



CHAMBRE DES COMMUNES  
HOUSE OF COMMONS  
CANADA

# **RENOUVELLEMENT DES ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

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

**Le président**

**Phil McColeman**

**JANVIER 2015**

**41<sup>e</sup> LÉGISLATURE, DEUXIÈME 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.

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

# **RENOUVELLEMENT DES ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

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

**Le président**

**Phil McColeman**

**JANVIER 2015**

**41<sup>e</sup> LÉGISLATURE, DEUXIÈME SESSION**



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

## **PRÉSIDENT**

Phil McColeman

## **VICE-PRÉSIDENTS**

Jinny Jogindera Sims

Rodger Cuzner

## **MEMBRES**

Scott Armstrong

Larry Maguire

Tarik Brahmi

Colin Mayes

Brad Butt

Cathy McLeod

Sadia Groguhé

## **AUTRES DÉPUTÉS AYANT PARTICIPÉ**

Denis Blanchette

Erin O'Toole

Alexandre Boulerice

LaVar Payne

L'hon. Mark Eyking

Mike Wallace

Ted Falk

Chris Warkentin

Randall Garrison

## **GREFFIÈRES DU COMITÉ**

Caroline Bosc

Jessica Kulka

## **BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT**

### **Service d'information et de recherche parlementaires**

Chantal Collin, analyste

Édison Roy-César, analyste

Isabelle Lafontaine-Émond, 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, le Comité a étudié le renouvellement des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) et a convenu de faire rapport de ce qui suit :



# TABLE DES MATIÈRES

---

DE MEILLEURS EMPLOIS POUR LES CANADIENS : ÉTUDE SUR LE RENOUVELLEMENT DES ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL .....	1
SURVOL DU RAPPORT .....	1
CHAPITRE 1 – ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL.	5
A. Ententes sur le développement du marché du travail – Prestations d’emplois et mesures de soutien .....	5
B. Statistiques relatives aux ententes sur le développement du marché du travail..	11
C. Autres ententes sur le marché du travail .....	14
D. Recommandations relatives à la nouvelle génération d’ententes sur le développement du marché du travail.....	16
CHAPITRE 2 – RENFORCER LA REDDITION DE COMPTES DANS LE CADRE DES ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	21
A. Rapport de contrôle et d’évaluation de l’assurance-emploi .....	21
B. Cadre d’une nouvelle politique de responsabilisation et d’évaluation pour les ententes sur le développement du marché du travail .....	23
1. Rapports annuels provinciaux et territoriaux sur la fourniture des prestations d’emploi et des mesures de soutien.....	23
2. Forums des partenaires du marché du travail .....	25
CHAPITRE 3 – INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL CANADIEN .....	31
A. Récentes études.....	31
B. Données sur la demande et l’offre de main-d’œuvre au Canada .....	33
1. Mandat de Statistique Canada en matière d’information sur le marché du travail.....	35
C. Gestion et coordination du système pancanadien d’information sur les programmes provinciaux et territoriaux de formation et d’aide à l’emploi .....	36
1. Institut canadien d’information sur le marché du travail.....	38
2. Forums sur le marché du travail .....	39
CHAPITRE 4 – ÉLARGIR L’ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS D’EMPLOI.....	41
A. Qui devrait être admissible aux prestations d’emploi financées par les EDMT? .	41
B. La durée de l’admissibilité aux prestations d’assurance-emploi .....	44
C. Le type de formation admissible.....	45

D. Les coûts liés à une bonification des ententes sur le développement du marché du travail .....	45
E. L'admissibilité régie par les provinces : la question de la mobilité interprovinciale .....	46
CHAPITRE 5 – INTERVENIR PLUS RAPIDEMENT AUPRÈS DES PRESTATAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI .....	51
CHAPITRE 6 – ENGAGEMENT ACCRU DES EMPLOYEURS DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET LA FORMATION .....	57
A. La contribution des employeurs à l'élaboration des programmes de formation ...	57
B. La participation des employeurs à travers les forums de partenaires du marché du travail .....	58
C. Les pratiques exemplaires déjà en marche dans les provinces .....	60
D. Modèle d'implication des employeurs provenant de l'international.....	61
E. Initiatives d'employeurs canadiens en cours et défis à surmonter .....	63
CONCLUSION .....	71
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	73
ANNEXE A : LISTE DES TÉMOINS.....	77
ANNEXE B : LISTE DES MÉMOIRES .....	81
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT .....	83
OPINION DISSIDENTE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE DU CANADA .....	85
OPINION DISSIDENTE DU PARTI LIBÉRAL DU CANADA .....	93

# DE MEILLEURS EMPLOIS POUR LES CANADIENS : ÉTUDE SUR LE RENOUVELLEMENT DES ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## SURVOL DU RAPPORT

---

Le marché du travail connaît et connaîtra dans les années à venir de profondes transformations. Par suite du vieillissement de la population et du départ en retraite des générations d'après-guerre, la croissance de l'emploi risque de ralentir si les emplois à pourvoir restent vacants. Les défis à relever consisteront entre autres à adapter la formation aux emplois disponibles; à accélérer le retour au travail des chômeurs; et à améliorer la productivité de la main-d'œuvre, un des principaux déterminants du niveau de vie. Il faudra aussi d'urgence aider les groupes vulnérables dont le rattachement au marché du travail est limité ou inexistant à terminer leurs études ou à trouver un emploi valorisant.

Durant les première et deuxième sessions de la 41<sup>e</sup> législature, 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 (« le Comité ») a mené des études sur les pénuries de compétences et de main-d'œuvre et sur le développement des compétences et la formation des groupes vulnérables qui ont du mal à intégrer le marché du travail. Il s'est penché sur les perspectives d'emploi des personnes autochtones, des travailleurs âgés, des personnes handicapées, des jeunes apprentis, des habitants des collectivités rurales éloignées et des personnes formées à l'étranger.

Un débat existe à savoir si les données disponibles soutiennent ou non la thèse des pénuries de compétences et(ou) de main-d'œuvre à l'échelle nationale, mais dans certains secteurs de l'économie et dans certaines régions du Canada, l'inadéquation des compétences ne fait aucun doute. Dans son Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012-2013, la Commission de l'assurance-emploi du Canada déclare :

Dans un contexte de disparité des compétences et de disparité géographique, la plupart des administrations ont défini les pénuries de main-d'œuvre comme étant une priorité clé de leurs programmes relatifs au marché du travail en 2012-2013. Cette priorité a été reprise par les employeurs canadiens comme étant l'un des principaux défis du Canada pour les trois prochaines années, avec la motivation et le maintien en poste du personnel qualifié<sup>1</sup>.

---

1 Commission de l'assurance-emploi du Canada, [Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012-2013](#), Chapitre 3 : Incidence et efficacité des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS – partie II de l'assurance-emploi), 2014.

Ceux qui ont témoigné devant le Comité ces deux dernières années n'ont cessé quant à eux de soutenir qu'il y a des pénuries dans certaines industries et régions et que les entreprises ont du mal à trouver des gens capables d'occuper les postes à pourvoir. Beaucoup ont rappelé au Comité combien il importe de disposer d'une bonne information sur le marché du travail pour savoir où se trouvent les besoins en matière de formation axée sur les compétences et quels types de formation il faut offrir, ainsi que pour adapter les politiques et les programmes à l'évolution du marché du travail.

Le 29 avril 2014, le Comité a décidé d'étudier ces défis du marché du travail dans le contexte du renouvellement des ententes sur le développement du marché du travail (EDMT). Voici les recommandations qu'il a adoptées :

- Que le Comité entreprenne une étude intitulée « *De meilleurs emplois pour les Canadiens : Étude sur le renouvellement des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)* »;
- Que, dans le cadre de cette étude, le Comité entende les parties intéressées sur les façons d'améliorer les EDMT que ce soit en augmentant l'engagement des employeurs et des travailleurs, en incitant les employeurs à investir davantage dans la formation ou en mieux adaptant la formation aux besoins des entreprises;
- Que le Comité commence cette étude par les témoignages télévisés du ministre de l'Emploi et du Développement social, puis de responsables de son ministère;
- Qu'au moins huit réunions soient réservées à cette étude avant l'ajournement d'été pourvu que soient traitées en priorité les affaires renvoyées au Comité par la Chambre telles que projets de loi du gouvernement, projets de loi d'initiative parlementaire et budgets des dépenses.

Au cours des 10 réunions qu'il a consacrées à l'étude, le Comité a entendu le ministre d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), des responsables d'EDSC, des syndicats, des employeurs, des universitaires, des établissements d'enseignement, des groupes autochtones, des centres de recherches et les commissaires représentant les travailleurs et les employeurs à la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

Les membres du Comité tiennent à remercier tous ceux qui ont témoigné en personne ou par téléconférence ou qui ont pris le temps de lui rédiger un mémoire. Cette étude n'aurait pas été possible sans leur participation.

Le rapport se divise en six chapitres. Le chapitre un offre une description des EDMT et des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) assortie de données statistiques et une brève description des ententes complémentaires sur le marché du travail. Il traite du processus de renouvellement des EDMT et formule sur la base des témoignages des recommandations concernant la nouvelle génération d'ententes.

Le chapitre deux fait état des témoignages sur les EDMT en vigueur et des façons d'améliorer leurs dispositions en matière de mesure et de déclaration des résultats. Il y est recommandé compte tenu des témoignages de mettre en place un cadre de reddition de comptes comportant des mécanismes de contrôle auxquels seraient associées les parties prenantes et les autorités fédérales, provinciales et territoriales. Le chapitre trois traite de l'information sur le marché du travail. Toujours sur la base des témoignages reçus, il décrit les limites du système actuel et recommande des moyens d'améliorer la collecte et la diffusion des renseignements.

Le chapitre quatre rend compte de l'opinion des témoins sur l'élargissement de l'admissibilité aux prestations d'emploi prévues par les EDMT. Il pose la question de savoir qui devrait y être admissible et recommande d'en élargir l'accessibilité. Il rend compte aussi des vues des témoins sur l'admissibilité à l'assurance-emploi (AE) et la durée de versement des prestations. Enfin il passe en revue les témoignages sur les programmes de formation, le coût de l'élargissement de l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi et l'importance de la mobilité interprovinciale des travailleurs et des personnes en formation. Le chapitre cinq fait état des témoignages sur la nécessité d'intervenir auprès des chômeurs aussitôt que possible après la perte de leur emploi pour évaluer leurs besoins et leur offrir une formation conduisant à un emploi valorisant. Sur la base des témoignages, il propose que les autorités fédérales, provinciales et territoriales se concertent davantage en matière de partage des données saisies par le système d'AE et de coordination de leurs programmes de formation. Le chapitre six résume l'opinion des témoins sur les moyens d'augmenter l'engagement des employeurs en matière de développement et d'acquisition des compétences que ce soit en les incitant à contribuer aux programmes de formation ou à participer aux forums sur le marché du travail. Il passe en revue les témoignages sur ce qui se fait dans certains pays ou certaines provinces pour augmenter la participation des employeurs à la formation des travailleurs. Enfin il fait état d'initiatives patronales en cours ici et là au Canada, des défis qui se posent à certains employeurs et des solutions et des recommandations des témoins.



# CHAPITRE 1 – ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

---

## A. Ententes sur le développement du marché du travail – Prestations d’emplois et mesures de soutien

En 1996, l’assurance-chômage a été rebaptisée assurance-emploi (AE) et le système scindé en deux volets, l’un fournissant un soutien du revenu aux chômeurs ayant cotisé au régime, l’autre offrant des programmes d’emploi destinés à aider les chômeurs à réintégrer rapidement le marché du travail. La [Loi sur l’assurance-emploi](#) permet par ailleurs aux provinces et aux territoires d’exécuter ces programmes de formation<sup>2</sup>. Les premières EDMT remontent à 1996, soit au début du processus de transfert aux provinces de la formation liée au marché du travail. La première a été passée avec l’Alberta en décembre 1996 et mise en œuvre en novembre 1997. Le ralliement de l’ensemble des provinces et des territoires a été un long processus marqué par la reconnaissance dans le budget de 2007 de la responsabilité première des provinces et des territoires en matière d’élaboration et d’exécution des programmes de formation professionnelle et culminant par la signature des trois dernières ententes en 2010<sup>3</sup>.

Financées dans le cadre des EDMT, les PEMS remontent aussi à 1996. Il s’agit de programmes et de services destinés à aider les chômeurs ou ceux qui sont restés à l’écart du marché du travail à poursuivre leurs études ou à trouver de l’emploi. Le Comité a appris que les programmes n’ont guère changé depuis 1996 alors que le marché du travail et l’économie canadienne ont subi de profondes transformations. Mary-Lou Donnelly, commissaire représentant les travailleurs et travailleuses, Commission de l’assurance-emploi du Canada, a déclaré au Comité que la nouvelle génération d’ententes devrait mieux cadrer avec la réalité actuelle des travailleurs et des employeurs<sup>4</sup>. Matthew Mendelsohn, directeur, Mowat Centre, a parlé quant à lui de la restructuration du marché du travail en citant l’Ontario comme exemple :

Pendant cette période [depuis 1996], le marché du travail a subi d’énormes changements. En Ontario, le secteur manufacturier a accusé un recul radical. D’un bout à l’autre du pays, nous avons vu une hausse du nombre de travailleurs qui occupent des emplois précaires et à temps partiel et du nombre de ceux qui occupent plusieurs emplois. Par ailleurs, divers secteurs ont procédé à une réorganisation, ce qui a mis

---

2 Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mai 2014, 0845–0900.

3 *Ibid.*, 0845.

4 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 3 juin, 0950.

beaucoup de travailleurs d'âge moyen du secteur manufacturier au chômage à long terme, surtout dans le centre du Canada<sup>5</sup>.

Matthew Mendelsohn  
Mowat Centre

Le renouvellement des EDMT a pour but de les adapter à l'évolution du marché du travail. EDSC discute avec les provinces et les territoires, organise des tables rondes avec les parties intéressées et mène des consultations en ligne avec les employeurs pour obtenir les points de vue de tous sur « les moyens de faire en sorte que les EDMT soient davantage axées sur les employeurs et répondent mieux aux besoins du marché du travail<sup>6</sup> ». L'étude du Comité apportera de plus amples lumières aux décideurs chargés du renouvellement des ententes.

La majorité des témoins entendus par le Comité reconnaissent la contribution des EDMT à la réduction des pénuries de compétences et à l'élaboration des politiques et des programmes de formation de la main-d'œuvre.

La prochaine génération d'EDMT entrera en vigueur au cours des 10 prochaines années. Le marché du travail canadien subira des changements profonds à mesure que ralentit la croissance de la main-d'œuvre et que les baby-boomers prennent leur retraite. Pour s'adapter à cette nouvelle donne, il faudra investir davantage dans le développement des compétences et mettre en place des programmes et des IMT plus efficaces<sup>7</sup>.

Tyler Meredith  
Institut de recherche en politiques publiques

Nous tenons à souligner l'importance qu'ont les EDMT, en ce sens qu'elles aident les travailleurs sans emploi à suivre de la formation et à trouver du travail. Selon une étude menée par l'Université McMaster auprès d'un certain nombre de travailleurs mis à pied, ceux qui ont accès à des programmes de formation s'en tirent mieux que les autres<sup>8</sup>.

Cammie Peirce  
Unifor

À titre d'information, nous représentons une industrie qui compte 900 000 emplois et qui génère des activités économiques de plus de 120 milliards de dollars. Toutefois, au cours de la prochaine décennie, nous devrons pourvoir environ 100 000 postes vacants. C'est donc dire que notre industrie et le gouvernement doivent veiller à ce que les fonds affectés aux EDMT soient utilisés de façon aussi efficace que possible afin de donner

---

5 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 mai 2014, 0845.

6 Gouvernement du Canada, « Le gouvernement du Canada consulte des intervenants de London afin d'élaborer de nouvelles ententes sur le développement du marché du travail », communiqué, EDSC Canada, 26 juin 2014.

7 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 13 mai 2014, 0900.

8 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 15 mai 2014, 0955.

aux Canadiens non seulement du travail, mais aussi des carrières, ce qui est peut-être encore plus important<sup>9</sup>.

Bard Golightly  
Association canadienne des constructeurs d'habitations

Même si nous reconnaissons que les EDMT ne régleront pas tous les problèmes liés à la main-d'œuvre et aux compétences, elles constituent assurément un outil important pour trouver des solutions<sup>10</sup>.

Craig Martin  
Bureau canadien de soudage

Selon Frank Vermaeten, sous-ministre adjoint principal, EDSC, le gouvernement fédéral souhaite, grâce à la nouvelle génération d'EDMT :

- mieux préparer les Canadiens au marché du travail du futur;
- augmenter le rendement du capital investi dans la formation en multipliant le nombre de chômeurs arrimés à des emplois valorisants;
- améliorer la mesure et la déclaration des résultats en termes d'emplois valorisants;
- augmenter la participation des employeurs aux décisions de formation et leur investissement dans la formation de la main-d'œuvre;
- remédier aux pénuries de compétences là où elles existent et veiller à ce que la formation qui convient soit donnée aux personnes à qui elle convient;
- permettre aux clients de choisir plus librement les programmes de formation, de payer la formation qu'ils reçoivent et de se déplacer pour la recevoir afin d'encourager la mobilité;
- établir des mécanismes qui permettent de cibler et d'aiguiller les chômeurs dès les premiers mois de leur période de prestations;
- adapter les critères d'admissibilité à l'évolution des besoins du marché du travail;
- réaliser des économies en matière d'AE en examinant des options comme la rémunération au rendement<sup>11</sup>.

---

9 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 3 juin 2014, 0850.

10 *Ibid.*, 0905.

11 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mai 2014, 0855.

Actuellement, au niveau fédéral, les EDMT ont essentiellement pour objectif de hâter le retour au travail des chômeurs, d'où des économies pour la caisse d'AE, et de réduire le déséquilibre des compétences, c'est-à-dire faire en sorte que les travailleurs obtiennent la formation nécessaire pour trouver un emploi valorisant et que les employeurs puissent embaucher les travailleurs qualifiés qu'il leur faut.

Les EDMT financent les PEMS grâce au transfert par le gouvernement fédéral d'une partie de la caisse d'AE aux provinces et aux territoires, lesquels ont tous passé avec lui un accord en ce sens bien que les modalités d'élaboration et d'exécution des programmes varient de l'un à l'autre.

Les PEMS figurent à la partie II de la [Loi sur l'assurance-emploi](#). Les prestations d'emploi sont accessibles aux prestataires de l'AE et à ceux qui ont eu une période de prestations dans les trois dernières années (ou les cinq dernières années pour les bénéficiaires de prestations de maternité ou parentales). Les mesures de soutien sont accessibles à tous les chômeurs. Aux termes du paragraphe 57(2) de la *Loi*, la Commission de l'assurance-emploi du Canada travaille de concert avec les autorités provinciales et territoriales à élaborer les PEMS, à déterminer les modalités de leur mise en œuvre et à concevoir les moyens d'en évaluer les résultats. Voici les lignes directrices dont la *Loi* encadre les PEMS :

57. (1) Les prestations d'emploi et les mesures de soutien prévues par la présente partie doivent être mises sur pied conformément aux lignes directrices suivantes :

a) l'harmonisation des prestations d'emploi et des mesures de soutien avec les projets d'emploi provinciaux en vue d'éviter tout double emploi et tout chevauchement;

b) la réduction de la dépendance aux prestations de chômage au moyen de l'aide fournie pour obtenir ou conserver un emploi;

c) la coopération et le partenariat avec d'autres gouvernements, des employeurs, des organismes communautaires et tout autre organisme intéressé;

d) la flexibilité pour permettre que des décisions importantes relatives à la mise en œuvre soient prises par les agents locaux;

d.1) la possibilité de recevoir de l'aide dans le cadre de prestations ou de mesures dans l'une ou l'autre des langues officielles là où l'importance de la demande le justifie;

e) l'engagement des personnes bénéficiant d'une aide au titre d'une prestation d'emploi ou d'une mesure de soutien :

(i) à s'attacher à la réalisation des objectifs visés par l'aide fournie,

(ii) à assumer la responsabilité première de déterminer leurs besoins en matière d'emploi et de trouver les services nécessaires pour les combler,

(iii) s'il y a lieu, à partager les coûts de l'aide;

f) la mise en œuvre des prestations et des mesures selon une structure permettant d'évaluer la pertinence de l'aide fournie pour obtenir ou conserver un emploi<sup>12</sup>.

Aux termes de l'article 63 de la [Loi sur l'assurance-emploi](#), la Commission de l'assurance-emploi du Canada peut, avec l'approbation du ministre, rembourser aux provinces et territoires ainsi qu'à d'autres organismes le coût des programmes liés au marché du travail semblables aux PEMS.

Les PEMS sont de deux types. Il y a d'abord les prestations d'emploi qui sont accessibles aux prestataires et anciens prestataires de l'AE dans le cadre de cinq programmes :

- Développement des compétences-Volet régulier et Développement des compétences-Volet apprentis;
- Subventions salariales ciblées (SSC);
- Aide au travail indépendant (ATI);
- Partenariats pour la création d'emplois (PCE);
- Suppléments de rémunération ciblés (SRC).

Les témoins sont nombreux à saluer les résultats des programmes de développement des compétences (DC) qui, en payant les frais de formation, permettent aux clients de l'AE de retourner au travail aussitôt que possible.

Les deux derniers rapports d'évaluation de l'assurance-emploi nous renseignent sur l'efficacité des programmes relatifs aux EDMT. Ces évaluations montrent que les programmes de développement des compétences sont très efficaces. Ces programmes consistent en une formation à long terme, ce qui permet souvent d'obtenir un titre. Selon les évaluations, ces programmes de développement des compétences se traduisent par une augmentation de l'emploi, de sa durée, et des revenus que touchent les travailleurs à la fois à court et moyen terme<sup>13</sup>.

Barbara Byers  
Congrès du travail du Canada

Cette évaluation à long terme révèle des incidences importantes pour les programmes de perfectionnement. Ces programmes s'adressent aux chômeurs qui touchent des prestations et qui sont admissibles à une formation. Nous examinons leur impact à partir de quatre résultats: la rémunération des participants, la probabilité qu'ils trouvent un

---

12 [Loi sur l'assurance-emploi](#), 2014, L.C.1996, ch.23, par. 57(1).

13 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 13 mai 2014, 0845.

emploi, la probabilité qu'ils demeurent au chômage et le montant des prestations d'assurance-emploi qu'ils réclament sur une année et jusqu'à cinq ans après la fin de leur participation au programme<sup>14</sup>.

Miana Plesca  
À titre personnel

Il y a ensuite les mesures de soutien :

- Services d'aide à l'emploi (SAE);
- Partenariats du marché du travail (PMT);
- Recherche et innovation (R et I).

Les SAE sont des services d'orientation professionnelle, d'information sur le marché du travail et de recherche d'emplois au moyen d'outils comme les banques d'emplois, le curriculum vitae, le réseautage, etc. Ils sont accessibles à tous les Canadiens même s'ils ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi.

Selon la présidente du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec, un réseau d'organismes fournisseurs de SAE, les SAE coûtent peu, mais donnent des résultats remarquables. « Un avis récent de Raymond, Chabot, Grant, Thornton », a-t-elle déclaré, « confirme l'impact économique de l'action annuelle des carrefours jeunesse-emploi du Québec, qui génère 72 millions de dollars en retombées fiscales positives alors que l'investissement gouvernemental n'est que de 46 millions de dollars<sup>15</sup> ». Voici le témoignage d'un autre témoin, Miana Plesca :

Celles qui coûtent moins cher sont les services d'aide à l'emploi, les services d'aide de recherche d'emploi où l'on enseigne aux gens comment rédiger leur CV, comment s'habiller pour aller à une entrevue, quoi dire pendant l'entrevue. C'est le choucou de tous les programmes du marché du travail, car ça ne coûte vraiment pas très cher. Ça coûte moins cher que de recycler nos travailleurs pour une nouvelle profession. Il suffit de les mettre dans une salle de classe ou de leur offrir des interventions individuelles et de leur dire tout simplement comment se comporter à une entrevue et cela donne de très bons résultats. Les répercussions sont modestes. Elles ne sont pas énormes, mais elles sont très uniformes au fil du temps et sont faciles à réaliser, faciles à exécuter.

Donc, ce qui arrive, c'est que bon nombre des provinces ont privilégié ces services d'aide à l'emploi parce qu'ils fonctionnent et qu'ils ne coûtent pas cher. Je ne voudrais pas trop les dénigrer, mais je pense que nous devons être très prudents, car il y a de plus en plus

---

14 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 10 juin 2014, 0905.

15 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 13 mai 2014, 0955.

de preuves que, tout en étant efficaces, ils entraînent essentiellement un réaménagement de la main-d'œuvre. Ils ne créent pas de nouveaux emplois; ils n'améliorent pas la productivité<sup>16</sup>.

Miana Plesca  
À titre individuel

## **B. Statistiques relatives aux ententes sur le développement du marché du travail**

Selon le dernier Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi (RCEAE), 662 260 clients ont en 2012-2013 bénéficié des PEMS pour se préparer à un emploi, l'obtenir et le garder, soit une augmentation de 27 247 personnes ou de 2,5 % par rapport à 2011-2012. Il y a eu 1 076 271 interventions liées aux PEMS, soit une hausse de 11,8 % par rapport à 2011-2012<sup>17</sup>.

Le nombre des clients non assurés<sup>18</sup> bénéficiant des SAE a augmenté de 12,7 % en 2012-2013 tandis que le nombre des prestataires et anciens prestataires de l'AE a légèrement diminué. « Le nombre d'interventions des SAE a augmenté de 14,2 % pour atteindre 901 062, alors que le nombre d'interventions relatives aux prestations d'emploi a chuté de 6,1 % pour se fixer à 149 521 interventions, soit le plus bas niveau en 10 ans.<sup>19</sup> »

Selon le RCEAE, le nombre des clients non assurés tend à augmenter. « Au cours des 10 dernières années, la proportion de clients non assurés a augmenté de 52,0 %, alors que le nombre de prestataires actifs a diminué à un rythme plus lent (-24,3 %). Pendant la même période, le nombre d'anciens prestataires s'est accru de 17,3 %<sup>20</sup>. » Voir à ce sujet le graphique 1.

---

16 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 10 juin 2014, 0910.

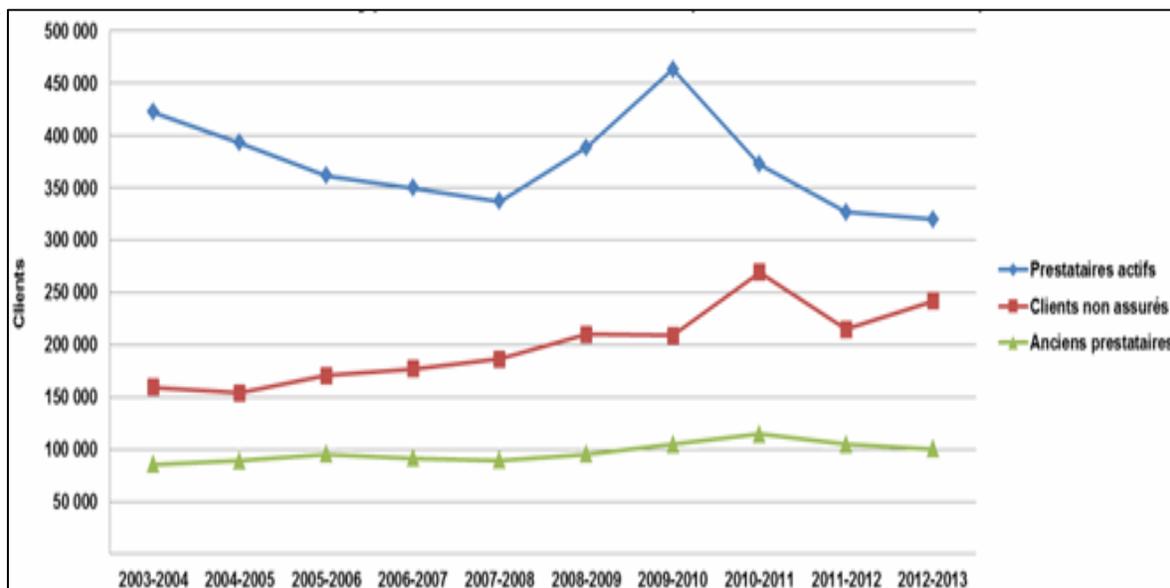
17 Commission de l'assurance-emploi du Canada, [Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012-2013 \(RCEAE\)](#), Chapitre 3 : Incidence et efficacité des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS – partie II de l'assurance-emploi), I. Aperçu pour l'ensemble du pays, section 1, Principaux résultats, 2014.

18 Les clients non assurés sont les chômeurs qui ne sont ni prestataires actifs ni anciens prestataires de l'assurance-emploi. RCEAE, chapitre 3, sous-section 2.1, Types de clients.

19 RCEAE, chapitre 3, section I, Aperçu pour l'ensemble du pays, Tendances en matière de prestation des programmes.

20 RCEAE, chapitre 3, sous-section 2.1, Types de clients.

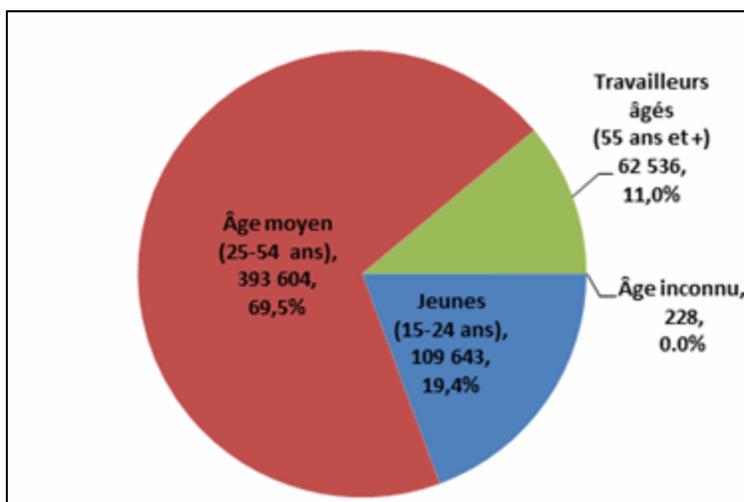
**Graphique 1– Volumes selon les types de clients des PEMS (2003-2004 – 2012-2013)**



Source : Commission de l'assurance-emploi du Canada, [Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012-2013](#), chapitre 3, sous-section 2.1, Types de clients, 2014.

Le graphique 2 montre la répartition selon l'âge des clients des PEMS. En 2012-2013, les travailleurs âgés et les jeunes comptaient pour 29,5 % des clients des PEMS, mais la vaste majorité d'entre eux (69,5 %) étaient âgés de 25 à 54 ans<sup>21</sup>.

**Graphique 2 – Répartition selon l'âge, 2012-2013**

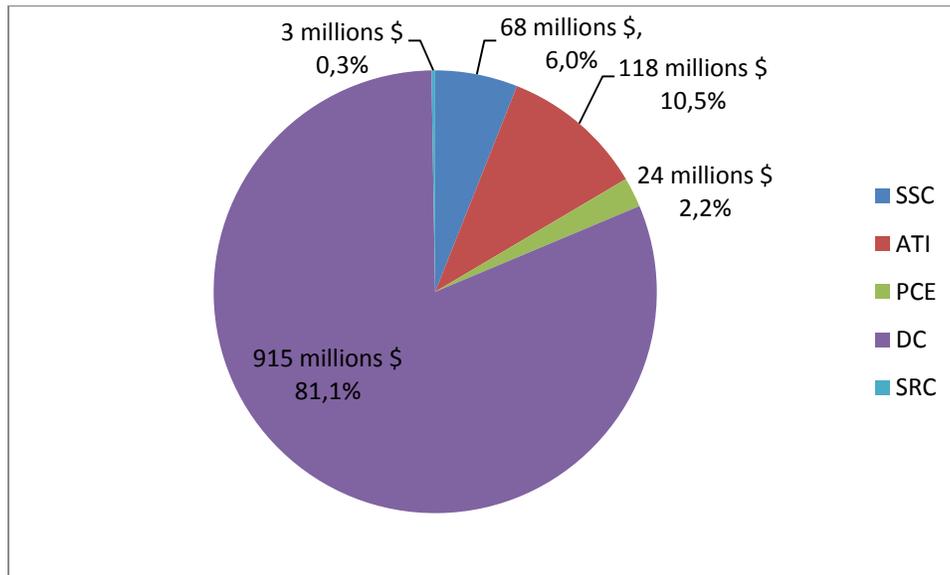


Source : Commission de l'assurance-emploi du Canada, [Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012-2013](#), sous-section 2.2, Répartition selon l'âge, 2014.

21 RCEAE, chapitre 2, sous-section 2.2, Répartition selon l'âge.

En 2012-2013, les PEMS ont coûté en tout 2,03 milliards de dollars. Le coût des prestations d'emploi, essentiellement des programmes de développement des compétences, a diminué de 2,6 points de pourcentage par rapport à l'année précédente, mais il reste le principal poste de dépense. Le graphique 3 montre le coût des principaux programmes de formation professionnelle offerts par le truchement des PEMS, à savoir les Subventions salariales ciblées (SSC), l'Aide au travail indépendant (ATI), les Partenariats pour la création d'emplois (PCE), le Développement des compétences (DC) et les Suppléments de rémunération ciblés (SRC).

**Graphique 3 – Dépenses engagées au titre des prestations d'emploi selon le type d'intervention, 2012-2013 (en millions \$)**

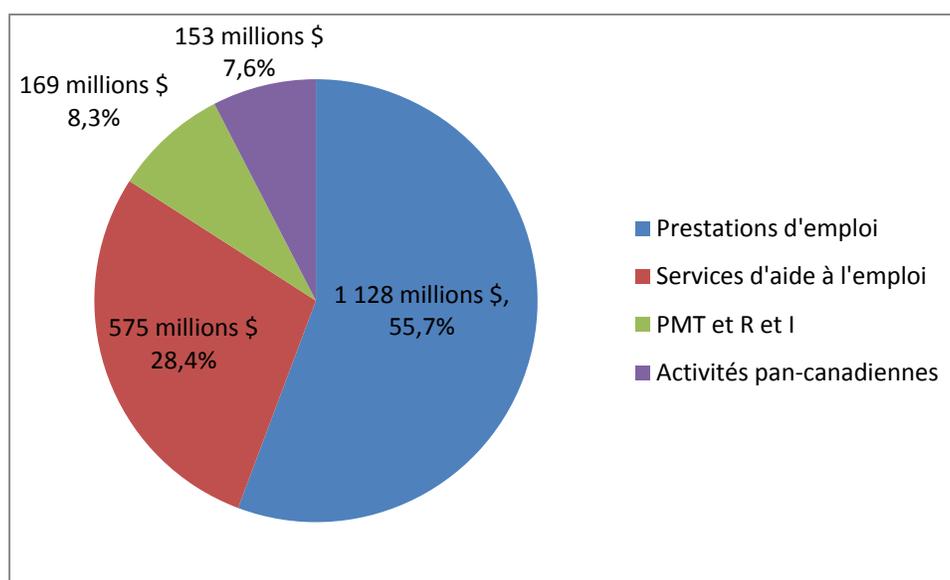


Source : Commission de l'assurance-emploi du Canada, [Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012-2013](#), chapitre 3, section 3, Interventions : Prestations d'emploi, 2014.

D'autre part, « les dépenses liées aux SAE ont augmenté de 1,6 % et représentaient une plus grande part du total des dépenses (+1,3 point de pourcentage)<sup>22</sup>. » Le graphique 4 montre les dépenses engagées au titre des PEMS, y compris les Prestations d'emploi et les SAE, les PMT et la R et I.

22 RCEAE, chapitre 3, section 5, Dépenses.

#### Graphique 4 – Dépenses engagées au titre des PEMS, 2012-2013 (en millions \$)



Source : Commission de l'assurance-emploi du Canada, [Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012-2013](#), chapitre 3, section 5, Dépenses, 2014.

Les activités pancanadiennes sont administrées par EDSC et financées en vertu de la partie II de l'AE. Elles englobent les programmes destinés aux Autochtones; l'investissement accru dans les compétences en milieu de travail; l'établissement d'ententes de soutien et d'innovation avec les provinces, les territoires et les peuples autochtones; et l'information sur le marché du travail.<sup>23</sup>

#### C. Autres ententes sur le marché du travail

Les ententes sur le marché du travail (EMT), les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées et la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones complètent les EDMT. Elles visent des groupes de travailleurs vulnérables.

Les chômeurs inadmissibles à l'AE peuvent bénéficier de services de formation et de développement des compétences en vertu des EMT tout comme les travailleurs dont le niveau d'alphabétisation et de compétences essentielles est faible. Des ententes ont été passées avec les 10 provinces et les 3 territoires. Les EMT transfèrent aux autorités provinciales et territoriales 500 millions de dollars par an au titre de ces services. Elles ont à peu près le même objectif que les EDMT dans la mesure où elles visent à augmenter la participation à la population active de groupes qui y sont sous-représentés et à leur faire acquérir les compétences qu'il leur faut pour s'intégrer au marché du travail<sup>24</sup>.

23 RCEAE, chapitre 3, section IV, Activités pancanadiennes et Service national de placement..

24 EDSC, [Les ententes sur le marché du travail du Canada : Un rapport national pour 2008-2009 et 2009-2010](#); et [Ententes sur le marché du travail](#).

Dans le cadre des EMT visant les personnes handicapées, le gouvernement fédéral aide financièrement les provinces à offrir les services et les programmes de formation destinés à augmenter l'employabilité et les occasions d'emploi de ce groupe de la population. Ces ententes devant expirer en 2014, celles de la nouvelle génération sont en cours de négociation<sup>25</sup>.

En matière de programmes axés sur le marché du travail pour les Autochtones, domaine de compétence fédérale, il y a, notamment la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA). La stratégie a pour objectif d'augmenter l'emploi et l'employabilité des membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis en favorisant l'acquisition de compétences qui correspondent à la demande, en encourageant les partenariats avec le secteur privé et avec les provinces et les territoires et en améliorant la reddition de comptes et les résultats. Les bandes et les organisations autochtones qui signent des ententes de prestation des programmes reçoivent des fonds leur permettant d'offrir des services d'emploi dont les objectifs concordent avec ceux de la SFCEA. Le budget de la stratégie finance aussi la fourniture de services dans le cadre des EDMT. Dans son RCEAE, la Commission de l'assurance-emploi du Canada déclare ceci à propos des clients autochtones :

Les autochtones ont participé à 70 004 interventions liées aux PEMS, soit 24,3 % de plus que l'an dernier. Ils ont aussi pris part à 6,7 % de toutes les interventions liées aux PEMS réalisées en 2012-2013, y compris les programmes offerts par le biais de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones. Au total, 56,9 % de ce segment de la clientèle ont participé en tant que clients non assurés. La participation des autochtones aux prestations d'emploi a décliné d'une année à l'autre, passant de 4,6 % à 4,0 %<sup>26</sup>.

Selon les groupes autochtones qui ont témoigné devant le Comité, il faudrait que la nouvelle génération d'EDMT affecte plus d'argent aux peuples autochtones.

Les coûts d'un bon financement seront récupérés par la construction d'un avenir prometteur pour les Premières Nations de notre pays et pour tous les Canadiens. Grâce à de bons investissements et à l'appui du gouvernement fédéral, nous pourrions atteindre nos objectifs communs et renforcer les collectivités et le Canada<sup>27</sup>.

Chef Nelson Leon  
Adams Lake Indian Band

La SFCEA doit prendre fin en mars 2015. EDSC consulte les signataires d'ententes, les organismes de prestation des programmes, les organisations autochtones, les provinces et les territoires, les principaux employeurs et d'autres parties intéressées au sujet du renouvellement des programmes axés sur le marché du travail pour les Autochtones. Après avoir étudié cette question dans le cadre d'une étude précédente, le

---

25 EDSC, [Rapport ministériel sur le rendement 2012-2013](#), Tableaux de renseignements supplémentaires, Renseignements sur les programmes de paiements de transfert, 6, Ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées, 2014.

26 Commission de l'assurance-emploi du Canada, RCEAE, chapitre 3, sous-section 2.3, Groupes désignés.

27 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 mai 2014, 0955.

Comité a formulé des recommandations dans le rapport [Opportunités pour les Autochtones sur le marché du travail](#) déposé à la Chambre des communes en mai 2014<sup>28</sup>.

#### **D. Recommandations relatives à la nouvelle génération d'ententes sur le développement du marché du travail**

Les témoins estiment dans l'ensemble que les EDMT sont flexibles, pertinentes, réactives et rentables. Selon eux, les formations qu'elles permettent d'offrir sont appropriées au marché du travail et efficaces selon certains critères clés. Certains d'entre eux considèrent que leur renouvellement offre l'occasion de revoir les programmes pour s'assurer qu'ils répondent toujours aux besoins des travailleurs et des employeurs et y apporter les changements qui s'imposent. Plusieurs témoins ont précisé qu'il est très important de maintenir la flexibilité des EDMT de nouvelle génération afin que les autorités provinciales et territoriales puissent adapter les formations offertes aux besoins de leur population.

Les gouvernements des provinces ainsi que leurs bureaux régionaux et locaux ont maintenant acquis une capacité, une expertise et des connaissances d'importance dans le domaine des politiques. Les ententes actuelles ont donné suffisamment de flexibilité aux provinces d'adapter leurs programmes aux conditions locales, ce qui a permis d'en accroître l'efficacité<sup>29</sup>.

Donna Wood  
À titre personnel

#### **RECOMMANDATION 1**

**Le Comité recommande au gouvernement fédéral, de concert avec les gouvernements des provinces et territoires, de s'assurer que les ententes sur le développement du marché du travail soient flexibles pour qu'il soit possible d'adapter les programmes aux besoins des marchés du travail locaux.**

#### **RECOMMANDATION 2**

**Le Comité recommande au gouvernement fédéral, de concert avec les gouvernements des provinces et territoires, de procéder à un examen de l'efficacité des programmes actuels tout en respectant les lignes directrices de la *Loi sur l'assurance-emploi*.**

Il a aussi été question pendant l'étude du manque d'information au sujet des EDMT. Il faudrait, a-t-on dit au Comité, mieux les faire connaître, notamment aux employeurs et aux travailleurs afin d'augmenter leur participation aux programmes de formation. Le chapitre 6 traite de la sensibilisation des employeurs à leur existence.

---

28 HUMA, [Opportunités pour les autochtones sur le marché du travail](#), 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, rapport 4, mai 2014.

29 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 10 juin 2014, 0855.

Par exemple, Mary-Lou Donnelly, commissaire représentant les travailleurs et les travailleuses, Commission de l'assurance-emploi du Canada, a déclaré :

C'est un autre problème qui ressort lorsqu'on discute des EDTM avec les gens; ils ne savent pas que des fonds sont affectés à ce programme. Ils ne savent pas que cela existe. Les employeurs comme les employés ignorent son existence<sup>30</sup>.

Mary-Lou Donnelly  
Commission de l'assurance-emploi du Canada

Il faudrait aussi, selon quelques témoins, que les EDTM de nouvelle génération soient plus faciles et plus économiques à administrer et qu'elles exigent moins d'écritures administratives pour faciliter la participation des groupes cibles susceptibles de bénéficier des programmes de formation et autres activités des EDTM.

Beaucoup de témoins préconisent une augmentation du budget des EDTM dans la mesure, expliquent-ils, où les sommes transférées aux provinces et aux territoires sont restées les mêmes depuis la signature de la première entente en 1996 alors que le marché du travail et les besoins de formation ont grandement évolué. Voici par exemple ce qu'a déclaré la commissaire représentant les travailleurs et les travailleuses :

Les intervenants du milieu syndical appuient l'augmentation des fonds consacrés aux ententes sur le développement du marché du travail. La *Loi sur l'assurance-emploi* permet qu'un maximum de 0,8 % de la rémunération assurable totale — soit environ 4,4 milliards de dollars — soit consacré au financement des ententes sur le développement du marché du travail. Or, à l'heure actuelle, nous n'utilisons pas plus que 1,9 milliard de dollars, et comme ce montant n'a jamais été augmenté depuis le début des ententes sur le développement du marché du travail, le montant en dollars de 2014 ne permet pas de faire autant qu'en 1996<sup>31</sup>.

Mary-Lou Donnelly  
Commission de l'assurance-emploi du Canada

### RECOMMANDATION 3

**Le Comité recommande au gouvernement fédéral de considérer augmenter les fonds transférés aux provinces et aux territoires dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail sous réserve de prouver clairement que des économies en prestations d'assurance-emploi sont réalisées pour le Compte des opérations et les cotisants.**

L'honorable Jason Kenney, ministre d'EDSC, a expliqué la nécessité, pour les provinces et les territoires, de démontrer que leurs programmes EDTM permettent de réaliser des économies en prestations d'AE :

---

30 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 3 juin 2014, 1025.

31 *Ibid.*, 0950.

Nous nous sommes [...] demandé comment prouver que les programmes EDMT permettent de réaliser des économies en prestations d'assurance-emploi. À l'heure actuelle, les prestataires d'assurance-emploi perçoivent environ les deux tiers de leurs prestations avant de retourner au travail. Que pourrions-nous faire de plus pour les aider à retourner au travail plus rapidement et, ainsi, réduire les dépenses nettes au titre de l'assurance-emploi?

Ce dont il s'agit, c'est d'investir pour obtenir des résultats. Autrement dit, si les provinces communiquent avec les nouveaux chômeurs de façon proactive et leur offrent de bons programmes qui les aident à trouver rapidement un nouvel emploi, les sommes versées en assurance-emploi baisseront.

Nous devrions peut-être reconnaître que nous économiserons des fonds au titre de l'assurance-emploi en accordant, en quelque sorte, une prime de rendement aux provinces ou aux programmes qui ont de bons résultats. Plein de pays s'intéressent à la rémunération au rendement, car elle semble donner d'assez bons résultats. Pourrions-nous évaluer le rendement et récompenser les provinces qui aident les nouveaux chômeurs à trouver un emploi rapidement<sup>32</sup>?

L'hon. Jason Kenney  
EDSC

#### **RECOMMANDATION 4**

**Le Comité recommande au gouvernement fédéral, de concert avec les gouvernements des provinces et territoires, d'envisager d'ajouter aux nouvelles ententes sur le développement du marché du travail une disposition prévoyant que le financement sera revu à intervalles réguliers en fonction des économies réalisées pour le Compte des opérations de l'assurance-emploi.**

D'autres estiment nécessaire de moderniser la formule de répartition des fonds des EDMT. Par exemple, Matthew Mendelsohn, directeur, Mowat Centre, a signalé que la formule de répartition était désuète et que par conséquent les provinces et les territoires ne recevaient peut-être pas leur juste part des fonds.

La répartition des fonds des EDMT n'est pas faite en fonction d'une formule de répartition juste ou rationnelle, et cette formule n'est pas, non plus, bien expliquée à la population. Une des principales raisons pour lesquelles les fonds des EDMT sont répartis de façon déséquilibrée et discriminatoire envers les chômeurs de l'Ontario qui aimeraient suivre une formation professionnelle, c'est qu'un montant de 800 millions de dollars — soit près de la moitié des fonds des EDMT — est réparti entre les provinces en fonction de l'incidence relative sur les provinces des réformes à l'assurance-emploi qui ont été imposées en 1996.

[...]

[...] il faut modifier la formule de 1996. Elle doit soit correspondre davantage aux contributions des provinces, soit tenir compte du nombre d'habitants ou soit être axée sur

---

32 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> mai 2014, 0955.

des besoins réels, mais, pour le moment, il est insensé d'utiliser une formule qui date de 1996<sup>33</sup>.

Matthew Mendelsohn  
Mowat Centre

Marie-France Kenny, présidente de la Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada (ci-après « la Fédération »), a expliqué au Comité que les EDMT comportaient des clauses linguistiques engageant les gouvernements signataires à respecter leurs obligations aux termes de la *Loi sur les langues officielles*. La *Loi* oblige les bureaux fédéraux (partie IV) à communiquer et à offrir leurs services en français et en anglais là où le nombre le justifie et (partie VII) à prendre des mesures positives pour que les membres des communautés francophones aient accès aux types de formations qu'ils recherchent et aux soutiens dont ils ont besoin dans leur recherche d'emploi. En vertu des EDMT, ces obligations sont transférées aux provinces et aux territoires qui offrent les programmes et les services de formation<sup>34</sup>.

Tout en reconnaissant que « lors des négociations pour le renouvellement des ententes sur le marché du travail, le gouvernement fédéral a fait preuve de leadership en ce qui a trait à l'inclusion de clauses linguistiques fermes et claires<sup>35</sup> », la Fédération estime que la mise en œuvre de ces clauses laisse à désirer. Elle déplore que les ententes ne prévoient à peu près aucun moyen d'obliger les gouvernements provinciaux et territoriaux à rendre compte dans le rapport annuel des mesures qu'ils prennent pour s'acquitter de leurs obligations linguistiques aux termes des EDMT.

---

33 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 mai 2014, 0850 et 0905.

34 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 10 juin 2014, 0845.

35 *Ibid.*

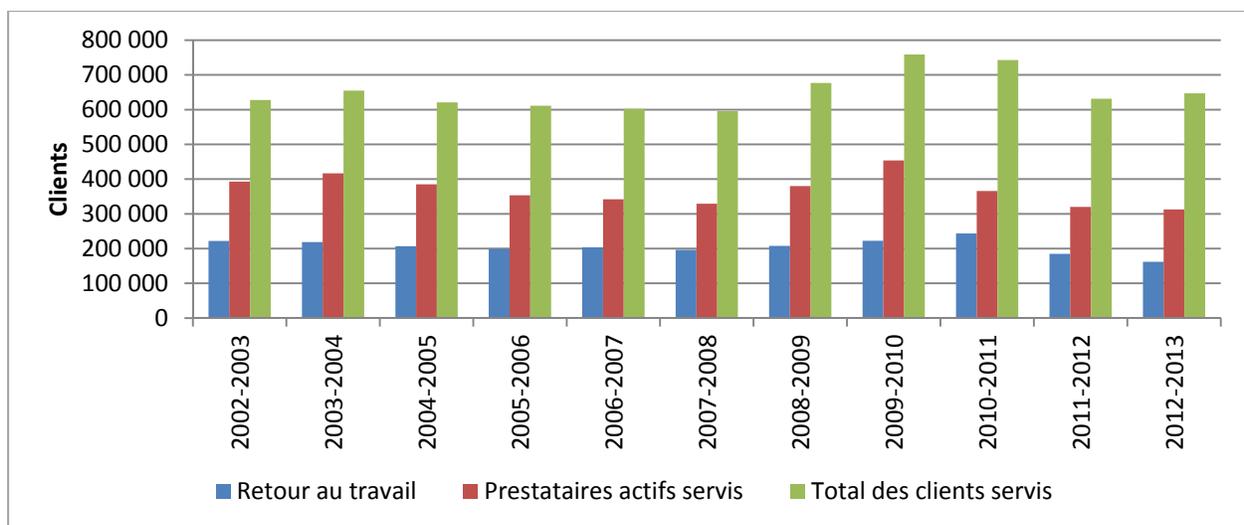


# CHAPITRE 2 – RENFORCER LA REDDITION DE COMPTES DANS LE CADRE DES ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL

## A. Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi

Le RCEAE de la Commission de l'assurance-emploi du Canada donne un aperçu des PEMS et de leurs résultats par rapport à des indicateurs de rendement dont les principaux sont le nombre de prestataires de l'AE desservis, le nombre de clients de l'AE retournés au travail à la suite d'une intervention et le montant des prestations non versées au titre de la partie 1 de l'AE en raison d'un retour au travail. Le graphique 5 montre les fluctuations de ces trois indicateurs entre 2002-2003 et 2012-2013. Le graphique 6 montre le montant des prestations d'assurance-emploi non versées en raison d'un retour au travail<sup>36</sup>.

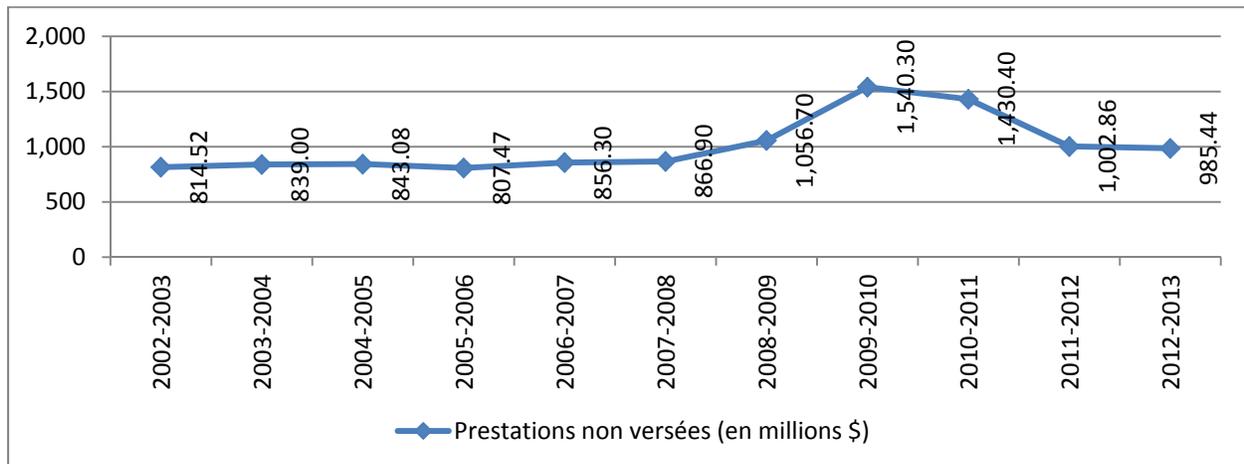
**Graphique 5 – Principaux indicateurs de rendement des EDMT, 2002-2003 à 2012-2013**



Source : Commission de l'assurance-emploi du Canada, [Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012-2013](#), chapitre 3, section 6, Principaux indicateurs de rendement, 2014.

36 Commission de l'assurance-emploi du Canada, [RCEAE](#), chapitre 3, section 6, Principaux indicateurs de rendement, 2014.

**Graphique 6 – Prestations d'assurance-emploi non versées (en millions \$), 2002-2003 à 2012-2013**



Source : Commission de l'assurance-emploi du Canada, [Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012-2013](#), chapitre 3, section 6, Principaux indicateurs de rendement, 2014.

Voici ce qui ressort d'une analyse annuelle des impacts et des résultats nets des PEMS publiée dans le RCEAE 2012-2013 :

1. La participation au Développement des compétences (DC) a pour effet d'accroître les revenus d'emploi des prestataires actifs. De toutes les PEMS, c'est le DC qui donne lieu aux plus grandes augmentations nettes des revenus d'emploi. Le taux d'emploi des prestataires actifs augmente aussi. À noter que ces impacts nets sur les revenus et l'emploi ne cessent de s'accroître dans les cinq années suivant la fin de la participation au programme. « Le DC permet aussi de réduire le recours à l'assurance-emploi chez les prestataires actifs<sup>37</sup>. »
2. Grâce aux Subventions salariales ciblées (SSC), les prestataires actifs augmentent leurs revenus dans les cinq années suivant la fin de l'intervention. Ils sont également plus susceptibles d'avoir un emploi après avoir bénéficié d'une expérience de travail subventionnée par une SSC. « Leur recours à l'assurance-emploi augmente légèrement après leur participation, surtout durant la quatrième et la cinquième année après la fin du programme<sup>38</sup>. »
3. Les bénéficiaires de l'Aide au travail indépendant (ATI) voient une diminution de leurs revenus et taux d'emploi à la suite de cette intervention. L'ampleur de l'impact s'atténue avec le temps. Cependant,

37 RCEAE, chapitre 3, III. Évaluation nationale des impacts différentiels à moyen terme des PEMS, section 2.1, Développement des compétences (DC), 2014.

38 RCEAE, section 2, Prestataires actifs : Résultats de l'analyse des impacts différentiels, sous-section 2.2, Subventions salariales ciblées (SSC).

l'analyse ne donne qu'une idée partielle de l'efficacité de l'ATI. Elle ne tient pas compte, par exemple de l'influence de facteurs comme le succès des entreprises lancées par les bénéficiaires<sup>39</sup>.

4. Grâce aux Partenariats pour la création d'emplois (PCE), le revenu, le taux d'emploi et la durée d'emploi des prestataires actifs augmentent dans les cinq années suivant leur participation. Le montant des prestations d'AE versées et le nombre de semaines de prestations diminuent après la participation, toutefois seuls les résultats des deux premières années sont statistiquement significatifs<sup>40</sup>.
5. Dans le cas des Services d'aide à l'emploi (SAE), les gains des prestataires actifs<sup>41</sup> diminuent dans les deux premières années suivant la participation, puis se mettent lentement à remonter dans la troisième année. Dans l'ensemble, les SAE n'ont guère d'incidence sur les gains. Le taux d'emploi chez les prestataires actifs augmente quelque peu entre la deuxième et la cinquième année après la participation. « Le recours à l'assurance-emploi diminue chaque année après la participation au programme. [...] Dans l'ensemble, l'augmentation du taux d'emploi et la diminution du recours à l'assurance-emploi indiquent que les prestataires actifs trouvent un emploi à la suite de leur participation aux seuls SAE.<sup>42</sup> » En outre, leur emploi tend à se maintenir dans les cinq années suivant la participation.

## **B. Cadre d'une nouvelle politique de responsabilisation et d'évaluation pour les ententes sur le développement du marché du travail**

### **1. Rapports annuels provinciaux et territoriaux sur la fourniture des prestations d'emploi et des mesures de soutien**

Aux termes des EDMT, les provinces et les territoires rendent compte tous les ans des programmes semblables aux PEMS qu'ils ont exécutés et des résultats obtenus. En outre, après avoir mis au point de concert avec le gouvernement fédéral une grille d'évaluation, les gouvernements provinciaux et territoriaux s'en servent pour évaluer les impacts et les résultats. L'hon. Jason Kenney, ministre d'EDSC, a confirmé au Comité qu'une évaluation complète de toutes les EDMT n'avait pas eu lieu à ce jour<sup>43</sup>. Même si les EDMT comportent des mécanismes de reddition de comptes, beaucoup de

---

39 RCEAE, sous-section 2.3, Aide au travail indépendant (ATI).

40 RCEAE, sous-section 2.4, Partenariats pour la création d'emplois (PCE).

41 « Les SAE sont souvent offerts avec les prestations d'emploi, mais il arrive que certains participants ne reçoivent qu'un ou plusieurs services fournis dans le cadre des SAE, sans avoir accès aux autres PEMS. Les impacts différentiels ont été examinés pour les prestataires actifs qui n'ont bénéficié que des SAE (désignés ci-après comme SAE seulement). » RCEAE, sous-section 2.5, Services d'aide à l'emploi (SAE).

42 RCEAE, sous-section 2.5, Services d'aide à l'emploi (SAE).

43 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> mai 2014, 0955.

témoins estiment qu'il y a à cet égard des limites et des lacunes. Certains soutiennent que les données recueillies manquent parfois de cohérence et de fiabilité.

Nombre de témoins reprochent aux rapports annuels de rendre compte des dépenses, des activités et des résultats de façon globale. Il leur est impossible, ont-ils déclaré, de faire des comparaisons entre les provinces et les territoires ou de dégager un portrait national des programmes axés sur le marché du travail à l'aide des rapports sur les EDMT.

[...] il est presque impossible de connaître les véritables impacts de ce financement annuel de l'ordre de 2 milliards de dollars consacré à la formation. Les données disponibles concernant le montant investi dans le cadre des EDMT ont toujours été très vagues<sup>44</sup>.

Mathew Wilson  
Manufacturiers et exportateurs du Canada

Je dirais que le rapport de contrôle et d'évaluation [de l'assurance-emploi] est probablement celui qui peut le mieux vous renseigner sur ce qui se passe, parce que c'est le seul dont on peut tenter d'extraire des données cohérentes. Quand j'ai essayé d'examiner tous les rapports annuels que les diverses provinces remettent à Ottawa, j'ai trouvé difficile de voir quels avaient été les résultats<sup>45</sup>.

Tyler Meredith  
Institut de recherche en politiques publiques

Au moins une association commerciale a travaillé fort pour recueillir de l'information sur les programmes financés dans le cadre des EDMT. Ses représentants ont pour ce faire visité les sites Web d'EDSC et des organismes provinciaux et territoriaux pertinents, ils ont écrit aux ministres concernés et ont consulté le rapport de contrôle et d'évaluation. Or, malgré tous ces efforts, les représentants en sont venus à la conclusion qu'il était pratiquement impossible de se faire une idée concrète des programmes s'adressant à leur industrie dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail et encore moins de savoir dans quelle mesure l'argent affecté à ces ententes était bien dépensé<sup>46</sup>.

Judith Andrew  
Commission de l'assurance-emploi du Canada

Selon les témoins qui souhaitent que soit amélioré le processus d'évaluation, il faudrait recueillir des données meilleures et plus pointues sans quoi il est impossible d'évaluer à fond les programmes. La nouvelle génération d'EDMT doit, ont-ils déclaré, comporter des correctifs à cet égard. Quelques-uns préconisent la création d'un institut de recherche pancanadien chargé de recueillir et d'analyser les données relatives au marché du travail et aux programmes et aux politiques portant sur le marché du travail des EDMT de nouvelle génération. De cela il sera question dans le chapitre suivant qui a trait à

---

44 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 mai 2014, 0845.

45 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 13 mai 2014, 0940.

46 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 12 juin 2014, 0935.

l'information sur le marché du travail. D'autre part, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante demande qu'il soit rendu « publiquement compte de la manière dont sont utilisés les fonds associés aux EDMT »<sup>47</sup>. Michael Mendelson, chercheur principal, Caledon Institute of Social Policy, a résumé comme suit les préoccupations de nombreux témoins :

Une bonne évaluation exige, si possible, des examens objectifs réalisés par un tiers, des contrôles effectués au hasard, ainsi qu'une analyse statistique et économique rigoureuse. Nous avons besoin de savoir ce qui fonctionne bien et ce qui ne fonctionne pas, de même que ce qui est sensé sur le plan financier et ce qui ne l'est pas. Sans chercher de coupables, nous devons améliorer les programmes.

Le fédéral devrait exiger des normes élevées d'évaluation et promouvoir activement les meilleures pratiques<sup>48</sup>.

Michael Mendelson,  
Caledon Institute of Social Policy

## 2. Forums des partenaires du marché du travail

Barbara Byers, secrétaire-trésorière, Congrès du travail du Canada, estime qu'il faudrait renforcer la reddition de comptes sous trois aspects. D'abord, en établissant « un forum où seraient représentées les principales parties prenantes du marché du travail, y compris l'État, les syndicats, le patronat, les établissements d'enseignement et les organismes communautaires »; ensuite, en affinant les indicateurs de rendement « de manière à saisir le nombre de participants qui reçoivent un titre ou un certificat, leur durée d'emploi et leurs gains une fois réintégrés au marché du travail »; enfin, en obligeant les provinces et les territoires à soumettre leur rapport annuel sur l'EDMT à l'examen de leur assemblée législative et « à y fournir des données qui soient comparables d'une province ou territoire à l'autre »<sup>49</sup>.

La création de forums de partenaires du marché du travail reçoit l'appui de nombreux témoins, dont certains soutiennent que ce serait un moyen de remédier au manque de collaboration et de coordination entre les autorités fédérales, provinciales et territoriales et autres parties intéressées. D'autres voudraient voir un forum fédéral jouer un rôle très large l'amenant aussi bien à repérer les formations efficaces et les lacunes dans les programmes qu'à établir les priorités de dépense. Plusieurs témoins se sont exprimés à ce sujet :

Ma deuxième remarque porte sur la collaboration et la coordination limitée entre le gouvernement fédéral et ses partenaires provinciaux. Pour diverses raisons, depuis la création des EDMT dans les années 1990, les politiques et les transferts ont été convenus entre le gouvernement fédéral et chaque province ou territoire. Bien que la méthode bilatérale ne soit pas propre aux politiques de marché du travail, elle nous a

---

47 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 15 mai 2014, 0950.

48 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 mai 2014, 1000.

49 Congrès canadien du travail, lettre à l'hon. Phil McColeman, député, président, HUMA, 14 mai 2014.

quand même empêchés de nous adapter à des préoccupations qui se sont fait sentir à l'échelle nationale<sup>50</sup>.

Tyler Meredith  
Institut de recherche en politiques publiques

Il faudrait créer un forum fédéral permanent des partenaires du marché du travail afin de contribuer au succès des initiatives de formation et de trouver d'autres mesures touchant le marché du travail qui pourraient s'inscrire dans une nouvelle stratégie canadienne de l'emploi.

[...]

Les provinces et les territoires qui n'ont pas de forum sur le marché du travail devraient être tenus d'en créer un et de lui confier la responsabilité de mener chaque année un examen sur les priorités en matière de dépenses associées aux EDMT et aux EMT et de formuler des recommandations à ce sujet<sup>51</sup>.

Cammie Peirce  
Unifor

Les discussions que j'ai eues avec les intervenants du marché du travail m'ont clairement indiqué que la consultation est d'une importance capitale. À cet égard, les travailleurs estiment qu'il serait très important de créer des forums sur le marché du travail dans toutes les administrations, forums qui regrouperaient des représentants du gouvernement, des travailleurs, des employeurs, des fournisseurs de programmes d'éducation et d'instruction et des organismes communautaires<sup>52</sup>.

Mary-Lou Donnelly  
Commission de l'assurance-emploi du Canada

Certains voudraient plutôt qu'on élargisse le mandat du Forum des ministres du marché du travail, lequel se consacre actuellement à « collaborer à l'échelle interprovinciale au travail réalisé relativement au marché du travail canadien, aux employeurs et aux travailleurs canadiens<sup>53</sup> ». Donna Wood, professeure adjointe à l'Université de Victoria témoignant à titre individuel, a suggéré que le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux devraient collectivement entreprendre de réformer et d'élargir le Forum des ministres du marché du travail en lui confiant un mandat multilatéral, pancanadien et intergouvernemental. Le Forum des ministres du marché du travail aurait ainsi la responsabilité de donner des avis et de déterminer toutes les orientations stratégiques en matière d'emploi et de la formation au Canada. Selon Mme Wood, il faudrait aussi que le Secrétariat du Forum des ministres du marché du travail devienne permanent et qu'il établisse des liens formels avec les

---

50 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 13 mai 2014, 0855.

51 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 15 mai 2014, 0955.

52 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 3 juin 2014, 0950.

53 Forum des ministres du marché du travail, [Forum des ministres du marché du travail](#)

entreprises, les syndicats, les collectivités, les experts, les organisations Autochtones et les autres forums intergouvernementaux (p.ex. le Conseil des ministres de l'Éducation)<sup>54</sup>.

Les témoins voudraient aussi que le renouvellement des EDMT s'accompagne d'un remaniement des mécanismes de contrôle et de gouvernance qui ferait en sorte qu'au-delà de l'élaboration bilatérale des politiques, les forums provinciaux et territoriaux des partenaires du marché du travail et un forum pancanadien renforcé puissent faire de la planification, fixer les priorités, favoriser l'innovation et faciliter la collaboration intergouvernementale. Ces instances seraient permanentes et se réuniraient à intervalles réguliers.

## **RECOMMANDATION 5**

**Le Comité recommande au gouvernement fédéral, de concert avec les gouvernements des provinces et territoires, d'envisager d'élargir le mandat du Forum des ministres du marché du travail vu l'évolution des besoins du marché du travail.**

Michael Mendelson, chercheur principal, Caledon Institute of Social Policy, a déclaré ceci : « Ottawa gère ces fonds [fonds d'assurance-emploi] et est en droit de demander davantage de reddition de comptes au nom des contributeurs à l'assurance-emploi. [...] Les gouvernements devraient aussi collaborer pour élaborer des normes de responsabilisation uniformes afin de dresser un portrait de la situation à l'échelle nationale<sup>55</sup>. » Beaucoup de témoins ont abondé dans le même sens, par exemple :

Dans le débat récent concernant la Subvention canadienne pour l'emploi, on a beaucoup discuté des instances qui devraient être responsables de la formation. Permettez-moi de répondre. Nous le sommes tous, et les solutions sont locales, provinciales et nationales. Voilà pourquoi nous appuyons fortement un gouvernement fédéral qui établit des normes et exige que les produits livrables soient clairs et concrets en échange du financement qu'il offre<sup>56</sup>.

Serge Buy  
Association nationale des collèges de carrières

Bien que nous reconnaissons que les besoins du marché de l'emploi varient beaucoup d'une région à l'autre, nous sommes d'avis qu'il conviendrait de mettre en place des normes nationales et un quelconque mécanisme afin d'assurer un meilleur

---

54 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 10 juin 2014, 0900.

55 Michael Mendelson, *Labour Market Development Agreements (LMDAs) and the Federal Role in Labour Programs*, présentation à HUMA, 26 mai 2014, Caledon Commentary, Caledon Institute of Social Policy, juin 2014.

56 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mai 2014, 0950.

partage de l'information entre administrations en ce qui concerne les priorités, les plans et les résultats<sup>57</sup>.

Joyce Reynolds  
Restaurants Canada

De nombreux témoins souhaitent que les rapports annuels provinciaux et territoriaux sur les EDMT soient assujettis à des normes de reddition de comptes. Il faudrait, estiment-ils, que ces rapports soient plus transparents, exposent les résultats par rapport aux indicateurs de rendement et rendent possible une imputabilité publique exhaustive. Grâce à ces normes, les données sur les programmes et activités de formation financés par les EDMT devraient être de bonne qualité et comparables.

## RECOMMANDATION 6

**Le Comité recommande au gouvernement fédéral, de concert avec les provinces et les territoires, d'inclure un ensemble cohérent de principes directeurs et de normes de reddition de comptes dans les ententes sur le développement du marché du travail de nouvelle génération.**

D'autres témoins souhaitent qu'il y ait suffisamment de souplesse dans le compte rendu des résultats pour que des données provenant de diverses sources puissent être communiquées. Il faudrait que les meilleures pratiques et les données recueillies par les organismes de prestation de programmes, les entreprises et les syndicats parviennent aux ministères provinciaux et territoriaux signataires pour améliorer le partage de renseignements et enrichir les rapports annuels. Les témoins estiment aussi qu'il incombe au gouvernement fédéral d'encadrer le compte rendu des résultats par une vision nationale et de larges paramètres opérationnels.

Nous sommes unanimement convaincus que les provinces et territoires sont mieux équipés pour faire face aux enjeux régionaux et locaux liés au marché du travail et que le rôle du gouvernement fédéral consiste plus à définir la vision et les paramètres opérationnels d'ensemble. Il n'existe pour l'instant pas de cadre pancanadien pour ce qui est des buts, objectifs et mesures. Actuellement, tous les arrangements sont le résultat de négociations bilatérales pour ce qui est des 49 ententes conclues au pays. Chaque entente de formation est liée à des dispositions différentes en matière de responsabilité, ce qui fait qu'il est quasiment impossible de broser un tableau pancanadien de la situation pour mieux informer les responsables des politiques. Ces ententes ne prévoient pas de cadres formels qui permettraient aux entreprises, aux syndicats et aux organismes de FMC de fournir des données cohérentes et concrètes au système qu'elles sont censées servir<sup>58</sup>.

Chris Atchinson  
Coalition canadienne des organismes communautaires  
en développement de l'employabilité

---

57 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 12 juin 2014, 0940.

58 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 13 mai 2014, 0950.

il faut permettre aux employeurs d'avoir facilement accès aux renseignements sur tous les programmes financés dans le cadre des EDT, à l'échelle provinciale et fédérale, et sur leurs résultats aux fins d'examen et de mise en commun pour assurer le plus de souplesse possible dans les ententes sur le développement du marché du travail afin de tenir compte des besoins et des débouchés régionaux et sectoriels<sup>59</sup>.

Bard Golightly  
Association canadienne des constructeurs d'habitations

Selon plusieurs témoins, le modèle québécois a ceci d'avantageux qu'il permet aux employeurs, aux travailleurs et aux organismes de prestation de programmes de collaborer activement à l'élaboration de la stratégie globale de développement du marché provincial; c'est une pratique exemplaire en matière de partenariats. Alain Noël, professeur de science politique, Université de Montréal, témoignant à titre personnel, a décrit le modèle québécois en ces termes :

On a assisté à une façon propre au Québec d'utiliser les ententes, qui s'est avérée fructueuse. En 1997, à la suite des ententes signées avec le gouvernement fédéral, le gouvernement du Québec a créé Emploi-Québec, une structure complexe qui réunit l'ensemble des partenaires du milieu patronal, des syndicats, du secteur de l'éducation, des organismes communautaires, des régions, ainsi que des comités qui se penchent sur des besoins particuliers, dont ceux des jeunes, des personnes ayant un handicap et de celles qui sortent de prison.

Emploi-Québec a donc géré les fonds obtenus grâce aux Ententes sur le développement du marché du travail. Il a également géré des fonds additionnels qui provenaient des fonds propres du gouvernement du Québec pour permettre à des personnes qui n'avaient pas droit aux prestations d'assurance-emploi d'accéder à la formation par des programmes d'insertion au marché du travail. [...]

Les études très systématiques faites par Emploi-Québec ont montré que les effets de ces programmes ont été très bénéfiques. Les programmes d'intégration au marché du travail ont fonctionné pour les gens, par exemple, qui étaient couverts par l'assurance-emploi. La différence était encore plus importante pour les gens qui recevaient de l'aide sociale. Ce sont eux qui ont le plus bénéficié de ces programmes<sup>60</sup>.

Alain Noël  
À titre personnel

À cause de son efficacité, le modèle québécois pourrait, selon ces témoins, guider la mise sur pied des forums des partenaires du marché du travail. On trouvera au chapitre 6 une explication plus détaillée du rôle des employeurs dans le modèle québécois et dans le cadre d'autres pratiques exemplaires.

---

59 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 3 juin 2014, 0850.

60 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 12 juin 2014, 0950.

En fait, le modèle québécois fonctionne bien. Autour de la table avec Emploi-Québec, il y a des gens des entreprises, du monde de l'éducation, des représentants des ministères et du secteur communautaire. Nous sommes tous là à travailler ensemble, à répondre aux défis du marché du travail et à élaborer un plan d'action<sup>61</sup>.

Monique Sauvé  
Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec

Autre facteur, les provinces ont des approches différentes par rapport aux partenariats. Le Québec est bien sûr le chef de file dans ce dossier, avec son conseil de partenaires du marché du travail<sup>62</sup>.

Donna Wood  
À titre personnel

L'hon. Jason Kenney, ministre d'EDSC, a évoqué la possibilité d'offrir une « prime au rendement » aux gouvernements ou aux programmes provinciaux ou territoriaux qui font réaliser des économies à la caisse d'AE en accélérant le retour au travail des prestataires. Le ministre a cependant admis que les indicateurs de rendement actuels ne pouvaient pas fournir les données nécessaires pour déterminer l'admissibilité à une telle prime des gouvernements ou programmes provinciaux ou territoriaux<sup>63</sup>.

Jean-Denis Fréchette, directeur parlementaire du budget, Bibliothèque du Parlement, a fait observer au Comité que, faute de données significatives, fiables et précises sur le marché du travail, il est très difficile d'évaluer les programmes de formation professionnelle et d'analyser précisément leur efficacité à remédier aux pénuries de main-d'œuvre ou au déséquilibre des compétences dans telle ou telle région ou profession. Seul l'impact sur l'offre de main-d'œuvre peut être cerné et examiné<sup>64</sup>. On trouvera au chapitre suivant une explication détaillée des préoccupations relatives à l'information sur le marché du travail et des recommandations visant à l'améliorer.

---

61 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 13 mai 2014, 1035.

62 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 10 juin 2014, 0940.

63 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> mai 2014, 1000.

64 Bureau du directeur parlementaire du budget, *Mot d'ouverture de Jean-Denis Fréchette, directeur parlementaire du budget, devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées*, 5 juin 2014.

## CHAPITRE 3 – INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL CANADIEN

---

Les chercheurs d'emploi, les étudiants, les apprentis, les employeurs, les experts en politiques, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux ont tous besoin d'information sur le marché du travail canadien afin de prendre respectivement les meilleures décisions possibles en matière de choix de carrière, de formation, d'embauche, d'identification des meilleures pratiques et d'utilisation des fonds publics.

Bien que plusieurs sources d'information sur le marché du travail canadien soient disponibles, les témoignages entendus par le Comité suggèrent de façon générale que certaines lacunes persistent et que tous les ordres de gouvernement et les autres intervenants devraient collaborer à l'élaboration d'un meilleur système d'information sur le marché du travail canadien.

### A. Récentes études

Dans le cadre de ses travaux, le Comité a identifié deux récentes études portant sur l'information disponible sur le marché du travail canadien. Les principales conclusions de ces études sont présentées dans ce sous-chapitre.

En mai 2009, le Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail dirigé par Don Drummond a publié un rapport intitulé *Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système d'information sur le marché du travail pour le Canada*. Ce rapport inclut un total de 69 recommandations dans sept domaines, que nous pouvons résumer ainsi :

1. Gouvernance : Le Forum des ministres du marché du travail devrait assumer le rôle de leader et fournir l'orientation stratégique élargie nécessaire à la gestion et à la coordination du système d'information sur le marché du travail global du Canada.
2. Collecte de données : Statistique Canada devrait combler les principales lacunes du système d'information sur le marché du travail national et travailler en collaboration avec les provinces et les territoires pour combler les écarts qui leur sont propres.
3. Analyse et interprétation des données : Les différents paliers de gouvernements devraient améliorer l'analyse et l'interprétation des données sur le marché du travail, et ce, afin de s'assurer que l'information est pertinente, bien ciblée sur les différents types d'utilisateurs et facile à comprendre.
4. Accroître la sensibilisation à l'information sur le marché du travail : Une fois qu'un meilleur système d'information sur le marché du travail aura été établi, le Forum des ministres du marché du travail, Statistique Canada, le

gouvernement fédéral et les gouvernements fédéraux et provinciaux devront déployer des efforts pour faire en sorte que les Canadiens connaissent l'information sur le marché du travail disponible et ses différentes utilisations.

5. Diffusion des données : Le Forum des ministres du marché du travail, Statistique Canada, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux devraient améliorer la diffusion de l'information sur le marché du travail en la rendant plus accessible, plus opportune et plus conviviale.
6. Financement : Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux devraient contribuer financièrement à l'amélioration du système d'information sur le marché du travail. Statistique Canada devrait fournir l'ensemble des statistiques nationales de base sur le marché du travail gratuitement sur son site Internet.
7. Mise en œuvre : Le Forum des ministres du marché du travail devrait produire un rapport de suivi sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de chacune des recommandations du Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail dans un délai d'un an<sup>65</sup>.

Le Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail a alors estimé que le coût annuel pour mettre en œuvre ses recommandations serait environ 49,4 millions de dollars de 2009<sup>66</sup>.

En juin 2014, Don Drummond a publié une seconde étude, à titre personnel, intitulée *Wanted: Good Canadian Labour Market Information*, dans laquelle il explique que malgré le fait qu'environ les deux tiers des recommandations présentées dans le rapport du Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail avaient été ou étaient en cours de mise en œuvre par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux, aucun organisme n'est actuellement responsable de la coordination du système pancanadien d'information sur le marché du travail. Qui plus est, près de cinq ans après le dépôt du rapport, le Forum des ministres sur le marché du travail n'a toujours pas produit de rapport de suivi sur la mise en œuvre des recommandations<sup>67</sup>.

Questionné au sujet du suivi effectué par EDSC sur les recommandations du Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail, Ian Shugart, sous-ministre d'EDSC, a répondu que le Ministère avait effectué un suivi sur l'ensemble du rapport plutôt que sur chacune des recommandations. Depuis la publication du rapport, le Ministère a

---

65 Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail, [Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système d'information sur le marché du travail pour le Canada](#), Rapport final, 20 mai 2009.

66 *Ibid.*

67 Don Drummond « [Wanted : Good Canadian Labour Market Information](#) », Institut de recherche en politiques publiques, juin 2014 [Disponible en anglais seulement].

travaillé avec Statistique Canada, Finances Canada et la Banque du Canada afin d'améliorer la qualité et la portée des données sur le marché du travail canadien. M. Shugart a notamment fourni l'exemple des données sur les postes vacants qui ont récemment été développées en collaboration avec Statistique Canada<sup>68</sup>.

## **B. Données sur la demande et l'offre de main-d'œuvre au Canada**

Pour prendre de bonnes décisions en matière de politiques publiques sur le marché du travail, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux ont besoin de données à jour sur la demande de main-d'œuvre des employeurs et l'offre de main-d'œuvre des chercheurs d'emploi par région, secteur et profession. Sans ces données, il peut être très difficile de développer des mesures efficaces permettant de répondre aux problèmes d'appariement des chercheurs d'emploi aux emplois disponibles dans certaines régions, certains secteurs ou certaines professions.

Les témoignages entendus par le Comité suggèrent que les données sur la demande de main-d'œuvre sont moins fiables et cohérentes que les données sur l'offre de main-d'œuvre. Par exemple, Mostafa Askari, directeur parlementaire adjoint du budget, Analyse économique et financière, Bibliothèque du Parlement, a expliqué qu'il existe en ce moment de très bonnes données sur l'offre de la main-d'œuvre au Canada, qui sont notamment utilisées par le programme d'assurance-emploi dans différentes régions. Il a ajouté qu'il n'existe toutefois pas de données de qualité équivalentes sur la demande de main-d'œuvre<sup>69</sup>.

Le ministre et le sous-ministre d'EDSC ont reconnu que le système d'information sur le marché du travail canadien est actuellement déficient et qu'il pourrait être amélioré.

Je répéterai donc ce que je dis depuis que j'occupe ce poste : notre système d'information sur le marché du travail est déficient. Il nous dit qu'il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre générale au Canada. De façon générale, il n'y a pas de pénurie de main-d'œuvre au pays. Si le contraire était vrai, cela se refléterait dans le prix de la main-d'œuvre. Les salaires auraient augmenté beaucoup plus rapidement qu'ils ne l'ont fait depuis le ralentissement économique. Toutefois, j'estime que les données regroupées sur le marché du travail national ne nous indiquent pas les pénuries de compétences dans certaines régions et dans certains secteurs. Toutes les associations d'affaires ou d'employeurs du pays nous disent que la pénurie de compétences est, pour elles, le principal défi<sup>70</sup>.

L'hon. Jason Kenney  
EDSC

---

68 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mai 2014, 0920.

69 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 juin 2014, 0905.

70 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> mai 2014, 1005.

En tant que fonctionnaires, nous savons pertinemment que nous ne fournissons pas actuellement au gouvernement, au Parlement, au pays, aux employeurs, etc., une information aussi bonne qu'il le faudrait sur le marché du travail et sur l'apprentissage. Mais c'est à cela que nous nous sommes engagés<sup>71</sup>.

Ian Shugart  
EDSC

Jean-Denis Fréchette, directeur parlementaire du budget, Bibliothèque du Parlement, a affirmé que les recherches effectuées par le Bureau du directeur parlementaire du budget, qui sont basées sur les données globales sur le marché du travail actuellement disponibles, ne soutenaient pas la thèse d'une pénurie de main-d'œuvre à l'échelle nationale. Il a précisé que le tout ne signifie toutefois pas qu'il ne puisse exister des problèmes d'appariement entre les chercheurs d'emploi et les emplois disponibles dans certaines régions, certains secteurs ou certaines professions<sup>72</sup>. M. Askari a pour sa part ajouté que les données détaillées nécessaires pour répondre à ces questions n'étaient pas actuellement disponibles<sup>73</sup>.

M. Fréchette a fourni trois exemples de lacunes relatives aux données sur la demande de main-d'œuvre. Premièrement, les données sur les postes vacants ne remontent pas au-delà du premier trimestre de 2004, ce qui signifie qu'elles ne couvrent pas un cycle économique complet. Deuxièmement, les données sur les postes vacants proviennent de trois principales sources : Statistique Canada, le Conference Board du Canada et la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante. Ces données sont recueillies, compilées et présentées sans uniformité et l'interprétation de ces données varie en fonction des sources utilisées et du traitement accordé aux avis d'emploi anonymes. Troisièmement, aucune des sources de données sur la demande de main-d'œuvre, à l'exception de Statistique Canada, ne suit les définitions internationales des termes « emploi » et « chômage »<sup>74</sup>.

M. Fréchette a également attiré l'attention du Comité sur une enquête de Statistique Canada effectuée en 2011 et intitulée *Enquête sur le milieu de travail : Postes vacants et pénuries de compétences*, qui n'a pas encore été publiée en raison du manque de ressources nécessaires pour valider, analyser et diffuser ces données. Bien qu'EDSC ait récemment annoncé qu'il financerait l'achèvement des travaux nécessaires à la publication de ces données, M. Fréchette a souligné que ces données ne diront rien au sujet de la demande de main-d'œuvre qui prévaudra au moment où elles seront publiées<sup>75</sup>.

---

71 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mai 2014, 0920.

72 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 juin 2014, 0855.

73 *Ibid.*, 0915.

74 *Ibid.*, 0855.

75 *Ibid.*, 0900.

Bard Golightly, président, Association canadienne des constructeurs d'habitations, a suggéré que les données sur les métiers et les professions du domaine de la construction résidentielle devraient être incluses dans l'information sur le marché du travail utilisée par les provinces et les territoires pour concevoir des programmes de formation par l'entremise des EDMT<sup>76</sup>.

Michael Atkinson, président, Association canadienne de la construction, a pour sa part, mentionné que l'industrie de la construction préférerait recueillir ses propres données, car elles portent sur l'avenir plutôt que sur le passé et elles sont, selon lui, généralement plus fiables que les données gouvernementales. M. Atkinson a ensuite expliqué que ConstruForce Canada est l'organisme responsable de générer annuellement des données prévisionnelles sur le marché du travail de l'industrie de la construction canadienne. Ce dernier utilise de l'information sur la demande régionale de main-d'œuvre, ventilée selon 33 métiers de construction, qui est ensuite agrégée au niveau national<sup>77</sup>.

Michael Mendelson, chercheur principal, Caledon Institute of Social Policy, a quant à lui insisté sur l'importance d'avoir accès à des données sur la demande de main-d'œuvre en temps réel<sup>78</sup>. D'après M. Mendelson, pour réussir à mettre au point un système de données sur la demande de main-d'œuvre en temps réel, il faudrait que les entreprises affichent leurs offres d'emploi de façon cohérente et que ces renseignements soient régulièrement transmis à une organisation fédérale responsable<sup>79</sup>.

### **1. Mandat de Statistique Canada en matière d'information sur le marché du travail**

Pour corriger les lacunes relatives aux données sur la demande de main-d'œuvre et, dans une moindre mesure, l'offre de main-d'œuvre, plusieurs témoins ont suggéré que le gouvernement élargisse le mandat de Statistique Canada, en augmentant son budget de façon correspondante, pour que l'organisme devienne responsable de la collecte des données sur la demande et l'offre de main-d'œuvre au Canada par région, secteur et profession.

[J]e soulignerai[s] seulement l'importance d'une approche cohérente et exhaustive en matière de renseignements sur le marché du travail pour fournir tant aux chercheurs d'emploi qu'aux analystes et aux chercheurs des renseignements utiles, compréhensibles et faciles à interpréter. Nous estimons que ce mandat devrait être confié à Statistique Canada<sup>80</sup>.

Karen Lior  
Groupe Innovation marché du travail

---

76 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 3 juin 2014, 0850.

77 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 juin 2014, 0955.

78 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 mai 2014, 1005.

79 *Ibid.*, 1035.

80 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 12 juin 2014, 0920.

[N]ous avons besoin de données fiables d'un organisme comme Statistique Canada; c'est ce qui permet non pas au directeur parlementaire du budget, mais bien aux parlementaires et aux décideurs de prendre des décisions éclairées, de vraiment se faire une idée et de faire les bons choix concernant les programmes à venir. Comme on dit, on ne peut pas gérer ce qu'on ne peut pas mesurer<sup>81</sup>.

Jean-Denis Fréchette  
Bibliothèque du Parlement

[L]'accent devrait être mis sur Statistique Canada, et sur la façon dont l'organisme peut recueillir ces renseignements. En ce qui concerne l'enquête dont il a été question — l'Enquête sur le milieu de travail, menée en 2011 —, ce type d'information doit être disponible en continu. Cette enquête doit être refaite chaque année afin de pouvoir assurer un suivi évolutif de différents aspects du marché du travail. Nous serions dès lors en mesure de voir exactement ce qui se passe dans tel ou tel domaine ou dans telle ou telle profession, selon les régions, ce qui nous permettrait de cibler nos programmes en conséquence. Cette information rendrait le processus plus efficace<sup>82</sup>.

Mostafa Askari  
Bibliothèque du Parlement

L'enquête de Statistique Canada sur les postes vacants, c'est bien, mais elle ne ventile pas les données par profession, sans compter le manque de détails à l'échelle locale et régionale. Nous recommandons que le gouvernement fédéral augmente le budget de Statistique Canada pour que l'organisme puisse fournir des données plus détaillées sur le marché du travail<sup>83</sup>.

Barbara Byers  
Congrès du travail du Canada

## RECOMMANDATION 7

**Le Comité est conscient que le gouvernement a récemment annoncé la tenue de deux nouvelles enquêtes visant à surveiller l'information sur le marché du travail et lui recommande de continuer à investir dans des moyens permettant d'améliorer cette information.**

### **C. Gestion et coordination du système pancanadien d'information sur les programmes provinciaux et territoriaux de formation et d'aide à l'emploi**

De nombreux témoins ont expliqué au Comité que depuis que le gouvernement fédéral a transféré les responsabilités relatives à la formation et à l'aide à l'emploi aux provinces et territoires, les données sur les programmes provinciaux et territoriaux ne sont pas présentées de façon cohérente d'une province à l'autre, car personne n'est responsable de la gestion et de la coordination du système pancanadien d'information sur le marché du travail. Selon eux, l'une des principales conséquences de ce manque de

---

81 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 5 juin 2014, 0920.

82 *Ibid.*, 0910.

83 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 13 mai 2014, 0845.

cohérence est l'impossibilité d'effectuer des comparaisons entre les résultats atteints par les provinces et les territoires afin d'identifier les meilleures pratiques.

Je pense que la difficulté, toutefois, et la plus grande priorité pour vous, c'est d'avoir des données cohérentes. Les provinces et territoires peuvent bien concevoir des programmes à la lumière d'une série commune d'interventions, de façon, selon nous, à répondre au mieux aux besoins de leur administration, mais si nous n'avons pas de données cohérentes qui permettent de voir ce qui se passe dans le système, il est difficile de dire que le Manitoba est plus efficace que l'Ontario ou ailleurs<sup>84</sup>.

Tyler Meredith  
Institut de recherche en politiques publiques

En général, les provinces répugnent à être comparées les unes aux autres, d'où l'importance que les programmes sur le marché du travail soient menés de concert avec les gouvernements fédéral et provinciaux. Ils pourraient s'entendre sur les objectifs généraux et sur la communication de données afférentes<sup>85</sup>.

Donna Wood  
À titre personnel

Bien que les données doivent être recueillies localement, nous sommes d'avis qu'elles devront être coordonnées entre les provinces pour être utilisables à l'échelle nationale. Nous devons également amasser des renseignements sur les initiatives en matière de main-d'œuvre qui fonctionnent et sur celles qui sont moins efficaces, ce qui nous permettra de faire des comparaisons entre les différentes administrations, et d'apporter des ajustements à la programmation et aux ententes<sup>86</sup>.

Joyce Reynolds  
Restaurants Canada

Alain Noël, professeur, Département de science politique, Université de Montréal, à titre personnel, a pour sa part suggéré que le gouvernement fédéral joue un plus grand rôle en matière de circulation de l'information sur le marché du travail canadien et d'échange des meilleures pratiques entre les provinces et les territoires<sup>87</sup>.

L'hon. Jason Kenney, ministre d'EDSC, a mentionné que le gouvernement fédéral était présentement en discussion avec les provinces et les territoires afin de développer de meilleurs indicateurs de rendement pour évaluer les coûts et les avantages des programmes provinciaux et territoriaux. Il a aussi insisté sur le fait que le gouvernement fédéral ne cherche surtout pas à imposer un fardeau administratif additionnel aux provinces et territoires, mais veut plutôt trouver avec eux un moyen de recueillir des

---

84 *Ibid.*, 0920.

85 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 10 juin 2014, 0935.

86 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 12 juin 2014, 0940.

87 *Ibid.*, 1000.

données comparables pour déterminer si certains programmes fonctionnent mieux que d'autres<sup>88</sup>.

## 1. Institut canadien d'information sur le marché du travail

Donna Wood, professeure auxiliaire adjointe, Université de Victoria, à titre personnel, a suggéré que le gouvernement fédéral crée un nouvel organisme fédéral qui remplirait un mandat similaire à celui de l'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS), mais pour l'information sur le marché du travail. Cet organisme, qui pourrait s'appeler l'Institut canadien d'information sur le marché du travail, aurait pour responsabilité d'identifier, de tenir à jour et de diffuser de l'information sur le marché du travail canadien. Il s'occuperait également de la cueillette de données et de leur analyse à des fins de recherche comparative pour identifier les meilleures pratiques en matière de formation et d'aide à l'emploi entre les provinces et les territoires. L'Institut canadien d'information sur le marché du travail fonctionnerait selon une structure collaborative similaire à celle de l'ICIS<sup>89</sup>.

Questionnée sur la pertinence de créer un institut canadien de l'information sur le marché du travail alors que le gouvernement fédéral pourrait simplement demander à Statistique Canada de collecter et diffuser plus d'information sur le marché du travail, Mme Wood a répondu qu'elle ne pense pas que Statistique Canada puisse faire des recherches comparatives sur les programmes provinciaux et territoriaux de formation et d'aide à l'emploi avec plus de modèles de données ou de nouvelles enquêtes<sup>90</sup>. Par ailleurs, selon Mme Wood, Statistique Canada ne pourrait pas déterminer les objectifs et les résultats des programmes provinciaux et territoriaux en raison de son statut d'organisme fédéral.

Frédéric Lalande, directeur général, Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre, a exprimé une proposition similaire en affirmant qu'il serait favorable à la création d'une initiative semblable à l'ICIS qui serait destinée aux mesures d'employabilité et de formation de la main-d'œuvre<sup>91</sup>.

### RECOMMANDATION 8

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements des provinces et territoires, étudie les avantages et les coûts associés à la création d'un institut canadien d'information sur le marché du travail.**

D'autres témoins ont suggéré que la gestion et la coordination du système pancanadien d'information pourraient être assumées par le gouvernement fédéral et les

---

88 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1 mai 2014, 1000.

89 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 10 juin 2014, 0900.

90 *Ibid.*, 0920.

91 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 13 mai 2014, 1010.

gouvernements provinciaux et territoriaux, en consultation avec des intervenants externes au secteur public (p.ex. entreprises, syndicats, organismes communautaires, etc.), dans le cadre de forums sur le marché du travail qui ont été mentionnés dans le chapitre précédent.

Chris Atchison, président, Coalition canadienne des organismes communautaires en développement de l'employabilité, a remarqué qu'il n'existe actuellement pas de cadre pancanadien pour les mesures relatives au marché du travail et leurs objectifs. Les EDMT, qui sont le résultat de négociations bilatérales entre le gouvernement fédéral et les provinces et les territoires, ne prévoient pas de cadres formels qui permettraient aux entreprises, syndicats et autres intervenants de fournir des données cohérentes au système d'information sur le marché du travail canadien<sup>92</sup>.

## 2. Forums sur le marché du travail

Mary-Lou Donnelly, commissaire représentant les travailleurs et travailleuses, Commission de l'assurance-emploi du Canada, EDSC, a indiqué que les travailleurs sont en faveur de la création de forums sur le marché du travail dans toutes les provinces et les territoires<sup>93</sup>. Ces forums dont la création a été recommandée dans le chapitre précédent pourraient par exemple permettre de repérer des lacunes en matière de compétences des travailleurs selon les régions et les industries ou d'identifier des moyens d'améliorer la qualité et la quantité des données sur le marché du travail canadien.

Mathew Wilson, vice-président, Politique nationale, Manufacturiers et exportateurs du Canada, a mentionné au Comité que son organisation collaborait actuellement avec EDSC à la mise sur pied de consortiums d'information sur le marché du travail. Ces consortiums, un concept similaire aux forums sur le marché du travail, réuniraient des représentants des employeurs, des universités et des collèges afin de trouver de nouvelles façons de rassembler et d'analyser des données sur le marché du travail canadien<sup>94</sup>.

---

92 *Ibid.*, 0950.

93 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 3 juin 2014, 0950.

94 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> Législature, 27 mai 2014, 0910.



## CHAPITRE 4 – ÉLARGIR L'ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS D'EMPLOI

---

Tel que mentionné dans le chapitre 1 de ce rapport, les prestations d'emploi offertes par le biais des EDMT s'adressent aux personnes admissibles aux prestations de revenu de l'AE. Elles sont d'ailleurs financées à même les cotisations à l'AE des travailleurs et des employeurs. De façon complémentaire, les programmes disponibles à travers les EMT viennent en aide aux personnes qui ne sont pas admissibles à l'AE.

### A. Qui devrait être admissible aux prestations d'emploi financées par les EDMT?

Plusieurs intervenants ont exprimé au Comité que l'admissibilité aux programmes issus des EDMT devrait être élargie, notamment aux personnes qui deviennent sans emploi avant d'avoir pu accumuler le nombre d'heures de travail requises pour être admissibles à l'AE. Le nombre d'heures d'emploi assurables requis pour avoir droit aux prestations d'AE se situe présentement entre 420 heures et 700 heures, dépendamment du taux de chômage des différentes régions du Canada.

L'exemple le plus souvent évoqué de personnes dans cette situation a été celui des jeunes travailleurs. L'hon. Jason Kenney a lui-même soulevé cet enjeu lors de sa présentation au Comité :

[...] nous devons veiller à ce que les critères d'admissibilité évoluent en fonction des besoins du marché du travail. [...]

La formule « dernier embauché, premier congédié » est problématique. Bon nombre des jeunes qui sont en marge du marché du travail finissent par trouver un emploi mais, dès qu'il y a un ralentissement, ils sont les premiers à être licenciés. Souvent, ils n'ont pas travaillé assez longtemps pour avoir droit à des prestations d'assurance-emploi. Nous devons reconnaître la nature changeante du marché du travail dans les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi. Nous sommes prêts à en discuter. [...]

Devrions-nous modifier les critères [d'admissibilité aux termes des EDMT] pour que les jeunes et les autres travailleurs qui n'ont pas accumulé suffisamment d'heures soient admissibles<sup>95</sup>?

L'hon. Jason Kenney  
EDSC

Les hauts-fonctionnaires d'EDSC ont eux-aussi soulevé cette question auprès du Comité, ajoutant que les personnes qui doivent régulièrement se trouver un nouvel emploi paient bel et bien des cotisations à l'AE, c'est pourquoi il faudrait considérer leur donner accès à la formation financée à même ces cotisations<sup>96</sup>.

---

95 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> mai 2014, 0955.

96 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mai 2014, 0900, 0915, 0930.

Certains témoins ont soutenu que moins de 40% des gens sans-emploi étaient admissibles à l'AE et ont recommandé que le nombre d'heures travaillées pour s'y qualifier soit réduit à 360 heures, ce qui équivaldrait à 12 semaines à raison de 30 heures par semaine<sup>97</sup>.

Ces organisations croient que d'offrir de la formation par le biais des EDMT aux personnes qui présentement n'y ont pas accès contribuerait à atténuer le cycle constant d'emplois précaires et de périodes de chômage que vivent certaines de ces personnes.

Des représentants de groupes d'employeurs ont expliqué au Comité qu'eux-aussi veulent que soient assouplis les critères d'admissibilité aux programmes relevant des EDMT.

Un représentant de la British Columbia Construction Association (BCCA) a affirmé que les critères d'admissibilité pouvaient être « un énorme problème » puisque lorsque cette organisation organisait des initiatives de formation par le passé, plus de la moitié des gens souhaitant participer devaient être refusés parce qu'ils n'étaient pas admissibles à l'AE<sup>98</sup>.

C'est le gouvernement de la Colombie-Britannique qui a remédié à ce problème, selon la BCCA, complétant les fonds des EDMT en investissant « une partie de son argent pour donner la possibilité de faire affaire avec l'ensemble des chômeurs, [...] ce qui nous permet maintenant de viser 100 % des personnes qui se tournent vers nous pour de l'emploi<sup>99</sup> ».

La représentante d'Enbridge a abordé le vide entre les gens qui sont admissibles aux EDMT et ceux qui sont admissibles aux EMT :

De mon point de vue, le financement de l'entente sur le marché du travail est vraiment essentiel, le financement de travailleurs qui ne sont pas liés au marché du travail, mais il y a aussi un écart. Des individus ne seraient pas admissibles ni réadmissibles aux prestations d'assurance-emploi. Ils ne sont donc pas vraiment prêts pour ce programme d'EDMT ou n'y sont pas admissibles. Ils ne le sont pas non plus [admissibles] pour l'entente sur le marché du travail.

---

97 Notamment, le Congrès du travail du Canada, Unifor, le Caledon Institute of Social Policy et la commissaire représentant les travailleurs et travailleuses à la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

98 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mai 2014, 1000.

99 *Ibid.*

Pourtant, statistiquement, ce groupe médian donne les meilleurs résultats. L'élargissement des programmes est vraiment important pour les rendre plus inclusifs<sup>100</sup>.

Catherine Pennington  
Enbridge Inc.

L'association des industries de l'automobile du Canada a décrit les difficultés que représentaient pour elle les critères d'admissibilité des EDMT :

En tant qu'industrie, notre objectif est d'attirer les plus compétents et les plus brillants, comme beaucoup d'autres industries. Donc, si les plus compétents et les plus brillants ne cadrent pas avec la définition actuelle des EDMT, c'est un problème. Comme l'a souligné mon collègue, nous encourageons la souplesse et voulons un programme qui ne discrimine pas envers certains individus simplement en raison de leur situation actuelle. Ce que nous voulons, c'est de trouver les travailleurs les plus compétents et de les jumeler aux meilleurs emplois disponibles en fonction de leurs compétences<sup>101</sup>.

Marc Brazeau  
Association des industries de l'automobile du Canada

Des chercheurs spécialisés dans le domaine des politiques sociales ont également plaidé en faveur de l'élargissement des critères des EDMT et même le fusionnement des différents fonds afin de cibler tous les travailleurs ayant besoin de formation.

[...] je crains qu'on investisse dans le développement des compétences des chômeurs seulement, et non pas de tous les travailleurs. Quel que soit le mécanisme pour lequel on opte, qu'il s'agisse de l'AE ou non, je préférerais certainement qu'on commence par supprimer les obstacles qui existent entre les différents fonds offerts aux prestataires d'AE et à ceux qui n'y ont pas droit, la question est tout simplement de savoir comment investissons-nous dans les compétences. Les sommes seront-elles versées dans un compte d'apprentissage? Des sommes seront-elles réservées à chaque travailleur? Comment pouvons-nous encourager les employeurs à investir?

D'après les données probantes, j'estime qu'il est probablement préférable que l'argent suive le travailleur<sup>102</sup>.

Tyler Meredith  
Institut de recherche en politiques publiques

Actuellement, les travailleurs qui occupent des emplois plus traditionnels bénéficient du contrat social et des programmes sociaux, mais de plus en plus de travailleurs à temps partiel et de gens ayant un emploi précaire n'en bénéficient pas. Nous préconisons la

---

100 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 mai 2014, 0910.

101 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 mai 2014, 0910.

102 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 13 mai 2014, 0910.

mise sur pied d'une stratégie de formation du capital humain qui met tout cet argent sur la table et qui ciblerait tous les travailleurs ayant besoin d'une formation supplémentaire<sup>103</sup>.

Matthew Mendelsohn  
Mowat Centre

## RECOMMANDATION 9

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements des provinces et territoires, révise les critères d'admissibilité aux prestations d'emploi offertes dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail.**

### B. La durée de l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi

La question de l'admissibilité aux prestations de revenu durant la formation suivie dans le cadre d'un programme financé par une EDMT a également été soulevée par divers intervenants au cours de l'étude.

Certains témoins ont souligné la nécessité, à leur avis, que les prestations de l'AE soient versées pendant toute la durée d'une formation suivie par un prestataire dans le cadre d'un programme financé par les EDMT.

[...] nous recommandons que les prestations de revenu de la partie I de l'assurance-emploi puissent être perçues pendant toute la durée des programmes de formation. Les gens ont besoin de subvenir à leurs besoins, même quand ils participent à un programme de formation à long terme<sup>104</sup>.

Barbara Byers  
Congrès du travail du Canada

Unifor tient particulièrement à ce qu'on offre aux travailleurs inscrits à un programme approuvé aux termes de la partie II de la loi d'avoir aussi accès à des prestations en vertu de la partie I. Comme il s'agit d'un ajout aux budgets des EDMT, les provinces ne donnent rien d'autre qu'une maigre allocation de subsistance, quand elles en donnent. [...]

L'assurance-emploi est censée fournir un revenu d'appoint aux prestataires; il n'y a donc pas lieu d'en assujettir le versement au revenu familial. [...] Durant les années 1980, les travailleurs pouvaient recevoir de l'assurance-emploi — qu'on appelait alors « assurance-chômage » — durant deux ans s'ils s'inscrivaient à un cours approuvé<sup>105</sup>.

Cammie Peirce  
Unifor

---

103 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 mai 2014, 0900.

104 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 13 mai 2014, 0845.

105 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 15 mai 2014, 0955.

Nous recommandons également que les prestations versées en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* soient prolongées pour couvrir toute la durée du programme de formation offert dans le cadre de l'entente sur le développement du marché du travail<sup>106</sup>.

Mary-Lou Donnelly  
Commission de l'assurance-emploi du Canada

### C. Le type de formation admissible

Des témoins ont mentionné que les types de formation admissibles dans le cadre des EDMT devraient être élargis. Par exemple, un intervenant a mentionné l'impossibilité pour les personnes qui perdent leur emploi de terminer leurs études secondaires avec le soutien du programme d'AE :

Selon nous, le régime d'assurance-emploi doit être plus souple. Une des recommandations que nous avons formulées dans le cadre d'un rapport important publié il y a quelques années, c'est que ceux qui retournent aux études pour obtenir leur diplôme d'études secondaires devraient pouvoir recevoir des prestations d'assurance-emploi. Pour le moment, ceux qui perdent leur emploi après plusieurs années et qui désirent terminer leurs études secondaires ne sont pas admissibles à des prestations d'assurance-emploi<sup>107</sup>.

Matthew Mendelsohn  
Mowat Centre

Une autre organisation a tenu des propos semblables :

[...] nous aimerions que vous envisagiez la possibilité de rouvrir la *Loi sur l'assurance-emploi* pour permettre une certaine marge de manœuvre au-delà de la prescription étroite des PEMS. Les gens ont besoin de programmes tant pour la lecture et l'arithmétique que pour la formation linguistique particulière à un secteur. Les Canadiens méritent un éventail complet de services pour les aider à intégrer ou à réintégrer la population active<sup>108</sup>.

Karen Lior  
Groupe Innovation marché du travail

### D. Les coûts liés à une bonification des ententes sur le développement du marché du travail

Les organisations qui supportent un élargissement des critères d'admissibilité ou un prolongement des prestations d'AE pour la durée de la formation ont argumenté que de telles décisions n'engendreraient aucun coût pour le gouvernement puisque les prestations d'AE proviennent des cotisations à celle-ci et que des surplus sont enregistrés au compte de l'AE année après année. En outre, elles ont souligné que la [\*Loi sur\*](#)

---

106 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 3 juin 2014, 0950.

107 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 mai 2014, 0910.

108 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 12 juin 2014, 0920.

l'assurance-emploi permettait de consacrer plus du double de ce qui est présentement dépensé pour les EDMT.

Toutefois, d'autres intervenants ont rappelé que le gouvernement s'était engagé à équilibrer le compte de l'assurance-emploi d'ici 2017, ce à quoi les surplus devraient servir.

La commissaire représentant les employeurs à la Commission de l'assurance-emploi du Canada, Judith Andrew a présenté ce qui est, selon elle, le point de vue des employeurs en général:

La seule idée qui, en général, laisse les employeurs plutôt froids est celle de joindre plus de gens, si cela signifie qu'il faudra changer les conditions d'admissibilité [...] je tiens à informer le comité qu'aucun des employeurs que je représente n'a demandé à ce que l'enveloppe de 2 milliards de dollars prévus pour les transferts dans le cadre des EDMT soit bonifiée. Les employeurs restent préoccupés par le taux des cotisations à l'assurance-emploi et par la nécessité absolue de garder séparément les fonds réservés à l'assurance-emploi. Ils sont impatients de voir l'allègement des taux de cotisation commencer à s'appliquer en 2017, tel qu'il a été annoncé dans les prévisions budgétaires de 2014, une mesure qui coïncidera avec l'entrée en vigueur d'une méthode de fixation de taux équilibrés s'étendant sur sept ans<sup>109</sup>.

Judith Andrew  
Commission de l'assurance-emploi du Canada

## **E. L'admissibilité régie par les provinces : la question de la mobilité interprovinciale**

L'hon. Jason Kenney, ministre d'EDSC, et les hauts-fonctionnaires du Ministère ont souligné que les provinces étaient généralement réticentes à l'idée de former des gens pour des possibilités d'emploi à l'extérieur de leur province.

Bien entendu, nous avons, en général, une bonne mobilité de la main-d'œuvre en ce qui concerne les métiers désignés Sceau rouge, c'est-à-dire les 55 métiers qui bénéficient de normes réciproques partout au pays, mais ce n'est pas le cas pour les années de formation qui mènent à un certificat Sceau rouge. Nous tentons de favoriser la mobilité des gens pendant la période de formation. Dans ce domaine, à l'heure actuelle, les demandes de formation ne sont généralement pas approuvées si l'emploi se trouve dans une autre province, ce qui limite la mobilité de la main-d'œuvre. On pourrait, entre autres, envisager de mettre en place des mécanismes pour s'assurer que la formation est liée à une offre d'emploi et qu'elle vient en priorité, peu importe l'endroit où se trouve l'emploi<sup>110</sup>.

L'hon. Jason Kenney  
EDSC

Il faut que les gens puissent se rendre au bureau provincial et indiquer qu'ils aimeraient suivre une certaine formation pour les aider à trouver des emplois dans des régions ou même des provinces éloignées. La structure d'incitatif actuelle est un des défis en ce

---

109 *Ibid.*, 12 juin 2014, 0930.

110 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> mai 2014, 1010.

moment. Une province hésiterait peut-être à former un travailleur pour un emploi à l'extérieur de celle-ci. Nous voulons que les gens puissent faire ce choix<sup>111</sup>.

Frank Vermaeten  
EDSC

Plusieurs témoins qui ont comparu devant le Comité considéreraient également qu'il est crucial de permettre et de faciliter la mobilité interprovinciale si l'on veut que la formation dispensée puisse aider à apparier les ressources humaines et les besoins du marché du travail à l'échelle nationale.

Nous avons besoin d'une entente semblable [à l'entente sur la mobilité de la main-d'œuvre entre les provinces et les territoires permettant aux enseignants d'exercer leur profession n'importe où au Canada], mais pour une gamme encore plus étendue de métiers, et pas seulement ceux qui sont couverts par le programme du Sceau rouge. À l'heure actuelle, d'après ce que je comprends, les provinces de l'Atlantique et les provinces de l'Ouest ont une entente sur l'harmonisation des programmes d'apprentissage qui permet aux travailleurs spécialisés d'aller travailler ailleurs que dans leur région d'attache. Mais il nous faut une harmonisation qui s'appliquerait à tout le pays, afin que notre marché de l'emploi soit prêt et en mesure de répondre aux besoins du marché du travail à l'échelle nationale, et pas seulement à l'échelle locale ou régionale<sup>112</sup>.

Mary-Lou Donnelly  
Commission de l'assurance-emploi

L'une des choses importantes en ce qui concerne la mobilité, c'est de reconnaître que les gens peuvent commencer leur formation dans une province et la terminer dans une autre. Ils peuvent être rendus à la moitié d'un programme, lorsqu'ils sont obligés de déménager, parce qu'ils doivent faire leur apprentissage, et l'entente devrait en tenir compte. Actuellement, la tendance est que les gens doivent tout faire dans la province où ils ont commencé: leur formation, leur apprentissage et leur premier emploi. Il faut trouver des façons de regrouper l'industrie, les organismes de formation et les syndicats pour déterminer la meilleure façon d'y arriver; ce serait, selon moi, la clé pour avoir plus de succès et obtenir un meilleur rendement de nos investissements dans ces programmes<sup>113</sup>.

Craig Martin  
Bureau canadien de soudage

Nous sommes pour des normes nationales pour assurer la transférabilité des prestations. Les travailleurs doivent avoir la certitude que la formation qu'ils reçoivent en Ontario est reconnue en Saskatchewan et que celle qui est dispensée en Saskatchewan est reconnue en Nouvelle-Écosse<sup>114</sup>.

Barbara Byers  
Congrès du travail du Canada

---

111 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mai 2014, 0855.

112 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 3 juin 2014, 0950.

113 *Ibid.*, 0935.

114 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 13 mai 2014, 0915.

Même si ces témoins ont suggéré une certaine harmonisation des formations entre les provinces et les territoires, de façon à favoriser une mobilité des apprenants et des travailleurs, ils ont précisé qu'il fallait trouver un équilibre entre cet objectif et le besoin des provinces d'enseigner certaines compétences spécifiques qui répondent à leurs besoins locaux.

Comme je l'ai mentionné dans mon exposé, il faut une approche nationale en matière de formation. Cela vise les compétences de base qui sont transférables dans l'ensemble du pays. Néanmoins, nous devons aussi accorder une certaine souplesse. Selon le métier de la personne, cela varie d'une province à l'autre, et les provinces devraient pouvoir exiger un perfectionnement de certaines compétences en fonction de leurs besoins. Je crois que ce doit être une combinaison des deux, mais nous pouvons prévenir certains problèmes liés à la mobilité si nous avons une formation de base<sup>115</sup>.

Craig Martin  
Bureau canadien de soudage

[...] j'ai parlé d'un programme d'harmonisation national; je ne suis donc pas certaine d'être celle qui a dit que le programme de formation devrait être le même partout au pays. À titre d'éducatrices, nous savons que les diverses régions veulent inculquer différentes connaissances aux gens. Je pense qu'on peut établir un lien entre les deux et atteindre un réel équilibre<sup>116</sup>.

Mary-Lou Donnelly  
Commission de l'assurance-emploi

## RECOMMANDATION 10

**Le Comité recommande qu'Emploi et Développement social Canada continue à encourager les provinces et territoires à harmoniser leurs programmes de formation afin de faciliter la mobilité interprovinciale des apprenants et des travailleurs.**

Certains témoins y sont allés de suggestions concrètes pour soutenir les personnes qui souhaiteraient déménager de façon temporaire ou permanente dans une autre province ou un autre territoire pour combler des emplois disponibles.

[...] nous avons quelques idées sur la façon dont le gouvernement pourrait accroître la mobilité de la main-d'œuvre. À notre avis, une solution que le gouvernement devrait étudier plus en détail consisterait à créer une subvention pour les déplacements professionnels ou une subvention pour la formation et la mobilité, qui serait versée en un montant forfaitaire, par l'intermédiaire du régime d'assurance-emploi.

Des subventions à la mobilité permettraient à une personne au chômage dans une région du pays d'obtenir les prestations d'assurance-emploi futures auxquelles elle aurait droit sous la forme d'un paiement forfaitaire afin de déménager dans une autre région du pays où l'on a besoin de travailleurs. Les fonds fournis sous forme de prestations d'assurance-emploi pourraient ensuite servir à financer la recherche d'emploi et la

---

115 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 3 juin 2014, 0925.

116 *Ibid.*, 1010.

formation et à payer les coûts de déménagement. [...] Le travailleur prendrait un montant forfaitaire de ses prestations d'assurance-emploi pour déménager dans l'Ouest canadien, par exemple, ou suivre une formation dont il a besoin. Je répète que cela pourrait être un déménagement permanent ou temporaire<sup>117</sup>.

Sean Reid  
Progressive Contractors Association of Canada

J'aime beaucoup l'idée de fonds de mobilité pour aider les travailleurs à se déplacer plus facilement d'une région à l'autre du pays pour aller combler les emplois vacants<sup>118</sup>.

Catherine Pennington  
Enbridge Inc.

## **RECOMMANDATION 11**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en particulier Emploi et Développement social Canada et Finances Canada, étudie les avantages et les coûts associés à la mise en place de soutiens financiers pour les individus intéressés à déménager ou faire venir des travailleurs d'une province ou territoire à un autre, pour combler des emplois disponibles en tenant compte des mesures fiscales existantes qui financent de tels déplacements.**

---

117 *Ibid.*, 0900, 0920.

118 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 mai 2014, 0920.



## **CHAPITRE 5 – INTERVENIR PLUS RAPIDEMENT AUPRÈS DES PRESTATAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI**

Dans la plupart des pays industrialisés, plus la période de chômage est longue, plus il est difficile pour les personnes touchées de réintégrer le marché du travail<sup>119</sup>. Cette relation négative entre la durée du chômage et la probabilité du retour au travail suggère que le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux pourraient améliorer les chances des prestataires d'AE de réintégrer le milieu du travail en leur offrant rapidement des services de formation ou d'aide à l'emploi.

Plusieurs témoins ont attiré l'attention du Comité sur l'importance d'intervenir plus rapidement auprès des prestataires d'AE afin de les aider à trouver de bons emplois avant que leurs compétences ne deviennent désuètes.

Frank Vermaeten, sous-ministre adjoint, EDSC, a expliqué que les programmes provinciaux de formation pour les prestataires de l'AE fonctionnent en ce moment « sur une base du premier arrivé, premier servi<sup>120</sup> ». Selon M. Vermaeten, cette façon de fonctionner est à la fois réactive et problématique, car les prestataires d'assurance-emploi attendent souvent que leurs prestations soient presque épuisées avant de se rendre à leur bureau provincial ou territorial pour obtenir de la formation ou d'autres SAE<sup>121</sup>.

Le manque de connaissance des chercheurs d'emploi et des employeurs à propos des programmes provinciaux et territoriaux de formation et d'aide à l'emploi pourrait être l'une des raisons pour lesquelles la plupart des prestataires attendent généralement trop longtemps avant de solliciter les services auxquels ils ont droit.

Certaines [personnes] n'en profitent pas simplement parce qu'elles ne savent pas qu'elles peuvent le faire. C'est un autre problème qui ressort lorsqu'on discute des EDMT avec les gens; ils ne savent pas que des fonds sont affectés à ce programme. Ils ne savent pas que cela existe. Les employeurs comme les employés ignorent son existence<sup>122</sup>.

Mary-Lou Donnelly  
Commission de l'assurance-emploi du Canada

Afin de s'attaquer à ce problème, l'hon. Jason Kenney, ministre d'EDSC, a mentionné que le gouvernement fédéral envisageait d'effectuer des réformes pour que les provinces et les territoires puissent intervenir plus rapidement auprès des prestataires d'AE.

---

119 Statistique Canada, *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 5, n° 4, [Les mal-aimés du marché du travail](#), avril 2004.

120 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mai 2014, 0900.

121 *Ibid.*

122 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 3 juin 2014, 1025.

Ceux qui sont sans emploi pendant une longue période en viennent à être un peu découragés et déprimés. Leurs compétences deviennent un peu dépassées. Ils s'éloignent de plus en plus du marché du travail. Il faut donc les aider le plus tôt possible.

Nous voulons amener les provinces à comprendre qu'il ne suffit pas d'offrir des services au premier qui les demande, et qu'il faut agir de façon proactive et communiquer avec ceux qui viennent de perdre leur emploi. Il faut les amener à s'inscrire à un programme de mise à niveau de leurs compétences, de recyclage ou de listes d'emplois, et ce, le plus tôt possible<sup>123</sup>.

L'hon. Jason Kenney  
EDSC

Pour intervenir plus rapidement auprès des prestataires d'AE, l'hon. Jason Kenney suggère d'améliorer la communication et la coordination entre le gouvernement fédéral et les provinces et les territoires. Le gouvernement fédéral devrait idéalement développer des systèmes qui permettent d'informer les ministères provinciaux et territoriaux responsables dès qu'un nouveau chômeur présente une demande d'AE afin que ce ministère puisse communiquer avec lui sans tarder pour lui offrir ses services<sup>124</sup>. En communiquant de façon proactive avec les nouveaux prestataires d'AE, les provinces et les territoires aideraient ces prestataires à trouver de nouveaux emplois plus rapidement en plus de générer des économies pour la caisse de l'AE. À ce titre, depuis 2013-2014, le gouvernement fédéral collabore avec les provinces de la Colombie-Britannique et du Manitoba afin de fournir aux prestataires d'AE de l'aide à l'emploi plus tôt pendant leur période d'admissibilité<sup>125</sup>.

M. Vermaeten a fourni de l'information au Comité relativement à trois initiatives d'EDSC visant à aider les provinces et les territoires à intervenir plus rapidement auprès des prestataires d'AE. La première initiative est un système de renvoi pour échanger des données sécurisées sur les nouveaux prestataires d'AE avec les provinces et les territoires.

Ce système nous permettra d'envoyer aux provinces et territoires des données, en fait le profil, de quelqu'un qui perd son emploi. La province pourra se servir de cette information. Mettons qu'elle a en banque 12 gens de métier hautement qualifiés qui viennent de perdre leur emploi et sont prestataires de l'assurance-emploi, elle pourra immédiatement les appareiller à des emplois ou à des possibilités de formation, et évaluer ainsi où sera le meilleur rendement sur l'investissement. Elle saura ainsi qui former, à qui fournir de l'information sur le marché du travail et qui mettre de côté. À cette fin, le système de renvoi sera très important pour les provinces et les territoires<sup>126</sup>.

Frank Vermaeten  
EDSC

---

123 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1 mai 2014, 0955.

124 *Ibid.*

125 EDSC, [Rapport de contrôle et d'évaluation de 2012-2013](#).

126 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mai 2014, 0925.

La deuxième initiative est l'amélioration du système d'alerte d'emplois actuel pour que tous les chercheurs d'emplois, qu'ils soient ou non prestataires d'AE, puissent s'inscrire afin de recevoir des alertes d'emplois contenant une liste d'emplois disponibles correspondant à leurs compétences. Ce système fournira aussi aux employeurs qui s'enregistrent dans des banques d'emplois comme Workopolis des alertes de candidatures qui correspondent aux compétences qu'ils recherchent<sup>127</sup>.

La troisième initiative est un système de jumelage d'emplois qui réunira une personne qui cherche un emploi avec un employeur qui souhaite combler un poste correspondant à ses compétences. Ce système qui est à l'étape du développement permettra de mieux jumeler les compétences offertes par les chercheurs d'emploi avec les compétences demandées par les employeurs<sup>128</sup>.

Judith Andrew, commissaire représentant les employeurs, Commission de l'assurance-emploi du Canada, EDSC, a indiqué au Comité que les employeurs sont disposés à appuyer le gouvernement fédéral dans ses efforts visant à intervenir plus rapidement auprès des chômeurs canadiens admissibles pour qu'ils puissent accéder plus rapidement aux programmes de formation afin de répondre aux besoins du marché du travail<sup>129</sup>.

D'autres témoins ont argumenté en faveur d'une approche encore plus proactive qui permettrait aux travailleurs d'avoir accès à de la formation dans le cadre du programme de l'assurance-emploi avant de perdre leur emploi.

[Q]uelqu'un qui travaille en sachant qu'il y aura des changements doit pouvoir avoir accès au fonds de formation dans le cadre de l'assurance-emploi, même en ayant encore un emploi. Par exemple, si je travaille dans un hôpital et je sais qu'il y aura des changements, je peux envisager de travailler dans le domaine diététique plutôt que dans mon domaine actuel. Ce genre de travailleur qui cotise au fonds de l'assurance-emploi devrait avoir accès à la formation pour pouvoir se préparer à un prochain emploi<sup>130</sup>.

Barbara Byers  
Congrès du travail du Canada

[L]e Canada doit mettre en place un système qui permette aux Canadiens de mettre à niveau leurs compétences plus tard dans la vie, de préférence avant qu'ils ne perdent leur emploi<sup>131</sup>.

Tyler Meredith  
Institut de recherche en politiques publiques

---

127 *Ibid.*

128 *Ibid.*

129 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 12 juin 2014, 0935

130 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 13 mai 2014, 0930.

131 *Ibid.*, 0855.

Jeffery Cyr, directeur général, Association nationale des centres d'amitié, a mentionné que l'approche globale des centres d'amitié, qui vise à développer une relation soutenue avec leurs clients, souvent moins susceptibles de demander des services d'AE en raison de problème de dépendance, d'itinérance ou de faible niveau de scolarité, permet de cibler les personnes autochtones qui pourraient bénéficier d'une intervention précoce pour avoir accès plus tôt aux mesures de formation ou d'aides à l'emploi<sup>132</sup>.

En somme, les témoins ont souligné l'importance d'intervenir plus rapidement auprès des prestataires d'AE afin de les aider à trouver de bons emplois le plus rapidement possible. À cette fin, ils ont suggéré que les provinces et les territoires adoptent une approche plus proactive en matière de formation et d'aide à l'emploi et que le gouvernement fédéral favorise une telle approche en améliorant le partage d'informations et la coordination entre le programme d'AE et les programmes de formation et d'aide à l'emploi des provinces et territoires.

## **RECOMMANDATION 12**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les provinces et les territoires, améliore le partage d'informations et la coordination entre le programme d'assurance-emploi et les programmes provinciaux et territoriaux de formation et d'aide à l'emploi, afin que les travailleurs trouvent des emplois rapidement.**

Mme Donnelly, commissaire représentant les travailleurs et les travailleuses, Commission de l'assurance-emploi du Canada, a partagé avec le Comité les préoccupations exprimées par certains jeunes prestataires d'AE qui ont de la difficulté à s'inscrire à des formations prometteuses en termes de perspectives d'emploi en raison de la complexité des règles provinciales et territoriales et de leur manque de connaissance sur la façon de faire approuver certains programmes de formation par leur province ou territoire.

Bien des jeunes viennent me voir pour me dire qu'ils croyaient avoir droit à de l'aide financière pour suivre une formation. C'est ce qu'ils entreprennent de faire, mais ils omettent d'obtenir l'autorisation de la province au préalable. Ils se retrouvent donc inscrits à une formation qu'ils souhaitent suivre, mais ils ne bénéficient d'aucune aide, parce que cela doit être approuvé par la province.

Les règles et les règlements diffèrent d'une province à l'autre et d'un territoire à l'autre. C'est une des raisons pour lesquelles il faut mieux informer les gens au sujet des EDMT: quoi faire, comment y accéder, etc.<sup>133</sup>.

Mary-Lou Donnelly  
Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

132 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 12 juin 2014, 0915.

133 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 3 juin 2014, 1025.

### **RECOMMANDATION 13**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les provinces et territoires, s'assure que les nouvelles ententes sur le développement du marché du travail offrent plus de flexibilité aux prestataires d'assurance-emploi afin qu'ils puissent choisir les programmes de formation qui sont les plus susceptibles de leur permettre d'obtenir les emplois disponibles, y compris les emplois disponibles à l'extérieur de leur province ou territoire de résidence.**



# CHAPITRE 6 – ENGAGEMENT ACCRU DES EMPLOYEURS DANS LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET LA FORMATION

---

## A. La contribution des employeurs à l'élaboration des programmes de formation

Lors de son passage devant le Comité, l'hon. Jason Kenney a insisté sur l'importance d'une plus grande participation des employeurs à la formation et au développement des compétences.

Le gouvernement essaie de passer en revue tous les programmes qui s'occupent de la formation professionnelle ou encore du développement des compétences afin de tirer un meilleur rendement de l'argent des contribuables et de fournir de meilleures perspectives en ce qui a trait aux vrais emplois. Certains principes nous semblent utiles, notamment une plus grande participation des employeurs à la formation et un investissement accru de leur part dans le développement des compétences et la formation professionnelle<sup>134</sup>.

L'hon. Jason Kenney  
EDSC

Il a aussi indiqué les raisons derrière ces principes :

Je pense que vous voulez savoir pourquoi les forces du marché devraient être un des facteurs qui aident les gens à obtenir les compétences appropriées. D'abord, parce que ce sont les employeurs qui, par définition, créent des emplois et savent le niveau de compétence dont les employés auront besoin pour doter ces postes; ensuite, parce qu'on constate de meilleurs résultats sur le marché du travail dans les pays où la participation et les investissements de la part des employeurs sont plus élevés en matière de formation<sup>135</sup>.

L'hon. Jason Kenney,  
EDSC

Le fait que les employeurs soient ceux qui connaissent les besoins réels du marché du travail et qu'ils doivent aider à concevoir la formation dès le début a été soulevé par plusieurs témoins.

[...] les fonds futurs affectés aux EDMT devraient viser des programmes qui reposent sur une participation solide des employeurs afin de s'assurer que les fonds fédéraux consacrés à la formation donnent des résultats concrets. Selon nous, la participation active des employeurs et des groupes patronaux au processus permettra d'offrir une

---

134 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> mai 2014, 0950.

135 *Ibid.*, 1005.

formation professionnelle plus ciblée et d'assurer une meilleure correspondance entre les talents et les tâches.

[...]

[...] il faut faire participer les employeurs dès le début, c'est-à-dire les amener à cerner les besoins de compétences de sorte que la formation y corresponde directement<sup>136</sup>.

Sean Reid  
Progressive Contractors Association of Canada

[...] si nous tenons à ce que la formation corresponde aux emplois disponibles, nous devons amener les employeurs à participer au processus.

Nous travaillons avec des collègues, tant privés que publics, et d'après ce que nous pouvons observer, certains des meilleurs programmes de formation sont ceux qui font participer les employeurs locaux en leur demandant d'indiquer ce qu'ils recherchent et de préciser les compétences qui font défaut chez les diplômés. Nous faisons la même chose à l'échelle fédérale<sup>137</sup>.

Craig Martin  
Bureau de soudage du Canada

Je pense que la participation des employeurs très tôt dans le processus donnerait l'assurance qu'il y a des emplois disponibles en aval, ce qui est absolument essentiel<sup>138</sup>.

Kevin Lee  
Canadian Home Builders' Association

Il est maintenant temps que les employeurs fournissent plus de renseignements aux universités, aux collèges et aux gouvernements provinciaux et territoriaux sur ce qu'ils exigent de leurs employés. Récemment, j'ai discuté avec un employeur et il m'a dit qu'il avait besoin d'ingénieurs ayant non seulement des compétences techniques et de bonnes capacités d'analyse, mais aussi de meilleures capacités d'écriture et de gestion des intervenants. Ce type d'information est inestimable<sup>139</sup>.

Kim Allen  
Ingénieurs Canada

## **B. La participation des employeurs à travers les forums de partenaires du marché du travail**

Afin de pouvoir bénéficier des connaissances que les employeurs ont des besoins du marché du travail pour concevoir des programmes de formation pertinents, l'une des solutions les plus souvent proposées a été la création de forums réunissant les divers partenaires du marché du travail. Suggérés comme moyen de renforcer l'imputabilité des

---

136 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 3 juin 2014, 0905.

137 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 3 juin 2014, 0910.

138 *Ibid.*

139 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 mai 2014, 0950.

EDMT, dont il a été question dans le chapitre 2 du présent rapport, ces forums ont aussi été décrits par plusieurs témoins comme un mécanisme prometteur pour favoriser une participation accrue des employeurs au développement des compétences et à la formation. Les témoins ont parlé de la nécessité de créer des forums provinciaux et territoriaux, ainsi qu'un forum pancanadien des partenaires du marché du travail.

Nous recommandons de créer des forums permanents des partenaires fédéraux-provinciaux-territoriaux du marché du travail et de charger ces forums de rassembler les intervenants — à savoir les employeurs, les syndicats, le gouvernement et les établissements d'enseignement — afin qu'ils orientent et guident le programme d'EDMT et une éventuelle stratégie canadienne de l'emploi de façon à ce qu'ils améliorent les compétences de nos travailleurs et la qualité des emplois qu'ils occupent<sup>140</sup>.

Cammie Peirce  
Unifor

Nous recommandons que le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires établissent un réseau de forums de partenaires du marché du travail ou de conseils de développement de la main-d'œuvre, semblables au modèle québécois ou à ceux que l'on trouve aux États-Unis, dans lesquels une structure de gouvernance multipartite surveillerait l'élaboration et la prestation de programmes adaptés aux besoins de l'industrie et de la collectivité. Toute la formation et le perfectionnement des compétences se feraient dans l'optique du développement de la main-d'œuvre et seraient intégrés dans les initiatives locales dans le cadre d'une stratégie pancanadienne relative au marché du travail, ce qui inciterait les employeurs à investir dans la formation de leurs employés actuels et potentiels. Le développement stratégique de la main-d'œuvre combine le développement économique et le développement social et mène à une plus grande prospérité pour les employeurs, les travailleurs et leurs collectivités<sup>141</sup>.

Karen Lior  
Groupe Innovation marché du travail

Le Congrès du travail du Canada a aussi mentionné l'importance de forums des partenaires du marché du travail pour la mobilisation des employeurs, mais aussi des syndicats, divers ordres de gouvernements et organismes communautaires. Sa représentante a insisté sur l'importance pour toutes les parties prenantes de se rencontrer régulièrement pour discuter des besoins en matière de main-d'œuvre<sup>142</sup>.

#### **RECOMMANDATION 14**

**Le Comité recommande que les nouvelles ententes sur le développement du marché du travail conclues avec les provinces et territoires exigent la participation régulière des employeurs à la programmation des EDMT afin qu'ils y contribuent davantage et qu'ils partagent leurs connaissances des besoins réels du marché du travail.**

---

140 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 15 mai 2014, 1000.

141 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 12 juin 2014, 0920.

142 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 13 mai 2014, 0905 et 0915.

### C. Les pratiques exemplaires déjà en marche dans les provinces

Selon EDSC, « un peu moins de la moitié des provinces et des territoires ont un système, un mécanisme en place qui leur permet de solliciter la participation des employeurs dès le début, et de déterminer à quoi il vaut mieux consacrer les fonds<sup>143</sup> », entre autres la Colombie-Britannique dont le système est considéré comme une pratique exemplaire pour la participation des employeurs à l'étape de la planification<sup>144</sup>.

Or, l'exemple le plus souvent rapporté comme pratique exemplaire de la participation des employeurs est la Commission des partenaires du marché du travail du Québec et ses comités sectoriels de main-d'œuvre.

[...] le Québec [...] a un système plutôt unique pour mobiliser employeurs et travailleurs. La province encourage les partenaires à travailler ensemble pour établir à un haut niveau dans quels secteurs se situent les demandes, où il faudrait amener un soutien, quel type de formation est nécessaire et à qui elle s'adresse. Tout cela se fait au sein de la Commission des partenariats du marché du travail<sup>145</sup>.

Frank Vermaeten  
EDSC

Le représentant de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre a donné une explication de ce modèle lors de son témoignage :

Le Québec compte, depuis plus de 15 ans, une structure unique au Canada, soit la Commission des partenaires du marché du travail. Cette instance de concertation regroupe des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement, des organismes communautaires et d'organismes gouvernementaux. Elle joue un rôle déterminant et concret dans l'orientation et la mise en œuvre des services publics d'emploi sur le marché du travail<sup>146</sup>.

Il est établi que les entreprises qui ne contribuent pas assez en formation de la main-d'œuvre vont contribuer à un fonds qui va être utilisé pour financer des mesures. On sait que dans les petites et moyennes entreprises, il est particulièrement difficile pour les employés d'avoir accès à de la formation. On essaie de financer particulièrement des mesures qui vont viser ces catégories de travailleurs.

[...]

[...] ce n'est pas facile d'être un entrepreneur. Si, en plus, on leur dit qu'il faut qu'il s'occupe de la formation de la main-d'œuvre, c'est souvent trop pour eux. En somme, le

---

143 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> mai 2014, 1010.

144 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mai 2014, 0910-0915.

145 *Ibid.*, 0910.

146 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 13 mai 2014, 1005.

fonds de formation de la main-d'œuvre est là pour fournir une aide qui est souvent nécessaire<sup>147</sup>.

Frédéric Lalande  
Coalition des organismes communautaires  
pour le développement de la main-d'œuvre

Un représentant de l'industrie a affirmé que le modèle québécois était très apprécié par les employeurs :

Au Québec, une loi exige que les employeurs, dont la masse salariale est de 1 million de dollars ou plus, investissent dans la formation un montant représentant 1% de leur masse salariale. Plusieurs de nos membres, qui doivent respecter cette exigence, utilisent ce fonds.

Si l'argent n'est pas utilisé, il est envoyé à un organisme qui a ensuite la responsabilité de l'acheminer là où le besoin existe. Cela peut être dans une autre industrie. Certains groupes assument cette fonction. Au Québec, il y a les comités sectoriels de main-d'œuvre. [...] La flexibilité fait la force de cette formule. Il peut arriver que, pour une année donnée, on n'ait pas besoin de formation parce qu'il n'y a pas eu de nouvelle technologie, mais que deux ans plus tard, on ait besoin de formation supplémentaire.

On aurait avantage à appliquer ce modèle à l'échelle du pays. Il fonctionne très bien pour le Québec. Je peux vous dire qu'il profite beaucoup à notre industrie depuis qu'il est en vigueur<sup>148</sup>.

Marc Brazeau  
Association des industries de l'automobile du Canada

## RECOMMANDATION 15

**Le Comité recommande qu'Emploi et Développement social Canada encourage les provinces et territoires à étudier les modèles de concertation des employeurs déjà en place dans les autres provinces et territoires.**

### D. Modèle d'implication des employeurs provenant de l'international

À l'extérieur du Canada, l'hon. Jason Kenney a indiqué que l'Allemagne se démarque particulièrement par son modèle de participation des employeurs à la formation.

[...] on constate de meilleurs résultats sur le marché du travail dans les pays où la participation et les investissements de la part des employeurs sont plus élevés en matière de formation. C'est le cas en Allemagne, où j'ai récemment mené une mission d'étude<sup>149</sup>.

L'hon. Jason Kenney  
EDSC

---

147 *Ibid.*, 1030.

148 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 mai 2014, 0925.

149 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 1<sup>er</sup> mai 2014, 1005.

Il a décrit le modèle allemand au Comité :

Leur conception de l'apprentissage est beaucoup plus vaste que la nôtre. Nous avons environ 150 métiers faisant l'objet d'un apprentissage. En Allemagne, il y en a environ 350. Cela comprend des secteurs comme la vente au détail et les banques, en plus des métiers de la construction.

Plus de 60 % des jeunes Allemands, à partir de l'âge de 16 ans environ, participent à ces programmes d'apprentissage qui se déroulent en général chez l'employeur pendant environ trois jours et demi par semaine, alors qu'ils suivent une formation professionnelle dans une école pendant une journée et demie. La théorie qu'ils apprennent au collège est parfaitement intégrée à l'expérience qu'ils obtiennent en milieu de travail, et ils reçoivent une modeste allocation. Ces programmes d'apprentissage durent en moyenne trois ans, ce qui veut dire que la plupart des jeunes Allemands obtiennent un certificat vers l'âge de 19 ans. Ils ont déjà un employeur. Plus de 90 % d'entre eux travaillent dans le domaine pour lequel ils ont été formés et ils ne sont pas endettés<sup>150</sup>.

L'hon. Jason Kenney  
EDSC

Le ministre Kenney a expliqué que pour en arriver à un tel système, les employeurs doivent ressentir un sentiment de responsabilité envers la formation et participer intensément au système d'éducation. Dans le système allemand, ce sont eux qui sont responsables d'entretenir l'équipement, de rémunérer les formateurs et de verser de modestes salaires aux apprentis. « En fait, les employeurs allemands investissent collectivement l'équivalent de 47 milliards de dollars par année seulement pour les programmes d'apprentissage », a dit l'hon. Jason Kenney<sup>151</sup>.

Des représentants de l'industrie ayant participé à la mission exploratoire avec le ministre Kenney ont eux aussi louangé le système allemand, s'en inspirant pour recommander des changements au Canada par rapport à la participation des entreprises à la formation :

Cela m'a vraiment ouvert les yeux de voir le système d'éducation allemand et la contribution des employeurs allemands au système d'éducation, le lien entre les deux. Les employeurs canadiens ne peuvent pas vraiment jouer de rôle dans le système d'éducation canadien. Sauf dans les écoles polytechniques et quelques collèges et universités, les employeurs ne font vraiment pas partie du système d'éducation. En Allemagne, les employeurs participent directement à l'éducation dès l'école secondaire<sup>152</sup>.

Mathew Wilson  
Manufacturiers et Exportateurs du Canada

Un témoin issu du milieu collégial partageait le même avis :

---

150 *Ibid.*, 1020.

151 *Ibid.*

152 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 mai 2014, 0920.

J'ai eu l'occasion de prendre part à la mission en Europe pour étudier la formation axée sur les compétences. [...] Elle s'est avérée une expérience révélatrice qui a montré comment les employeurs en Allemagne et au Royaume-Uni sont indissociables de la formation. [...] Nous recommandons fortement au gouvernement fédéral d'entamer un dialogue avec les provinces sur la manière d'ouvrir l'apprentissage à d'autres groupes d'enseignement. Trop souvent, on interdit à nos collègues de carrière d'offrir des programmes de formation en apprentissage, particulièrement dans le domaine des métiers. Il s'agit d'une décision provinciale<sup>153</sup>.

Serge Buy  
Association nationale des collègues de carrières

## RECOMMANDATION 16

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral poursuive le dialogue avec les provinces et territoires sur les façons de créer des programmes d'apprentissage dans plus de domaines de formation et d'inciter les jeunes à y participer.**

### E. Initiatives d'employeurs canadiens en cours et défis à surmonter

La commissaire représentant les employeurs à la Commission de l'assurance-emploi du Canada a tenu à souligner l'apport déjà important des employeurs à la formation des Canadiens :

Je tiens ici à souligner que la contribution des employeurs aux programmes de formation et autres prévus aux termes de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'élève à environ 1,2 milliard de dollars, une somme à laquelle s'ajoutent les 0,8 milliard de dollars provenant des employés, et que le total des deux constitue ce que l'on désigne comme étant le plus important investissement du gouvernement du Canada dans le marché du travail.

Malheureusement, au lieu d'être salués de régler le gros de la note des programmes de développement du marché du travail prévus aux termes de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les employeurs essuient les critiques des décideurs et d'autres intervenants qui insinuent que les employeurs canadiens n'en font pas assez en matière de formation comparativement aux employeurs d'ailleurs. À ce sujet, il est important de souligner que les résultats des études de comparaison sur les efforts en matière de formation dépendent énormément de ce qui y est inclus — quels types de formation — et des façons de mesurer. Évidemment, la formation sur le tas qui se fait dans les petites et moyennes entreprises à l'échelle du pays n'est pas prise en compte, bien qu'il s'agisse d'une très importante contribution<sup>154</sup>.

Judith Andrew  
Commission de l'assurance-emploi du Canada

D'autres intervenants ont également souligné l'importance de prendre en compte la « formation sur le tas » offerte par les employeurs :

---

153 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mai 2014, 0950-0955.

154 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 12 juin 2014, 0930.

Notre troisième recommandation au comité est de faire en sorte que les ententes de programmes reconnaissent la valeur de la formation sur le tas. En effet, les programmes subventionnés par les provinces sont trop souvent axés sur de la formation formelle prodiguée par une tierce partie et perdent de vue ce que l'entreprise investit dans l'exercice — ce qui est particulièrement vrai en restauration — en matière de formation sur le tas, c'est-à-dire quand les directeurs et les superviseurs travaillent individuellement avec les nouveaux, lesquels en sont souvent à leur tout premier emploi<sup>155</sup>.

Joyce Reynolds  
Restaurants Canada

Nous voudrions que le financement associé aux EDMT tienne compte de la formation informelle en cours d'emploi que les PME du pays donnent à leurs employés. Les employeurs contribuent déjà à la formation et au perfectionnement de leurs effectifs, et il est temps que le financement gouvernemental en tienne compte<sup>156</sup>.

Monique Moreau  
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Certaines initiatives de formation déjà mises en place par des employeurs ont également suscité la discussion. Par exemple, la British Columbia Construction Association a décrit son modèle de formation, basé sur un jumelage des chômeurs à des possibilités d'emploi :

Nous avons une équipe [...] constituée de 57 travailleurs de terrain dans 14 collectivités de la province. [...] Ces travailleurs sur le terrain font quelque 6 000 contacts annuels auprès des employeurs, et ces contacts ont pour objet de déterminer où se trouvent les emplois. [...] c'est-à-dire que nous jumelons les travailleurs avec des possibilités d'emploi et qu'ensuite nous leur fournissons suffisamment de formation pour faire en sorte qu'ils soient davantage aptes au travail ou pour qu'ils puissent décrocher un poste. [...] Un des résultats que nous avons obtenus l'année dernière est qu'environ 2 800 Britanno-Colombiens ont pu être jumelés à des emplois dans l'industrie de la construction<sup>157</sup>.

Manley McLachlan  
British Columbia Construction Association

[...] nous disposons d'un modèle axé sur la demande plutôt que sur l'offre. Il s'agit d'une distinction très importante. Nous avons pour mantra — auquel adhèrent tous nos travailleurs sur le terrain — de ne pas amorcer la formation avant qu'une offre d'emploi ne soit faite. [...] Nous nous déplaçons, nous rencontrons les employeurs, nous discutons de leurs besoins. Une fois ces besoins identifiés, nous retournons chercher les chômeurs. Nous savons où ils se trouvent<sup>158</sup>.

Paul Mitchell  
British Columbia Construction Association

---

155 *Ibid.*, 0940.

156 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 15 mai 2014, 0950.

157 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 6 mai 2014, 1000.

158 *Ibid.*, 1000.

Le représentant de l'Association nationale des collèges de carrières a fourni un exemple d'entreprise s'étant alliée à un institut d'enseignement pour créer un programme de formation :

La société qui exploite la mine de nickel à Voisey's Bay a demandé à un de nos membres de l'Académie Canada de fournir de la formation aux communautés autochtones locales. Elle avait besoin de main-d'œuvre et ne pouvait en trouver dotée des compétences nécessaires. La formation a été offerte au sein de la communauté par Académie Canada. Leurs résultats ont monté en flèche; le taux de réussite des participants est passé de 7 % à 76 %. L'employeur était satisfait et les dirigeants de la communauté étaient extrêmement satisfaits. Tous y ont trouvé leur compte<sup>159</sup>.

Serge Buy  
Association nationale des collèges de carrières

L'Association des industries de l'automobile du Canada a cité en exemple l'une de ses entreprises membres pour son implication dans la formation :

À titre d'exemple, il existe une entreprise à Vernon en Colombie-Britannique, soit Kal Tire. Elle regroupe 250 magasins dans l'Ouest et en Ontario. Son modèle et sa façon d'opérer font en sorte qu'elle veut employer des jeunes et les former pour qu'ils développent une possible carrière dans ce domaine et n'obtiennent pas seulement qu'un emploi. [...] L'entreprise investit dans la formation de ses employés. Elle a un centre de formation à Vernon et est en train de former ces jeunes et d'investir dans leur carrière.

C'est la raison pour laquelle je crois qu'il existe aujourd'hui des exemples dans l'entreprise privée qui pourraient nous inspirer. [...] Je crois que nous devons promouvoir ces modèles et en faire des histoires à succès<sup>160</sup>.

Marc Brazeau  
L'Association des industries de l'automobile du Canada

Cependant, des obstacles entravent la participation de certains employeurs à la formation. Notamment, un manque de connaissance des programmes de la part des employeurs peut nuire aux opportunités de formation :

En général, les entreprises connaissent très peu les programmes financés dans le cadre des EDMT ou les programmes de formation provinciaux et territoriaux, ou n'en profitent pas beaucoup — à moins que ce soit à leur insu, ce que je suspecte. Par exemple, elles ne sauront pas où leurs apprentis pourront se prévaloir du soutien à l'apprentissage offert aux termes de la partie II de la loi<sup>161</sup>.

Judith Andrew  
Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

159 *Ibid.*, 0950-0955.

160 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 mai 2014, 0930.

161 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 12 juin 2014, 0930.

L'un des plus importants défis entourant le recours aux EDMT actuelles demeure la sensibilisation. Beaucoup d'employeurs ne connaissent pas les programmes ou les critères d'admissibilité. Le processus de demande peut aussi être difficile et restrictif<sup>162</sup>.

Robert Pitt  
Association des industries de l'automobile du Canada

D'autre part, la nécessité pour une entreprise de demeurer concurrentielle et de remporter des appels d'offres alors qu'elle forme un débutant est un défi :

À mon avis, les employeurs cherchent à peser le pour et le contre. Ils veulent remporter les appels d'offres, rester concurrentiels et accomplir les travaux, mais ils estiment aussi qu'ils doivent recruter des jeunes et leur permettre de gagner de l'expérience<sup>163</sup>.

Kim Allen  
Ingénieurs Canada

Également, les ratios de formation imposés par certaines provinces rendent la complétion d'apprentissages compliquée dans certaines entreprises :

En Ontario et dans l'Est, les ratios de formation, qui sont régis par la province, empêchent les petites et moyennes entreprises de former les travailleurs de façon à répondre à leurs besoins. S'il faut trois électriciens d'expérience pour en former un en entreprise, c'est assez compliqué<sup>164</sup>.

Judith Andrew  
Commission de l'assurance-emploi du Canada

La crainte de « perdre son investissement » si la recrue passe à une autre entreprise après sa formation inquiéterait aussi les employeurs :

Les employeurs veulent réellement mettre les jeunes ingénieurs au travail pour qu'ils acquièrent de l'expérience, mais certains d'entre eux craignent la mobilité des ingénieurs, qui passent assez souvent d'une entreprise à l'autre. Les employeurs investissent dans les jeunes, qui seront embauchés par d'autres entreprises, etc.<sup>165</sup>.

Kim Allen  
Ingénieurs Canada

En guise de solutions à certaines des difficultés vécues par les entreprises, certains témoins ont émis des suggestions :

Que peut faire le gouvernement pour aider [les petites entreprises] à continuer de former et d'embaucher des gens? Nous avons posé la question à nos membres, et ils ont répondu dans une très forte proportion que l'instauration de crédits d'impôt à la formation,

---

162 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 mai 2014, 0855.

163 *Ibid.*, 1010.

164 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 12 juin 2014, 0955.

165 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 mai 2014, 1010.

l'allègement du fardeau fiscal et l'exonération des cotisations d'assurance-emploi durant la période de formation s'avèreraient fort utiles<sup>166</sup>.

Monique Moreau  
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Un fardeau administratif allégé des programmes de formation a aussi été demandé, puisque les petites et moyennes entreprises n'ont souvent pas les ressources nécessaires, par exemple un département de ressources humaines, pour gérer des exigences complexes<sup>167</sup>. De plus, une sensibilisation des employeurs à l'existence des programmes a été identifiée comme nécessaire afin d'améliorer leur participation à ceux-ci.

### RECOMMANDATION 17

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue d'effectuer de la sensibilisation quant aux programmes et activités de formation offerts dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail, particulièrement auprès des employeurs.**

Selon des témoins, pour certaines professions, un programme de subvention pour le stage et les premières années d'emploi pourrait être bénéfique :

Les employeurs sont favorables à tout type de programme qui les aiderait à ne pas subir de désavantage concurrentiel. [...] je pense qu'il serait profitable de compter sur un programme de subventions pour aider les employeurs durant le stage et les deux premières années<sup>168</sup>.

Kim Allen  
Ingénieurs Canada

Certains intervenants ont fait la promotion d'une approche de formation qui impliquerait de façon plus directe les employeurs :

La majorité des employeurs est plutôt d'avis que le fait de soutenir directement l'action commerciale par le biais d'incitatifs fiscaux [...] ou un programme d'exemption de base pour l'assurance-emploi [...], ou un crédit à la formation ferait plus pour les aider que de les envoyer dans des programmes gouvernementaux de formation financés par les EDMT<sup>169</sup>.

[...] Je crois que la solution est d'engager les employeurs plus directement. [...]

---

166 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 15 mai 2014, 0950.

167 *Ibid.*

168 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 29 mai 2014, 1010.

169 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 12 juin 2014, 0930.

Le modèle le plus efficace est celui où les employeurs entreprennent d'embaucher quelqu'un et de le former pour répondre à leurs besoins<sup>170</sup>.

Judith Andrew  
Commission de l'assurance-emploi du Canada

Un modèle de cette implication plus directe des employeurs dans la formation qui a été soulevé par les témoins est le défunt programme *À la source*, en vigueur dans les années 1990. Ce programme a été salué par le représentant des Manufacturiers et exportateurs du Canada, affirmant qu'il s'agissait d'une bonne utilisation des fonds, qui tenait compte des besoins des employeurs et donnait des résultats économiques tangibles :

En vertu de ce programme, on plaçait des prestataires de l'assurance-emploi chez des fabricants, pendant une période pouvant aller jusqu'à 26 semaines, afin qu'ils puissent acquérir les compétences nécessaires et recevoir des formations utiles, notamment sur la santé et la sécurité au travail, la production ou la gestion environnementale. Les prestataires continuaient de toucher leurs prestations d'AE, mais au moins, ils obtenaient une expérience de travail en même temps.

Les entreprises ont donc eu la possibilité de voir les employés à l'œuvre, dont bon nombre ont été embauchés à la fin du projet. [...]

C'est sûrement le genre de programme que nous aimerions dorénavant voir se multiplier<sup>171</sup>.

Mathew Wilson  
Manufacturiers et exportateurs du Canada

Le Congrès du travail du Canada est lui aussi en faveur d'une participation accrue des employeurs à la formation. Il émet toutefois une mise en garde quant à une approche conçue de façon à répondre aux besoins particuliers de chaque entreprise :

Les programmes de formation doivent mettre en adéquation les compétences et les emplois, mais les travailleurs veulent plus que de simples compétences propres à l'entreprise. Ils veulent une formation générale qui permet d'acquérir un large éventail de compétences, y compris de meilleures connaissances et une mise à niveau de leurs compétences essentielles. Ils veulent également se faire décerner un titre ou un certificat pour que leurs compétences soient reconnues dans le marché du travail au sens large<sup>172</sup>.

[...]

---

170 *Ibid.*, 1000.

171 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 27 mai 2014, 0850 et 0910.

172 HUMA, *Témoignages*, 2<sup>e</sup> session, 41<sup>e</sup> législature, 13 mai 2014, 0845.

Il faut dire très clairement aux employeurs que cette formation ne vise pas à garder les employés dans le même lieu de travail. Les gens veulent acquérir des compétences qui peuvent servir ailleurs également<sup>173</sup>.

Barbara Byers  
Congrès du travail du Canada

### **RECOMMANDATION 18**

**Le Comité recommande qu'Emploi et Développement social Canada évalue la possibilité d'impliquer les employeurs plus directement dans la prestation de la formation, notamment en envisageant un programme de stage en milieu de travail durant la période de prestation de revenu d'assurance-emploi et/ou par le biais d'incitatifs fiscaux ou financiers aux entreprises qui offriraient des formations sur le terrain qui respecteraient certains critères à définir. L'un de ces critères pourrait être la transférabilité des compétences et connaissances apprises d'une entreprise à une autre.**

En somme, les témoignages entendus par le Comité suggèrent qu'une participation accrue des employeurs en matière de formation de la main-d'œuvre permettrait d'offrir aux prestataires d'AE des formations plus susceptibles de les aider à obtenir des emplois disponibles sur le marché du travail canadien, car ce sont les employeurs qui créent des emplois et connaissent les compétences nécessaires pour les occuper. Certains témoins ont indiqué que de récents efforts du gouvernement fédéral à ce chapitre, notamment la création de la subvention canadienne pour l'emploi, vont dans cette direction.

### **RECOMMANDATION 19**

**Le Comité recommande au gouvernement de continuer à réduire les cotisations à l'assurance-emploi afin de favoriser la création d'un plus grand nombre d'emplois, la croissance et la prospérité à long terme.**

---

173 *Ibid.*, 0905.



## CONCLUSION

---

Les ententes sur le développement du marché du travail et les prestations d'emploi et mesures de soutien qu'elles comprennent sont un pilier important de la formation offerte aux Canadiens en recherche d'emploi. Il serait avantageux pour toutes les parties que certaines améliorations soient apportées à ces ententes et aux programmes offerts à travers elles afin d'aligner de façon encore plus précise les compétences des travailleurs aux besoins réels du marché du travail. Des consultations sont présentement en cours afin de guider le processus de renouvellement des EDMT. L'étude réalisée par le Comité vient contribuer à cette démarche.

Parmi les souhaits exprimés par les organisations et personnes qui ont témoigné devant le Comité, un meilleur système d'information sur le marché du travail, une plus importante implication des employeurs dans les programmes de formation et des mécanismes d'imputabilité renforcés par rapport aux EDMT ont eu la faveur de nombreux intervenants. Pour y arriver, plusieurs ont suggéré la création de forums des partenaires du marché du travail aux niveaux provincial et territorial, et fédéral qui faciliteraient un partage de l'information entre les parties prenantes, par exemple par rapport aux besoins réels des industries, aux meilleures pratiques de programmes de formation ou aux résultats obtenus par ceux-ci.

Les questions d'étendre l'éligibilité aux programmes de formation à plus de personnes, de rejoindre celles-ci de façon plus proactive lorsqu'elles perdent leur emploi et de faciliter la mobilité des individus qui souhaitent se déplacer pour aller pourvoir à un poste ou compléter une formation ont aussi été soulevées à maintes reprises.

Des idées, pistes de réflexion et solutions ont été formulées autour de ces thèmes afin de soutenir le travail que poursuivra le gouvernement fédéral en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux dans la sphère cruciale qu'est le développement de la main-d'œuvre pour les Canadiens.

Les recommandations contenues dans ce rapport proviennent d'un large spectre d'intervenants impliqués dans le développement des compétences, notamment les employeurs, les groupes de travailleurs, les chercheurs, les fonctionnaires, les éducateurs, les organismes communautaires, les groupes autochtones et les décideurs publics. Elles sont le fruit d'un effort collectif afin que les ententes sur le développement du marché du travail de demain soient encore plus efficaces et permettent aux Canadiens, aux entreprises, aux communautés et à l'économie du pays de prospérer.



# LISTE DES RECOMMANDATIONS

---

## RECOMMANDATION 1

Le Comité recommande au gouvernement fédéral, de concert avec les gouvernements des provinces et territoires, de s'assurer que les ententes sur le développement du marché du travail soient flexibles pour qu'il soit possible d'adapter les programmes aux besoins des marchés du travail locaux..... 16

## RECOMMANDATION 2

Le Comité recommande au gouvernement fédéral, de concert avec les gouvernements des provinces et territoires, de procéder à un examen de l'efficacité des programmes actuels tout en respectant les lignes directrices de la *Loi sur l'assurance-emploi*..... 16

## RECOMMANDATION 3

Le Comité recommande au gouvernement fédéral de considérer augmenter les fonds transférés aux provinces et aux territoires dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail sous réserve de prouver clairement que des économies en prestations d'assurance-emploi sont réalisées pour le Compte des opérations et les cotisants..... 17

## RECOMMANDATION 4

Le Comité recommande au gouvernement fédéral, de concert avec les gouvernements des provinces et territoires, d'envisager d'ajouter aux nouvelles ententes sur le développement du marché du travail une disposition prévoyant que le financement sera revu à intervalles réguliers en fonction des économies réalisées pour le Compte des opérations de l'assurance-emploi..... 18

## RECOMMANDATION 5

Le Comité recommande au gouvernement fédéral, de concert avec les gouvernements des provinces et territoires, d'envisager d'élargir le mandat du Forum des ministres du marché du travail vu l'évolution des besoins du marché du travail..... 27

## RECOMMANDATION 6

Le Comité recommande au gouvernement fédéral, de concert avec les provinces et les territoires, d'inclure un ensemble cohérent de principes

directeurs et de normes de reddition de comptes dans les ententes sur le développement du marché du travail de nouvelle génération. .... 28

#### **RECOMMANDATION 7**

Le Comité est conscient que le gouvernement a récemment annoncé la tenue de deux nouvelles enquêtes visant à surveiller l'information sur le marché du travail et lui recommande de continuer à investir dans des moyens permettant d'améliorer cette information. .... 36

#### **RECOMMANDATION 8**

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements des provinces et territoires, étudie les avantages et les coûts associés à la création d'un institut canadien d'information sur le marché du travail. .... 38

#### **RECOMMANDATION 9**

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements des provinces et territoires, révise les critères d'admissibilité aux prestations d'emploi offertes dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail. .... 44

#### **RECOMMANDATION 10**

Le Comité recommande qu'Emploi et Développement social Canada continue à encourager les provinces et territoires à harmoniser leurs programmes de formation afin de faciliter la mobilité interprovinciale des apprenants et des travailleurs. .... 48

#### **RECOMMANDATION 11**

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en particulier Emploi et Développement social Canada et Finances Canada, étudie les avantages et les coûts associés à la mise en place de soutiens financiers pour les individus intéressés à déménager ou faire venir des travailleurs d'une province ou territoire à un autre, pour combler des emplois disponibles en tenant compte des mesures fiscales existantes qui financent de tels déplacements. .... 49

#### **RECOMMANDATION 12**

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les provinces et les territoires, améliore le partage d'informations et la coordination entre le programme d'assurance-emploi et les programmes provinciaux et territoriaux de formation et d'aide à l'emploi, afin que les travailleurs trouvent des emplois rapidement. .... 54

### **RECOMMANDATION 13**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les provinces et territoires, s'assure que les nouvelles ententes sur le développement du marché du travail offrent plus de flexibilité aux prestataires d'assurance-emploi afin qu'ils puissent choisir les programmes de formation qui sont les plus susceptibles de leur permettre d'obtenir les emplois disponibles, y compris les emplois disponibles à l'extérieur de leur province ou territoire de résidence..... 55**

### **RECOMMANDATION 14**

**Le Comité recommande que les nouvelles ententes sur le développement du marché du travail conclues avec les provinces et territoires exigent la participation régulière des employeurs à la programmation des EDMT afin qu'ils y contribuent davantage et qu'ils partagent leurs connaissances des besoins réels du marché du travail. .... 59**

### **RECOMMANDATION 15**

**Le Comité recommande qu'Emploi et Développement social Canada encourage les provinces et territoires à étudier les modèles de concertation des employeurs déjà en place dans les autres provinces et territoires. .... 61**

### **RECOMMANDATION 16**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral poursuive le dialogue avec les provinces et territoires sur les façons de créer des programmes d'apprentissage dans plus de domaines de formation et d'inciter les jeunes à y participer..... 63**

### **RECOMMANDATION 17**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue d'effectuer de la sensibilisation quant aux programmes et activités de formation offerts dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail, particulièrement auprès des employeurs..... 67**

### **RECOMMANDATION 18**

**Le Comité recommande qu'Emploi et Développement social Canada évalue la possibilité d'impliquer les employeurs plus directement dans la prestation de la formation, notamment en envisageant un programme de stage en milieu de travail durant la période de prestation de revenu d'assurance-emploi et/ou par le biais d'incitatifs fiscaux ou financiers aux entreprises qui offriraient des formations sur le terrain qui respecteraient certains critères à définir. L'un de ces critères pourrait être la**

**transférabilité des compétences et connaissances apprises d'une  
entreprise à une autre..... 69**

**RECOMMANDATION 19**

**Le Comité recommande au gouvernement de continuer à réduire les  
cotisations à l'assurance-emploi afin de favoriser la création d'un plus  
grand nombre d'emplois, la croissance et la prospérité à long terme. .... 69**

<b>Organismes et individus</b>	<b>Date</b>	<b>Réunion</b>
<p><b>Ignite Adult Learning Corporation</b> Carlo Bizzarri, gestionnaire de programme Lindsay Manko, directrice adjointe</p>	2014/06/03	27
<p><b>Ministère de l'Emploi et du Développement social</b> Nancy Amyot, conseillère de programme, Bureau du commissaire représentant les travailleurs et travailleuses, Commission de l'assurance-emploi du Canada</p>		
<p><b>Ministère de l'Emploi et du Développement social</b> Mary-Lou Donnelly, commissaire représentant les travailleurs et travailleuses, Commission de l'assurance-emploi du Canada</p>		
<p><b>Progressive Contractors Association of Canada</b> Sean Reid, vice-président, Fédéral et Ontario</p>		
<p><b>Association canadienne de la construction</b> Michael Atkinson, président</p>	2014/06/05	28
<p><b>Bibliothèque du Parlement</b> Mostafa Askari, directeur parlementaire adjoint du budget, Analyse économique et financière Jean-Denis Fréchette, directeur parlementaire du budget</p>		
<p><b>Cameco Corporation</b> Sean Junor, gestionnaire, Planification de la main-d'œuvre et acquisition de talents, Ressources humaines</p>		
<p><b>À titre personnel</b> Julie Drolet, professeure agrégée, Université de Calgary Miana Plesca, professeure agrégée et vice-doyenne par intérim, College of Business and Economics, University of Guelph Donna Wood, professeure auxiliaire adjointe, Université de Victoria</p>	2014/06/10	29
<p><b>Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada</b> Suzanne Bossé, directrice générale Marie-France Kenny, présidente</p>		
<p><b>Rupertsland Institute</b> Guido Contreras, directeur associé, Recherche, politique et partenariats stratégiques</p>		
<p><b>À titre personnel</b> Alain Noël, professeur, Département de science politique, Université de Montréal</p>	2014/06/12	30

Organismes et individus	Date	Réunion
<b>Association nationale des centres d'amitié</b> Yancy Craig, directeur, Développement stratégique Jeffrey Cyr, directeur général	2014/06/12	30
<b>Groupe Innovation marché du travail</b> Karen Lior, directrice exécutive		
<b>Ministère de l'Emploi et du Développement social</b> Judith Andrew, commissaire représentant les employeurs, Commission de l'assurance-emploi du Canada		
<b>Restaurants Canada</b> Joyce Reynolds, première vice-présidente, Affaires gouvernementales		

# **ANNEXE B**

## **LISTE DES MÉMOIRES**

---

### **Organismes et individus**

---

**Association nationale des centres d'amitié**

**British Columbia Construction Association**

**Congrès du travail du Canada**

**Ignite Adult Learning Corporation**

**Le ministère du Travail et de l'Enseignement supérieur de la Nouvelle-Écosse**



# 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<sup>os</sup> 20, 21 et 23 à 30](#)) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,

Phil McColeman



## **De meilleurs emplois pour les Canadiens : Étude sur le renouvellement des ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)**

---

### **Opinion dissidente – Nouveau Parti Démocratique**

Groguhé, Sadia - Assistant 1

22/12/2014

Opinion dissidente du NPD de l'Opposition officielle, déposé dans le cadre de l'étude du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées sur le renouvellement des ententes du marché du travail (EDMT).

Les députés de l'Opposition officielle, membres du comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (ci-après « le Comité ») tiennent à remercier tous les témoins qui ont pris le temps d'exposer leur vision et leurs recommandations concernant le renouvellement des EDMT au cours de cette étude.

Les députés NPD de l'Opposition officielle présentent ce rapport dissident en raison d'une divergence fondamentale d'appréciation quant à la situation actuelle du marché du travail au Canada, et quant aux mesures à mettre en œuvre pour y remédier. Le constat du NPD sur l'état du marché du travail a été validé par de très nombreux et importants témoins.

De plus, de multiples recommandations constructives, présentées au cours de cette étude par les acteurs du marché du travail, ont été laissées de côté dans le rapport du Comité et nous tenons à les présenter.

## **I. Pénurie de main d'œuvre : un constat divergent**

Le NPD considère que le présupposé d'une pénurie de main d'œuvre à l'échelle du Canada fausse l'approche du gouvernement en matière d'emploi et de développement des compétences. En revanche, le NPD reconnaît qu'il existe des inadéquations sectorielles, professionnelles et régionales sur le marché de l'emploi qui provoquent des difficultés pour certaines entreprises à trouver des employés.

La quasi-totalité des témoins entendus au cours de cette étude ont validé ce constat. Ainsi, Jean-Denis Fréchette, le Directeur Parlementaire du Budget, a-t'il livré un témoignage circonstancier qui résume la plupart des interventions. L'opposition déplore que ses propos éclairants ne soient pas repris dans le rapport du Comité.

*« Les recherches effectuées par le DPB ne soutiennent pas la thèse d'une pénurie de main-d'œuvre à l'échelle nationale. Cela dit, dans certaines provinces, le marché du travail est peut-être plus restreint que pendant la période pré-récession, et il peut exister des pénuries de main-d'œuvre dans certaines régions, certains secteurs ou certaines professions. Les données recensées par le DPB, tant à l'échelle nationale que provinciale, révèlent par ailleurs que l'inadéquation des compétences n'est pas pire aujourd'hui qu'avant la récession de 2008-2009<sup>1</sup> ».*

---

<sup>1</sup> Jean Denis Fréchette, Directeur Parlementaire du Budget, HUMA No 28, 5 juin 2014.

## II. La nécessité d'étudier le marché du travail

Ces divergences s'expliquent entre autres par les lacunes du système d'information sur le marché du travail. Lors de leur comparution devant le Comité, le ministre et le sous-ministre de l'emploi et du développement social, l'Honorable Jason Kenney<sup>2</sup>, et Ian Shugart<sup>3</sup> ont eux-mêmes reconnus ces déficiences et le besoin d'améliorer la production d'informations sur l'état et les tendances du marché du travail.

Le NPD soutient qu'il est indispensable de remédier à cette situation afin de pouvoir élaborer une politique nationale de l'emploi cohérente, en collaboration avec les provinces et les territoires, qui soit adaptée aux réalités du terrain.

### 2.1 Le mandat de Statistique Canada

Dans cette perspective, le NPD préconise de confier à Statistique Canada le mandat de mener une étude permanente sur le marché du travail. Cette approche a été défendue par la plupart des témoins comme étant la base de toute action éclairée en matière de formation et de développement des compétences.

*« [N]ous avons besoin de données fiables d'un organisme comme Statistique Canada; c'est ce qui permet non pas au directeur parlementaire du budget, mais bien aux parlementaires et aux décideurs de prendre des décisions éclairées, de vraiment se faire une idée et de faire les bons choix concernant les programmes à venir. Comme on dit, on ne peut pas gérer ce qu'on ne peut pas mesurer<sup>4</sup> ».*

**Recommandation 1 : Que le gouvernement du Canada confie à Statistique Canada le mandat de mener une étude permanente sur le marché du travail au Canada, son état et ses perspectives, afin de collecter et de publier régulièrement des données sur l'offre et la demande de main d'œuvre par région, par section et par profession.**

Toutefois, si Statistique Canada doit être chargée de ce mandat, de nombreux témoins ont souligné l'incapacité matérielle dans laquelle elle se trouve de mener ce type d'enquête permanente aujourd'hui.

*« Nous recommandons que le gouvernement fédéral augmente le budget de Statistique Canada pour que l'organisme puisse fournir des données plus détaillées sur le marché du travail<sup>5</sup> ».*

---

<sup>2</sup> L'Honorable Jason Kenney, ministre de l'emploi et du développement social, HUMA No 20, le 1<sup>er</sup> mai 2014.

<sup>3</sup> Ian Shugart, sous-ministre de l'emploi et du développement social, HUMA No 21, le 6 mai 2014.

<sup>4</sup> Jean Denis Fréchette, Directeur Parlementaire du Budget, HUMA No 28, 5 juin 2014.

<sup>5</sup> Barbara Byers, Secrétaire-trésorière, Congrès du travail du Canada, HUMA No 23, le 13 mai 2014.

**Recommandation 2 : Que le gouvernement augmente les moyens financiers et humains de Statistique Canada en conséquence.**

## **2.2 Le forum pancanadien de partenaire du marché du travail**

De nombreux témoins ont exposé devant le Comité le manque actuel de collaboration entre les autorités fédérales, provinciales et territoriales et les autres parties intéressées en matière de collecte de données sur le marché de l'emploi et de coordination des politiques. Afin d'y remédier, ces témoins proposent la création d'un Forum pancanadien des partenaires du marché du travail.

*« Il faudrait créer un forum fédéral permanent des partenaires du marché du travail afin de contribuer au succès des initiatives de formation et de trouver d'autres mesures touchant le marché du travail qui pourraient s'inscrire dans une nouvelle stratégie canadienne de l'emploi<sup>6</sup> ».*

Le NPD soutient la création de ce forum et croit, comme l'ont souligné les témoins, qu'il serait l'endroit approprié pour avoir une tribune d'échange de bonnes pratiques, afin de déterminer les mécanismes et les initiatives qui fonctionnent et pour partager l'expérience des différents acteurs du marché du travail à l'échelle du Canada.

**Recommandation 3 : Que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les provinces et les territoires, crée un Forum pancanadien des partenaires du marché du travail, qui regroupera les gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et les partenaires du marché du travail, dans le but de discuter des tendances et des défis, et de coordonner les orientations de la politique nationale en matière de formation de la main d'œuvre et de développement des compétences.**

**Recommandation 4 : Que le forum pancanadien proposé étudie les différents modèles provinciaux et territoriaux de mise en œuvre des EDMT; et que les membres du forum partagent les leçons apprises et les meilleures pratiques quant aux façons de recueillir des données fiables et éclairantes auprès des diverses parties prenantes des EDMT dans le but d'améliorer la reddition de comptes.**

---

<sup>6</sup> Cammie Peirce, Représentante nationale, Bureau national, Unifor, HUMA No 24, le 15 mai 2014.

### III. Répondre aux inadéquations du marché du travail

Le NPD constate que les inadéquations sectorielles, professionnelles et régionales existent sur le marché de l'emploi alors que le taux de chômage des jeunes et des groupes en difficulté, tels que les aînés et les autochtones, reste particulièrement élevé.

En conséquence, le NPD considère que la formation professionnelle, notamment destinée aux jeunes, est une dimension fondamentale des mesures à prendre pour répondre à ce problème. Ainsi, le NPD pense qu'accroître le niveau de qualification professionnelle de la main d'œuvre canadienne et notamment des jeunes, passe nécessairement par un meilleur accès aux programmes de formation professionnelle.

#### 3.1 Accroître l'accès aux programmes de formation liés aux EDMT

La plupart des témoins, y compris les représentants du patronat et de l'industrie, a plaidé au cours de cette étude pour un élargissement de l'accès aux programmes de formation financés par les EDMT.

*« Des individus ne seraient pas admissibles ni réadmissibles aux prestations d'assurance-emploi [...] ne sont donc pas vraiment prêts pour ce programme d'EDMT ou n'y sont pas admissibles. Ils ne sont pas non plus [admissibles] pour l'entente sur le marché du travail.*

*Pourtant, statistiquement, ce groupe médian donne les meilleurs résultats. L'élargissement des programmes est vraiment important pour les rendre plus inclusifs<sup>7</sup> ».*

Le ministre de l'emploi et du développement social a d'ailleurs lui-même soulevé cette idée en allant plus loin, puisqu'il a évoqué l'idée d'accroître l'accès à l'assurance-emploi et aux programmes de formation financés par les EDMT, en abaissant le nombre d'heures travaillées nécessaires pour être admissible<sup>8</sup>.

Le NPD considère qu'il est nécessaire d'accroître l'accès aux programmes de formation de la main d'œuvre financés par les EDMT en abaissant le nombre d'heures travaillées nécessaires pour être admissible.

**Recommandation 5 : Que le gouvernement, en collaboration avec les provinces et les territoires, révise les critères d'admissibilité aux prestations d'emploi offertes dans le cadre des EDMT, afin d'inclure les**

---

<sup>7</sup> Catherine Pennington, gestionnaire principale, Durabilité et avantages pour la collectivité, Pipeline Northern Gateway, Enbridge inc. HUMA No 25, le 27 mai 2014.

<sup>8</sup> L'Honorable Jason Kenney, ministre de l'emploi et du développement social, HUMA No 20, le 1<sup>er</sup> mai 2014.

## **travailleurs précaires et de faciliter l'accès aux programmes de formation financés par les EDMT au plus grand nombre.**

Toutefois l'opposition s'étonne de la recommandation du Comité (No 4), assujettissant la révision du financement des EDMT aux économies réalisées pour le Compte des opérations de l'assurance-emploi, attendu que le ministre de l'emploi et du développement social fut le seul témoin à déposer en ce en ce sens<sup>9</sup>.

Enfin, le NPD tient à réaffirmer qu'accroître l'accessibilité aux programmes de formations financés par les EDMT suppose également que les formations puissent être suivies par tous, notamment dans les milieux linguistiques minoritaires. Le NPD recommande que les clauses linguistiques des EDMT soient assorties de mesures de mises en œuvre et de reddition de comptes.

**Recommandation 6 : Que le gouvernement fédéral, agissant de concert avec les provinces et les territoires, inclue dans les EDMT de nouvelle génération des clauses linguistiques précisant les mesures de mise en œuvre et de reddition de comptes à prendre par rapport aux parties IV et VII de la Loi sur les langues officielles. Ces clauses devraient faire mention des besoins de consultation et de collaboration avec les intervenants clés des communautés francophones minoritaires et acadienne pour s'assurer que les EDMT répondent à leurs besoins particuliers.**

### **3.2 Durée de l'admissibilité**

Le NPD considère qu'il est fondamental de soutenir matériellement les personnes qui suivent une formation professionnelle afin d'accroître leurs chances de réussite et d'intégration sur le marché du travail.

De très nombreux témoins ont souligné l'absolue nécessité de donner accès aux prestations de l'assurance-emploi pour toute la durée des formations professionnelles afin que les personnes puissent subvenir à leurs besoins à long terme au cours de leur formation.

*« Nous recommandons également que les prestations versées en vertu de la partie I de la Loi sur l'assurance-emploi soient prolongées pour couvrir toute la durée du programme de formation offert dans le cadre de l'entente sur le développement du marché du travail<sup>10</sup> ».*

---

<sup>9</sup> L'Honorable Jason Kenney, ministre de l'emploi et du développement social, HUMA No 20, le 1<sup>er</sup> mai 2014.

<sup>10</sup> Marie-Lou Donnelly, commissaire représentant les travailleurs et travailleuses, Commission de l'assurance-emploi du Canada, ministère de l'Emploi et du Développement social, HUMA No 27, le 3 juin 2014.

**Recommandation 7 : Que le gouvernement fasse correspondre les durées des prestations d'assurance-emploi avec la durée des formations financées par les EDMT ».**

### 3.3 La mobilité interprovinciale

Le NPD considère qu'il est important d'encourager la mobilité interprovinciale de la main d'œuvre, tout en respectant les besoins spécifiques des provinces et des territoires.

De nombreux témoins ont plaidé pour des mesures visant à encourager la mobilité de la main d'œuvre, à des fins de formation comme d'employabilité. Certains ont présenté des recommandations concrètes pour soutenir les personnes qui souhaiteraient déménager dans ce cadre.

C'est un engagement défendu par le NPD qui a trouvé sa traduction dans le projet de loi C-201 de la députée néodémocrate d'Hamilton-Mountain. La majorité des solutions proposées a pris la forme d'une aide financière.

**Recommandation 8 : Que le gouvernement étudie les avantages et les coûts de la mise en place de soutiens financiers pour les personnes qui souhaiteraient déménager dans une autre province ou territoire afin de combler les emplois disponibles ou de suivre une formation.**

### 3.4 Engagement des employeurs dans la formation et le développement des compétences

Le NPD croit que pour relever les défis de formation de la main d'œuvre auxquels le Canada fait face actuellement, il est indispensable que les employeurs augmentent significativement leurs efforts en matière de développement des compétences. Le ministre lui-même, au cours de son témoignage, a souligné le bien-fondé de cette approche.

*« Certains principes nous semblent utiles, notamment une plus grande participation des employeurs à la formation et un investissement accru de leur part dans le développement des compétences et la formation professionnelle<sup>11</sup> ».*

Dans cette perspective, le NPD soutient la réintroduction d'un programme de stage, notamment destiné aux jeunes, financé par les fonds des EDMT.

---

<sup>11</sup> L'Honorable Jason Kenney, ministre de l'emploi et du développement social, HUMA No 20, le 1<sup>er</sup> mai 2014.

**Recommandation 9 : Que le gouvernement évalue la possibilité d'impliquer les employeurs plus directement dans la prestation de la formation, notamment en réintroduisant un programme de stage en milieu de travail durant la période de prestation de revenu d'assurance-emploi et/ou par le biais d'incitatifs fiscaux ou financiers aux entreprises qui offriraient des formations sur le terrain qui respecteraient certains critères à définir. L'un de ces critères pourrait être la transférabilité des compétences et connaissances apprises d'une entreprise à une autre.**

Enfin, le NPD affirme qu'il est primordial de soutenir les employeurs, en particulier les petites et moyennes entreprises, qui démontrent leur volonté d'embaucher et de former des jeunes, notamment dans les régions où le taux de chômage est particulièrement élevé.

**Recommandations 10 : Que le gouvernement crée un crédit d'impôt pour l'embauche et la formation des jeunes, en particulier par les petites et moyennes entreprises et notamment dans les régions où le taux de chômage est particulièrement élevé.**

## Rapport minoritaire, Parti libéral du Canada

Nous remercions 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 dans le cadre de l'étude intitulée *De meilleurs emplois pour les Canadiens : une étude sur le renouvellement des Ententes sur le développement du marché du travail*. Le Parti libéral est d'accord avec l'intention de l'étude et de ses recommandations; il a toutefois le sentiment que ces dernières ne répondent pas aux grandes préoccupations et aux suggestions des groupes d'intervenants qui ont comparu devant le Comité ou présenté des mémoires.

Les premières Ententes sur le développement du marché du travail (EMDT) ont été négociées il y a près de 20 ans. En 20 ans, le marché du travail canadien a considérablement changé, notamment en raison de la hausse de la précarité d'emploi (les emplois à temps partiel et les emplois temporaires étant plus nombreux) et de l'augmentation du chômage de longue durée, augmentation attribuable à la restructuration des secteurs et des industries (comme les industries manufacturières). Le renouvellement des EMDT doit tenir compte des réalités d'aujourd'hui, tant la réalité de la personne à la recherche d'un emploi ou d'un meilleur emploi que la réalité de l'employeur qui cherche un employé pour hausser la productivité et la compétitivité de son entreprise.

Voici les questions qui, de l'avis du Parti libéral, mériteraient d'être approfondies.

### **Information sur le marché du travail – de l'information de qualité pour des décisions éclairées**

L'étude révèle très justement que les « chercheurs d'emploi, les étudiants, les apprentis, les employeurs, les experts en politiques, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux ont tous besoin d'information sur le marché du travail canadien afin de prendre respectivement les meilleures décisions possibles en matière de choix de carrière, de formation, d'embauche, d'identification des meilleures pratiques et d'utilisation des fonds publics ». L'information sur le marché du travail dont nous disposons doit absolument être exacte et rendue rapidement disponible; à l'heure actuelle au Canada, cette information est inadéquate et ne répond pas aux besoins des intervenants du marché du travail. Nous sommes d'accord avec la recommandation selon laquelle le gouvernement devrait continuer d'investir pour améliorer cette information, mais nous croyons qu'elle manque d'ampleur et ne peut offrir de résultats positifs.

Malheureusement, au cours des cinq dernières années – pour des raisons idéologiques ou par suite de compressions budgétaires – le gouvernement a cessé de favoriser la solidité de l'information sur le marché du travail. Peu importe les motifs, le gouvernement n'en a pas fait une priorité.

Les compressions imposées à des organismes comme Statistique Canada montrent que l'information sur le marché du travail a été appauvrie, au détriment des particuliers, des entreprises et du gouvernement lui-même. Au cours des deux dernières années seulement, le budget central de Statistique Canada – à l'exclusion des dépenses

## Rapport minoritaire, Parti libéral du Canada

consacrées au recensement ou aux enquêtes prévues – a été amputé de 29,3 millions de dollars (soit plus de 7 % du budget), et le personnel a été réduit de 767 personnes, soit 18,5 % du personnel.

Cela fait maintenant quatre ans et demi que le gouvernement fédéral a obtenu le rapport final intitulé *Travailler ensemble pour bâtir un meilleur système d'information sur le marché du travail pour le Canada*, déposé par le Comité consultatif sur l'information sur le marché du travail, présidé par M. Don Drummond. Le gouvernement a pourtant négligé de mettre en œuvre de nombreuses recommandations issues du rapport, dont une recommandation de la plus grande importance en matière de gouvernance.

Selon le Comité, l'absence d'un organisme responsable et chargé de la mise sur pied d'un plan cohérent et coordonné en vue de l'identification, de la collecte, de la diffusion et de la communication de l'information constituait la principale source de confusion relativement aux EMDT<sup>1</sup>. Il avait recommandé que le Forum des ministres du marché du travail devienne cet organisme. La recommandation a quatre ans et demi, et rien n'a été fait pour l'appliquer, d'où la persistance d'une confusion entourant les EMDT.

L'une des recommandations du Comité consistait à étudier les avantages et les coûts associés à la création d'un Institut canadien d'information sur le marché du travail. Le Parti libéral appuie l'idée puisqu'elle est fondée sur le principe d'un « fédéralisme de coopération ». Il croit en outre que le gouvernement fédéral doit prendre les rênes pour travailler en collaboration avec les provinces et les territoires à la création d'un organisme ou d'une organisation qui coordonnerait la production d'information cohérente sur le marché du travail.

S'il est important de se doter d'un organisme responsable de l'information sur le marché du travail, il est tout aussi important de veiller à ce que l'information utilisée soit pertinente et exacte et fournie en temps utile aux utilisateurs (soit les particuliers, les entreprises, les gouvernements et les établissements d'enseignement).

Plusieurs témoins, y compris le directeur parlementaire du budget, de même que Don Drummond dans son rapport de 2014, ont critiqué les failles importantes relatives à l'information sur le marché du travail, et plus particulièrement en ce qui a trait à l'offre et à la demande. L'étude affirme correctement que :

*« Pour prendre de bonnes décisions en matière de politique publique sur le marché du travail, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux ont besoin de données à jour sur la demande de main-d'oeuvre des employeurs et l'offre de main-d'oeuvre des chercheurs d'emploi par région, secteur et profession. Sans ces données, il peut être très difficile de développer des mesures efficaces permettant de répondre aux problèmes d'appariement des chercheurs d'emploi aux emplois disponibles dans certaines régions, certains secteurs ou certaines professions. »*

---

<sup>1</sup> Don Drummond, *Wanted: Good Canadian Labour Market Information*, Institut de recherches en politiques publiques, juin 2014. [Document en anglais seulement]

## Rapport minoritaire, Parti libéral du Canada

Les utilisateurs d'information sur le marché du travail disent avoir besoin de renseignements plus précis. Ils veulent des données à l'échelle locale et des détails pointus sur les types d'emploi occupés et les compétences. Des témoins recommandent – tout comme le rapport de 2014 de Drummond – que Statistique Canada améliore ses enquêtes sur les postes vacants afin d'offrir de l'information actuelle sur l'offre de travail et des données sur la demande. En ce qui concerne la demande, des témoins recommandent d'améliorer les enquêtes sur les postes vacants pour que l'information locale soit plus précise sur les types d'emplois occupés et d'ajouter des questions pour accroître l'utilité de l'enquête comme outil stratégique<sup>2</sup>. Le Parti libéral croit que la mise en œuvre de cette recommandation aurait renforcé l'étude et amélioré l'information sur le marché du travail.

Il est essentiel que le système d'information sur le marché du travail du Canada permette d'établir efficacement des correspondances entre les compétences et les besoins du marché du travail. La réussite est impossible pour les partenaires du marché du travail s'ils n'ont pas accès à de l'information sur le marché du travail leur permettant de déterminer les compétences nécessaires ou disponibles. Comme M. Drummond l'a affirmé dans son rapport de juin 2014, l'amélioration de l'information sur le marché du travail ne résoudra pas tous les problèmes du marché du travail. Cette mesure offrira toutefois une base fondamentale qui permettra à tous les intervenants – les particuliers, les entreprises, les établissements d'enseignement et les gouvernements – de prendre de meilleures décisions.

Le Parti libéral est d'accord avec les conclusions de M. Drummond et croit que le renouvellement des EMDT sera peu utile si on ne s'attache pas ensuite à repenser nos systèmes d'information et à concevoir de nouveaux outils pour garantir une meilleure information à ceux qui doivent prendre des décisions éclairées.

### **Gouvernance – la collaboration et la coordination entre les partenaires du marché du travail**

Des témoins ont dit au Comité qu'il est possible et nécessaire d'en faire plus pour accroître la consultation, la collaboration et la coordination entre les partenaires des gouvernements provinciaux, territoriaux et fédéral et d'autres intervenants (soit les employeurs, les travailleurs, les établissements d'enseignement et de formation ainsi que les collectivités). Ces améliorations ne visent pas seulement à profiter aux différents intervenants à l'échelle provinciale et territoriale, mais aussi à atteindre des objectifs pancanadiens. La clé : la mise en place d'une bonne structure de gouvernance pancanadienne permettant à tous les partenaires de collaborer et de coopérer.

En matière de consultation et de collaboration avec les provinces et les territoires, il n'y a pas pire exemple, en matière de leadership fédéral, que celui de la mise sur pied de la Subvention canadienne pour l'emploi. D'abord, il y a eu la déclaration unilatérale que les provinces et les territoires se feraient retirer 300 millions de dollars de fonds pour la formation de la main-d'œuvre (financement des ententes relatives au marché du

---

<sup>2</sup> *Ibid.*

## **Rapport minoritaire, Parti libéral du Canada**

travail), des fonds qui servaient à former les groupes les plus vulnérables de notre société (les personnes handicapées, les travailleurs âgés et les jeunes sans formation). On leur a ensuite annoncé qu'ils allaient devoir fournir 300 millions de dollars de leurs propres coffres pour financer le nouveau programme du gouvernement, un programme dont ils n'avaient jamais entendu parler et sur lequel ils n'ont jamais été consultés.

Alors qu'il aurait dû collaborer avec les provinces et les territoires, et autres intervenants, pour mettre sur pied le plan de formation professionnelle qui est si nécessaire, le gouvernement a gaspillé toute une année en luttes et en menaces. Le Parti libéral a une vision totalement différente des provinces et territoires, puisqu'il y voit des partenaires et non des adversaires.

Les EDMT existantes sont des ententes bilatérales, compartimentées, sans perspective pancanadienne. Les nouvelles devraient refléter, dans leur conception et leur mise en place, les priorités nationales, en plus de respecter les objectifs provinciaux et territoriaux. Le Parti libéral est d'avis qu'il est nécessaire de mettre en place des programmes propres à relever efficacement les défis qui se posent sur le marché du travail au pays tout en assurant cohésion et coordination dans les services d'emploi et de formation professionnelle fournis par la voie des EDMT.

Des témoins se sont dits en faveur de forums où seraient représentées les principales parties prenantes du marché du travail ou des entités similaires, afin d'encourager la coordination et la collaboration. D'autres ont prôné un forum pancanadien. Aux dires de M. Meredith : « Il est essentiel que les EDMT permettent de réformer la gouvernance, de façon à reléguer les stratégies bilatérales et de promouvoir un forum pancanadien actif dans les domaines de la planification, de l'établissement des priorités et de la collaboration et de l'expérimentation intergouvernementale ».

Le Parti libéral croit lui aussi que la saine gouvernance est la pierre angulaire d'EDMT efficaces et réussies. Il faut pour cela des dialogues dynamiques aux niveaux provincial, territorial et national entre les parties prenantes au marché du travail. Ces tribunes peuvent jouer un rôle important pour ce qui est de tisser des liens entre les partenaires du marché du travail dans le but d'encourager consultation et collaboration et de contribuer à la coordination de la communication de données. Le Parti libéral est d'avis que le Comité aurait dû, à l'issue de son étude, recommander au gouvernement de travailler avec les provinces et les territoires à l'instauration de ce type de forum.

### **Accroître l'accès à la formation pour les chômeurs**

Trop de Canadiens ne peuvent bénéficier du soutien du revenu et de la formation nécessaire pour revenir sur le marché du travail. Le pourcentage de chômeurs ayant droit à l'assurance-emploi affiche un creux inégalé depuis 70 ans. En conséquence, les programmes de formation financés par la voie des EDMT ne s'adressent qu'à 37 % environ des chômeurs. Et c'est ainsi qu'un nombre croissant de Canadiens ont un emploi précaire ou sont en chômage de longue durée et ne peuvent avoir accès à la formation qui les aiderait à trouver un emploi ou à améliorer leur situation professionnelle.

## Rapport minoritaire, Parti libéral du Canada

Le Parti libéral est d'avis qu'il serait naïf de penser que le marché du travail serait mieux servi par des EDTM qui excluent plus de 60 % des chômeurs. Nous appuyons la recommandation du Comité voulant que l'on révisé les critères d'admissibilité aux prestations d'emploi offertes dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail et espérons que cette révision améliorera l'accès aux possibilités de formation qui mèneront à un réemploi.

### L'importance de la littératie et de la formation en compétences essentielles

Des témoins ont expliqué au Comité que la littératie et les compétences essentielles constituent un facteur de plus en plus important dans le rendement des particuliers sur le marché du travail. De plus, la formation formelle exige un niveau de littératie de base, et il est plus difficile et plus onéreux d'améliorer les compétences spécialisées lorsque les compétences de base sont médiocres. Bien des témoins qui ont évoqué ces préoccupations représentaient des entreprises, notamment :

*Sean Reid, Progressive Contractors Association of Canada : « L'acquisition de compétences de base en littératie et en numératie l'est [un enjeu fondamental], particulièrement en ce qui concerne le taux d'achèvement. Des obstacles liés aux compétences de base en littératie empêchent certains de réussir leur examen. Nous ne devons pas l'oublier. »*

*J. Craig Martin, Bureau canadien de soudage : « Nous avons dit que l'un des principaux obstacles à la réussite d'une formation, en particulier dans le secteur du soudage, est l'incapacité de lire la documentation et d'appliquer des compétences de base en mathématiques. Dans certains cas, nous constatons que des organismes de formation vont d'abord inscrire les gens à de tels cours en vue d'évaluer leur capacité à réussir la formation technique. Je ne peux pas parler des améliorations à apporter dans ce qui se fait dans les écoles secondaires, mais il ne fait aucun doute que les compétences en littératie et en numératie sont fondamentales pour les gens qui veulent apprendre un métier. »*

*Catherine Pennington, Enbridge : « Je reviens toutefois à un message que je tiens à transmettre au comité : une personne doit absolument posséder des compétences essentielles avant de recevoir une formation pour acquérir des compétences techniques. »*

Barbara Byers, secrétaire-trésorière du Congrès du travail du Canada, a également évoqué le désir des travailleurs d'acquérir des compétences plus larges : *« Les travailleurs veulent plus que de simples compétences propres à l'entreprise. Ils veulent une formation générale qui permet d'acquérir un large éventail de compétences, y compris de meilleures connaissances et une mise à niveau de leurs compétences essentielles. »*

Le Parti libéral estime que la littératie et les compétences essentielles sont capitales pour le bien-être des particuliers et le développement économique de notre pays. Elles constituent le fondement des autres compétences plus complexes. S'ils n'ont pas ce

## Rapport minoritaire, Parti libéral du Canada

fondement, les Canadiens ne peuvent acquérir les compétences plus perfectionnées dont le marché du travail et l'économie ont besoin pour être compétitifs.

Les études montrent que près de 50 % des adultes n'ont pas les compétences en littératie nécessaires pour réussir dans l'économie moderne. Selon la Chambre du commerce du Canada, il s'agit d'un enjeu très important pour les employeurs, autant que pour les travailleurs. Selon un de ses rapports récents<sup>3</sup>, « *le manque de compétences essentielles bloque de nombreux employés actuels qu'une formation aurait rendus plus productifs* ».

Le gouvernement a montré par ses actes et ses paroles qu'il ne croit tout simplement pas à l'importance de la littératie et des compétences essentielles et au rôle qu'il doit jouer pour que les Canadiens disposent des compétences nécessaires pour être des travailleurs et des membres de la société productifs. Il n'a pas dégagé les millions de dollars prévus au titre des programmes de littératie et d'acquisition de compétences essentielles (plus de 70 millions de dollars depuis 2006), il a réduit le financement destiné aux agences nationales et provinciales de littératie et il a éliminé 300 millions de dollars des ententes sur le marché du travail que les provinces et territoires utilisent, notamment, pour financer leurs programmes de littératie afin d'aider les plus vulnérables des Canadiens à réintégrer le marché du travail.

Le Parti libéral estime que, si le Canada doit disposer d'une classe moyenne robuste, il doit offrir des possibilités d'avancement et l'égalité des chances à chacun. Pour ce qui est de l'égalité des chances, rien n'est plus important que l'éducation, notamment des compétences essentielles et une littératie solides. Le Parti libéral croit que le Comité aurait dû recommander au gouvernement de reconnaître l'importance de la littératie et de la formation en compétences essentielles pour relever le niveau de compétence de la population et ainsi élargir le bassin de talents prêts à suivre une formation avancée.

---

<sup>3</sup> 10 obstacles à la compétitivité 2014, Chambre du Commerce du Canada, février 2014.