La stratégie du gouvernement qui visait à faire augmenter ces taux est un échec.

Le régime actuel d'assurance-emploi a un effet négatif sur les taux d'inscription aux programmes d'apprentissage et sur les taux d'obtention du diplôme. Le traitement des demandes de prestations d'assurance-emploi prend de plus en plus de temps en général. Ce problème dissuade les gens de s'inscrire à un programme d'apprentissage.

Le Parti libéral est d'avis que le processus de demande d'assurance-emploi doit être efficace tout en favorisant l'inscription aux programmes d'apprentissage et l'obtention du diplôme. De plus, nous recommandons que le régime d'assurance-emploi soutienne davantage la formation, notamment en prolongeant le versement de prestations aux travailleurs en formation et en envisageant des options telles que le fait de rendre les apprentis des métiers spécialisés admissibles à l'assurance-emploi.

Canadiens handicapés

Les Canadiens handicapés sont beaucoup plus susceptibles d'être sans emploi, de gagner un faible revenu et d'être victimes de discrimination que leurs concitoyens. Pourtant, le rapport ne renferme aucune recommandation sur la façon de lutter contre ce problème. Nous jugeons nécessaire d'accroître le financement des ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées, qui est gelé depuis des années. Par ailleurs, le Canada a signé et ratifié la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, mais il n'a rien fait pour la mettre en œuvre. Nous croyons que le gouvernement doit collaborer avec les provinces, les territoires ainsi que

les Canadiens handicapés et les organisations qui les représentent afin d'élaborer un plan d'action sur la mise en œuvre de la Convention.

Financement de l'éducation des Autochtones

Les membres des Premières Nations forment une partie clé de la main-d'œuvre de demain, mais le manque d'investissements dans l'éducation des Autochtones, de la maternelle à la 12^e année, a eu pour conséquence que les résultats de cette population en matière d'éducation sont parmi les pires au pays. Le gouvernement fédéral doit s'engager à travailler avec les Premières Nations pour combler de toute urgence l'écart qui sépare le financement de l'éducation des Premières Nations de celui des autres Canadiens. Les élèves des Premières Nations doivent avoir accès à un enseignement de grande qualité qui est adapté à leur culture.

Les hausses du financement du Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire, qui procure de l'aide financière aux étudiants inuits et des Premières Nations, sont plafonnées à 2 % depuis 1996. Le programme est grandement sous-financé, compte tenu du nombre croissant de demandeurs et de la hausse des coûts de l'éducation. Le Parti libéral est d'avis qu'il faut supprimer le plafond et financer le programme pour que tous les demandeurs admissibles puissent étudier au niveau postsecondaire et obtenir leur diplôme.

Promotion des programmes d'éducation coopératifs

Le crédit d'impôt accordé aux employeurs des étudiants des programmes coopératifs représente une mesure incitative efficace pour encourager les entreprises, telles que celles du domaine des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques (STGM), à tirer parti du talent formé par les collèges et les universités de leur région. Les programmes coopératifs renforcent les liens que les étudiants entretiennent avec l'industrie locale et leur collectivité; ils contribuent aussi à diminuer la probabilité qu'ils cherchent des occasions dans d'autres grappes de technologie, par exemple, Silicon Valley ou Boston. En Ontario, le crédit d'impôt accordé aux employeurs des étudiants des programmes coopératifs rembourse 25 % de leurs dépenses admissibles, jusqu'à un maximum de 3 000 \$. De plus, les petites entreprises sont admissibles à un taux de 30 %.

Le Parti libéral recommande que le gouvernement fédéral envisage ce type de mesure incitative pour augmenter le nombre d'occasions offertes aux étudiants des programmes coopératifs d'acquérir de l'expérience au sein des entreprises canadiennes. Ainsi, ils seront probablement plus enclins à accepter un emploi à temps plein au Canada une fois diplômés.