

Mémoire présenté dans le cadre des prévisions prébudgétaires de 2019

Présenté au Comité permanent des finances de la Chambre des communes

Faire face aux perturbations technologiques

Août 2018

Recommandations

- Consulter les Canadiens, y compris les entreprises, la main-d'œuvre et les individus, afin de déterminer les lacunes et les faiblesses de la législation actuelle concernant l'emploi et l'accès aux programmes de soutien pour les personnes qui occupent des emplois non conventionnels.
- Améliorer la surveillance des tendances en emploi et la production de rapports sur celles-ci, y compris la précarité de l'emploi, les nouvelles pénuries de main-d'œuvre et, réciproquement, les domaines où la technologie peut remettre en question les compétences actuelles.
- Améliorer l'information sur le marché du travail, afin de mieux harmoniser l'immigration avec les besoins des employeurs.
- Mettre en œuvre des politiques et programmes pour aider les travailleurs à passer à l'économie humaine.
- Optimiser la diversité de la main-d'œuvre en fournissant des possibilités de formation aux Autochtones canadiens.
- Faciliter la transition des étudiants étrangers au sein du marché du travail canadien.

CPHR/CRHA Canada, la voix nationale de la profession des ressources humaines au Canada, se réjouit de pouvoir participer aux consultations prébudgétaires de 2019 du Comité permanent des finances de la Chambre des communes.

Le budget de 2019 peut s'appuyer sur des initiatives clés du budget de 2018, afin d'aider les familles canadiennes, ainsi que l'économie du pays.

Nous savons que des emplois de qualité sont cruciaux pour les familles canadiennes, et que la qualité des ressources humaines d'un pays détermine sa compétitivité mondiale et sa prospérité durable à long terme.

Nous savons aussi que nous traversons une période caractérisée par une innovation exceptionnelle et des changements perturbateurs qui touchent de nombreux aspects, allant de l'usine à nos résidences.

Nous devons veiller à ce que les Canadiens reçoivent du soutien afin d'évoluer et de s'adapter à ce monde qui sera bientôt ponctué de profonds changements économiques, techniques et sociaux. Nous devons nous assurer que les politiques et programmes du gouvernement évoluent rapidement, surtout pour tenir compte de la nature changeante du travail et de l'emploi.

Reconnaissant les dimensions mondiales des questions de RH, nous nous sommes associés à la Society for Human Resource Management, un organisme américain. Nous avons ainsi rédigé conjointement un document, intitulé « Demystifying Technology in the Workplace » (qui est offert à la demande ou qui sera diffusé en septembre sur le site www.cphr.ca), dans lequel nous soulignons que la technologie peut avoir des répercussions positives sur les entreprises en ce qui concerne la réduction des coûts et les gains d'efficacité, en plus d'avoir une incidence positive sur les travailleurs, en améliorant l'expérience sociale, et en augmentant la connectivité et la collaboration.

Cependant, la technologie peut aussi avoir des répercussions négatives. Par exemple, les travailleurs en ligne tiers sont exposés à un degré d'incertitude supérieur sur le plan professionnel, et jouissent de protections moindres par rapport aux travailleurs occupant des emplois conventionnels. En ce qui concerne les entreprises, la continuité des activités, les préoccupations relatives à la protection des données et une hausse de la réglementation font partie des risques.

Cette incidence et les autres répercussions sur l'emploi ont des conséquences importantes pour les gouvernements. Par exemple, de toute évidence, les activités de pige en ligne ne cadrent pas avec la législation traditionnelle en matière d'emploi. Les travailleurs en ligne dans la plupart des pays ne bénéficient donc pas des avantages de la syndicalisation, des conventions collectives, des prestations sociales ou d'autres protections juridiques, comme les lois concernant le salaire minimum.

CPHR/CRHA Canada ne fait pas cavalier seul lorsque vient le temps de souligner ces enjeux.

Selon la Chambre de commerce du Canada, tandis que la technologie modifie la nature du travail et que l'automatisation pourrait éventuellement entraîner des pertes d'emploi, le fait de continuer à se fier aux programmes de formation classiques pourrait créer un défi sur le plan de la formation qui toucherait des centaines de milliers de personnes et coûterait de 6 à 18 milliards de dollars par année.

CPA Canada montre aussi que le travail précaire est un problème croissant. Des forces technologiques et économiques, comme l'automatisation, l'intelligence artificielle et le travail à distance, modifient rapidement les notions établies depuis longtemps de ce que constitue un emploi ou une carrière. De plus en plus, le travail à temps plein tout au long d'une année est remplacé par des formules plus précaires qui ne comportent pas les mêmes protections, avantages et paye dont les générations antérieures bénéficiaient. En outre, des groupes de personnes sont beaucoup plus vulnérables face à la précarité que d'autres. Un certain nombre de secteurs sont responsables de la croissance du travail à temps partiel, du travail temporaire et du travail occasionnel habituellement associés au travail précaire. Cette transition vers des formules de travail non classiques touche aussi, de manière disproportionnée, les Canadiens plus jeunes, mieux éduqués et plus âgés.

En bref, cette époque révolutionnaire en matière d'innovation n'est pas la meilleure pour tous les Canadiens. De nombreuses familles de la classe moyenne sont déjà touchées par les perturbations technologiques. Elles seront plus nombreuses à en souffrir à l'avenir. Cependant, cette situation n'est pas inévitable. En faisant preuve d'innovation sur le plan de la politique et du soutien gouvernementaux, et en obtenant un engagement efficace de la part des principaux joueurs économiques, cette situation peut être améliorée et rendue plus équitable.

On s'affaire déjà à la tâche.

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

Les entreprises prennent aussi des mesures. Selon un sondage du Conseil des affaires réalisé en 2018 auprès de 95 grandes entreprises du secteur privé, les entreprises forment des partenariats diversifiés avec des établissements d'enseignement postsecondaire, les employeurs consacrent davantage de fonds à la formation des employés, et la priorité est accordée à la main-d'œuvre diversifiée et saine.

Selon le gouvernement du Québec, 1,3 million d'emplois devront être pourvus dans la province au cours des huit prochaines années. Ils le seront principalement par des jeunes et des immigrants futurs. Pour relever ces défis, le gouvernement du Québec a lancé une stratégie concernant le marché du travail de cinq ans, investissant 180 millions de dollars, et réservant 49 millions de dollars à la formation.

Grâce au Plan pour l'innovation et les compétences, le budget de 2018 établit de vastes objectifs visant principalement le perfectionnement des compétences et l'éducation, ainsi qu'un soutien à l'innovation. À d'autres égards, il mentionne un soutien clair aux familles, en plus d'encourager l'équité entre les sexes. Nous accueillons favorablement ces initiatives.

Nous soutiendrons fermement les efforts déployés dans le cadre du budget de 2019, afin d'aborder directement les questions touchant les personnes occupant des postes précaires qui pourraient ne pas être les mieux placées pour tirer profit des dispositions prévues dans le budget de 2018, et de continuer à soutenir une main-d'œuvre diversifiée et accueillante.

L'initiative pourrait contenir ce qui suit :

- Consulter les Canadiens, y compris les entreprises, la main-d'œuvre et les individus, afin de déterminer les lacunes et les faiblesses de la législation actuelle concernant l'emploi et l'accès aux programmes de soutien pour les personnes qui occupent des emplois non conventionnels. Les membres de CPHR/CRHA seraient ravis de soutenir ces consultations et d'y prendre part.
- Améliorer la surveillance des tendances en emploi et la production de rapports sur celles-ci, y compris la précarité de l'emploi, les nouvelles pénuries de main-d'œuvre et, réciproquement, les domaines où la technologie peut remettre en question les compétences actuelles.
- Améliorer l'information sur le marché du travail, afin de mieux harmoniser l'immigration avec les besoins des employeurs. Tandis que les gouvernements appuient en grande partie l'immigration des travailleurs qualifiés, les entreprises font aussi face à des pénuries de travailleurs non qualifiés. Nous appuyons aussi la recommandation de la Chambre de commerce du Canada au sujet de la modernisation du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), qui ajouterait un volet « employeur de confiance » offrant un certain degré de souplesse, en permettant aux employés et aux employeurs de renégocier des contrats d'un commun accord et en exemptant les TET à rémunération élevée de l'exigence concernant la réalisation d'un plan de transition.
- Mettre en œuvre des politiques et programmes pour aider les travailleurs à passer à l'économie humaine, lorsque leur savoir-faire et leurs compétences ne leur donnent plus un avantage par rapport à des machines de plus en plus intelligentes. Leur créativité, leur passion, leur nature et leur esprit de collaboration, ou leur humanité autrement dit, seront à la base de la supériorité d'une entreprise par rapport à une autre. Les compétences générales n'auront jamais été aussi importantes pour la réussite des entreprises.
- Optimiser la diversité de la main-d'œuvre en fournissant des possibilités de formation aux Autochtones canadiens.

- Faciliter la transition des étudiants étrangers au sein du marché du travail canadien et mettre à exécution des initiatives du budget de 2018, afin de permettre la pleine participation des femmes à la vie active. Il faudrait notamment veiller à ce que les étudiants étrangers présents au Canada puissent acquérir une expérience de travail au pays, surtout lorsque c'est nécessaire pour pouvoir accéder à une profession au Canada.
- Continuer de veiller à ce que les nouveaux Canadiens puissent mettre en application leurs compétences et leurs qualifications professionnelles à l'appui de leurs familles et de l'économie canadienne.

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

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

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

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

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Carole Presseault

Pour CPHR/CRHA Canada

C carole@presseaultstrategies.ca

T 613-796-0422