



**CHAMBRE DES COMMUNES  
CANADA**

**EMPLOYABILITÉ AU CANADA :  
PRÉPARER L'AVENIR**

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

**Le président**

**Dean Allison, député**

**AVRIL 2008**

**39<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 2<sup>e</sup> SESSION**

---

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

Si ce document renferme des extraits ou le texte intégral de mémoires présentés au Comité, on doit également obtenir de leurs auteurs l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ces mémoires.

Les transcriptions des réunions publiques du Comité sont disponibles par Internet : <http://www.parl.gc.ca>

En vente : Communication Canada — Édition, Ottawa, Canada K1A 0S9

**EMPLOYABILITÉ AU CANADA :  
PRÉPARER L'AVENIR**

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

**Le président**

**Dean Allison, député**

**AVRIL 2008**

**39<sup>e</sup> LÉGISLATURE, 2<sup>e</sup> SESSION**



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

## **PRÉSIDENT**

Dean Allison

## **VICE-PRÉSIDENTS**

Yves Lessard

Michael Savage

## **MEMBRES**

France Bonsant

Gord Brown

Rodger Cuzner

Ruby Dhalla

Jacques Gourde

Mike Lake

Tony Martin

L'hon. Judy Sgro

Lynne Yelich

## **AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT PARTICIPÉ**

L'hon. Carolyn Bennett

Bonnie Brown

Patrick Brown

L'hon. Michael Chong

L'hon. Denis Coderre

Jean-Claude D'Amours

Gary Merasty

L'hon. Geoff Regan

Denise Savoie

Mario Silva

Brian Storseth

## **GREFFIER DU COMITÉ**

Jacques Maziade

## **BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT**

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

Chantal Collin

Kevin B. Kerr



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

a l'honneur de présenter son

## **TROISIÈME RAPPORT**

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié la question de l'employabilité au Canada et présente ses conclusions et recommandations.



# TABLE DES MATIÈRES

---

INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 — VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE, DÉSÉQUILIBRES POSSIBLES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET MOYENS DE FAVORISER L'ADAPTATION.....	5
POUR UNE PLANIFICATION NATIONALE DES RESSOURCES HUMAINES ET UNE MEILLEURE INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL .....	10
A. Planification des ressources humaines .....	10
B. Information sur le marché du travail .....	13
POUR UNE PLUS GRANDE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE .....	16
A. Programme des normes interprovinciales Sceau rouge.....	18
B. L'Accord sur le commerce intérieur.....	19
C. Encouragements fiscaux.....	22
D. Aide à la mobilité et assurance-emploi.....	23
POUR UN CADRE PANCANADIEN D'ÉVALUATION ET DE RECONNAISSANCE DES ÉTUDES ET DES TITRES DE COMPÉTENCE .....	25
A. Reconnaissance des titres de compétence étrangers.....	26
B. Évaluation et reconnaissance des acquis .....	30
CHAPITRE 2 — INVESTISSEMENTS DANS L'APPRENTISSAGE .....	35
FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL.....	36
A. Formation en apprentissage.....	40
B. Programmes de littératie en milieu de travail .....	44
ÉDUCATION POSTSECONDAIRE .....	51
A. Accès aux études postsecondaires.....	52
B. Les transferts fédéraux et la capacité des établissements d'enseignement postsecondaire.....	58

1. Le Transfert canadien en matière de programmes sociaux.....	58
2. Capacité des établissements d'enseignement postsecondaire.....	59
ACQUISITION CONTINUE DU SAVOIR .....	61
ADAPTATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET ASSURANCE-EMPLOI .....	64
A. Dans le prolongement des ententes de formation de la main-d'œuvre .....	69
B. Jeunes à risque.....	73
CHAPITRE 3 — POUR ACCROÎTRE L'ACTIVITÉ ET RENFORCER L'INCITATION AU TRAVAIL .....	75
TRAVAILLEURS ÂGÉS .....	75
A. Renforcement des mesures d'incitation au travail.....	76
1. Retraite obligatoire.....	77
2. Pensions de l'État .....	79
B. Aide à l'adaptation.....	82
TRAVAILLEURS AUTOCHTONES.....	85
A. Scolarité de la population autochtone .....	86
1. Obstacles à l'éducation postsecondaire.....	86
2. Programmes fédéraux d'aide aux étudiants autochtones .....	87
B. Activité des Autochtones.....	89
1. Obstacles à l'emploi.....	90
2. Amélioration de la formation et de l'emploi chez les Autochtones .....	92
C. Programmes fédéraux d'aide à l'emploi pour les Autochtones.....	93
D. Écart à combler dans la situation socio-économique des Autochtones et des non-Autochtones du Canada .....	96
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.....	100
A. Obstacles à l'emploi .....	101
1. Services de soutien : besoins non comblés.....	102

2. Autres obstacles .....	105
B. Rôle du gouvernement fédéral .....	106
1. Programmes de Ressources humaines et Développement social Canada .....	108
a) Fonds d'intégration .....	108
b) Cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées .....	110
c) Autres programmes .....	111
2. Programme d'aide aux entrepreneurs ayant une incapacité .....	115
3. Mesures législatives et politiques pour l'équité en emploi .....	116
4. Services de soutien aux personnes handicapées .....	119
TRAVAILLEURS À FAIBLE REVENU .....	120
A. Incitations au travail .....	123
B. Logement .....	127
C. Apprentissage et garde des jeunes enfants .....	129
TRAVAILLEURS SAISONNIERS .....	132
CHAPITRE 4 — AU-DELÀ DE NOS FRONTIÈRES : SÉLECTION D'IMMIGRANTS QUALIFIÉS ET RECOURS À DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES .....	139
SÉLECTION DE TRAVAILLEURS QUALIFIÉS .....	140
TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES .....	145
INTÉGRATION DES IMMIGRANTS AU MARCHÉ DU TRAVAIL .....	152
CONCLUSION .....	159
LISTE DES RECOMMANDATIONS .....	161
ANNEXE A : PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE DANS DES SECTEURS CLÉS : GESTION DES PÉNURIES ET DES SURPLUS DE MAIN-D'ŒUVRE AU CANADA .....	181

ANNEXE B : FACTEURS DE SÉLECTION ET POINTS ACCORDÉS DANS LE PROCESSUS DE SÉLECTION DES TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS AUX TERMES DU PROGRAMME D'IMMIGRATION DU CANADA .....	185
ANNEXE C : LISTE DES TÉMOINS .....	189
ANNEXE D: LISTE DES MÉMOIRES .....	201
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT .....	207
OPINION DISSIDENTE DU PARTI CONSERVATEUR DU CANADA .....	209
OPINION DISSIDENTE DU BLOC QUÉBÉCOIS.....	213
OPINION SUPPLÉMENTAIRE DU NPD .....	219

# INTRODUCTION

---

L'économie canadienne se porte bien depuis un certain temps déjà. En 2007, le taux de chômage national était à 6 p. 100, son niveau le plus bas en plus de 30 ans. Même si la diminution du taux de chômage constitue dans l'ensemble un développement positif, beaucoup d'employeurs, surtout parmi les petites et moyennes entreprises de l'Ouest, ont de plus en plus de difficultés à trouver des travailleurs ayant les compétences dont ils ont besoin pour maintenir et étendre leurs activités. En même temps, le Canada a plus d'un million de chômeurs, dont beaucoup sont à la recherche d'un emploi à temps plein. Malheureusement, un grand nombre d'entre eux n'ont pas les compétences nécessaires pour remplir les emplois vacants ou vivent loin des endroits où se trouvent ces emplois.

Le fait de manquer des occasions économiques faute de travailleurs qualifiés a pour effet de réduire la production, la productivité et le revenu des Canadiens. Bien sûr, les incidences des pénuries de main-d'œuvre qualifiée s'intensifient quand le marché du travail se resserre, mais nous soupçonnons qu'un autre facteur contribue à cette situation. Il s'agit d'une tendance démographique irrésistible dont les effets sont de plus en plus marqués : le vieillissement de la population active du Canada. Beaucoup s'attendent à ce que ce phénomène aggrave les pénuries de main-d'œuvre dans les années à venir tandis que le Canada s'engage dans une période prolongée de ralentissement de la croissance de la population active.

La capacité de l'économie canadienne de produire des biens et des services dépend d'un certain nombre de facteurs, dont l'offre de main-d'œuvre, la compétence des travailleurs, les heures de travail, le capital utilisé dans la production et la technologie. L'offre de main-d'œuvre et le niveau de qualification des travailleurs jouent un rôle de premier plan dans notre compétitivité et notre prospérité économique. À mesure que la technologie progresse, les travailleurs ont besoin de plus grandes compétences pour s'en servir. De plus, l'éducation et la formation contribuent d'une façon beaucoup plus marquée à l'amélioration de la productivité. Par conséquent, nos politiques tendant à renforcer le niveau et la qualité de notre capital humain doivent continuer à s'adapter à cette réalité.

Les compétences nécessaires dans les emplois d'aujourd'hui sont supérieures à celles du passé, et cette tendance devrait se maintenir dans les années à venir. On estime actuellement que plus de 70 p. 100 de l'ensemble des nouveaux emplois créés au Canada exigent au moins des études secondaires partielles et une certaine formation. En même temps, plus d'un tiers de la population active du Canada ne répond pas à cette exigence. Et une proportion encore plus élevée des Canadiens en âge de travailler ne possède pas les capacités de lecture et d'écriture et les autres aptitudes de base nécessaires pour s'intégrer avec succès dans notre marché du travail en évolution rapide.

Au Canada, les investissements dans l'éducation et la formation profitent non seulement à ceux qui investissent mais à l'ensemble de la société. Le secteur public a un rôle important à jouer pour favoriser l'acquisition des compétences nécessaires en milieu

de travail. Les travailleurs, les syndicats et les employeurs ont également des rôles clés à jouer pour que les investissements nécessaires dans le capital humain soient faits. Le marché canadien du travail étant d'envergure nationale, tous les paliers de gouvernement doivent collaborer afin de donner aux travailleurs les compétences voulues pour répondre aux besoins futurs du Canada et une mobilité suffisante pour qu'ils puissent accepter les emplois disponibles. Nous avons besoin d'élaborer une stratégie d'employabilité pancanadienne plus efficace en nous fondant sur la coopération, la collaboration et l'inclusion pour affronter les défis que posent le ralentissement de la croissance de la main-d'œuvre et la perspective de pénuries croissantes de main-d'œuvre qualifiée dans les années à venir.

L'éducation, la formation et beaucoup d'autres facteurs liés aux lieux de travail canadiens relèvent principalement de la compétence des gouvernements provinciaux et territoriaux. Les membres du Comité sont conscients de cette réalité, mais croient, pour la plupart, que le gouvernement fédéral a un rôle important à jouer, de concert avec les provinces et les territoires, pour que toutes les régions du pays disposent d'une main-d'œuvre adaptable et axée sur le savoir.

Le gouvernement fédéral peut contribuer beaucoup à l'élimination des obstacles qui s'opposent à la libre circulation des travailleurs partout au Canada. Trop souvent, des travailleurs qualifiés d'une région sont dans l'impossibilité d'accepter des emplois vacants dans une autre région à cause de l'absence de mécanismes adéquats permettant une reconnaissance mutuelle des compétences entre les provinces et les territoires. C'est là un problème sérieux qui existe depuis longtemps.

Une augmentation de l'offre de travailleurs qualifiés est importante non seulement pour assurer la prospérité économique du Canada, mais aussi pour améliorer la situation socio-économique des personnes dont la participation à la population active est actuellement faible. Avec les compétences voulues et la croissance prévue des occasions d'emploi, les perspectives de travail des Canadiens, surtout parmi les groupes sous-représentés, devraient s'améliorer, pourvu que nous puissions continuer à élaborer et à mettre en œuvre des politiques appuyant une plus grande activité des travailleurs.

Le 11 mai 2006, le Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes a convenu d'entreprendre un examen des questions liées à l'employabilité au Canada. Le Comité a examiné une foule de sujets tels que la mobilité des travailleurs, le travail saisonnier, les travailleurs âgés, les pénuries de main-d'œuvre qualifiée, l'alphabétisation en milieu de travail et la reconnaissance des titres de compétence étrangers. Même si l'étude initiale devait être centrée sur ces sujets, les membres du Comité ont rapidement décidé d'en élargir la portée pour inclure les travailleurs autochtones, les travailleurs handicapés, les travailleurs à faible revenu, les immigrants récents et les travailleurs temporaires étrangers.

Il existe essentiellement quatre grands moyens d'agir sur l'offre de travailleurs qualifiés pour répondre aux besoins des employeurs et atténuer les effets d'une pénurie chronique qui, pour beaucoup, ne manquera pas de toucher le Canada à l'avenir et ira en s'aggravant. C'est sur cette base que nous avons structuré notre rapport. Le premier moyen consiste à faire en sorte que le marché canadien du travail puisse s'adapter rapidement et que les compétences des travailleurs soient utilisées d'une façon optimale. Nous examinons donc, au chapitre 1, la nécessité d'élargir la planification des ressources humaines pour mieux prévoir les compétences qui seront les plus recherchées et les moyens de répondre à cette demande, de réduire les obstacles à la mobilité des travailleurs et d'assurer une plus grande reconnaissance des diplômes, des compétences, des titres professionnels et de la formation, qu'ils aient été acquis au Canada ou à l'étranger.

Le chapitre 2 traite des investissements dans le capital humain. Nous passons en revue les enjeux liés à la formation en milieu de travail, à l'enseignement postsecondaire, à l'apprentissage continu et aux initiatives fédérales de formation conçues essentiellement pour les chômeurs.

Le troisième moyen d'augmenter l'offre de main-d'œuvre est d'intensifier l'utilisation des compétences existantes dans les secteurs sous-représentés de la population active. Le chapitre 3 est donc consacré aux moyens de maintenir en fonction les travailleurs âgés, d'augmenter le taux d'activité et d'emploi des Autochtones et des personnes handicapées, de réduire les facteurs de désincitation au travail parmi les travailleurs à faible revenu et de prolonger la saison active dans les secteurs saisonniers.

Il est enfin possible d'augmenter l'offre de main-d'œuvre en attirant les travailleurs d'autres pays. Le programme d'immigration du Canada vise depuis longtemps à faire venir dans le pays des personnes ayant les compétences dont notre marché du travail a besoin. Le chapitre 4 traite, par conséquent, des questions entourant le choix des travailleurs qualifiés qui cherchent à obtenir le statut de résident permanent au Canada, l'admission de travailleurs temporaires étrangers pour répondre à des besoins de compétences sectoriels et géographiques précis et l'intégration des immigrants dans le marché canadien du travail.

Les recommandations que nous formulons dans ce rapport sont conçues pour contribuer à l'élaboration d'une stratégie pancanadienne efficace d'employabilité pouvant répondre à l'avenir aux besoins des employeurs et de tous les segments de la population en âge de travailler, notamment les travailleurs non qualifiés et les personnes à faible revenu et à faible taux d'activité. Les membres du Comité réalisent que l'élaboration d'une stratégie pancanadienne d'employabilité nécessitera un engagement permanent et une plus grande coopération entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux. Même si quelques-unes de nos recommandations peuvent relever de la

compétence des provinces et des territoires, elles n'ont pas du tout pour but d'étendre les pouvoirs du gouvernement fédéral. Nous pensons simplement que le leadership fédéral est nécessaire dans les domaines d'importance nationale. Nous sommes persuadés de l'importance d'obtenir le consentement des provinces et des territoires avant d'agir et croyons qu'animés d'un plus grand esprit de coopération, les deux paliers de gouvernement peuvent travailler ensemble pour assurer la prospérité future des Canadiens.

# CHAPITRE 1 — VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ACTIVE, DÉSÉQUILIBRES POSSIBLES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET MOYENS DE FAVORISER L'ADAPTATION

---

Le vieillissement de la population du Canada est un phénomène important pour de multiples raisons, dont ses répercussions sur le marché du travail. Entre 1946 et 1965, la population a connu une croissance rapide par suite du baby-boom de l'après-guerre. Même si l'influence de la génération du baby-boom sur le marché canadien du travail est indéniable, beaucoup d'observateurs croient que ses conséquences les plus marquées ne se manifesteront que plus tard, surtout après 2011, lorsque les premiers membres de cette génération auront atteint l'âge de 65 ans. Avec la baisse sensible du taux de fécondité depuis le début des années 1990, ce phénomène démographique est à la base du vieillissement rapide de la population active.

Les baby-boomers, nés entre 1946 et 1965, étaient concentrés dans le bas de la pyramide en 1971. Déjà, il était évident qu'ils représentaient un groupe très important d'individus. Ils étaient âgés entre 20 et 40 ans en 1986, et entre 35 et 55 ans en 2001 [...] On peut remarquer qu'en 2007, les baby-boomers, alors âgés entre 50 et 70 ans, seront toujours le groupe d'individus le plus important de la population canadienne [...]<sup>1</sup>

M<sup>me</sup> Maryanne Webber  
Statistique Canada

D'après Statistique Canada, la proportion de la population en âge de travailler (c'est-à-dire les personnes âgées de 15 à 64 ans) par rapport à la population totale devrait fléchir dans les années 2010 et 2020 pour atteindre 62 p. 100 au début des années 2030, par rapport à 70 p. 100 en 2005<sup>2</sup>. Bien que nous ne sachions pas quelle partie de cette population formera effectivement la population active de l'avenir, nous savons que le taux d'activité changera avec le vieillissement des travailleurs. Dans ce contexte, Statistique Canada a présenté au Comité deux projections de la croissance de la population active, qui sont représentées sur le graphique 1.1<sup>3</sup>. Les projections de croissance annuelle

---

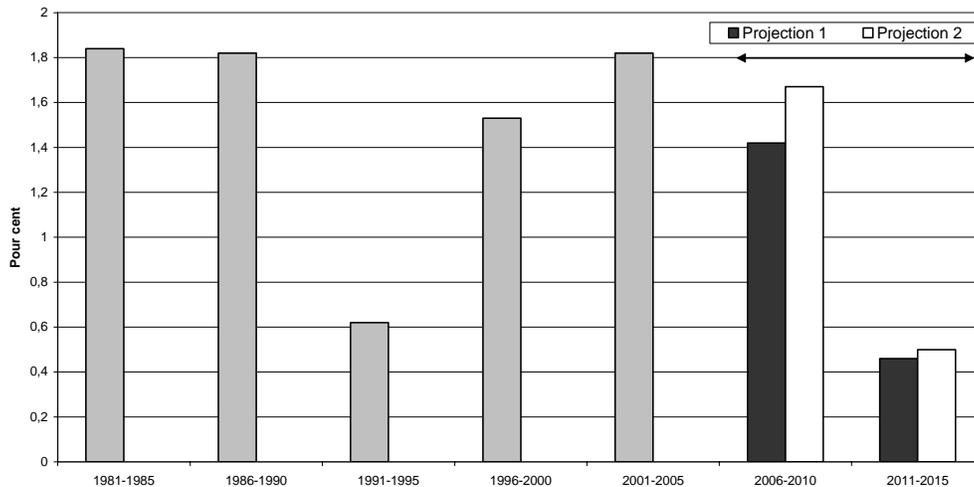
1 Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, Témoignages, 1<sup>re</sup> session, 39<sup>e</sup> législature, réunion n<sup>o</sup> 7, 13 juin 2006 à 9 h 30.

2 Statistique Canada, *Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 2005 - 2031*, décembre 2005, p. 47-48, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/91-520-XIF/0010591-520-XIF.pdf>.

3 La projection 1 se fonde sur l'hypothèse que le taux d'activité restera le même pour chacun des groupes d'âge de 5 ans entre 2005 et 2017. Dans la projection 2, le taux d'activité reste le même pour tous les groupes d'âge de cinq ans, sauf celui des 55 ans et plus, pendant la période de 2006 à 2017. Dans le cas des 55 ans et plus, l'hypothèse adoptée dans la projection 2 est que le taux d'activité augmente (au rythme observé entre 2004 et 2005) jusqu'en 2010, puis reste constant par la suite. Dans les deux cas, on suppose que la population de 15 ans et plus croît selon le scénario de croissance moyenne de Statistique Canada (voir tableau 052-0004, scénario 3).

moyenne figurant sur ce graphique illustrent deux grands points. D'abord, même si on s'attend à ce que l'offre de main-d'œuvre continue à croître d'ici le milieu de la prochaine décennie, le taux de croissance annuel de la population active du Canada devrait à ce moment-là avoir baissé à une fraction de ce qu'il était pendant la première moitié de la présente décennie. Ensuite, même si on arrivait à persuader les travailleurs âgés de rester plus longtemps actifs, un ralentissement de la croissance de la population active et, en définitive, une contraction de l'offre de main-d'œuvre semblent inévitables.

**GRAPHIQUE 1.1 – Croissance annuelle moyenne réelle et projetée de la population active, 1981-1985 à 2011-2015**



Source : Statistique Canada et Bibliothèque du Parlement.

Le changement technologique et la croissance de l'économie du savoir se maintenant, la demande de main-d'œuvre spécialisée devrait également continuer à monter. Toutefois, comme on s'attend à une baisse du nombre de travailleurs qualifiés qui entreront dans la population active à l'avenir, beaucoup croient que les employeurs devront compter de plus en plus sur les travailleurs actuels pour satisfaire les besoins futurs de compétences. Dans ce scénario fort vraisemblable, la possibilité pour ces travailleurs d'acquérir les compétences recherchées aura une influence sensible sur la productivité future au travail et sur le niveau de vie.

[...] le vieillissement de la population pose bien sûr différents problèmes dans le contexte canadien, mais son effet le plus prononcé se manifestera probablement dans le domaine de l'offre future de main-d'œuvre. Avec un ralentissement de la croissance de la population active, il serait difficile de maintenir les taux de croissance antérieure et d'améliorer notre niveau de vie<sup>4</sup>.

**M<sup>me</sup> Karen Jackson**  
**Ministère des Ressources humaines et du Développement social**

La population active du Canada a montré, au fil des ans, qu'elle avait la capacité de s'adapter. Nous nous attendons à ce que cette capacité se maintienne à l'avenir. Les membres du Comité reconnaissent en même temps que l'adaptation du marché du travail prend du temps. Il arrive donc que le marché connaisse des périodes de déséquilibre (parfois des pénuries, parfois des excédents) dans certains secteurs de compétences. Par exemple, si une pénurie de travailleurs qualifiés se manifeste, plus de travailleurs chercheront à acquérir les compétences recherchées à mesure que les niveaux de rémunération et le nombre de postes vacants augmentent. La rapidité de l'adaptation dépend d'un certain nombre de facteurs, dont la flexibilité des salaires, la disponibilité d'information sur le marché du travail et le coût d'acquisition des compétences voulues.

De nombreux témoins ont abordé la question des pénuries croissantes de travailleurs qualifiés. Même si la plupart étaient d'avis que le Canada ne connaîtrait pas des pénuries généralisées, le Comité a appris que des propriétaires de petites et moyennes entreprises craignent une pénurie générale de travailleurs. En fait, d'après certains témoins, des entreprises ont reporté la mise en œuvre de leurs plans d'expansion parce qu'elles étaient incapables de trouver les travailleurs dont elles avaient besoin.

[...] les craintes suscitées par la pénurie de main-d'œuvre qualifiée augmentent progressivement depuis un certain nombre d'années. En fait, dans certaines provinces, comme l'Alberta, cette préoccupation à l'égard de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est tellement grave qu'elle précède en fait le fardeau fiscal global. Nous n'avions jusqu'ici encore jamais constaté un tel résultat et nous suivons ces questions depuis fort longtemps [...] La situation ne va certainement pas s'améliorer. En fait, nous pensons que ce problème va s'aggraver. En décembre, 31 p. 100 de nos membres ont déclaré qu'ils prévoyaient augmenter le nombre des emplois à temps plein dans leur entreprise, ce qui est un bon exemple de cette tendance. Ce sont des niveaux relativement sains et nous pensons que ces niveaux le demeureront. Mais cela veut dire qu'il sera de plus en plus difficile d'embaucher de nouveaux employés [...] Par exemple, le taux des postes vacants à long terme, qui reflète le nombre des postes demeurés vacants pendant au moins quatre mois, a constamment augmenté depuis 2004. C'est un problème parce qu'il a de graves répercussions sur l'économie, dans le sens qu'il oblige les entreprises à renoncer à exploiter de nouvelles possibilités pour la seule raison qu'elles ne disposent

---

4 Témoignages, réunion n° 4, 1<sup>er</sup> juin 2006 à 9 h 05.

pas des ressources humaines qui leur permettraient de le faire. Ce problème est certes plus aigu dans certaines provinces, comme en Alberta, mais c'est un problème qui touche toutes les provinces canadiennes<sup>5</sup>.

**M<sup>me</sup> Lucie Charron**  
**Fédération canadienne de l'entreprise indépendante**

Beaucoup de témoins croient que les pénuries de travailleurs qualifiés deviendront plus fréquentes et plus problématiques. Des représentants de différents secteurs produisant des biens et des services ont signalé des pénuries actuelles ou imminentes. L'annexe A présente un aperçu de certaines de ces prédictions. Il faut noter néanmoins que ces projections et d'autres sont ordinairement formulées hors du contexte de l'adaptation du marché du travail, et notamment de la substitution du capital à la main-d'œuvre, et sans tenir compte d'une manière adéquate de l'évolution de l'offre sur le marché du travail.

Mon troisième point est le fameux mythe de l'imminence d'une grave pénurie de main-d'œuvre. On entend constamment dire qu'il faut s'attendre à l'avenir à de très graves pénuries de main-d'œuvre, que dans certaines professions, on sera à court de 80 000 employés [...] Il faut se méfier de ce type de prédictions, parce que tout cela n'arrivera pas. Le marché du travail s'adapte au fur et à mesure, les salaires augmentent, la demande chute et l'offre de travailleurs croît: des gens viennent d'autres pays, d'autres professions, sortent des établissements d'enseignement, des travailleurs se perfectionnent. L'adaptation se fait constamment<sup>6</sup>.

**M. Andrew Sharpe**  
**Centre d'étude des niveaux de vie**

Tous les deux ans, Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) établit des projections du marché du travail pour la décennie suivante. Lorsqu'ils ont comparu devant le Comité en juin 2006, les fonctionnaires de RHDSC ont indiqué que, dans les dix prochaines années, deux emplois vacants sur trois seront attribuables au vieillissement de la population active (demande de remplacement) plutôt qu'à la création de nouveaux emplois (demande d'expansion)<sup>7</sup>. À en juger par les toutes dernières prévisions du ministère, de nombreuses professions risquent de faire face à une pénurie de main-d'œuvre entre 2006 et 2015, notamment dans le secteur de la santé (médecins, infirmiers, techniciens en radiation médicale et divers auxiliaires et assistants, etc.), le secteur de la gestion (gestionnaires en administration publique, gestionnaires en ressources humaines et superviseurs dans les métiers de transformation, etc.) et le secteur des professionnels (ingénieurs civils, ingénieurs industriels, technologues et techniciens en fabrication, etc.), dans les professions propres au secteur primaire (foreurs

---

5 Témoignages, réunion n° 65, 27 mars 2007 à 9 h 25.

6 Témoignages, réunion n° 13, 28 septembre 2006 à 11 h 30.

7 La croissance de l'offre de main-d'œuvre est estimée d'après le nombre d'étudiants qui quittent le système d'enseignement officiel, l'immigration récente et le nombre de personnes qui réintègrent le marché du travail après une période d'inactivité.

de puits de pétrole et de gaz, responsables de l'entretien, testeurs et travailleurs apparentés) ainsi que dans les métiers (constructeurs et rénovateurs de logements résidentiels, tuyauteurs et charpentiers)<sup>8</sup>.

[...] d'après nos prévisions, deux sur trois des postes qui deviendront vacants dans les dix prochaines années seront dus non à la création de nouveaux emplois, mais plutôt à des départs à la retraite. Cela signifie que le vieillissement de la population engendre des pressions dans une vaste gamme de professions, et pas seulement dans les secteurs les plus dynamiques, comme le pétrole et le gaz ou la santé [...] Quant aux incidences de ces pressions, on peut facilement prévoir une hausse des salaires pour encourager les gens à rester dans la population active ou pour les amener à passer aux secteurs où la demande est la plus forte. Pour un travailleur, je ne crois pas que ce soit là un problème difficile, c'est plutôt une situation avantageuse. À mon avis, les entreprises devront apprendre à s'adapter à ces pressions. Elles devront commencer à investir dans la nouvelle technologie pour améliorer les rendements et mieux utiliser leurs travailleurs<sup>9</sup>.

**M. Cliff Halliwell**  
**Ressources humaines et Développement social Canada**

Bien que les projections ne disent à peu près rien de la répartition régionale de ces pénuries, le Comité a appris que des déséquilibres du marché du travail existent dans tout le pays et semblent, d'après les témoins, être particulièrement marqués dans l'ouest du Canada.

Les pénuries de travailleurs spécialisés et les problèmes d'adaptation que connaissent actuellement l'Alberta et la Colombie-Britannique pourraient bien s'étendre à l'ensemble du Canada dans les années à venir. Comme nous l'avons mentionné dans l'introduction, nous encourageons les deux paliers de gouvernement à collaborer à l'élaboration d'une stratégie pancanadienne d'employabilité pouvant accélérer l'adaptation du marché du travail, accroître les investissements dans le capital humain, éliminer les obstacles à l'emploi dans les groupes sous-représentés et tirer parti des compétences de travailleurs étrangers.

Le chapitre 1 est centré sur trois grands facteurs qui pourraient faciliter l'adaptation du marché du travail dans tout le pays : la planification des ressources humaines et l'information sur le marché du travail, la mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance des titres de compétence et des acquis antérieurs aussi bien canadiens qu'étrangers.

---

8 M. Lapointe, K. Dunn, N. Tremblay-Côté, L.-P. Bergeron et W. L. Ignaczak, *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie (2006-2015)*, Ressources humaines et Développement social Canada, octobre 2006, [http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/publications\\_researches\\_recherche/categorie/marche\\_travail\\_f/sp\\_615\\_10\\_06/page01.shtml](http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/publications_researches_recherche/categorie/marche_travail_f/sp_615_10_06/page01.shtml).

9 Témoignages, réunion n° 4, 1<sup>er</sup> juin 2006 à 8 h 25.

# POUR UNE PLANIFICATION NATIONALE DES RESSOURCES HUMAINES ET UNE MEILLEURE INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

## A. Planification des ressources humaines

Les témoins ont dit au Comité que le Canada doit avoir une vision pancanadienne pour s'attaquer au problème du vieillissement de la population active et aux déséquilibres du marché du travail qui pourraient en résulter. Aucun palier de gouvernement ne peut s'atteler seul à cette tâche. Si les gouvernements agissent indépendamment les uns des autres, il sera impossible d'élaborer une stratégie efficace. Tous les intervenants doivent être au courant de ce qui se fait dans chaque province et territoire afin de minimiser le double emploi et l'utilisation inefficace des ressources. La coopération fédérale-provinciale-territoriale est essentielle pour déterminer les besoins futurs de compétences et y répondre.

La nécessité d'une vision pancanadienne de la planification des ressources humaines a été mise en évidence de la façon la plus énergique par les groupes représentant le secteur des soins de santé. Cela est facile à comprendre si l'on tient compte des déséquilibres persistants et croissants qui, comme nous l'avons mentionné ci-dessus, sont prévus dans de nombreuses professions liées à la santé.

[...] comme vous le savez, un certain nombre d'études sectorielles concernant différentes disciplines et professions de la santé ont été effectuées en ce qui concerne la main-d'œuvre. Il y en a une pour les infirmières, une pour les médecins, une pour les pharmaciens et une autre pour les soins à domicile. L'Association canadienne des soins de santé a participé à ces études, siégeant parfois au comité directeur, parfois au comité de gestion. Il nous est arrivé de craindre que celles-ci se fassent en isolation les unes des autres mais, si nous voulions effectivement tous planifier en fonction de l'avenir, nous partions d'hypothèses différentes d'un secteur à l'autre et il fallait en fait tendre davantage vers l'intégration. C'est d'ailleurs pour cela que nous nous sommes régulièrement réunis tout au long du processus; c'est parce que nous voulions chercher des moyens d'éviter de travailler en cloisonnement. Ce que nous recherchons, c'est un mécanisme qui nous permette de regrouper les différents modes de collecte d'information, les processus de recherche, les processus de planification et le reste, non pas pour essayer de déborder sur les champs de compétence des autres, mais plutôt parce que nous partirions du principe que les gens sont mobiles et qu'ils peuvent passer d'une province à l'autre, d'une région à l'autre. Nous allons devoir nous attaquer à ces questions-là, tout autant qu'à celles des besoins et nous devons le faire à l'échelle du Canada<sup>10</sup>.

**Sharon Sholzberg-Gray**  
**Association canadienne des soins de santé**

Le problème réside bien entendu dans le fait que chaque province effectue sa propre planification dans les domaines de l'éducation et de l'emploi. Chacune projette de son

---

10 Témoignages, réunion n° 10, 21 septembre 2006 à 12 h 15.

côté les besoins futurs de demain dans le domaine de la santé. La valeur des efforts non coordonnés dans le domaine de l'employabilité est à la baisse. Le Canada doit conjuguer ses efforts pour reconnaître la mobilité croissante des professionnels de la santé et d'autres travailleurs. Nous nous sommes réjouis d'entendre les gouvernements annoncer récemment qu'ils considèrent la mobilité interprovinciale comme une priorité stratégique<sup>11</sup>.

**M<sup>me</sup> Lisa Little**  
**Association des infirmières et infirmiers du Canada**

[...] nous souhaitons la création d'une table sectorielle en santé, un peu comme cela existe dans d'autres secteurs d'activité comme le génie, la foresterie et l'exploitation minière. Nous avons généralement reçu une fin de non recevoir quand nous avons réclamé cela, essentiellement à cause de la question des responsabilités fédérales-provinciales-territoriales<sup>12</sup>.

**D<sup>r</sup> William Tholl**  
**Association médicale canadienne**

Les représentants d'autres secteurs de l'économie ont également insisté sur la nécessité d'une approche nationale en matière de planification des ressources humaines.

Ce n'est pas un seul palier de gouvernement qui a la capacité de régler les pénuries de main-d'œuvre qualifiée. En outre, on ne peut pas réaliser des progrès importants lorsque les gouvernements agissent sans se préoccuper les uns des autres et participent à une série d'activités hétéroclites qui sont une fin en soi, consomment des ressources et ne produisent pas de résultats sur le terrain. Il est impératif qu'on mette en place une stratégie nationale globale et homogène pour répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée du Canada, en établissant des normes nationales en matière de formation<sup>13</sup>.

**M. David Wassmansdorf**  
**Association canadienne des constructeurs d'habitations**

Nous commençons à voir l'importance d'une coordination pancanadienne pour éviter les dédoublements. Il y a déjà du dédoublement, et on n'a pas de temps à perdre à cet égard. Un volet très important de la stratégie nationale a trait au rôle que pourraient jouer les conseils sectoriels en matière d'échange d'information. Ils pourraient servir de centres d'échange d'information pour les groupes concernés, que ce soit les réseaux d'éducation, les associations, les collèges ou les universités<sup>14</sup>.

**M. Paul Hébert**  
**Conseil des ressources humaines de l'industrie minière**

---

11 *Ibid.* à 11 h 30.

12 *Ibid.* à 12 h 10.

13 Témoignages, réunion n° 28, 26 octobre 2006 à 14 h 50.

14 Témoignages, réunion n° 14, 3 octobre 2006 à 11 h 45.

Le Canada n'a pas, à l'heure actuelle, de mécanismes pleinement développés pour une planification pancanadienne des ressources humaines, mais il importe de noter que le gouvernement fédéral a appuyé cette orientation depuis la fin des années 1980 en créant des conseils sectoriels nationaux. Il s'agit d'organisations nationales permanentes qui s'occupent d'une vaste gamme de questions liées aux ressources humaines d'un secteur particulier, y compris la définition des besoins actuels et futurs de compétences et l'acquisition de ces compétences<sup>15</sup>. Le Comité a appris que les conseils sectoriels assurent une vaste représentation des employeurs, des employés, des éducateurs, des gouvernements et d'autres intervenants. Il y en a actuellement une trentaine (à l'exclusion des membres associés et d'autres partenaires et organisations) représentant un petit peu moins de 50 p. 100 du marché du travail<sup>16</sup>.

Même si les éducateurs sont ordinairement représentés au sein des conseils sectoriels, les témoins ont dit au Comité qu'il est nécessaire d'établir un lien plus étroit entre les compétences recherchées par les employeurs et celles des diplômés des systèmes d'enseignement et de formation qui arrivent sur le marché du travail.

[...] les établissements de formation continue et d'enseignement postsecondaire se heurtent à des problèmes. Les employeurs, le marché et le secteur ont besoin d'une main-d'œuvre qui possède non seulement des compétences techniques, mais également des compétences interpersonnelles et en gestion des affaires. Un nombre trop important d'établissements d'enseignement postsecondaire dispensent une formation adéquate ou supérieure sur le plan technique, mais insuffisante dans les domaines des stratégies d'affaires, de la commercialisation et des arts libéraux. Cependant, on constate une demande pour des travailleurs qui détiennent toutes ces compétences<sup>17</sup>.

**M. Paul Swinwood**  
**Conseil des ressources humaines de logiciel inc.**

Je pense que l'autre question importante que les gens ne comprennent pas encore, c'est que le système d'éducation aujourd'hui souffre d'un énorme manque de crédibilité. J'ai discuté avec de nombreuses personnes des ressources humaines dans tout le pays, et une de leurs préoccupations communes est que les gens qu'elles embauchent, ou aimeraient embaucher, n'ont pas les compétences nécessaires pour faire le travail<sup>18</sup>.

**M<sup>me</sup> Leslie Childs**  
**Association of Workplace Educators of Nova Scotia**

- 
- 15 Parmi les autres activités, il y a lieu de mentionner les mesures ayant pour objet d'élaborer des normes de certification et de formation pour faciliter l'amélioration des compétences et la mobilité de la main-d'œuvre, d'aider les employeurs à engager des immigrants, à les maintenir en fonction et à veiller à une reconnaissance efficace des titres de compétence étrangers et de favoriser une augmentation du taux d'activité des Autochtones, des personnes handicapées et des femmes.
- 16 Ressources humaines et Développement social Canada, *Rapport sur le rendement 2005-2006*, 2006, p. 62, [http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/0506/HRSDC-RHDSC/hrsdc-rhdsc\\_f.pdf](http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/0506/HRSDC-RHDSC/hrsdc-rhdsc_f.pdf).
- 17 Témoignages, réunion n° 14, 3 octobre 2006 à 11 h 25.
- 18 Témoignages, réunion n° 21, 24 octobre 2006 à 11 h 15.

Bien qu'il existe un organisme central à l'échelle nationale pour voir à l'apprentissage, il n'est pas au courant de ce qui se passe sur le terrain et des besoins précis de l'industrie. Il faut que l'industrie améliore sa capacité de définir les besoins pour le système d'éducation, mais il faut aussi que le système d'éducation se rassemble et décide des méthodes de formation, du nombre de personnes à former et des établissements capables de le faire<sup>19</sup>.

**M. Ken McKinlay  
Saskatchewan Home Builders' Association**

Les membres du Comité croient que les conseils sectoriels font une précieuse contribution à la planification des ressources humaines en établissant des partenariats essentiels dans l'industrie pour définir les besoins actuels et futurs de compétences et y répondre. Le Comité est d'avis qu'il faudrait continuer à développer et à étendre ce modèle pour être mieux préparés à affronter les problèmes de ressources humaines qui ne manqueront pas de se poser à l'avenir.

### **Recommandation 1.1**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral et les gouvernements des provinces et des territoires offrent du financement et travaillent de concert avec les entreprises, les syndicats, les éducateurs et d'autres intervenants clés en vue de développer davantage la capacité nationale de planification des ressources humaines grâce à l'expansion du modèle des conseils sectoriels. La première priorité, à cet égard, devrait être de créer un conseil sectoriel des services de santé.**

### **Recommandation 1.2**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral appuie l'établissement d'une meilleure correspondance entre les besoins de compétences définis par les conseils sectoriels et les compétences inculquées par le système d'éducation, de façon que les programmes d'études reflètent les besoins socio-économiques du Canada et s'adaptent constamment à leur évolution.**

## **B. Information sur le marché du travail**

L'absence de renseignements actuels et suffisants sur l'offre et la demande de travailleurs qualifiés ralentit l'adaptation du marché du travail. S'il prend trop de temps, le processus d'adaptation sera coûteux tant pour les travailleurs que pour l'économie. Il

---

19 Témoignages, réunion n° 38, 10 novembre 2006 à 10 h 50.

importe donc d'en minimiser le plus possible la durée. Plus tôt les travailleurs déterminent les compétences dont ils ont besoin pour devenir productifs au travail, plus tôt ils pourront suivre la formation nécessaire (qui est habituellement assez longue). Et plus tôt les entreprises peuvent trouver des travailleurs ayant les compétences dont elles ont besoin, moins le processus d'adaptation sera coûteux pour elles.

Au cours des audiences du Comité, plusieurs témoins étaient d'avis que nous avons besoin d'une information plus abondante et de meilleure qualité sur le marché du travail, surtout aux niveaux régional et local. Même si Ressources humaines et Développement social Canada produit beaucoup de renseignements sur les emplois vacants et les besoins en main-d'œuvre spécialisée, certains témoins croyaient que les participants au marché du travail ont besoin de renseignements encore plus détaillés sur la demande et l'offre futures dans des professions et des régions précises.

[...] il existe un grand besoin d'une information plus étoffée et meilleure sur le marché du travail. C'est essentiel pour les étudiants, les parents, les employeurs et les responsables de l'éducation. Ceux qui prennent des décisions en matière d'apprentissage et de marché du travail pour renforcer leur employabilité ne peuvent pas le faire en l'absence de toute information. L'information sur le marché du travail doit être plus accessible et plus conviviale. Comprendre le caractère évolutif de la population active du Canada, tel est peut-être le véritable point de départ d'un processus décisionnel constructif, et ce défi est d'autant plus difficile si l'on tient compte des profondes différences régionales dans notre population active. Il est clair que le gouvernement fédéral peut jouer un rôle essentiel au niveau de la compilation et de la diffusion de l'information sur le marché du travail<sup>20</sup>.

**M<sup>me</sup> Shirley Seward**  
**Centre syndical et patronal du Canada**

Les documents d'information sur le marché du travail sont un amalgame complexe de statistiques et de sondages effectués différemment. L'objectif est d'améliorer ces documents pour qu'ils soient plus précis par rapport à des secteurs donnés de l'économie dans des régions spécifiques et même dans des villes canadiennes particulières<sup>21</sup>.

**M. Andrew Cardozo**  
**L'Alliance des conseils sectoriels**

[...] pour satisfaire aux besoins en compétences du marché du travail de la Nouvelle-Écosse, on doit prendre le pouls des besoins immédiats, prochains et futurs du marché du travail de la Nouvelle-Écosse. L'élaboration de politiques et de programmes adaptés

---

20 Témoignages, réunion n° 9, 20 juin 2006 à 8 h 15.

21 Témoignages, réunion n° 14, 3 octobre 2006 à 11 h 10.

aux besoins dépend de la disponibilité de renseignements opportuns et précis sur le marché du travail qui guident le processus décisionnel relatif au marché du travail<sup>22</sup>.

**M. Keith Messenger**  
**Ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse**

D'après un rapport récent concernant l'information sur le marché du travail au Canada et dans quatre autres pays de l'OCDE (Australie, Allemagne, Royaume-Uni et États-Unis), l'organisation de cette information dans notre pays n'est pas coordonnée et les renseignements ne sont pas faciles d'accès. Par rapport aux autres pays de l'OCDE, la diffusion de l'information sur le marché du travail dans le système d'éducation canadien est faible. Entre autres recommandations, le rapport préconise d'élaborer des stratégies pour élargir l'accès à l'information sur le marché du travail et mieux l'adapter aux besoins des utilisateurs, produire davantage d'information fondée sur les compétences (y compris des chiffres sur les pénuries et les excédents) et améliorer la qualité de l'information<sup>23</sup>.

Au niveau fédéral, Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) est la principale source d'information sur le marché du travail. En 2005-2006, le Ministère a consacré 27,2 millions de dollars à son programme d'information sur le marché du travail<sup>24</sup>, qui fournit différents produits et services d'information, notamment à l'intention des personnes à la recherche d'un emploi, des employeurs et des gens qui veulent choisir une carrière. Le Comité encourage RHDSC à continuer de collaborer avec ses partenaires du marché du travail pour produire une information plus détaillée et plus actuelle, surtout dans le but d'aider les employeurs à planifier leurs besoins de formation et de recrutement. Le Comité croit que ce genre d'information prendra de plus en plus d'importance dans les années à venir.

### **Recommandation 1.3**

**Le Comité recommande à Ressources humaines et Développement social Canada d'améliorer la qualité et l'actualité de l'information sur le marché du travail et de produire des prévisions plus détaillées de l'offre et de la demande de travailleurs qualifiés aux niveaux régional et local.**

---

22 Témoignages, réunion n° 22, 24 octobre 2006 à 13 h 25.

23 A. Sharpe et S. Quo, *The Role of Labour Market Information for Adjustments: International Comparisons*, Centre d'étude des niveaux de vie, décembre 2006, p. 67-73, <http://www.csls.ca/reports/csls2006-03.pdf>.

24 Ressources humaines et Développement social Canada, *Rapport sur le rendement 2005-2006*, 2006, p. 68, [http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/0506/HRSDC-RHDSC/hrsdcrhdsc\\_f.pdf](http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/0506/HRSDC-RHDSC/hrsdcrhdsc_f.pdf).

## **POUR UNE PLUS GRANDE MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

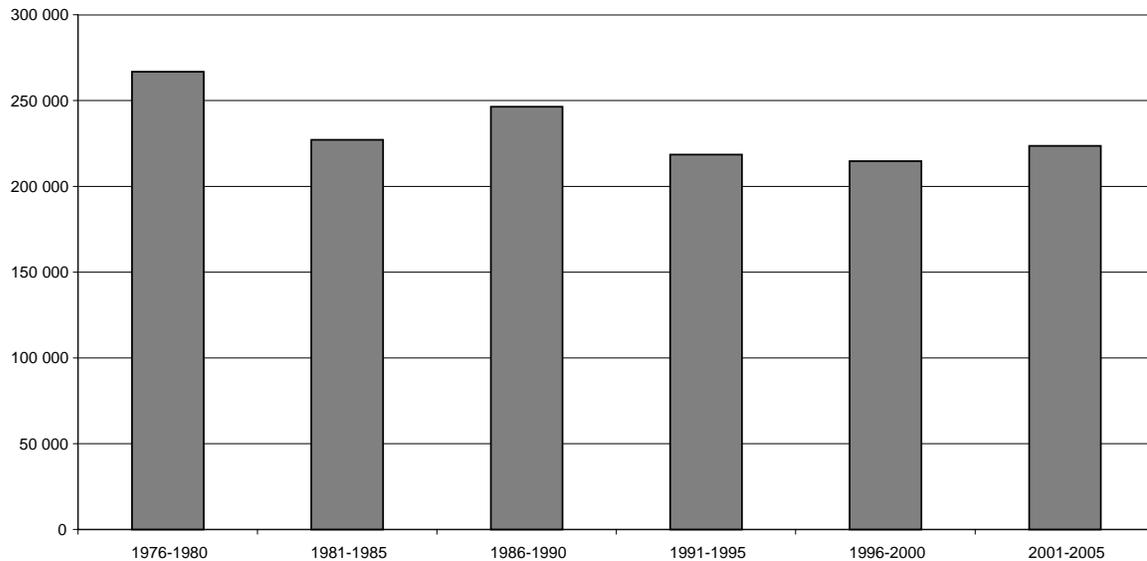
La mobilité tant professionnelle que géographique de la main-d'œuvre constitue un élément critique de l'efficacité du marché du travail. Les obstacles à l'utilisation optimale des compétences peuvent avoir des effets sensibles sur les gains, la productivité et, en fin de compte, la production nationale.

Il existe de nombreux obstacles à la mobilité professionnelle et géographique. Dans certains cas, les compétences des travailleurs sans emploi ne correspondent pas à celles que recherchent les employeurs. Dans d'autres, les travailleurs possèdent les compétences recherchées, mais vivent loin des endroits où se trouvent les emplois vacants pour des motifs personnels, financiers ou institutionnels. Certains travailleurs ne veulent pas déménager pour ne pas être séparés de leur famille ou pour d'autres raisons personnelles. Un déplacement occasionne des dépenses (logement, frais de déménagement) qui influent sur la décision des travailleurs qui s'inquiètent aussi de la transférabilité de leurs avantages sociaux, et surtout de leur pension. D'autres facteurs entravent également la mobilité interprovinciale des travailleurs, comme la reconnaissance des titres de compétence, les différences entre les processus et les exigences de certification et les restrictions sur l'embauche.

D'après les données de Statistique Canada, la migration interprovinciale des personnes âgées de 15 à 64 ans a baissé dans les 30 dernières années. On peut constater cette tendance sur le graphique 1.2 qui montre que, dans ce groupe d'âge, la migration interprovinciale a baissé en moyenne de 16 p. 100 par an entre 1976-1980 et 2001-2005. Cette tendance est assez surprenante si l'on tient compte du fait que la population active a augmenté d'environ 65 p. 100 entre 1976 et 2005. Les données de Statistique Canada révèlent en outre que l'Alberta et la Colombie-Britannique ont connu une migration d'entrée nette pendant la plus grande partie de cette période, tandis que le Canada atlantique et le Québec enregistraient une migration de sortie nette.

Bien que la plupart des témoins croyaient qu'il fallait adopter des mesures pouvant augmenter la mobilité de la main-d'œuvre au Canada, certains témoins n'étaient pas de cet avis. D'après eux, à mesure que les déséquilibres du marché du travail s'intensifieront et se généraliseront dans tout le pays, une mobilité accrue de la main-d'œuvre aggraverait les pénuries dans les régions qui connaissent une importante migration de sortie. Les effets négatifs d'une plus grande mobilité ont également été évoqués dans le contexte du travail saisonnier : en encourageant les travailleurs saisonniers à trouver des emplois non saisonniers, on créerait de nouvelles difficultés de recrutement pour les employeurs de ce secteur.

## Graphique 1.2 – Migration interprovinciale annuelle moyenne parmi les personnes de 15 à 64 ans, Canada, 1976-1980 à 2001-2005



Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 051-0012, et Bibliothèque du Parlement.

L'expérience que nous avons vécue dans notre industrie, c'est que la mobilité a, en fait, un effet négatif sur notre industrie. Même s'il y a des emplois en Alberta, le problème, c'est que nous allons chercher des personnes talentueuses au Québec, en Ontario et en Nouvelle-Écosse pour les amener en Alberta, parce qu'il y a une pénurie de travailleurs. Cela signifie que ces provinces vivent un véritable exode et qu'il n'y a tout simplement pas suffisamment de travailleurs à former pour remplacer ceux qui partent. En fait, le problème que nous avons dans le secteur de la vente de détail, c'est que les détaillants volent les employés d'autres détaillants, d'autres parties du pays. Alors, toute la question de la mobilité a des répercussions négatives sur la croissance de notre secteur partout au Canada<sup>25</sup>.

**M<sup>me</sup> Diane Brisebois**  
**Conseil canadien du commerce de détail**

Au fil des ans, le gouvernement fédéral a essayé de remédier à beaucoup des obstacles qui entravent la mobilité de la main-d'œuvre, mais les progrès ont été lents. Nous examinons, dans cette section du rapport, les mesures institutionnelles et les encouragements financiers pouvant favoriser la mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur et entre les régions du Canada.

25 Témoignages, réunion n° 36, 9 novembre 2006 à 11 h 25.

## A. Programme des normes interprovinciales Sceau rouge

Bien que les programmes d'apprentissage soient administrés et réglementés par les gouvernements provinciaux et territoriaux, le gouvernement fédéral encourage depuis longtemps la normalisation de la formation et de la certification en apprentissage dans le cadre du Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, afin de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre dans les métiers. Il existe aujourd'hui plus de 300 programmes d'apprentissage un peu partout dans le pays, dont 47 ont la désignation Sceau rouge<sup>26</sup>. Près de 85 p. 100 de l'ensemble des apprentis enregistrés travaillent dans ces 47 métiers Sceau rouge<sup>27</sup>.

En réussissant un examen interprovincial, les gens de métier certifiés peuvent exercer leur profession dans l'ensemble des provinces et territoires, sans avoir à subir d'autres examens, pourvu qu'ils appartiennent à un métier désigné Sceau rouge. Il y a lieu de noter qu'environ 40 p. 100 seulement des métiers Sceau rouge sont reconnus partout au Canada. Parmi les métiers Sceau rouge qui ne sont pas reconnus dans toutes les administrations, il n'y a, dans la plupart des cas, que deux ou trois d'entre elles qui ne participent pas parce qu'elles n'ont pas des programmes d'apprentissage comparables.

Le Programme du sceau rouge est un programme national internationalement reconnu. Quiconque a un certificat portant le Sceau rouge dans un métier spécialisé peut aller travailler n'importe où au Canada et ailleurs dans le monde. En tant que pays, le Canada devrait insister sur ce programme, mais ce n'est pas ce qui se passe, et parce qu'il relève de la compétence des provinces, il y a fragmentation. Je crois qu'il serait vraiment important de réinvestir dans le Programme du sceau rouge et de le revigorer<sup>28</sup>.

**M<sup>me</sup> Pam Frache**  
**Fédération du travail de l'Ontario**

Premièrement, j'aimerais que l'on soutienne davantage le programme actuel [du sceau rouge]. C'est au gouvernement fédéral qu'il incombe de surveiller les mécanismes permettant d'acquérir ce sceau. Malheureusement, d'une province à l'autre, on ne sent pas la même détermination à faire en sorte que les gens obtiennent le Sceau rouge et complètent leur formation d'apprenti<sup>29</sup>.

**M. Pat Byrne**  
**District Council 38**  
**International Union of Painters and Allied Trades**

- 
- 26 Voir le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, [http://www.red-seal.ca/Site/about/redseal\\_f.htm](http://www.red-seal.ca/Site/about/redseal_f.htm).
- 27 Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, Exposé présenté dans le cadre de la conférence du FCA-CAF, 6 juin 2006, Montréal (Québec), <http://www.caf-fca.org/conf2k6/pres/TuesJune6/FutureDirection.pdf>.
- 28 Témoignages, réunion n° 30, 27 octobre 2006 à 11 h 25.
- 29 Témoignages, réunion n° 34, 8 novembre 2006 à 11 h 25.

En 2005, 17 701 certificats Sceau rouge ont été délivrés, par rapport à 10 912 en 1996<sup>30</sup>. Bien sûr, les membres du Comité sont encouragés par l'augmentation récente de ce nombre. En même temps, ils se rendent compte qu'il est de plus en plus nécessaire de favoriser davantage la certification Sceau rouge ainsi que la mobilité parmi les travailleurs des métiers n'ayant pas cette désignation.

#### **Recommandation 1.4**

**Le Comité recommande à Ressources humaines et Développement social Canada de continuer à collaborer avec le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage en vue de normaliser la formation en apprentissage et les programmes de certification partout dans le pays, d'accroître le nombre de certificats Sceau rouge délivrés et d'étendre la désignation Sceau rouge à l'ensemble des métiers pour lesquels la certification est obligatoire.**

#### **B. L'Accord sur le commerce intérieur**

On estime qu'entre 15 et 20 p. 100 des travailleurs du Canada appartiennent à une profession ou un métier réglementé. Même si la plupart des professions réglementées sont régies par des organismes non gouvernementaux qui s'autoréglementent, les métiers, comme nous l'avons indiqué plus haut, sont réglementés par les gouvernements provinciaux et territoriaux. Les travailleurs appartenant à ces métiers sont accrédités par un grand nombre d'organismes officiels, dont les pratiques disparates entravent la mobilité de la main-d'œuvre dans le pays.

La mobilité de la main-d'œuvre est incroyablement forte dans le secteur privé, mais elle se heurte encore à beaucoup d'obstacles imposés par le gouvernement au Canada. Si vous restez quelque temps dans cette province, vous constaterez que les employeurs trouvent de nouvelles façons créatives pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre. Les sables bitumineux de l'Alberta, par exemple, attirent des gens qui continuent à vivre dans le Canada atlantique et qui viennent travailler pendant une semaine en Alberta. Des avions apportent des gens de l'intérieur de la C.-B. pour travailler en Alberta pendant une courte période de temps puis retourner chez eux. Le secteur privé s'est adapté à la situation. En même temps, la reconnaissance des titres et certificats entre les provinces continue à poser un énorme problème aux employeurs<sup>31</sup>.

**M. Dan Kelly**  
**Fédération canadienne de l'entreprise indépendante**

---

30 Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, *Rapport annuel 2005*, tableau 1, p. 12, [http://www.red-seal.ca/Site/products/CCDA\\_Annual\\_Report\\_2005\\_F.pdf](http://www.red-seal.ca/Site/products/CCDA_Annual_Report_2005_F.pdf).

31 Témoignages, réunion n° 36, 9 novembre 2006 à 11 h 20.

Cherchant à résoudre ce problème, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux ont signé l'*Accord sur le commerce intérieur* (ACI) en 1994. Cet accord, qui est entré en vigueur en juillet 1995, a pour but d'« éliminer, dans la mesure du possible, les obstacles à la libre circulation des personnes, des produits, des services et des investissements à l'intérieur du Canada<sup>32</sup> ». Le chapitre 7 de l'ACI a pour objet « de permettre à tout travailleur ayant les compétences pour exercer un métier ou une profession dans une province ou un territoire d'avoir accès aux occasions d'emploi rattachées à son domaine dans les autres provinces et territoires<sup>33</sup> ». Conformément au chapitre 7, les organismes de réglementation sont tenus de procéder à une analyse approfondie de leurs professions respectives afin de déterminer la mesure dans laquelle les exigences professionnelles, y compris la délivrance d'autorisations d'exercer, la certification ou l'enregistrement, sont communes aux différentes administrations. Lorsque des normes essentiellement semblables existent, les organismes sont censés reconnaître les travailleurs qui y satisfont. Si les normes présentent des différences importantes, ils doivent déterminer les exigences supplémentaires de formation et de certification à satisfaire pour atteindre le niveau voulu. Un accord de reconnaissance mutuelle ou une entente de même nature doit servir à documenter la norme acceptable et les exigences à remplir pour compenser les différences entre les normes professionnelles. Comme nous l'avons indiqué ci-dessus, le Programme du Sceau rouge facilite la mobilité dans les métiers et les professions connexes.

Les progrès dans la mise en application du chapitre 7 de cet accord sur le commerce ont été déraisonnablement lents. Pour beaucoup de professions, les exigences pour l'octroi d'un permis varient sensiblement d'une province à l'autre. Dans beaucoup de professions et métiers, les responsables de la réglementation sont encore en train de se débattre avec des questions comme les changements à la loi, le champ d'activité, les exigences en matière d'éducation et les mécanismes d'évaluation. La chambre recommande que le chapitre 7 de l'ACI soit pleinement mis en œuvre<sup>34</sup>.

**M. Michael Murphy**  
**Chambre de commerce du Canada**

En 2004-2005, le Forum des ministres du marché du travail, groupe responsable de la mise en œuvre du chapitre 7 de l'ACI, a cherché à évaluer la conformité à cette partie de l'accord en réalisant une enquête nationale. Au total, 425 questionnaires ont été envoyés à des organismes de réglementation régissant 50 professions couvertes par l'accord. Le taux de réponse obtenu a été de 92 p. 100. D'après les résultats de l'enquête, les organismes de réglementation ont déclaré avoir enregistré entre 86 et 100 p. 100 des demandeurs d'autres provinces dans huit des professions en cause, entre 59 et 85 p. 100

---

32 *Accord sur le commerce intérieur*, <http://strategis.ic.gc.ca/epic/site/ait-aci.nsf/fr/il00021f.html>.

33 En février 1999, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux-territoriaux, sauf celui du Québec, ont signé *Un cadre visant à améliorer l'union sociale pour les Canadiens*. Dans cette entente-cadre, les gouvernements signataires se sont engagés à se conformer pleinement au chapitre 7 de l'ACI le 1<sup>er</sup> juillet 2001 au plus tard.

34 Témoignages, réunion n° 9, 20 juin 2006 à 9 h 40.

des demandeurs dans 23 autres professions et 50 p. 100 ou moins dans les professions restantes. Dans l'ensemble, les organismes de réglementation ont reconnu les compétences de 65 p. 100 seulement des 12 953 travailleurs qui ont présenté une demande d'enregistrement dans une administration autre que la leur entre le 1<sup>er</sup> octobre 2003 et le 30 septembre 2004, en se fondant sur une entente de reconnaissance mutuelle ou une autre entente sur la mobilité de la main-d'œuvre<sup>35</sup>. Bref, l'enquête a révélé que, même si certains obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre avaient été supprimés, d'autres efforts sont nécessaires pour assurer une plus grande conformité à l'ACI.

Aux termes du *Cadre visant à améliorer l'union sociale pour les Canadiens*, signé en février 1999, tous les gouvernements, sauf celui du Québec, avaient convenu de se conformer pleinement au chapitre 7 de l'ACI le 1<sup>er</sup> juillet 2001 au plus tard. Malheureusement, cet engagement n'ayant pas été tenu, le délai a encore été reporté. Le 7 septembre 2006, le Comité fédéral-provincial-territorial des ministres sur le commerce intérieur a annoncé que tous les gouvernements signataires se conformeraient pleinement au chapitre 7 de l'ACI d'ici le 1<sup>er</sup> avril 2009<sup>36</sup>.

En mars 2007, le gouvernement fédéral a déclaré qu'il était déterminé à collaborer avec les provinces et les territoires intéressés pour trouver des moyens d'élargir l'application du récent *Accord sur le commerce, l'investissement et la mobilité de la main-d'œuvre* conclu entre l'Alberta et la Colombie-Britannique dans le but de renforcer l'union économique et de favoriser la mobilité de la main-d'œuvre dans le pays. Même si l'accord Alberta-Colombie-Britannique et d'autres ententes bilatérales peuvent constituer des moyens efficaces d'accroître la mobilité interprovinciale la main-d'œuvre, le Canada devrait chercher à réaliser un marché du travail pancanadien, qui permettrait à toute personne de circuler et de travailler librement partout dans le pays. Pour certains témoins, le Canada devrait adopter l'approche de l'Union européenne (Convention de Lisbonne sur la

---

35 Forum des ministres du marché du travail, *Rapport sur les résultats de l'enquête sur la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre au Canada en 2004 - 2005*, 18 mai 2005, p. 2, [http://www.ait-aci.ca/fr/reports/01\\_10\\_2006/FLMMp.10020NATIONALp.10020REPORTp.10020p.10020APPROVEDp.10020VERSIONp.10020MAYp.1002018-2005p.10020french.pdf](http://www.ait-aci.ca/fr/reports/01_10_2006/FLMMp.10020NATIONALp.10020REPORTp.10020p.10020APPROVEDp.10020VERSIONp.10020MAYp.1002018-2005p.10020french.pdf).

36 Conférence fédérale-provinciale-territoriale des ministres responsables du commerce intérieur, *Progrès importants dans l'établissement d'un plan d'action visant à améliorer le commerce intérieur*, Réunion annuelle du Comité fédéral-provincial-territorial des ministres sur le commerce intérieur, Halifax (Nouvelle-Écosse), 7 septembre 2006, [http://www.scics.gc.ca/cinfo06/830877004\\_f.html](http://www.scics.gc.ca/cinfo06/830877004_f.html).

reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne) pour favoriser une plus grande mobilité de la main-d'œuvre. En réalité, la mobilité entre les États membres de l'Union européenne a été relativement faible<sup>37</sup>.

### **Recommandation 1.5**

**Le Comité recommande que tous les signataires du chapitre 7 de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI) continuent de faire des efforts pour s'y conformer pleinement, notamment dans le cas des travailleurs formés à l'étranger qui ont obtenu d'une province ou d'un territoire une autorisation d'exercer sans restrictions, et que le Forum des ministres du marché du travail continue d'examiner les moyens d'améliorer les dispositions de l'ACI sur la mobilité et entame des discussions en vue d'augmenter le nombre des professions couvertes par le chapitre 7 tout en veillant à préserver les normes professionnelles dans les professions libérales et dans les professions techniques.**

### **C. Encouragements fiscaux**

La *Loi de l'impôt sur le revenu* assure une certaine aide à la mobilité. Aux termes de l'article 62, les contribuables qui déménagent pour ouvrir une entreprise ou occuper un nouvel emploi (ou encore pour faire des études à temps plein) peuvent déduire de leur revenu les frais admissibles de déménagement. Pour que les frais soient admissibles, la destination du déménagement doit rapprocher le contribuable de son nouveau lieu de travail d'au moins 40 kilomètres. De plus, le nouveau domicile doit constituer le lieu de résidence ordinaire du contribuable. De toute évidence, les frais engagés en cas de déménagement temporaire ne sont pas admissibles. Certains considèrent que l'absence d'aide fiscale dans ce cas constitue un obstacle à la mobilité.

---

37 Tous les citoyens des pays membres de l'Union européenne (UE) ont le droit de travailler et de vivre dans un autre État membre (Traité de Rome, 1957). Toutefois, en dépit de ce droit et d'accords tels que la Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la Région européenne, le Groupe de travail de haut niveau sur les compétences et la mobilité a constaté que, dans la décennie terminée en 2001, seuls 4,4 p. 100 des citoyens de l'UE s'étaient installés dans un autre État membre. Ce pourcentage paraît très inférieur à ceux des années 1950 et 1960. Même si le Groupe de travail a déterminé que des obstacles linguistiques, juridiques et administratifs avaient contribué à cette situation, elle a souligné la nécessité d'augmenter la simplicité, la transparence et la flexibilité dans la reconnaissance des qualifications pour permettre aux gens de prendre des décisions plus éclairées en matière de mobilité. Elle a aussi mentionné, comme autre facteur explicatif, des lacunes dans la diffusion et la qualité de l'information sur le marché du travail (voir [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2001/dec/taskforce2001\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2001/dec/taskforce2001_fr.pdf)). D'après des données plus récentes, les différences entre les régimes fiscaux et l'absence d'une législation intégrée du travail entravent également la mobilité des travailleurs européens. De plus, la non-reconnaissance des titres professionnels constitue, pour les entreprises, un obstacle plus important à la mobilité en 2006 qu'en 2001 (voir PricewaterhouseCoopers, *Managing Mobility Matters 2006*, p. 36, [http://www.pwc.com/Extweb/pwcpublications.nsf/docid/5CF66D8DAC8C7640852572350083A659/\\$file/managing-mobility-matters-2006.pdf](http://www.pwc.com/Extweb/pwcpublications.nsf/docid/5CF66D8DAC8C7640852572350083A659/$file/managing-mobility-matters-2006.pdf)).

Le régime fiscal [...] offre une aide aux personnes qui déménagent, mais je ne crois pas que cela s'appliquerait dans le cas que vous décrivez. Cette aide ne sera pas accordée s'il n'y a pas un changement de résidence principale [...] Pour répondre à votre question, je dirais qu'effectivement, les frais de déménagement sont un facteur important. C'est l'une des questions qui avaient été posées la dernière fois, je crois : la mobilité des travailleurs sera-t-elle réduite si des travailleurs doivent déménager temporairement sans pouvoir bénéficier de cette mesure fiscale? Je répondrai à cette question par l'affirmative [...]<sup>38</sup>

**M<sup>me</sup> Barbara Glover**  
**Ministère des Ressources humaines et du Développement social**

Le Conseil sectoriel de la construction a constaté que « les travailleurs mobiles canadiens se sentent traités de façon inéquitable par le régime fiscal. Bon nombre d'entre eux ont calculé qu'ils doivent consacrer de 10 000 \$ à 20 000 \$ par année de leur revenu après impôt à des frais de déplacement entre les lieux des projets auxquels ils participent et leur foyer ainsi qu'à la location d'une deuxième résidence<sup>39</sup> ». À mesure que les déséquilibres du marché du travail s'intensifieront, les employeurs en viendront probablement à compter de plus en plus sur une main-d'œuvre temporaire ou mobile. La demande de main-d'œuvre associée à des projets de grande envergure, à des projets à réaliser dans des régions isolées du pays ou à des projets qui prolongent les périodes d'emploi saisonnier, que nous examinons plus loin dans le présent rapport, pourrait nécessiter une main-d'œuvre plus mobile. Dans ce cas, le régime fiscal devrait encourager les travailleurs à accepter des emplois comprenant un déménagement temporaire, au lieu de les décourager.

### **Recommandation 1.6**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine la disposition de la *Loi de l'impôt sur le revenu* concernant les frais de déménagement en vue de l'étendre à ceux qui doivent quitter temporairement leur domicile principal, pourvu qu'ils conservent celui-ci.**

### **D. Aide à la mobilité et assurance-emploi**

Le Comité a entendu des témoignages contradictoires au sujet des effets de l'assurance-emploi (AE) sur la mobilité de la main-d'œuvre au Canada. Pour certains témoins, les différences régionales en matière d'admissibilité et de prestations découragent une forte participation à la population active ainsi que la mobilité de la main-d'œuvre. Dans ce contexte, par exemple, le Comité a été informé qu'une étude

---

38 Témoignages, réunion n° 6, 8 juin 2006 à 10 h 20.

39 Conseil sectoriel de la construction, *Le travailleur mobile : Une étude sur la mobilité de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction industrielle du Canada*, printemps 2005, p. 15, [http://www.csc-ca.org/pdf/WorkingMobile\\_Report\\_F.pdf](http://www.csc-ca.org/pdf/WorkingMobile_Report_F.pdf).

comparative des travailleurs du Nouveau-Brunswick et du nord de l'État du Maine a abouti à la conclusion que la réforme de l'assurance-chômage en 1971 a contribué à l'écart observé entre les travailleurs du Nouveau-Brunswick, dont une forte proportion fait relativement peu de semaines de travail par an, et ceux du Maine, qui semblent avoir les mêmes conditions de travail saisonnier<sup>40</sup>.

Des témoins ont également dit au Comité que les décisions relatives à la mobilité sont complexes. L'AE est indubitablement l'un des nombreux facteurs qui influent sur ces décisions, mais elle ne semble pas jouer un rôle majeur. D'après le *Rapport de contrôle et d'évaluation* de l'AE de 2005, l'assurance-emploi « ne semble pas influencer de façon importante sur les décisions liées à la mobilité de la main-d'œuvre<sup>41</sup> ».

Indépendamment de l'incertitude liée aux effets de l'AE sur la mobilité de la main-d'œuvre, quelques témoins étaient d'avis que ce programme peut constituer un moyen d'encourager les chômeurs à déménager pour trouver de l'emploi. Cet élément existait dans le passé dans le cadre de l'Utilisation des fonds de l'assurance-chômage à des fins productives, mais sa portée était très limitée. D'après des renseignements fournis au Comité par Ressources humaines et Développement social Canada, le gouvernement fédéral finançait une partie des frais de déplacement et de déménagement aux termes de différentes initiatives concernant le marché du travail entre 1965 et 1995. L'aide à la mobilité a été supprimée en 1996 lors de la mise en vigueur de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Déménager temporairement pour aller chercher du travail ailleurs entraîne un coût considérable. Il y a le coût du voyage et du logement, et aussi les frais généraux qu'entraîne une recherche d'emploi dans une nouvelle ville. Il y a aussi le coût d'un deuxième domicile, car la plupart des travailleurs ne veulent pas bouleverser leur situation familiale pour aller chercher du travail temporaire ailleurs. Nous croyons que ces coûts pourraient être réduits si l'on aidait les travailleurs en chômage à déménager pour occuper un emploi ailleurs. Cela peut se faire en réintroduisant l'élément recherche d'emploi du programme fédéral de la mobilité des travailleurs qui était en place au milieu des années 1970. Dans le cadre de ce programme, les travailleurs pouvaient obtenir une subvention pour recherche d'emploi applicable aux frais de déplacement et de logement engagés dans le cadre d'une recherche d'emploi dans une autre région du pays<sup>42</sup>.

**M. Alfonso Argento**  
**Association canadienne de la construction**

---

40 P. Kuhn et C. Riddell, *The Long-term Effects of Unemployment Insurance in New Brunswick and Maine, 1940 - 1991*, National Bureau of Economic Research, août 2007, <http://www.econ.ucsb.edu/~pjkuhn/Researchp.10020Papers/NBMaine.pdf>.

41 Commission de l'assurance-emploi du Canada, *Assurance-emploi : Rapport de contrôle et d'évaluation 2005*, Ressources humaines et Développement social Canada, 31 mars 2006, p. 71, [http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce\\_2005.pdf](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce_2005.pdf).

42 Témoignages, réunion n° 24, 25 octobre 2006 à 10 h 25.

Tout en reconnaissant que les mesures prises dans le passé pour encourager les chômeurs à déménager n'ont eu qu'un succès limité, les membres du Comité croient qu'il est possible d'élaborer un meilleur programme. Comme beaucoup de travailleurs ne sont pas couverts par le régime d'assurance-emploi, la majorité des membres du Comité estiment que les mesures d'aide à la mobilité devraient être financées en dehors du cadre de ce régime. Avec les pénuries croissantes de travailleurs qualifiés qui s'annoncent, il importe d'adopter des politiques favorisant une adaptation rapide du marché du travail et, s'il y a lieu, facilitant les déplacements des chômeurs dont les possibilités d'emploi sont limitées et qui ont besoin d'une aide financière pour aller là où les employeurs ont des difficultés à recruter.

### **Recommandation 1.7**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral finance des mesures conçues pour aider les personnes qui acceptent de déménager afin de prendre un emploi dans une profession où il y a pénurie de main-d'œuvre.**

## **POUR UN CADRE PANCANADIEN D'ÉVALUATION ET DE RECONNAISSANCE DES ÉTUDES ET DES TITRES DE COMPÉTENCE**

Les gouvernements provinciaux et territoriaux étant les premiers responsables de l'éducation, de la formation, de l'agrément professionnel et de la délivrance d'une autorisation d'exercer, il n'existe pas au Canada de système national permettant d'évaluer les études et les antécédents professionnels. Comme nous l'avons indiqué dans la section précédente du rapport, notre système relevant de multiples administrations a été lent à reconnaître les titres professionnels d'une proportion relativement petite de la population active nationale. Compte tenu de la persistance des problèmes de reconnaissance des titres de compétence dans les professions réglementées, le Comité craint que les lacunes des pratiques de reconnaissance dans les professions non réglementées ne deviennent de plus en plus prononcées.

Malgré les efforts déployés pour améliorer la reconnaissance des études et des titres partout dans le pays, l'absence d'un système national d'évaluation de ces caractéristiques du capital humain contribue sensiblement à l'inefficacité du marché du travail. Les coûts découlant de ces lacunes institutionnelles sont importants, surtout à cause de la sous-exploitation des compétences acquises à l'étranger. D'après le Conference Board du Canada, notre pays se prive d'importants avantages économiques par suite de cette situation, qui comprend une reconnaissance insuffisante de l'expérience et des études antérieures. On estime qu'en 2001, le Canada comptait quelque 550 000 personnes dont les titres n'étaient pas reconnus. Parmi eux, 13 p. 100 avaient des titres de compétence canadiens, 24 p. 100 des acquis expérientiels et 63 p. 100 des titres de

compétence étrangers non reconnus<sup>43</sup>. Le Conference Board du Canada estime la valeur des avantages économiques potentiels de la reconnaissance de ce savoir (sous forme de réduction du chômage et du sous-emploi, par exemple) à 4 à 6 milliards de dollars par an<sup>44</sup>. Cette estimation pourrait même être un peu trop prudente. En effet, le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration avait appris, lors de son étude de 2005 sur le problème de la reconnaissance des titres de compétence étrangers, que le coût de la non-reconnaissance de ces titres pourrait bien s'élever à 15 milliards de dollars<sup>45</sup>. Quel que soit le chiffre, il est clair qu'il est loin d'être négligeable. Il est donc de notre intérêt d'éliminer le plus rapidement possible cette grave lacune.

Dans les professions réglementées du Canada, la reconnaissance des titres de compétence met en cause plus de 400 organismes de réglementation (comprenant les organismes de réglementation dotés de pouvoirs délégués, les associations professionnelles, les syndicats, les associations industrielles ainsi que les établissements d'enseignement et de formation) qui représentent des millions de travailleurs dans plus de 50 professions. En ce qui concerne les métiers, les gouvernements provinciaux et territoriaux réglementent, comme nous l'avons déjà noté, plus de 300 programmes d'apprentissage partout dans le pays, dont un peu plus d'un quart sont assujettis à une forme quelconque de certification obligatoire<sup>46</sup>. Dans les professions non réglementées, qui englobent la grande majorité des travailleurs canadiens, il semble bien que le pouvoir de reconnaissance des titres de compétence soit laissé aux employeurs.

## A. Reconnaissance des titres de compétence étrangers

Comme nous l'expliquons au dernier chapitre du rapport, les travailleurs qualifiés qui présentent une demande d'immigration au Canada sont évalués d'après un certain nombre de facteurs, dont les années d'études et de formation. Ces caractéristiques sont censées donner une indication sur la mesure dans laquelle ces travailleurs pourront s'adapter au marché du travail canadien. Le problème, c'est que notre marché du travail n'a pas les mêmes critères d'évaluation des caractéristiques du capital humain que notre système de sélection des immigrants. Ce manque de coordination se reflète, par exemple, dans les conclusions préliminaires de l'*Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada* réalisée par Statistique Canada. Sur les 164 200 immigrants admis au Canada entre octobre 2000 et septembre 2001, on estime que 124 700 ou 76 p. 100 étaient

---

43 M. Bloom et M. Grant, *Brain Gain: The Economic Benefits of Recognizing Learning and Learning Credentials in Canada*, Conference Board du Canada, 2001, tableau 10, p. 19.

44 *Ibid.*, p. 29.

45 Chambre des communes, Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration, Témoignages, 1<sup>re</sup> session, 38<sup>e</sup> législature, réunion n<sup>o</sup> 20, 15 février 2005 à 11 h 25.

46 Voir Forum des ministres du marché du travail, *Rapport sur la mise en application du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre de l'Accord sur le commerce intérieur*, 1<sup>er</sup> juillet 2001, <http://www11.hrsdc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/pmt/mobilite/2001-000049/2001-000049.pdf> et Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, *Programme du Sceau rouge*, [http://www.red-seal.ca/Site/about/redseal\\_f.htm](http://www.red-seal.ca/Site/about/redseal_f.htm).

titulaires d'un titre de compétence étranger (n'importe quelles études officielles allant au-delà du diplôme secondaire). Parmi ces derniers, 32 300 ou 26 p. 100 ont fait vérifier au moins un de leurs titres par un employeur, un établissement d'enseignement ou un organisme d'évaluation dans les six mois ayant suivi leur arrivée au Canada, et 17 400 ou 54 p. 100 d'entre eux ont déclaré qu'au moins un organisme d'agrément a pleinement accepté leurs titres, tandis que 7 106 ou 22 p. 100 ont réussi à faire reconnaître au moins un de leurs titres<sup>47</sup>. Autrement dit, moins d'un cinquième des immigrants admis au Canada entre octobre 2000 et septembre 2001 et qui avaient des titres de compétence étrangers ont pu les faire reconnaître en tout ou en partie par un organisme d'agrément dans les six mois ayant suivi leur arrivée. Comme nous l'avons déjà mentionné, l'absence d'un processus national permettant d'évaluer et de reconnaître rapidement les titres de compétence étrangers est coûteuse aussi bien pour les immigrants que pour le pays.

Indépendamment des difficultés institutionnelles liées, d'une façon générale, à la reconnaissance des titres de compétence au Canada, le nombre des organismes qui s'occupent de la reconnaissance de ces titres est ahurissant : 13 gouvernements provinciaux et territoriaux, 55 ministères, 400 organismes de réglementation, 240 établissements postsecondaires, 250 organismes de service s'occupant de l'intégration des immigrants, des centaines de milliers d'employeurs et cinq organismes d'évaluation<sup>48</sup>. Ces derniers se trouvent en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Ontario et au Québec, qui ont établi des organismes provinciaux officiellement chargés de l'évaluation des titres de compétence. La Saskatchewan a conclu avec l'Alberta un accord qui lui permet de recourir à son organisme d'évaluation. Après la ratification, en 1990, de la Convention de l'UNESCO sur la reconnaissance des études et des diplômes relatifs à l'enseignement supérieur dans les États de la région Europe, le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada a établi le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux, qui fournit des renseignements sur les études et les diplômes postsecondaires du Canada, sans toutefois évaluer les titres de compétence étrangers ni accorder des équivalences<sup>49</sup>.

Malgré le rôle limité qu'assume le gouvernement fédéral dans la reconnaissance des titres de compétence étrangers, plusieurs témoins ont souligné la nécessité d'établir des normes nationales et de trouver des moyens d'accélérer le processus de reconnaissance. Plusieurs autres estimaient nécessaire d'informer tous les candidats à l'immigration des pratiques canadiennes d'évaluation des titres de compétence et de

---

47 Statistique Canada, *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada le processus, les progrès et les perspectives*, octobre 2003, p. 41–42, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-611-XIF/89-611-XIF2003001.pdf>.

48 Sharon Fernandez, *Who Does What in Foreign Credential Recognition: An overview of credentialing programs and services in Canada*, étude réalisée pour le compte de l'Alliance des conseils sectoriels et du Conseil national sur le développement de la main-d'œuvre des minorités visibles, août 2006, p. 4.

49 Voir Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux, *Évaluation et reconnaissance des diplômes et qualifications aux fins d'emploi au Canada*, fiche n° 2, <http://www.cicic.ca/fr/page.aspx?sortcode=1.1.6>.

délivrance d'autorisations d'exercer et de les encourager à faire évaluer leurs titres avant leur départ pour le Canada.

Notre deuxième recommandation est la suivante: faciliter l'établissement de normes nationales de compétence et professionnelles qui favoriseront l'intégration et aideront à mieux coordonner les besoins des employeurs, favoriser la création d'un système national d'accréditation comprenant des systèmes canadiens d'accréditation et de certification, ce qui facilitera la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger<sup>50</sup>.

**M<sup>me</sup> Colette Rivet**  
**Conseil de ressources humaines en biotechnologie**

Même si nous convenons tous qu'il est important de maintenir des normes professionnelles élevées au Canada, certains croient que les normes appliquées dans le cas des titulaires de titres de compétence étrangers sont parfois plus rigoureuses que celles qui régissent les travailleurs nés au Canada. D'après quelques témoins, le processus de reconnaissance de certaines professions serait délibérément restrictif. Pour être autorisés à exercer leur profession au Canada, certains travailleurs sont en pratique tenus de retourner à l'école et d'obtenir l'équivalent canadien d'un titre qu'ils ont déjà acquis à l'étranger. Des préoccupations ont en outre été exprimées au sujet des pratiques restrictives canadiennes en matière de délivrance d'autorisations d'exercer. Le Centre syndical et patronal du Canada, qui a consulté les employeurs sur cette question pour le compte de Citoyenneté et Immigration Canada et de Ressources humaines et Développement social Canada, a exprimé des préoccupations du même ordre. Certains des employeurs interrogés étaient d'avis que les processus de délivrance d'autorisations d'exercer étaient excessivement restrictifs dans plusieurs professions des secteurs de la santé et du génie<sup>51</sup>.

J'ai fait connaître mes opinions à de très nombreux Canadiens, notamment des pharmaciens munis de licence qui m'ont avoué qu'ils ne pourraient eux-mêmes réussir l'examen d'équivalence. C'est ce qu'ils m'ont dit. C'est une exigence à laquelle on doit se conformer<sup>52</sup>.

**M<sup>me</sup> Florence Javier**  
**À titre personnel**

Certaines associations professionnelles, les associations médicales, contrôlent étroitement l'accès. Les comptables ont fait mieux... certains ont de très bons programmes pour la reconnaissance des titres acquis antérieurement... Nous faisons venir des gens et leur demandons quelle est leur profession, après quoi il leur est impossible de travailler. Ce ne sont pas seulement les associations professionnelles,

---

50 Témoignages, réunion n° 15, 5 octobre 2006 à 11 h 20.

51 D. Sangster, *Assessing and Recognizing Foreign Credentials in Canada — Employers' Views*, Centre patronal et syndical du Canada, janvier 2001, p. 10, [http://www.clbc.ca/files/Reports/credentialspaper\\_e.pdf](http://www.clbc.ca/files/Reports/credentialspaper_e.pdf).

52 Témoignages, réunion n° 21, 24 octobre 2006 à 10 h 55.

c'est le système dans son ensemble, ce qui arrive à une personne avant même qu'elle choisisse de venir au Canada, pendant son voyage vers le Canada et après son arrivée au Canada, et puis il y a ceux que nous décidons de reconnaître et ceux que nous ne reconnaissons pas. Nous choisissons de reconnaître certaines professions. Les gens de métier qui viennent ici ne peuvent pas travailler non plus<sup>53</sup>.

**M<sup>me</sup> Karen Lior, Commission de formation de Toronto  
Ontario Institute for Studies in Education/Université de Toronto**

Les membres du Comité invitent tous les organismes de réglementation professionnelle à revoir leurs exigences en matière d'études et de formation ainsi que les pratiques de délivrance d'autorisations d'exercer, qui sont conçues pour refléter les équivalences canadiennes.

Au fil des ans, le gouvernement fédéral a essayé de faciliter et d'encourager les ententes institutionnelles visant à élargir la reconnaissance des compétences et des études partout dans le pays. Compte tenu des pénuries de travailleurs qualifiés qui s'annoncent, l'attention générale s'est récemment reportée sur le problème qui, pour beaucoup d'entre nous, constitue la plus grande faiblesse de notre système de reconnaissance des titres : la non-reconnaissance des titres de compétence étrangers. Comme première priorité, le gouvernement fédéral travaille avec les gouvernements provinciaux et d'autres intervenants à l'amélioration des procédures de reconnaissance des médecins, des infirmières, des autres travailleurs de la santé ainsi que des ingénieurs qui ont fait leurs études à l'étranger. Le Comité a ainsi appris que trois projets ont été entrepris ces deux dernières années, de concert avec le Conseil médical du Canada. Le premier permet aux médecins étrangers de faire évaluer leurs titres de compétence en ligne avant leur arrivée au Canada. Un deuxième projet offre à ces médecins la possibilité de se présenter à l'étranger à un examen d'évaluation, qui n'était auparavant organisé qu'une fois par an à Toronto. Le troisième projet porte sur la création d'un organisme national de vérification des titres de compétence, qui permet aux médecins étrangers d'envoyer un seul ensemble de documents pour faire vérifier l'authenticité de leurs titres de compétence et de leur expérience professionnelle<sup>54</sup>.

Le budget 2006 réservait 18 millions de dollars sur deux ans à un processus de consultation avec les provinces, les territoires et d'autres intervenants et aux premières étapes de la création d'un organisme canadien d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence. Le Comité encourage le gouvernement fédéral à poursuivre les discussions avec les provinces et les territoires en vue d'établir rapidement des mécanismes pouvant remédier efficacement à ce problème de longue date qui nous coûte cher. Tout en félicitant le gouvernement d'avoir annoncé dans le budget 2007 son intention de créer un Bureau de reconnaissance des titres de compétence étrangers à Citoyenneté

---

53 Témoignages, réunion n° 26, 26 octobre 2006 à 11 h 15.

54 Témoignages, réunion n° 4, 1<sup>er</sup> juin 2006 à 10 h 25.

et Immigration Canada, cette importante mesure ne peut pas se substituer à une approche pancanadienne d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence.

[...] je profite de l'occasion pour vous féliciter d'avoir créé un organisme de coordination, chargé du dossier des équivalences. C'est un grand pas en avant. L'une des lacunes les plus étonnantes dans le dossier de la reconnaissance des titres acquis à l'étranger est le nombre incroyable d'organismes et la disparité des normes. C'est pourquoi la création d'un organisme de coordination était un premier pas nécessaire, que le gouvernement a franchi<sup>55</sup>.

**M<sup>me</sup> Shyla Dutt**  
**Pacific Foundation for Diversity**

Cette agence [envisagée] devrait devenir un partenaire d'Immigration Canada, et la reconnaissance des diplômes et expériences acquises à l'étranger pourrait être un préalable à la démarche d'immigration dans la catégorie des travailleurs qualifiés. Cela permettrait à Immigration Canada de choisir des candidats dont les qualifications sont reconnues rapidement à leur entrée en sol canadien. En plus, cela aiderait les candidats à l'immigration à prendre une décision éclairée quant à leur choix de venir au pays<sup>56</sup>.

**M. Renaud Arnaud**  
**Groupe de réflexion et d'initiative des immigrants diplômés à l'étranger**

## **B. Évaluation et reconnaissance des acquis**

En dépit des progrès réalisés au chapitre de la reconnaissance des études faites dans les universités et collèges du pays<sup>57</sup>, beaucoup de gens ont de la difficulté à faire reconnaître les connaissances qu'ils ont acquises en dehors du système d'éducation. Tous les travailleurs acquièrent au travail des connaissances et des compétences qu'il n'est pas facile de définir et de reconnaître officiellement. Ce savoir a une valeur, mais il n'existe aucun système assez développé pour l'évaluer et en tenir compte. Plusieurs témoins ont parlé de la nécessité d'élaborer un système d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA). Des témoins ont dit au Comité qu'à défaut d'un processus largement reconnu permettant de définir, de documenter et d'évaluer le savoir acquis de façon informelle, on gaspillerait du capital humain. Sans ÉRA, certaines personnes peuvent laisser passer des occasions de participer à des stages officiels d'apprentissage et de développement des compétences.

---

55 Témoignages, réunion n° 33, 8 novembre 2006 à 9 h 30.

56 Témoignages, réunion n° 13, 28 septembre 2006 à 11 h 20.

57 Le 9 octobre 2002, Le Conseil des ministres de l'Éducation a publié une *Déclaration ministérielle sur la transférabilité des crédits au Canada*. Pour favoriser la mobilité étudiante entre les établissements d'enseignement supérieur, les universités et les collèges sont encouragés à conclure entre eux des ententes assurant la reconnaissance des études antérieures. Les ententes de transfert de crédits varieront d'une province ou d'un territoire à l'autre parce qu'il est probable que les universités et collèges publics ainsi que les établissements postsecondaires privés feront appel à diverses méthodes de reconnaissance des acquis scolaires, <http://www.cmec.ca/publications/winnipegstatement.fr.asp>.

Les services d'évaluation des acquis amélioreront l'employabilité d'une personne au sein de la population active rémunérée et non rémunérée, et pour le Canada dans son ensemble. Sans ces services, nous allons gaspiller nos ressources naturelles les plus valables : les compétences et les connaissances de nos citoyens<sup>58</sup>.

**M<sup>me</sup> Bonnie Kennedy**  
**Association canadienne pour la reconnaissance des acquis**

Une analyse des données recueillies pendant huit ans sur plus de 7 200 apprenants de tous les coins du pays a révélé que le principal avantage de l'ÉRA réside dans la valeur qu'elle attribue aux acquis antérieurs des adultes en encourageant les apprenants à pousser plus loin leurs études, en allégeant la charge et le coût des cours et en réduisant la durée des programmes d'études. Par suite de ces avantages, l'ÉRA joue un grand rôle dans la décision des apprenants de reprendre des études et d'obtenir un diplôme<sup>59</sup>.

D'après les résultats de l'Enquête canadienne de 2004 sur le travail et l'apprentissage continu, plus de 60 p. 100 des personnes occupées et plus de la moitié des adultes canadiens seraient plus disposés à faire d'autres études si leurs acquis extrascolaires et leur expérience professionnelle étaient reconnus<sup>60</sup>. Compte tenu des avantages de l'ÉRA et de l'importance croissante qu'il y a à créer un système d'apprentissage continu pour aider les travailleurs à acquérir les compétences dont le marché canadien du travail a besoin, il y a lieu de continuer à développer et à promouvoir l'ÉRA à l'échelle nationale.

La reconnaissance des acquis antérieurs est la clé d'une bonne transition pour tout étudiant qui suit une démarche d'apprentissage permanent. Pour l'instant, la reconnaissance des acquis et compétences obtenus dans un établissement dépend du bon vouloir de l'établissement d'accueil. Certains collèges d'enseignement professionnel ont conclu des accords d'articulation avec d'autres établissements publics et privés, mais il reste de grandes lacunes. Trop souvent, la reconnaissance et le transfert des crédits ne sont pas décidés à la lumière des résultats avérés. La décision dépend uniquement

---

58 Témoignages, réunion n° 25, 26 octobre 2006 à 8 h 35.

59 S. Arts, D. Blower, R. Burke, E. Conlin, B. Howell, C. Ebner Howorth, G. Lamarre et J. Van Kleef, *A Slice of the Iceberg: Cross-Canada Study of Prior Learning Assessment and Recognition*, novembre 1999, p. ix, <http://www.capla.ca/iceberg.php>; et S. Arts et al., *Feedback from Learners: A Second Cross-Canada Study of Prior Learning Assessment and Recognition*, avril 2003, p. xii-xiii, [http://www.recognitionforlearning.ca/resources/CCstudy\\_II.php](http://www.recognitionforlearning.ca/resources/CCstudy_II.php).

60 D.W. Livingstone, M. Raykov et C. Turner, *Canadian Adults' Interest in Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR): A 2004 National Survey*, The Research Network on The Changing Nature of Work and Lifelong Learning, Centre for the Study of Education and Work, Toronto, 2005, p. 1.

du fait que la formation a été reçue dans tel ou tel établissement public ou privé, et on n'accorde aucune attention ou presque à la qualité de la formation. L'ANCC préconise l'utilisation des résultats d'apprentissage démontrés et de normes nationales établies comme base du transfert des crédits<sup>61</sup>.

**M. James Loder**  
**Association nationale des collèges de carrières**

Au sujet de l'évaluation des acquis et de l'utilité de s'en remettre aux associations professionnelles organisées sur une base provinciale, cela pourrait nuire à la mobilité des gens qui souhaitent passer d'une province à l'autre. C'est un élément important du dossier parce que la plupart de ces titres de compétences sont détenus à l'échelle provinciale. Si les normes, crédits ou évaluations des acquis ne sont pas uniformes au Canada quand vient le temps d'évaluer les titres et les compétences d'un travailleur, cela fait obstacle à leur mobilité d'une province à l'autre<sup>62</sup>.

**M<sup>me</sup> Sharon Manson Singer**  
**Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques**

Nous croyons que l'accès à des processus efficaces de reconnaissance du savoir acquis aura de plus en plus d'importance pour les employeurs, qui devront compter davantage à l'avenir sur des travailleurs expérimentés, qu'ils soient nés au Canada ou à l'étranger. L'apprentissage est coûteux, et il n'y a rien à gagner à réapprendre des connaissances qu'on possède déjà, mais qui ne sont pas reconnues. Nous convenons tous qu'il est important de mieux reconnaître le savoir acquis au Canada, mais les progrès réalisés dans ce domaine sont beaucoup trop lents.

### **Recommandation 1.8**

**Le Comité recommande que les travailleurs qualifiés au sens de la section 1 de la partie 6 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* qui présentent une demande d'immigration au Canada, et surtout ceux dont la profession désignée est réglementée chez nous, soient pleinement informés par les agents d'immigration et les autres parties concernées à l'étranger des exigences relatives aux études, à la formation et à l'autorisation d'exercer dans la province ou le territoire où ils comptent s'établir. Il faudrait donner aux demandeurs des renseignements complets sur les services canadiens d'évaluation des titres de compétence et les encourager fortement à faire évaluer leurs propres titres par un organisme d'évaluation approuvé avant d'immigrer au Canada.**

---

61 Témoignages, réunion n° 18, 23 octobre 2006 à 8 h 35.

62 Témoignages, réunion n° 9, 20 juin 2006 à 9 h 55.

### **Recommandation 1.9**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral poursuive ses efforts, de concert avec les gouvernements des provinces et des territoires et d'autres intervenants, en vue d'établir un organisme national d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence, et notamment des titres de compétence étrangers. Le Comité propose que cet organisme ait un vaste mandat visant à : (1) favoriser des normes nationales de certification et de reconnaissance professionnelle des travailleurs; (2) définir des moyens d'évaluer les titres de compétence et d'accorder la reconnaissance professionnelle aux immigrants ayant fait leurs études à l'étranger; (3) veiller à ce que les examens d'équivalence soient justes et correspondent exactement aux connaissances exigées des personnes qui ont fait leurs études au Canada; (4) faire connaître à l'étranger les exigences d'études et de certification des différentes professions; (5) favoriser l'élaboration et l'adoption d'un système de reconnaissance des acquis antérieurs pour faciliter l'accès au système officiel d'éducation.**



## CHAPITRE 2 — INVESTISSEMENTS DANS L'APPRENTISSAGE

---

Il est généralement admis que les investissements dans le capital humain sont essentiels pour améliorer la productivité, la compétitivité et le bien-être d'ensemble des Canadiens. Comme beaucoup d'autres, les membres du Comité croient que ces investissements prendront de plus en plus d'importance à mesure que la population active canadienne vieillira et que les employeurs compteront davantage sur les compétences disponibles sur le marché du travail. Plus vite les travailleurs pourront acquérir les compétences recherchées, plus vite ils pourront accéder à des emplois plus productifs et contribuer ainsi à l'augmentation de la production.

De toute évidence, la productivité est liée à plusieurs facteurs. Les principaux ont trait à la qualité de votre main-d'œuvre : les aptitudes interpersonnelles qu'elle possède, sa scolarité, la quantité de capital avec laquelle elle peut travailler — et ça semble être la raison principale pour laquelle le Canada plafonne. Ce n'est pas la productivité du travailleur en tant que tel qui a baissé; le travailleur a à sa disposition moins de capital au pays, par rapport aux États-Unis [...] Comme l'investissement se relève au Canada, on voit que la productivité se redresse en 2005 [...]<sup>63</sup>

**M. Philip Cross**  
Statistique Canada

Une enquête a révélé que, l'an dernier, il y avait dans la province 3 500 postes vacants à long terme [depuis plus de quatre mois]. Même si nous avons le taux de chômage le plus élevé au Canada [...] [i]l est juste de dire que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée est un problème de taille pour les propriétaires de petite entreprise de la province. Ce qui est profondément troublant, c'est la façon dont les propriétaires de PME essaient de surmonter ces difficultés, car 59 p. 100 de nos membres disent qu'ils engagent des employés sous-qualifiés et 39 p. 100 qu'ils refilent des responsabilités à d'autres employés. Ce genre de solution n'améliore guère la productivité. 38 p. 100 de nos membres laissent passer de nouvelles occasions d'affaires<sup>64</sup>.

**M. Bradley George**  
Terre-Neuve-et-Labrador  
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Les témoins ont appris au Comité qu'au cours de la prochaine décennie, quelque 70 p. 100 des nouveaux emplois et des emplois de remplacement exigeront des études postsecondaires, alors que seulement 45 p. 100 des Canadiens ont actuellement ce niveau d'instruction. Plusieurs témoins croyaient que, si le Canada veut disposer d'un capital humain suffisant, en quantité et en qualité, pour soutenir la concurrence et

---

63 Témoignages, réunion n° 7, 13 juin 2006 à 10 h 00.

64 Témoignages, réunion n° 18, 23 octobre 2006 à 8 h 10 et 8 h 15.

prosperer à l'avenir, il doit se doter d'une structure ou d'une stratégie pancanadienne lui permettant d'atteindre cet objectif. Comme nous l'avons dit dans l'introduction, nous estimons que le Canada a besoin de plus qu'une stratégie pancanadienne d'éducation, même si les études et la formation constituent des éléments indispensables d'une stratégie complète d'employabilité.

Les besoins des apprenants adultes sur le plan de l'accès à l'enseignement postsecondaire selon des modalités plus souples, plus abordables et plus adaptées ne sont pas non plus convenablement satisfaits. L'accès à l'enseignement postsecondaire et les avantages qui en découlent sont inégalement répartis au sein de la population canadienne. Le contexte en matière de compétences en éducation au Canada ne devrait nuire en aucun cas à la planification, à l'établissement d'objectifs et aux progrès dans le domaine de l'enseignement postsecondaire. En fait, les provinces elles-mêmes sont davantage en mesure d'atteindre leurs objectifs en évoluant au sein d'un cadre stratégique pancanadien qu'en l'absence d'un tel cadre. Pourquoi? Parce que les travailleurs, les capitaux, les étudiants, les professionnels et même les établissements d'enseignement sont maintenant mobiles. De ce fait, la qualité, l'accès, le transfert de crédits, la reconnaissance des acquis, la planification des ressources humaines dans les soins de santé, la recherche, le développement et l'innovation, pour ne nommer que ceux-là, sont autant de domaines que l'on ne peut aborder de manière fragmentée. Ils exigent l'établissement d'un plan. Si le Canada est déterminé à stimuler sa croissance économique, à s'assurer que sa population ait accès à des possibilités d'emplois valorisants, à accroître sa compétitivité à l'échelle internationale et à soutenir l'émergence de communautés solides, il doit mettre au point les outils appropriés pour y arriver. À l'heure actuelle, le Canada ne dispose pas de mécanismes permettant d'assurer la cohérence, la coordination et l'établissement de mesures comparatives en matière d'enseignement postsecondaire, questions auxquelles s'attaquent la plupart des autres pays développés<sup>65</sup>.

**M. Paul Cappon**  
**Conseil canadien sur l'apprentissage**

Nous croyons que, pour accélérer l'acquisition de compétences et l'adaptation du marché du travail, le Canada doit réaliser des progrès plus sensibles au chapitre de l'acquisition continue du savoir aussi bien en milieu de travail que dans les établissements d'enseignement du pays. À cette fin, étudiants, travailleurs, employeurs et gouvernements doivent continuer à investir dans les études et la formation de niveau supérieur. De plus, le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires doivent maintenir leur collaboration pour assurer la coordination des systèmes canadiens d'éducation et de formation et une acquisition efficace des compétences recherchées.

## **FORMATION EN MILIEU DE TRAVAIL**

L'acquisition de nouvelles compétences en milieu de travail peut être structurée ou informelle. Dans le premier cas, la formation est donnée dans une classe ou en cours d'emploi, est financée ou non par l'employeur et se termine par une évaluation. Dans le

---

65 Témoignages, réunion n° 62, 20 mars 2007 à 16 h 10.

second cas, l'apprentissage est souvent fortuit, et les compétences — généralement particulières à l'entreprise en cause — sont acquises d'une façon non structurée, le plus souvent en cours d'emploi. D'après un rapport récent sur l'apprentissage en milieu de travail, les travailleurs apprennent environ 70 p. 100 de ce qu'ils savent de leur emploi d'une manière informelle<sup>66</sup>.

Plusieurs témoins ont dit au Comité que les employeurs du Canada ne donnent pas suffisamment de formation et que leurs investissements dans la formation en cours d'emploi sont sensiblement inférieurs à ceux de beaucoup de nos concurrents. Il y a lieu de noter, cependant, que les comparaisons internationales de la formation donnée par les employeurs ne tiennent ordinairement pas compte du prix de l'apprentissage informel, qui est assez difficile à mesurer.

Nous n'avons absolument pas de culture de la formation au Canada. Dans les enquêtes publiées par l'OCDE, nous nous situons habituellement quelque part entre le 23<sup>e</sup> et le 26<sup>e</sup> rang parmi les pays industrialisés pour le montant que nous investissons dans la formation de nos travailleurs. Beaucoup d'employeurs ont la perception que leurs travailleurs sont censés arriver complètement formés et prêts à faire le travail. Quant à savoir qui est censé assurer cette formation, la question reste posée. C'est donc une autre transition que nous devons opérer<sup>67</sup>.

**M<sup>me</sup> Karen Lior**  
**Commission de formation de Toronto**  
**Ontario Institute for Studies in Education/Université de Toronto**

*L'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003* a révélé qu'entre 1997 et 2002, la proportion des personnes occupées de 25 à 64 ans qui ont participé à des activités de formation officielle liées à l'emploi (cours ou programmes liés à l'emploi actuel ou futur) est passée de 28,5 à 34,7 p. 100<sup>68</sup>. Malgré cette tendance à la hausse, l'augmentation de la proportion des travailleurs du même groupe d'âge ayant participé à une formation appuyée par l'employeur a été considérablement plus modeste, puisqu'elle est passée de 22,4 p. 100 en 1997 à 25 p. 100 en 2002<sup>69</sup>. En fait, parmi l'ensemble des travailleurs de 25 à 64 ans qui ont participé à des activités de formation officielle liées à l'emploi, la proportion de ceux dont la formation était appuyée par l'employeur a baissé au cours de cette période. De plus, même si le taux global de participation à des activités de

---

66 R. Owen Parker et J. Cooney, *Learning and Development Outlook 2005: Moving Beyond the Plateau — Time to Leverage Learning Investment*, Conférence Board du Canada, 2005, chapitre 1, p. 1.

67 Témoignages, réunion n° 26, 26 octobre 2006 à 11 h 05.

68 La population enquêtée se composait des personnes âgées de 25 ans et plus des dix provinces. Étaient exclus les habitants des territoires, la population des réserves indiennes, les membres à plein temps des Forces canadiennes et les pensionnaires d'établissements tels que les hôpitaux et les prisons. Voir V. Peters, *Travail et formation : Premiers résultats de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003*, Statistique Canada, avril 2004, tableau A.1, p. 33, <http://www.statcan.ca/francais/research/81-595-MIF/81-595-MIF2004015.pdf>.

69 *Ibid.*, tableau A.4, p. 35.

formation officielle a augmenté entre 1997 et 2002, le temps moyen consacré à ces activités a diminué, passant de 156 à 150 heures<sup>70</sup>.

En 2002, la participation à des activités de formation officielle liées à l'emploi a été sensiblement plus forte parmi les travailleurs les plus jeunes (41,5 p. 100 chez les 25 à 34 ans) que parmi les plus âgés (22,9 p. 100 chez les 55 à 64 ans). Sur le plan du niveau d'instruction, les participants dont la proportion était la plus élevée (51,7 p. 100) se recrutaient parmi les travailleurs ayant un diplôme universitaire, tandis que ceux dont la proportion était la plus faible (17,9 p. 100) n'avaient qu'un diplôme secondaire ou moins. En 2002, les taux de participation régionaux les plus élevés ont été observés en Colombie-Britannique (38,8 p. 100), au Manitoba (38,6 p. 100) et en Nouvelle-Écosse (38,1 p. 100). Il y a lieu de signaler cependant que c'est au Québec et au Nouveau-Brunswick qu'on a enregistré les plus fortes augmentations des taux de participation entre 1997 et 2002<sup>71</sup>.

Au chapitre des besoins de formation non satisfaits, 28 p. 100 des travailleurs adultes âgés de 25 à 64 ans ont déclaré ne pas avoir suivi en 2002 la formation qu'ils voulaient suivre ou avaient besoin de suivre. Fait assez surprenant, 36 p. 100 des travailleurs adultes qui avaient participé à des activités de formation liées à l'emploi ont déclaré avoir des besoins de formation non satisfaits, par rapport à 23 p. 100 de ceux qui n'avaient reçu aucune formation<sup>72</sup>. Le manque de ressources financières et le manque de temps ont été les motifs les plus souvent cités pour expliquer les besoins de formation non satisfaits.

Les témoins représentant les employeurs ont dit au Comité que la formation des travailleurs coûtait trop cher. En supposant que les employeurs n'ont pas la possibilité de recouvrer les frais de la formation générale des travailleurs, le Comité partage ce point de vue. C'est un fait que les employés bénéficiaires peuvent offrir leurs compétences nouvellement acquises à d'autres employeurs dès la fin de leur formation (on parle parfois de « braconnage » pour décrire cette situation). S'ils le font, ils privent l'employeur qui a payé la formation de tout avantage qu'il espérait en tirer. Le défi est de trouver des moyens de minimiser les frais de formation générale des employeurs.

Les témoins ont proposé différentes mesures fiscales pour favoriser la formation en milieu de travail. Certains ont préconisé, par exemple, l'adoption d'une taxe sur la masse salariale comme celle du Québec, qui impose aux employeurs de remettre un pourcentage de leur masse salariale s'ils ne peuvent pas prouver qu'ils ont consacré un montant équivalent à la formation des travailleurs<sup>73</sup>. À part les enjeux économiques liés à une telle mesure, il est bien possible que des questions constitutionnelles se posent si le

---

70 *Ibid.*, tableau A.2a, p. 34.

71 *Ibid.*, tableau A.1, p. 33.

72 *Ibid.*, p. 22.

73 Au Québec, les employeurs dont la masse salariale dépasse un million de dollars sont tenus d'en investir 1 p. 100 dans des programmes de formation pour leurs employés.

gouvernement fédéral imposait aux employeurs une taxe fondée sur la masse salariale en dehors de l'assurance-emploi. La majorité des membres du Comité estiment néanmoins que le gouvernement fédéral devrait étudier cette solution de plus près.

Pour d'autres témoins, une réduction générale de l'impôt sur le revenu des sociétés mettrait plus de fonds à la disposition des employeurs pour la formation des travailleurs. Toutefois, il n'est pas certain qu'une telle approche permette d'atteindre l'objectif visé, à moins d'imposer des conditions précises. D'autres encore ont proposé de recourir à des crédits d'impôt pour favoriser l'apprentissage en milieu de travail, mais certains avaient l'impression que cette façon de procéder profiterait le plus aux grandes entreprises. Malgré ces réserves, la plupart des témoins ont appuyé le crédit d'impôt pour la formation en apprentissage récemment annoncé par le gouvernement fédéral. La réduction de la contribution des employeurs à l'assurance-emploi a également été évoquée comme moyen d'encourager la formation en milieu de travail, surtout dans le cas des travailleurs âgés. Il y a lieu de noter qu'une mesure de ce genre avait servi dans le passé pour favoriser l'emploi des jeunes (Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs).

Le Québec a mis en place une charge sociale de l'employeur très efficace : les employeurs qui n'investissent pas dans leurs travailleurs doivent verser une contribution. Les sommes versées servent à la réalisation de tels investissements. Nous vous invitons à vous pencher sur cette solution, afin d'améliorer notre intervention pour répondre aux besoins de ces travailleurs<sup>74</sup>.

**M. Leo Cheverie**  
**Î.-P.-É., Syndicat canadien de la fonction publique**

[...] nous avons collaboré étroitement avec le gouvernement de la Colombie-Britannique à un crédit d'impôt pour formation. La province a réservé 90 millions de dollars sur trois ans pour la formation des employés. C'est un aspect très difficile pour les petites entreprises. Les crédits d'impôt pour formation, en général, ne sont accessibles qu'aux grandes entreprises parce qu'elles ont les ressources pour demander le crédit et assurer le suivi de la formation qui s'y rattache, et nos membres, de façon générale, donnent une formation informelle, ce qui n'est souvent pas reconnu par les organismes gouvernementaux. C'est un problème de taille lorsque nous concevons des solutions à ce problème, mais nous collaborons avec le gouvernement de la C.-B. à cet égard. Évidemment, nous serions heureux de travailler avec le gouvernement fédéral, peut-être en utilisant le programme de l'AE comme mécanisme pour essayer de corriger les problèmes de pénurie de compétences auxquels nos membres sont confrontés<sup>75</sup>.

**M. Dan Kelly, Ouest du Canada**  
**Fédération canadienne de l'entreprise indépendante**

---

74 Témoignages, réunion n° 20, 24 octobre 2006 à 9 h 05.

75 Témoignages, réunion n° 36, 9 novembre 2006 10 h 15.

Beaucoup des témoignages présentés au Comité au sujet de la formation en cours d'emploi étaient centrés sur la formation en apprentissage et les programmes de littératie en milieu de travail, que nous examinons séparément ci-dessous.

## A. Formation en apprentissage

Comme nous l'avons déjà mentionné, plus de 300 programmes d'apprentissage sont administrés et réglementés en vertu de lois provinciales et territoriales. La formation en apprentissage est probablement le type le plus connu de formation financée par l'employeur au Canada. Elle comprend ordinairement à la fois une formation en cours d'emploi et des cours (techniques) donnés en classe qui mènent à la certification dans un métier spécialisé<sup>76</sup>. La rémunération des apprentis est en général réglementée et augmente avec les années de formation. Les cours donnés en classe sont subventionnés par l'assurance-emploi.

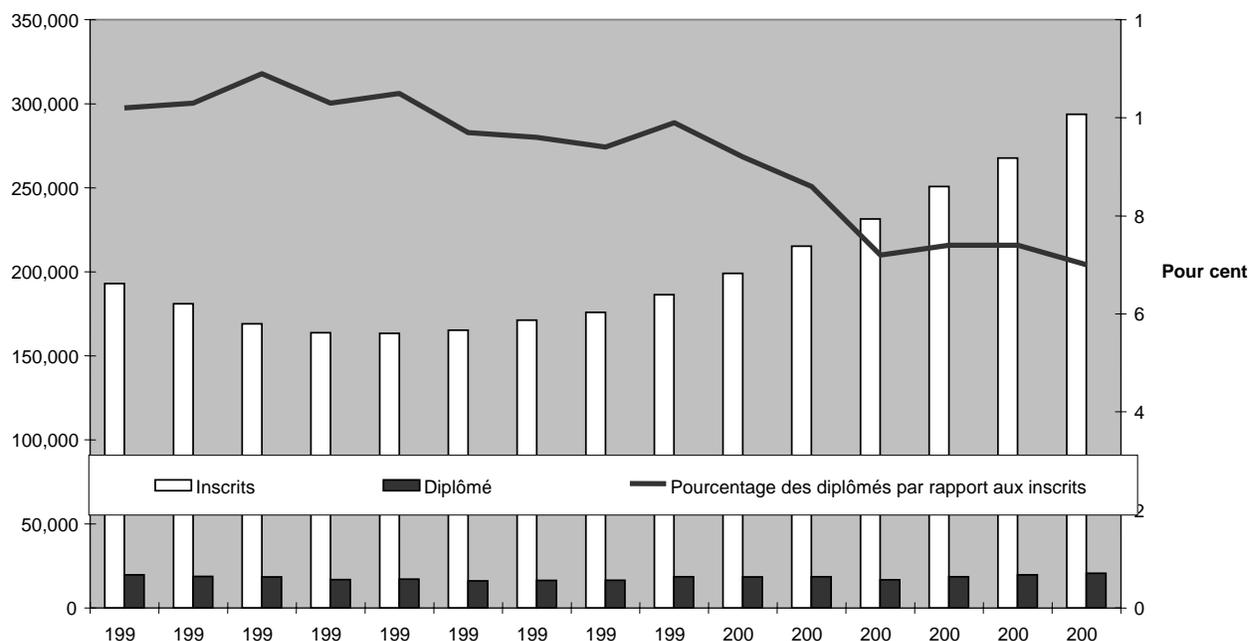
Compte tenu des préoccupations exprimées par de nombreux témoins au sujet des pénuries actuelles et futures de travailleurs qualifiés, les membres du Comité sont heureux de noter que le nombre d'inscriptions aux programmes d'apprentissage a augmenté ces dernières années, comme le montre le graphique 2.1. D'après Statistique Canada, la vigueur du secteur de la construction, à l'échelle nationale, a joué un rôle de premier plan dans l'augmentation du nombre d'inscriptions, qui a atteint un record en 2005, dixième année consécutive de croissance de ce nombre. Toutefois, en dépit de la hausse tant du nombre total d'apprentis inscrits que des nouvelles inscriptions, le nombre de ceux qui ont terminé leur apprentissage est resté assez stable depuis un certain temps, comme on le constate au graphique 2.1. L'âge moyen des apprentis est passé de 29,4 ans en 1993 à 30,1 ans en 2003<sup>77</sup>.

---

76 D'après les renseignements présentés à l'annexe B du *Rapport sur la mise en application du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre de l'Accord sur le commerce intérieur* (juillet 2001), il y a plus de 75 métiers où la certification est obligatoire. Près de 60 p. 100 d'entre eux sont admissibles à la désignation Sceau rouge (certification permettant à un ouvrier spécialisé de se déplacer d'une administration à une autre et d'y travailler sans avoir à subir une formation supplémentaire ou à se présenter à des examens de certification).

77 Statistique Canada, *Questions d'éducation : le point sur l'éducation, l'apprentissage et la formation au Canada* (81 - 004 - XIF), juin 2006, volume 3, n° 2, [http://www.statcan.ca/francais/freepub/81-004-XIF/2006002/regappr\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/freepub/81-004-XIF/2006002/regappr_f.htm).

**Graphique 2.1 – Programmes d'apprentissage, nombre d'inscrits et de diplômés des deux sexes, Canada, tous métiers confondus**



Source : Statistique Canada, tableaux CANSIM 477-0051 et 477-0052, et Bibliothèque du Parlement.

Le coût élevé de la formation en apprentissage semble constituer un obstacle à l'expansion nécessaire de la formation aux métiers spécialisés. Le Comité a appris que les employeurs assument 75 à 90 p. 100 de ce coût<sup>78</sup>. C'est pour cette raison que le gouvernement fédéral a annoncé un crédit d'impôt pour la formation en apprentissage (ainsi qu'une subvention aux apprentis) dans le budget 2006<sup>79</sup>. Les témoins se sont en général félicités de cette mesure, mais certains ont dit au Comité qu'elle devrait être étendue à tous les apprentis (elle n'est actuellement offerte aux employeurs et aux apprentis qu'à l'égard des métiers ayant la désignation Sceau rouge) et qu'une partie de l'aide devrait servir à encourager les apprentis à terminer leur apprentissage. Le Comité se rend compte que, dans bien des cas, les employeurs ne jouent pas un grand rôle dans la décision des travailleurs de terminer ou non leur apprentissage. Toutefois, ce sont les

78 Il importe de noter que les employeurs profitent aussi du travail des apprentis. En fait, une récente analyse coûts-avantages a permis d'estimer à 1,38 \$ l'avantage moyen tiré par l'employeur de chaque dollar consacré aux apprentis des 15 métiers examinés (p. ex. briqueteurs, charpentiers, machinistes, carrossiers de véhicules automobiles et outilleurs-ajusteurs). Il y a lieu de signaler que cette estimation ne tient pas compte du profil chronologique des coûts et avantages de l'apprentissage. Si les coûts de la formation sont relativement plus élevés que les avantages dans les années initiales de l'apprentissage et que l'apprenti s'en va pendant la période de formation, l'employeur subit un coût net au lieu de réaliser un avantage net. Voir Forum canadien sur l'apprentissage, *L'apprentissage — Une main d'œuvre qualifiée crée une entreprise prospère*, juin 2006, p. 24, [http://www.caf-fca.org/files/access/Etude\\_sur\\_le\\_Rendement\\_des\\_investissements\\_en\\_apprentissage\\_pour\\_les\\_employeurs.pdf](http://www.caf-fca.org/files/access/Etude_sur_le_Rendement_des_investissements_en_apprentissage_pour_les_employeurs.pdf).

79 Le Budget 2006 prévoyait également une déduction fiscale de 500 \$ pour les achats d'outils de plus de 1 000 \$ que les gens de métiers doivent faire dans le cadre de leurs conditions d'emploi.

employeurs qui décident des mises à pied, facteur qui semble contribuer à la réduction du nombre d'apprentis qui terminent leur apprentissage. Dans les périodes de ralentissement économique, les apprentis sont souvent les premiers qui soient mis à pied<sup>80</sup>.

La première [recommandation] est que le crédit d'impôt fédéral pour les employeurs qui embauchent des apprentis soit modifié de manière que le crédit soit augmenté pour chaque stage d'apprentissage complété. À l'heure actuelle, rien n'incite l'employeur à conserver ses apprentis à son emploi jusqu'à ce qu'ils aient achevé leur stage, mais seulement à les embaucher. Nous croyons qu'une augmentation minimale du crédit d'impôt aurait une incidence positive majeure sur le taux d'achèvement des stages d'apprentissage<sup>81</sup>.

**M. Pat Byrne**  
**District Council 38**  
**International Union of Painters and Allied Trades**

Un autre facteur semble aussi contribuer à la réduction du nombre de ceux qui terminent leur apprentissage : les compétences acquises dans certains programmes d'apprentissage, surtout dans le secteur de la construction, sont reconnues et rémunérées sur le marché du travail avant la fin de l'apprentissage. Cette réalité encourage fortement les apprentis, dont beaucoup ne sont plus très jeunes et ont des responsabilités familiales, à quitter la formation avant la fin et, le cas échéant, la certification.

[...] le problème qui se pose actuellement en ce qui concerne le programme des métiers et le programme d'apprentissage est qu'il est axé finalement sur le secteur de la construction non résidentielle. Par conséquent, les intéressés suivent un cours de formation en classe et une formation en cours d'emploi pendant trois à cinq ans et ils ne reçoivent un certificat de qualification qu'à la toute fin du programme. Ceux qui arrêtent après avoir acquis les compétences nécessaires pour travailler dans le secteur de la construction résidentielle, quittent le programme d'apprentissage sans avoir les titres de compétence officiels<sup>82</sup>.

**M. Paul Gravelle**  
**Association canadienne des constructeurs d'habitations**

Même si les témoins ont exprimé des points de vue divergents concernant les normes actuelles de certification, les membres du Comité sont ouverts à l'idée qu'il pourrait être avantageux de passer d'un système de formation en apprentissage fondé sur le temps à un autre qui serait basé sur des modules de formation. Ainsi, l'apprentissage serait subdivisé en éléments axés sur la compétence, ce qui permettrait une reconnaissance progressive des qualifications<sup>83</sup>. De plus, un système modulaire favoriserait l'établissement

---

80 A. Sharpe et J. Gibson, *The Apprenticeship System in Canada: Trends and Issues*, Centre d'étude des niveaux de vie, rapport de recherche 2005-04, septembre 2005, p. 63.

81 Témoignages, réunion n° 34, 8 novembre 2006 à 10 h 45.

82 Témoignages, réunion n° 28, 26 octobre 2006 à 16 h 00.

83 A. Sharpe et J. Gibson, septembre 2005, p. 70.

de liens avec le système officiel d'éducation, liens qui, d'après certains témoins, n'existent pratiquement pas à l'heure actuelle. Beaucoup de membres du Comité pensent que l'apprentissage deviendrait considérablement plus attrayant si les apprentis pouvaient faire reconnaître leurs compétences avant la fin de leur programme. Toutefois, une telle approche pourrait avoir l'effet pervers de réduire encore plus la proportion des apprentis qui terminent leur formation.

En outre, il devrait y avoir une plus grande mobilité entre le système d'apprentissage et les collèges communautaires. Autrement dit, il devrait être possible pour un jeune de faire un stage d'apprentissage d'un an, et ensuite, d'étudier dans un collège communautaire qui lui créditerait son travail d'apprenti. À l'heure actuelle, aucun crédit ne correspond à l'apprentissage à moins que l'apprenti n'ait terminé le programme. On pourrait mettre au point certains types de modules. Ce genre d'initiative aurait vraisemblablement des effets positifs sur le système d'apprentissage<sup>84</sup>.

**M. Andrew Sharpe**  
**Centre d'étude des niveaux de vie**

Bien que l'apprentissage relève des provinces et des territoires, le gouvernement fédéral contribue, comme nous l'avons déjà noté, à l'augmentation du nombre d'apprentis, surtout grâce aux mesures prises par Ressources humaines et Développement social Canada. Ces mesures comprennent des encouragements financiers directs (subventions aux apprentis, crédit d'impôt aux employeurs, assurance-emploi), le renforcement de la mobilité grâce au Programme du Sceau rouge et la promotion de l'apprentissage, notamment par l'entremise du Forum canadien sur l'apprentissage (FCA). La communauté de l'apprentissage, qui est bien représentée au sein du FCA, comprend entre autres le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA). Composé des directeurs provinciaux et territoriaux de l'apprentissage ainsi que de représentants de Ressources humaines et Développement social Canada, le CCDA joue un grand rôle dans l'élaboration de la politique d'apprentissage au Canada. L'un de ses objectifs est de « promouvoir l'établissement de normes interprovinciales pour la formation professionnelle, les examens et l'accréditation au sein des administrations<sup>85</sup> ».

Le gouvernement fédéral ne jouant qu'un rôle limité dans l'élaboration des programmes d'apprentissage, il appartient aux gouvernements provinciaux et territoriaux de s'occuper des discussions concernant les réformes institutionnelles et l'établissement de liens plus étroits entre les programmes d'apprentissage et les établissements postsecondaires. Le Comité croit cependant que ces discussions sont essentielles et que le gouvernement fédéral devrait les encourager et les faciliter.

---

84 Témoignages, réunion n° 13, 28 septembre 2006 à 12 h 30.

85 Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, 2005, p. 5.

### **Recommandation 2.1**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral envisage d'élargir et de restructurer le Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis et la Subvention incitative aux apprentis, de façon à encourager la croissance des programmes d'apprentissage et à inciter tous les apprentis à terminer leur formation.**

### **Recommandation 2.2**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral étudie et évalue, en collaboration avec les provinces qui ne possèdent pas de programme similaire, un fonds de formation fédéral modelé sur celui du Québec, auquel les employeurs dont la masse salariale excède un million de dollars sont obligés de verser l'équivalent de 1 % de celle-ci, moins les sommes vérifiables consacrées à la littératie en milieu de travail et à d'autres programmes de formation.**

### **Recommandation 2.3**

**Le Comité recommande que le Forum des ministres du marché du travail et le Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) cherchent et mettent en œuvre conjointement des moyens d'assurer une plus grande intégration de la formation en apprentissage et de l'éducation postsecondaire partout dans le pays. L'intégration devrait rendre l'apprentissage plus attrayant et faciliter le passage d'un système à l'autre.**

## **B. Programmes de littératie en milieu de travail**

À mesure que l'économie canadienne s'oriente vers une croissance basée sur le savoir, le contenu spécialisé des emplois continuera d'augmenter. Toutefois, l'acquisition de nouvelles compétences et l'utilisation de nouvelles connaissances en milieu de travail exigent un niveau suffisant de littératie et d'autres aptitudes essentielles. Malheureusement, beaucoup trop de travailleurs du Canada n'ont pas ces aptitudes de base, comme l'a révélé l'enquête la plus récente sur l'alphabétisation des adultes.

*L'Enquête internationale de 2003 sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA)* a permis de « mesurer les compétences en matière de littératie, de numératie et de résolution de problèmes de la population canadienne » et a fourni de

précieux renseignements sur le besoin de programmes de littératie en milieu de travail<sup>86</sup>. Il convient de noter qu'il y a des différences sensibles entre les provinces et les territoires quant à la proportion d'adultes ayant des faiblesses en matière de littératie, de numératie et de résolution de problèmes<sup>87</sup> et que les niveaux observés variaient parmi les différents groupes.

Dans l'ensemble, l'enquête a révélé que 48 p. 100 de la population canadienne de 16 ans et plus (et 42 p. 100 des personnes de 16 à 65 ans) n'atteint pas le niveau 3 aux échelles des textes suivis et schématiques, le niveau 3 de performance étant utilisé pour « définir un "niveau souhaité" de compétence pour faire face aux demandes grandissantes de compétences dans une économie axée sur le savoir et l'information<sup>88</sup> ». Au chapitre de la numératie, les 55 p. 100 des répondants qui se situaient aux niveaux 1 et 2 de l'échelle sont plus susceptibles que les autres de ne pas faire partie de la population active, d'être chômeurs ou d'avoir des emplois mal rémunérés.

L'enquête a confirmé qu'au Canada, comme dans tous les autres pays examinés, il y a un déficit de compétences « comme le montre l'écart entre les compétences observées et la mesure dans laquelle ces compétences sont exigées au travail<sup>89</sup> ». Dans la population active, 14 p. 100 des personnes de 16 à 65 ans avaient un déficit de compétences au niveau de la compréhension de textes suivis et des activités d'écriture au travail; 14,7 p. 100 avaient un déficit de compétences lié à la compréhension de textes schématiques et aux activités de lecture au travail; 17,5 p. 100 avaient un niveau de numératie inférieur à celui qu'exige le travail; et 28,1 p. 100 n'atteignaient pas le niveau de

---

86 L'EIACA est la composante canadienne de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes (ELCA). L'ELCA est la deuxième enquête internationale comparative sur les compétences des adultes. Elle fait suite à l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes (EIAA) réalisée entre 1994 et 1998. Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Statistique Canada, *Miser sur nos compétences : Résultats canadiens de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes*, 2005, p. 9, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-617-XIF/89-617-XIF2005001.pdf>.

87 La **compréhension de textes suivis** est ainsi définie : « Les connaissances et les compétences requises pour comprendre et utiliser l'information de certains textes, notamment des éditoriaux, des nouvelles, des brochures et des manuels d'instruction. » **Compréhension de textes schématiques** : « Les connaissances et les compétences requises pour situer et utiliser l'information contenue dans des documents de divers formats, notamment des demandes d'emploi, des formulaires de paie, des horaires de services de transport, des cartes, des tableaux et des graphiques. » **Numératie** : « Les connaissances et les compétences requises pour gérer efficacement les exigences relatives aux notions de calcul de diverses situations. » **Résolution de problèmes** : « La résolution de problèmes signifie la réflexion et l'action orientées vers un but dans des situations pour lesquelles aucune solution de routine n'existe. La personne qui cherche à résoudre un problème a défini un objectif de façon plus ou moins précise, mais ne sait pas exactement comment l'atteindre. L'incompatibilité des objectifs et des opérateurs admissibles est un problème. La compréhension du problème et sa transformation par étapes, fondée sur la planification et le raisonnement, constituent le processus de résolution du problème. » *Ibid.*, p. 13.

88 *Ibid.*, p. 9.

89 Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et Statistique Canada, *Apprentissage et réussite : Premiers résultats de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes*, 2005, chapitre 6, p. 132, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-603-XIF/2005001/pdf/89-603-XWF-part1.pdf>.

compétence nécessaire en résolution de problèmes pour s'acquitter des activités combinées de lecture, d'écriture et de numératie au travail<sup>90</sup>.

En 2005, CARS a consacré un projet aux compétences essentielles pour établir des profils de compétences essentielles pour les principaux métiers du secteur. Il a également mis au point un outil d'évaluation et comparé les niveaux des compétences essentielles des travailleurs, des apprentis et des étudiants présents dans ces métiers. L'évaluation a permis d'évaluer le niveau des compétences essentielles de tous les participants dans les domaines de la lecture, du calcul et de l'utilisation des documents. Les résultats de ces comparaisons ainsi que les profils ont révélé qu'un travailleur sur trois doit améliorer ses compétences essentielles pour bien s'acquitter de ses tâches<sup>91</sup>.

**M<sup>me</sup> Jennifer Steeves**  
**Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada**

D'après l'EIACA, 42 p. 100 des personnes de 16 à 65 ans vivant au Canada avaient un niveau insuffisant de littératie (niveaux 1 et 2)<sup>92</sup>. Ce pourcentage n'a pas changé depuis 1994. De plus, 22,1 p. 100 des personnes au niveau 1 de littératie avait fait des études ou suivi une formation dans l'année qui a précédé l'enquête, par rapport à 68,6 p. 100 des personnes aux niveaux 4 et 5<sup>93</sup>. L'une des raisons pour lesquelles les travailleurs non spécialisés participent moins à la formation que leurs homologues plus instruits est qu'ils manquent souvent des aptitudes de base à l'apprentissage. L'enquête a également révélé que les personnes de 16 à 65 ans qui avaient un faible niveau de numératie avaient en gros 2,5 fois plus de chances d'être inactifs pendant six mois ou plus que ceux dont le niveau de numératie était élevé<sup>94</sup>.

[...] j'ai regardé certaines données statistiques hier soir et le Canada arrive au 10<sup>e</sup> rang dans un sondage sur l'alphabétisation des adultes pour ce qui est des initiatives d'alphabétisation en milieu de travail. Alors, nous ne faisons pas un bon travail pour ce qui est de la formation des gens en milieu de travail. Bien qu'il existe beaucoup de très bons programmes, nous ne sommes qu'au 10<sup>e</sup> rang, et nous pouvons faire beaucoup mieux que cela — qu'il s'agisse de programmes d'acquisition des compétences de base

---

90 *Ibid.*, p. 164.

91 Témoignages, réunion n<sup>o</sup> 15, 5 octobre 2006 à 11 h 05.

92 Les personnes au niveau 1 de littératie auraient de la difficulté, par exemple, à déterminer la quantité de médicament à donner à un enfant. Au niveau 2, elles ne pourraient comprendre qu'un texte simple, clairement présenté et n'imposant que des tâches faciles. Le niveau 3 correspond en gros au degré de compétence nécessaire pour obtenir un diplôme secondaire. Les niveaux 4 et 5 relèvent d'un degré de compétence supérieur exigeant de faire la synthèse de renseignements tirés de plusieurs sources ou de résoudre des problèmes complexes. Pour les experts, les personnes qui n'atteignent pas le niveau 3 ont un degré de littératie inférieur au minimum nécessaire pour faire face aux exigences d'une économie et d'une société axées sur le savoir comme les nôtres.

93 OCDE et Statistique Canada (2005), tableau 4.3, p. 98, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-603-XIF/2005001/pdf/89-603-XWF-part1.pdf>.

94 *Ibid.*, tableau 5.3, p. 124.

pour les adultes ou de programmes d'acquisition de compétences plus élevées — dans la réalisation d'une partie du travail dont les gens ont parlé ici<sup>95</sup>.

**M<sup>me</sup> Elaine Cairns**  
**Literacy Alberta**

Les personnes dont le niveau d'alphabétisation est faible sont plus susceptibles d'être sans emploi. C'est une évidence, mais c'est un déterminant majeur de l'employabilité. Ces personnes sont plus susceptibles de perdre leur emploi et moins susceptibles d'en trouver un nouveau. Les adultes qui ont un faible niveau d'alphabétisation ont seulement 50 p. 100 de chances de trouver un autre emploi, même après 52 semaines de chômage. De solides aptitudes en lecture et en écriture sont nécessaires pour suivre la formation en cours d'emploi et obtenir de l'avancement. Encore une fois, c'est un tremplin; on ne peut pas obtenir d'emploi si l'on n'a pas suivi une formation pointue, et l'alphabétisation est un pré-requis<sup>96</sup>.

**M<sup>me</sup> Wendy DesBrisay**  
**Rassemblement canadien pour l'alphabétisation**

L'employabilité est un enjeu énorme, et l'alphabétisation est le facteur qui l'influence le plus. Nous devons appuyer l'alphabétisation, et pas seulement sur le terrain, dans les collectivités, mais aussi dans la population active. Il y aura toujours bien des personnes aux niveaux un et deux qui sont au chômage, mais nous sommes étonnés du fait qu'une foule de gens de ces niveaux-là ont un emploi, et cela les empêche de participer à bien des programmes classiques d'alphabétisation<sup>97</sup>.

**M<sup>me</sup> Kimberley Gillard**  
**Literacy Newfoundland and Labrador**

Le Comité a entendu de nombreux témoignages concernant la littératie en général et la littératie en milieu de travail, en particulier. Beaucoup de témoins se sont dits inquiets de la capacité du Canada de répondre aux besoins futurs de travailleurs qualifiés, compte tenu de la faiblesse générale des niveaux de littératie. Plusieurs d'entre eux estiment que nous avons besoin d'une stratégie pancanadienne de littératie et ont mentionné les travaux antérieurs du Comité ainsi que le rapport *Vers un Canada pleinement alphabétisé : Atteindre les objectifs nationaux au moyen d'une stratégie pancanadienne globale d'alphabétisation*, présenté par le Comité consultatif sur l'alphabétisation et les compétences essentielles à la ministre d'État au Développement des ressources humaines en 2005. Certains témoins ont en outre exprimé leur opposition à la récente décision du gouvernement de réduire les dépenses consacrées à l'alphabétisation.

Nous ne savons pas vraiment si les compressions auront des conséquences sur les partenariats en alphabétisation en milieu de travail qui ont été mis en place dans

---

95 Témoignages, réunion n° 36, 9 novembre 2006 à 11 h 35.

96 Témoignages, réunion n° 13, 28 septembre 2006 à 11 h 35.

97 Témoignages, réunion n° 18, 23 octobre 2006 à 8 h 25.

plusieurs provinces, comme la Nouvelle-Écosse, sur laquelle nous venons tout juste de recevoir des informations, ou comme le Manitoba et les Territoires du Nord-Ouest, où des employeurs, des travailleurs et les gouvernements provinciaux ou territoriaux travaillent ensemble à promouvoir et à offrir des programmes d'alphabétisation en milieu de travail. Nous ne savons pas non plus quelles seront les retombées de ces compressions sur les fédérations des travailleurs dans les provinces ou les territoires. Les fédérations sont d'excellents partenaires en matière d'alphabétisation en milieu de travail. Leur travail constitue un bon exemple de partenariats provinciaux, qui devraient être renforcés et améliorés, mais non pas supprimés<sup>98</sup>.

**M<sup>me</sup> Sue Folinsbee**  
**Base de données en alphabétisation des adultes**

Les membres du Comité se rendent compte que la littératie est plus qu'un élément essentiel d'une politique du marché du travail visant à répondre aux besoins futurs de travailleurs qualifiés du Canada. Une hausse du niveau de littératie en milieu de travail se répercute sur les familles et les collectivités. Pour les témoins, elle profite à tous les Canadiens.

Dans mon exposé, j'ai également mentionné le lien existant entre les compétences en lecture et en écriture et d'autres sujets qui vous intéressent en tant que parlementaires : le lien existant entre la littératie et la santé, que j'ai déjà mentionné; le lien entre la littératie et l'accès à la justice dans nos tribunaux; ainsi que le lien entre la littératie et la démocratie, notamment en ce qui concerne la capacité de lire et de comprendre les feuillets que vous distribuez à vos électeurs, que chacun de vos partis politiques rédige pour élaborer leur programme. Donc, la littératie est un important facteur de notre système démocratique<sup>99</sup>.

**M. John O'Leary**  
**Collège Frontier**

[Le milieu de travail] est le meilleur endroit de formation concernant la littératie et les compétences essentielles [...] Comme nous le savons, la littératie est une compétence transférable, de sorte qu'une amélioration du milieu de travail aide également le travailleur à la maison et dans la collectivité<sup>100</sup>.

**M. Larry Hubich**  
**Fédération du travail de la Saskatchewan**

De faibles compétences en littératie constituent un obstacle à l'adaptation rapide du marché du travail dont nous avons besoin. Avec des travailleurs ayant un niveau élevé de littératie, les employeurs peuvent apporter les changements nécessaires dans le milieu de travail. De plus, les travailleurs eux-mêmes peuvent ainsi acquérir rapidement les

---

98 Témoignages, réunion n° 21, 24 octobre 2006 à 10 h 30.

99 Témoignages, réunion n° 25, 26 octobre 2006 à 8 h 45.

100 Témoignages, réunion n° 37, 10 novembre 2006 à 8 h 50.

compétences dont les entreprises ont besoin pour rester compétitives et rentables, sans compter qu'un niveau élevé de littératie favorise la sécurité au travail, réduit le gaspillage dans la production et augmente la rentabilité<sup>101</sup>. Toutefois, malgré ses avantages évidents, relativement peu d'employeurs investissent dans une formation visant l'acquisition de compétences de base. On peut supposer que cette situation est attribuable en partie au coût élevé de la formation et à l'incertitude des employeurs quant à son efficacité.

Statistique Canada décrit le lien direct qui existe avec la productivité. Une augmentation de 1 p. 100 dans le taux d'alphabétisation se traduirait par une augmentation de la productivité de 2,5 p. 100 et du produit intérieur brut de 1,5 p. 100. Ce produit intérieur brut accru correspond à 18 milliards de dollars dans l'économie du Canada chaque année<sup>102</sup>.

**M<sup>me</sup> Elaine Cairns**  
**Literacy Alberta**

Tandis que nous nous demandons pourquoi les entreprises n'investissent pas dans la formation, je crois qu'il faut tout de même se pencher sur la collectivité. À titre d'exemple, en Nouvelle-Écosse, nombre de nos entreprises sont de très petites organisations, comptant cinq ou six employés. Ce sont des exploitations familiales et elles représentent une bonne partie des entreprises de la Nouvelle-Écosse. Elles ne sont pas toujours admissibles aux programmes et, d'ailleurs, n'ont pas les ressources pour le faire [...] Permettez-moi de donner un exemple. Je travaille avec un groupe de propriétaires de petites entreprises. Ce sont des entreprises à propriétaire unique; ils sont seuls, ils ont peut-être un ou deux employés. Nous avons adopté une démarche innovatrice. Nous les avons rassemblés, dans notre collectivité, de sorte que maintenant, nous avons le nombre requis pour créer un programme et offrons un programme d'acquisition des compétences essentielles à l'intention des propriétaires de petites entreprises. Nous avons eu un succès énorme. Je travaille maintenant avec eux depuis trois ans et leurs entreprises ont grandi parce que nous avons élaboré un programme de compétences essentielles et l'avons adapté au milieu de travail; nous en avons fait ce dont ils ont besoin dans leur milieu de travail. C'est devenu une histoire très parlante, un succès évident<sup>103</sup>.

**M<sup>me</sup> Margan Dawson**  
**Association of Workplace Educators of Nova Scotia**

En tant que spécialistes de l'apprentissage en milieu de travail, nous avons constaté que de nombreux employeurs ne tirent pas avantage des programmes d'apprentissage en milieu de travail, et nous nous demandons bien pourquoi. Les avantages d'un investissement dans les compétences essentielles et l'alphabétisation des travailleurs en milieu de travail sont indéniables. Toutefois, ces avantages ne sont pas toujours compris ou connus par les dirigeants, les superviseurs et les travailleurs. De plus, environ 75 p. 100 des entreprises de la Nouvelle-Écosse comptent trop peu d'employés pour

---

101 Conférence Board du Canada <http://www.conferenceboard.ca/workplaceliteracy/benefit.asp>.

102 Témoignages, réunion n° 36, 9 novembre 2006 à 10 h 25.

103 Témoignages, réunion n° 21, 24 octobre 2006 à 11 h 20.

pouvoir mettre en place à elles seules un programme d'apprentissage en milieu de travail<sup>104</sup>.

**M<sup>me</sup> Leslie Childs**  
**Association of Workplace Educators of Nova Scotia**

Le 1<sup>er</sup> avril 2006, Ressources humaines et Développement social Canada a établi le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation, et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes (PAAACEA)<sup>105</sup>, qui regroupe le Programme national d'alphabétisation, le Bureau des technologies d'apprentissage et le Programme des initiatives d'apprentissage. Le PAAACEA a pour objet de favoriser l'apprentissage continu et la création de possibilités d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition de compétences essentielles<sup>106</sup>. Le 25 septembre 2006, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il réduirait de 17,7 millions de dollars sur deux ans le financement des programmes d'alphabétisation et d'apprentissage destinés aux adultes. Une majorité des membres du Comité est opposée à cette initiative. Le 5 octobre 2006, le Comité a déposé à la Chambre des communes son quatrième rapport, qui est ainsi libellé : « Que, compte tenu des réductions du budget du ministère des Ressources humaines et du Développement social annoncées le 25 septembre 2006, le Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées recommande que le gouvernement continue de financer le Programme d'apprentissage et d'alphabétisation pour les adultes au niveau de 2005-2006 et que le président fasse immédiatement rapport à la Chambre de l'adoption de cette motion<sup>107</sup>. » Comme la capacité de lire et d'écrire a une grande influence sur toutes les activités de la société, la majorité des membres du Comité estiment qu'il est temps que les gouvernements de tout le pays se concertent pour trouver d'autres solutions au grave problème de l'analphabétisme.

#### **Recommandation 2.4**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral encourage les employeurs à offrir de la formation en littératie en milieu de travail, en leur permettant de déduire de leur revenu un montant fondé sur les dépenses engagées à cette fin par rapport à une période ou une année de base donnée.**

---

104 *Ibid.*, à 10 h 15.

105 Neuf compétences essentielles au travail, à l'apprentissage et à la vie en société ont été définies : lecture de textes, utilisation de documents, calcul, rédaction, communication verbale, travail d'équipe, formation continue, capacité de raisonnement et utilisation d'un ordinateur.

106 Ressources humaines et Développement social Canada, *Questions et réponses*, <http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/PAAACEA/Q-R-2006.shtml>.

107 Chambre des communes, Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, *Rapport 4 — Programme d'apprentissage et d'alphabétisation pour les adultes*, 3 octobre 2006, <http://cmte.parl.gc.ca/cmte/CommitteePublication.aspx?COM=10478&Lang=1&SourceId=173244>.

## Recommandation 2.5

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral s'entende avec les gouvernements des provinces et des territoires et établisse des objectifs concrets, à l'échelle nationale, à court, moyen et long terme, propres à relever le taux de littératie du Canada tel qu'il est mesuré par l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes. Il recommande en outre que le gouvernement fédéral amorce le plus rapidement possible l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan décennal assorti d'un financement adéquat pour atteindre ces objectifs au moyen d'une stratégie nationale d'apprentissage des adultes homogène comportant la conclusion d'accords bilatéraux avec chaque province et territoire.**

## Recommandation 2.6

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements des provinces et des territoires, s'engage à fournir un financement de base transparent, suffisant, stable et de longue durée aux coalitions nationales, provinciales, territoriales et régionales pour l'alphabétisation et à d'autres organisations d'enseignement et de formation, et qu'il finance notamment des campagnes de sensibilisation et des activités d'approche des apprenants; des mesures d'aide financière et logistique destinées aux apprenants; des activités de développement professionnel; des méthodes d'alphabétisation en famille; et des partenariats entre les divers paliers de gouvernement et entre le patronat et les syndicats.**

## ÉDUCATION POSTSECONDAIRE

La population canadienne est l'une des plus instruites du monde. Le Canada vient au second rang des pays de l'OCDE pour ce qui est de la proportion des diplômés de niveau postsecondaire (45 p. 100). Au chapitre des diplômés d'université, le Canada est au cinquième rang (22 p. 100, à égalité avec l'Australie) derrière les États-Unis (30 p. 100), la Norvège et Israël (29 p. 100) et le Danemark (25 p. 100). Environ 22 p. 100 des personnes en âge de travailler ont fait des études collégiales ou ont suivi une formation professionnelle, proportion qui n'est dépassée que dans la Fédération de Russie<sup>108</sup>.

Le Canada a toujours figuré parmi les pays de l'OCDE qui consacrent le plus d'argent à l'éducation. En 2000, la dernière année pour laquelle on dispose de données, le

---

108 Conseil canadien sur l'apprentissage, *État de l'apprentissage au Canada : Pas le temps de s'illusionner*, 2007, p. 40, [http://www.ccl-cca.ca/NR/rdonlyres/F71EE279-50AA-479F-9CB5-77F630FBDB8D/0/SOLR\\_Report\\_Online\\_FR.pdf](http://www.ccl-cca.ca/NR/rdonlyres/F71EE279-50AA-479F-9CB5-77F630FBDB8D/0/SOLR_Report_Online_FR.pdf).

Canada venait au deuxième rang des pays du G7 (au quatrième parmi les pays de l'OCDE) pour ce qui est des dépenses par étudiant de niveau collégial et universitaire (14 983 \$US), loin derrière les États-Unis (20 358 \$US)<sup>109</sup>.

On estime à environ 1,7 million le nombre des personnes qui étaient inscrites dans un programme universitaire ou collégial au Canada en 2002-2003, la dernière année pour laquelle on dispose de données agrégées<sup>110</sup>. Suivant des estimations, 756 987 étudiants à temps plein et 257 499 étudiants à temps partiel étaient inscrits à l'université en 2004-2005, ce qui représente une progression de quelque 19 p. 100 par rapport aux effectifs totaux de 2000-2001<sup>111</sup>.

Comme le niveau d'alphabétisme, le niveau d'instruction est un important déterminant de l'employabilité. La corrélation positive qui existe entre l'instruction et les résultats sur le marché du travail est sans équivoque : la proportion des personnes occupées est bien plus élevée parmi les personnes très instruites que chez celles qui le sont peu. En 2006, 76,9 p. 100 des personnes de 15 ans et plus qui avaient un diplôme universitaire étaient occupées, contre 21,5 p. 100 de celles qui avaient au plus huit ans de scolarité et 45 p. 100 de celles qui avaient fait des études secondaires partielles. La même année, le taux de chômage moyen des diplômés d'université était de 4 p. 100, contre 12,5 p. 100 chez ceux qui avaient au plus huit années de scolarité et 12,3 p. 100 chez ceux qui avaient fait des études secondaires partielles<sup>112</sup>.

## A. Accès aux études postsecondaires

Bien que le Canada dispose d'une des populations les plus instruites de l'OCDE, les témoins que nous avons entendus ont fait valoir la nécessité d'améliorer l'accès aux études postsecondaires, en particulier pour les Autochtones et les personnes handicapées (auquel le prochain chapitre est consacré), les personnes issues de familles à faible revenu et les personnes qui vivent en région rurale<sup>113</sup>.

---

109 Conseil canadien sur l'apprentissage, *L'enseignement postsecondaire au Canada : Un bilan positif, un avenir incertain*, 2006, p. 64, <http://www.ccl-cca.ca/NR/rdonlyres/30F5C520-B333-4071-8C54-7B2E96D66CF6/0/PSEReport2006FR.pdf>.

110 S. Junor et A. Usher, *Le prix du savoir 2004 : l'accès à l'éducation et la situation financière des étudiants au Canada*, Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, 2004, p. 31, [http://www.millenniumscholarships.ca/uploadfiles/documents/research/Prix\\_du\\_Savoir-2004.pdf](http://www.millenniumscholarships.ca/uploadfiles/documents/research/Prix_du_Savoir-2004.pdf).

111 Statistique Canada, CANSIM, tableau 477-0013.

112 Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0003.

113 Dans le Budget 2006, le gouvernement fédéral a annoncé son intention d'élargir l'admissibilité aux prêts d'études canadiens. Cette bonification allait permettre à 30 000 étudiants de plus, provenant de familles dont le revenu se situe entre 65 000 \$ et 140 000 \$, d'avoir droit à l'aide aux étudiants et à 25 000 emprunteurs d'augmenter le montant de leurs prêts. Par ailleurs, le Budget annonçait aussi un nouveau crédit d'impôt pour les manuels scolaires et l'exonération d'impôt des revenus provenant des prêts et bourses des étudiants de niveau postsecondaire.

À ce qu'on nous a dit, l'accès aux études et formations postsecondaires serait inégal selon que l'on habite en ville, à la campagne, dans le Nord ou dans une collectivité isolée. D'après des travaux publiés par Statistique Canada, la distance a un impact sur les études universitaires. Quand on exclut les autres variables dont on sait qu'elles influent sur la décision de faire des études postsecondaires, on constate que la probabilité que les étudiants qui vivent à plus de 40 km d'une université s'y inscrivent n'est que de 63 p. 100 de celle des étudiants qui vivent à moins de 40 km; la probabilité tombe à 58 p. 100 chez ceux qui vivent à plus de 80 km<sup>114</sup>. Ainsi, pour aider à compenser les coûts que représente la réinstallation des étudiants qui vivent loin d'une université, des témoins ont recommandé que les Subventions canadiennes d'accès qu'offre le gouvernement fédéral aux étudiants de familles à faible revenu et aux étudiants handicapés soient offertes aussi aux étudiants des régions rurales.

Les obstacles sont nombreux. L'un d'eux est qu'il y a moins de jeunes ruraux qui vont à l'université. Tous ceux qui vont à l'université ont déjà dû dépenser beaucoup d'argent pour venir de l'extérieur. Celui qui vient d'une autre région de Terre-Neuve doit payer plus cher pour fréquenter l'université à St. John's que s'il était originaire de St. John's. Les familles des zones rurales sont plus pauvres que celles des villes. C'est donc un autre désavantage financier. C'est pourquoi les bourses facilitant l'accès aux études pour les ruraux atténueraient ce désavantage. Les étudiants qui viennent en faculté de médecine maintenant s'inquiètent beaucoup du coût élevé des études médicales. C'est un autre obstacle<sup>115</sup>.

**D<sup>r</sup> James Rourke, Université Memorial de Terre-Neuve  
Société de la médecine rurale du Canada**

On a dit aussi au Comité qu'on pourrait atténuer quelque peu les pénuries de main-d'œuvre dans certaines professions et régions en subventionnant les étudiants qui choisissent des domaines d'étude donnés. On a fait valoir par exemple que l'octroi de bourses d'études aux étudiants des régions rurales qui font des études de médecine pourrait aider à réduire les pénuries de médecins en région rurale parce que ces étudiants ont beaucoup plus de chances de s'établir ensuite en milieu rural que leurs homologues des régions urbaines.

Le taux d'inscription à l'université est deux fois plus élevé chez les jeunes (18 à 24 ans) de familles à revenu élevé (plus de 100 000 \$) que chez les jeunes de familles à faible revenu (moins de 25 000 \$). Il est intéressant de noter que l'écart des taux d'inscription à l'université entre ces deux groupes est demeuré relativement stable durant la période 1993 à 2001<sup>116</sup>, malgré une progression de plus de 50 p. 100 des droits de

---

114 M. Frenette, *Trop loin pour continuer? Distance par rapport à l'établissement et inscription à l'université*, Statistique Canada, juin 2002, p. 25–26, <http://www.statcan.ca/english/research/11F0019MIE/11F0019MIE2002191.pdf>.

115 Témoignages, réunion n° 18, 23 octobre 2006 à 9 h 15.

116 M. Drolet, *Participation aux études postsecondaires au Canada : le rôle du revenu et du niveau de scolarité des parents a-t-il évolué au cours des années 1990?*, Statistique Canada, février 2005, p. 13–14, <http://www.statcan.ca/francais/research/11F0019MIF/11F0019MIF2005243.pdf>.

scolarité au premier cycle (en dollars constants) durant cette période. Si les étudiants de familles à faible revenu ont en général plus de mal à financer des études postsecondaires que ceux qui proviennent de familles aisées, il reste que d'autres obstacles, sans caractère financier, contribuent à expliquer l'écart entre les taux d'inscription. D'après Statistique Canada, cet écart est fortement lié aussi aux résultats scolaires plus médiocres des étudiants de familles à faible revenu et à plusieurs caractéristiques des parents (par exemple, faible niveau d'instruction et moindres attentes sur le plan de l'éducation)<sup>117</sup>.

Si les considérations financières ne semblent pas jouer un rôle déterminant dans l'accès aux études postsecondaires, c'est que les pouvoirs publics offrent une aide financière substantielle aux étudiants dans le besoin. Le gouvernement fédéral offre annuellement pour environ deux milliards de dollars d'aide financière directe remboursable et non remboursable aux étudiants. Malgré les multiples améliorations apportées au Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) ces dernières années, apparemment, on peut faire plus. D'après les résultats d'un sondage récent mené auprès des emprunteurs en cours d'études, un bon nombre des étudiants contractent par ailleurs des prêts privés additionnels pour financer leurs études. En fait, près de deux sur trois. Ces étudiants s'attendent à devoir rembourser à des prêteurs privés 15 928 \$ en moyenne (ce qui représente plus de la moitié de la dette moyenne des étudiants afférente à des programmes publics d'aide aux étudiants)<sup>118</sup>. Les membres du Comité souscrivent à l'engagement pris par le gouvernement fédéral dans son budget 2008 de consacrer 123 millions de dollars entre 2009-2010 et 2012-2013 à la rationalisation et la modernisation du PCPE<sup>119</sup>. Dans ce contexte, de nombreux membres du Comité souhaiteraient que le gouvernement fédéral envisage un vaste éventail de modifications du Programme durant la consultation des provinces et des territoires en vue de la mise en œuvre des mesures décrites dans le budget de 2008.

Si la hausse des droits de scolarité ne semble pas avoir d'effet discernable sur l'inscription à l'université, il est indubitable que la dette réelle des étudiants s'est alourdie au fil des ans. On commence même à craindre que la répugnance à s'endetter affecte l'accès aux études postsecondaires. D'après des recherches effectuées pour le compte de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, 59 p. 100 des diplômés du

---

117 M. Frenette, Pourquoi les jeunes provenant de familles à plus faible revenu sont-ils moins susceptibles de fréquenter l'université? Analyse fondée sur les aptitudes aux études, l'influence des parents et les contraintes financières, Statistique Canada, février 2007, p. 27, <http://www.statcan.ca/francais/research/11F0019MIF/11F0019MIF2007295.pdf>.

118 Ekos Research Associates, *Enquête auprès de bénéficiaires aux études des prêts d'études canadiens : rapport final*, document préparé pour Ressources humaines et Développement social Canada, 21 septembre 2006.

119 Ministère des Finances, *Le plan budgétaire de 2008, Un leadership responsable*, 26 février 2008, p. 118, <http://www.budget.gc.ca/2008/pdf/plan-fra.pdf>.

premier cycle de 2006 avaient une dette moyenne de 24 047 \$, ce qui représente plus du double de la dette réelle des étudiants en 1990<sup>120</sup>.

Nous représentons des travailleurs du secteur de l'enseignement postsecondaire, et cela devient de moins en moins abordable et accessible. Nos études montrent que de plus en plus d'étudiants n'ont pas accès à l'enseignement postsecondaire en raison des coûts qui y sont liés; ils se retrouvent avec des dettes énormes. Nous sommes donc vraiment en faveur de l'accessibilité<sup>121</sup>.

**M. Leo Cheverie**  
**Syndicat canadien de la fonction publique**

On a dit au Comité que le gouvernement fédéral pourrait prendre plusieurs mesures pour aider les étudiants à gérer leur dette, notamment en leur offrant davantage de subventions et de mécanismes d'aide au remboursement. Il importe de noter à cet égard que l'aide offerte par la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire abaisse les coûts d'emprunt des étudiants admissibles et donc leur niveau global d'endettement. La Fondation distribue annuellement pour 340 millions de bourses d'études et de bourses d'entretien dans tout le Canada<sup>122</sup>, mais ce programme prendra fin après l'année scolaire 2008-2009. En effet, le gouvernement fédéral a annoncé dans le budget de 2008 que la Fondation sera remplacée par un nouveau programme consolidé de subventions aux étudiants qui entrera en vigueur à l'automne de 2009.

On peut aussi renforcer le capital humain en améliorant l'accès à l'éducation postsecondaire au moyen de prêts étudiants plus généreux. Les hygiénistes dentaires suivent des cours d'une durée de deux à quatre ans dans un collège ou une université. Beaucoup d'étudiants ont du mal à assumer le coût élevé de ces études, qui peut atteindre 40 000 \$. L'élimination des programmes de bourses dans la plupart des provinces impose un fardeau supplémentaire aux étudiants<sup>123</sup>.

**M<sup>me</sup> Bonnie Blank**  
**Association canadienne des hygiénistes dentaires**

Le gouvernement pourrait effectivement faire deux choses précises, monsieur le président. D'abord, il pourrait accorder des congés de remboursement sur les prêts étudiants jusqu'à ce que les médecins aient terminé leur formation clinique, c'est-à-dire leur stage en résidence. Pour l'instant, ils doivent tout de suite commencer à rembourser.

---

120 J. Berger, A. Motte et A. Parkin, *Le prix du savoir 2006 — Dette des étudiants : tendances et conséquences*, Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, novembre 2006, chapitre 5, p. 3, [http://www.millenniumscholarships.ca/images/Publications/POK\\_III-ch5\\_FR.pdf](http://www.millenniumscholarships.ca/images/Publications/POK_III-ch5_FR.pdf).

121 Témoignages, réunion n° 20, 24 octobre 2006 à 9 h 00.

122 Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, *L'impact des bourses : endettement et persévérance des étudiants de niveau postsecondaire*, Note de recherche du millénaire n° 4, [http://www.boursesmillenaire.ca/images/Publications/MRN04\\_Perseverance\\_FR.pdf](http://www.boursesmillenaire.ca/images/Publications/MRN04_Perseverance_FR.pdf).

123 Témoignages, réunion n° 34, 8 novembre 2006 à 10 h 35.

Deuxièmement, il faudrait améliorer les conditions d'emprunt afin de rendre les prêts davantage accessibles, surtout à ceux et à celles qui disposent de petits moyens<sup>124</sup>.

**M. William Tholl**  
**Association médicale canadienne**

Le gouvernement fédéral offre actuellement de l'aide, essentiellement fondée sur les besoins, aux personnes qui ont du mal à rembourser leur prêt d'études canadien et à gérer leurs dettes d'études. Cette aide prend la forme d'un crédit d'impôt sur les paiements d'intérêt et de mesures d'exemption d'intérêts et de réduction de la dette subordonnées au revenu.

### **Recommandation 2.7**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue de surveiller de près l'effet du Programme canadien de prêts aux étudiants sur la situation des étudiants de familles à faible revenu, des étudiants issus de l'immigration, des étudiants vivant dans une région rurale ou éloignée, des étudiants autochtones et des étudiants handicapés et s'assure que ceux-ci ont un accès équitable aux programmes d'aide financière pour étudiants. Le gouvernement fédéral devrait par ailleurs surveiller le niveau d'endettement des bénéficiaires de prêts aux étudiants et voir à ce que les coûts d'emprunt ne restreignent pas l'accès aux études postsecondaires, au besoin en offrant aux étudiants une aide financière non remboursable.**

### **Recommandation 2.8**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral envisage les modifications suivantes du système de prêts étudiants durant ses négociations avec les gouvernements des provinces et des territoires dans le contexte des propositions contenues dans son budget de 2008 et qu'il lui donne une réponse à ce sujet :**

- 1. Réduire sensiblement le taux d'intérêt afférent aux prêts étudiants fédéraux ou supprimer l'intérêt sur ces prêts;**
- 2. Créer un poste d'ombudsman des prêts étudiants pour favoriser une meilleure utilisation du système de prêts, une résolution objective des problèmes et un traitement juste et respectueux des étudiants;**

---

124 Témoignages, réunion n° 10, 21 septembre 2006 à 12 h 20.

3. Offrir davantage d'aménagements durant la période de remboursement, notamment un élargissement des conditions d'admissibilité aux dispositions applicables aux étudiants ayant une invalidité permanente, des allègements d'intérêt et des réductions de dette;
4. Instituer des normes fédérales exécutoires relativement à la conduite des percepteurs de prêts étudiants publics et privés sans négliger l'importance d'aider les étudiants à trouver des manières de rembourser leur dette;
5. Voir à ce que les étudiants emprunteurs soient informés du coût total que représente leur prêt et reçoivent des relevés de compte réguliers, clairs et exacts;
6. Modifier la durée maximale de l'aide financière aux étudiants de telle sorte que les prêts étudiants ne deviennent remboursables que six mois après la fin des études à temps plein, y compris pour les programmes de troisième cycle et les programmes de résidence en médecine;
7. Ramener à deux ans l'interdit discriminatoire de protection de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*;
8. Collaborer avec les gouvernements des provinces et des territoires pour faire en sorte que les bénéficiaires de prêts étudiants puissent consolider leurs prêts fédéraux et provinciaux/territoriaux de manière à en simplifier le remboursement; et
9. Rétablir le délai de grâce de six mois sans intérêt.

#### **Recommandation 2.9**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine les politiques et usages en matière de remboursement des prêts d'études canadiens et les revise au besoin de manière que les étudiants fortement endettés envers le Programme bénéficient de conditions de remboursement suffisamment souples. Il faudrait envisager notamment de différer le début de la période de remboursement de même que le moment où l'intérêt commence à courir. Cette souplesse accrue est particulièrement importante pour les personnes, comme les diplômés des écoles de médecine et les autres étudiants de deuxième et troisième cycle qui, actuellement, ne peuvent pas différer le remboursement de leurs emprunts en dépit du fait que leur formation n'est pas terminée.**

## **B. Les transferts fédéraux et la capacité des établissements d'enseignement postsecondaire**

### **1. Le Transfert canadien en matière de programmes sociaux**

Le Transfert canadien en matière de programmes sociaux (TCPS) a été créé en avril 2004 quand le gouvernement fédéral a décidé de scinder le Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux (TCSPS) en deux volets, un pour la santé et l'autre pour les programmes sociaux. Depuis, le TCPS aide les provinces et les territoires à financer l'éducation postsecondaire, l'aide sociale, les services sociaux et la garde des enfants. La valeur du TCPS a été établie au départ en fonction des proportions relatives des dépenses des provinces et des territoires dans les secteurs de la santé, d'une part, et des services sociaux, d'autre part, soit, en l'occurrence, 38 p. 100 du TCSPS. Le TCPS (composé d'espèces et de points d'impôt) offre un montant par habitant égal dans tout le pays.

En 2006-2007, le TCPS a totalisé 16,1 milliards de dollars, dont 8,5 milliards de dollars en espèces. Comme il n'y a pas de montant donné visant expressément l'éducation postsecondaire, le ministère des Finances estime la valeur théorique des transferts en espèces destinés à ce secteur à environ 2 milliards de dollars<sup>125</sup>. Bien que la part de ces transferts ait diminué en proportion des dépenses totales du gouvernement fédéral au titre de l'éducation postsecondaire, on estime que la proportion de ces dernières (directes et indirectes) dans les dépenses totales des établissements d'enseignement postsecondaire est demeurée relativement stable, autour de 25 p. 100<sup>126</sup>.

Comme les provinces peuvent répartir le TCPS comme elles l'entendent entre les divers secteurs de dépenses qu'il couvre, certains témoins ont recommandé que ce transfert soit scindé, une part étant consacrée à l'éducation postsecondaire et l'autre aux services sociaux et à l'assistance sociale. Cela aurait d'après eux l'avantage d'améliorer la reddition de comptes relativement aux dépenses fédérales indirectes.

Eu égard à ce contexte global et aux enjeux spécifiques de l'employabilité, le Conseil appuie l'idée que le gouvernement fédéral utilise ses pouvoirs touchant la réforme du Transfert canadien, qui lui permet de verser des milliards de dollars pour l'éducation postsecondaire, l'aide sociale et d'autres services. On pourrait s'en servir pour apporter des changements nécessaires.<sup>127</sup>

**M<sup>me</sup> Sheila Regehr**  
**Conseil national du bien-être social**

---

125 Ministère des Finances, *Rétablir l'équilibre fiscal au Canada; cibler les priorités*, mai 2006, p. 39, <http://www.fin.gc.ca/budget06/pdf/fp2006f.pdf>.

126 *Ibid.*, p. 39.

127 Témoignages, réunion n° 13, 28 septembre 2006 à 11 h 15.

Le fait de scinder ce transfert [le TCPS] et de mettre en évidence la partie de la contribution qui va à l'éducation postsecondaire permettrait d'atteindre trois objectifs extrêmement intéressants. Le premier est d'identifier la contribution du gouvernement fédéral à l'éducation postsecondaire et celle des gouvernements provinciaux. Le deuxième est de respecter les compétences des provinces, car l'éducation est une responsabilité des provinces, et le fait de transférer l'argent permettrait cela. Le troisième est de maintenir la responsabilité. À l'heure actuelle, étant donné que l'argent est inclus dans un transfert pour les programmes sociaux très général, les provinces peuvent se permettre d'utiliser ces sommes à des fins autres que l'éducation postsecondaire<sup>128</sup>.

**M. Philippe-Olivier Giroux**  
**Fédération étudiante universitaire du Québec**

Pour sa part, le gouvernement fédéral ne semble pas se diriger vers cette solution. Il a annoncé dans le budget 2007 son intention de relever la part du TCPS destinée à l'éducation postsecondaire et de fonder les sommes visant les autres domaines de priorité du transfert (programmes sociaux et mesures de soutien concernant les enfants) sur la distribution des dépenses des provinces et territoires dans ces domaines. En 2007-2008, la partie en espèces du TCPS sera augmentée de 687 millions de dollars. En 2008-2009, 800 millions de dollars seront ajoutés à l'intention de l'éducation postsecondaire, ce qui portera à quelque 3,2 milliards de dollars la valeur théorique de la portion du TCPS destinée à l'éducation postsecondaire. Enfin, le niveau du TCPS en espèces sera inscrit dans la loi jusqu'en 2013-2014.

Les membres du Comité encouragent le gouvernement fédéral à poursuivre les consultations avec les gouvernements des provinces et des territoires au sujet des objectifs du TCPS dans le domaine de l'éducation postsecondaire et de la déclaration des résultats. Le Comité souscrit au principe d'un financement à long terme prévisible, et certains de ses membres pensent que l'adoption d'un mécanisme qui inciterait les provinces et les territoires à investir davantage dans l'éducation et la formation contribuerait à accroître les investissements globaux à ce chapitre.

### **Recommandation 2.10**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral fournisse aux provinces et aux territoires un financement à long terme stable sous la forme d'un transfert voué à l'éducation postsecondaire, et ce dans le contexte d'une collaboration continue avec les autorités concernées.**

## **2. Capacité des établissements d'enseignement postsecondaire**

Si l'on veut pouvoir répondre aux besoins du Canada en main-d'œuvre qualifiée dans les années à venir, il faut que les établissements d'enseignement postsecondaire

---

128 Témoignages, réunion n° 23, 25 octobre 2006 à 8 h 40.

aient la capacité voulue pour instruire et former les futurs actifs comme les personnes qui sont déjà sur le marché du travail; c'est là une condition nécessaire, bien qu'elle ne soit pas suffisante. D'après les projections démographiques, les établissements d'enseignement postsecondaire vont devoir accueillir un grand nombre d'étudiants d'ici dix ans, et il n'est pas certain qu'ils ont la capacité voulue pour composer avec l'augmentation prévue des demandes d'inscription durant cette période<sup>129</sup>, d'autant plus que certains éprouvent déjà des difficultés à ce chapitre.

Voilà un aspect sur lequel le gouvernement fédéral pourrait se pencher. Moyennant un financement additionnel et éventuellement une augmentation de la capacité du système — élément dont mon voisin vous a parlé tout à l'heure — j'estime que nous pourrions former et agréer à brève échéance plus de 400 diplômés [en médecine] étrangers par an afin de les intégrer au système [dans les régions qui manquent de médecins]<sup>130</sup>.

**D<sup>r</sup> Colin McMillan**  
**Association médicale canadienne**

L'autre question est celle de la capacité du système d'enseignement. Pour vous dire bien franchement, nous estimons que le gouvernement fédéral devrait contribuer à cet aspect, tout comme les provinces. Il faut augmenter le nombre des inscriptions dans les professions de la santé et les disciplines de la santé. Nous devons également augmenter le financement pour augmenter le nombre d'infrastructures afin d'accueillir un plus grand nombre d'étudiants. C'est là un aspect qu'il ne faut pas perdre de vue<sup>131</sup>.

**M<sup>me</sup> Sharon Sholzberg-Gray**  
**Association canadienne des soins de santé**

[...] le gouvernement fédéral doit réinvestir dès maintenant dans ce qui est essentiel à sa prospérité, c'est-à-dire : dans la qualité, la capacité et l'accessibilité du système d'enseignement et de formation postsecondaires. Les collèges et instituts canadiens représentent la clé maîtresse pour ouvrir la porte à la formation professionnelle pour un large éventail d'apprenants dans toutes les régions de notre pays<sup>132</sup>.

**M. Gerald Brown**  
**Association des collèges communautaires du Canada**

Cela fait dix ans que le gouvernement fédéral cherche à accroître la capacité des établissements postsecondaires. Tous les budgets fédéraux déposés depuis 1997

---

129 Conseil canadien sur l'apprentissage, Rapport annuel sur l'état de l'apprentissage au Canada, *L'enseignement postsecondaire au Canada : Un bilan positif, Un avenir incertain*, décembre 2006, chapitre 7, p. 64, <http://www.ccl-cca.ca/NR/rdonlyres/30F5C520-B333-4071-8C54-7B2E96D66CF6/0/PSEReport2006FR.pdf>.

130 Témoignages, réunion n° 10, 21 septembre 2006 à 12 h 05.

131 *Ibid.*, à 11 h 35.

132 Témoignages, réunion n° 64, 22 mars 2007 à 15 h 55.

contiennent des mesures de dépenses conçues pour augmenter la capacité d'enseignement, retenir des spécialistes et en trouver de nouveaux et renouveler l'infrastructure de recherche dans le réseau postsecondaire. Dans le budget 2006, le gouvernement fédéral a décidé de placer un milliard de dollars dans une Fiducie pour l'infrastructure en matière d'éducation postsecondaire pour aider les provinces et les territoires à moderniser les bibliothèques, les laboratoires, les salles de classe et les autres infrastructures, ce qui s'ajoute à une hausse des dépenses consacrées à des recherches prioritaires contribuant à renforcer les universités et collèges du Canada. Les fonds, répartis sur 2006-2007 et 2007-2008, sont distribués aux provinces et aux territoires au prorata de leur population.

Le budget 2007 aussi prévoyait des augmentations des dépenses visant les conseils subventionnaires, le Programme des coûts indirects de la recherche, le Réseau des centres d'excellence, le Programme d'innovation dans les collèges et la communauté et certaines autres priorités de recherche ciblées.

### **Recommandation 2.11**

**Le Comité recommande que, sous réserve de l'accord des provinces et des territoires, le gouvernement fédéral continue de financer des mesures d'accroissement de la capacité du système d'enseignement postsecondaire du Canada et qu'il envisage la création d'un programme permanent de financement des infrastructures d'enseignement postsecondaire.**

## **ACQUISITION CONTINUE DU SAVOIR**

Comme on l'a vu précédemment, si bien des personnes en âge de travailler continuent d'apprendre, beaucoup ne le font pas. Or, il va falloir que le taux de participation des adultes à des activités d'apprentissage augmente si l'on veut être en mesure de répondre aux besoins de main-d'œuvre spécialisée.

[...] j'ajoute qu'une composante additionnelle de la future prospérité des Maritimes sera sa productivité. Notre population est en baisse; nous avons des taux de natalité plus bas. Notre population est vieillissante [...] Chaque Néo-Écossais, chaque Canadien devra être plus productif et se mettre en apprentissage permanent pour continuer à s'améliorer et à s'adapter, car le monde évolue très rapidement et il évolue très rapidement ici même dans notre pays<sup>133</sup>.

**M. Keith Messenger**  
**Direction des compétences et de l'apprentissage**  
**Ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse**

---

133 Témoignages, réunion n° 22, 24 octobre 2006 à 14 h 35.

Dans le passé, le gouvernement fédéral a déjà cherché à aider les adultes à continuer d'apprendre en leur offrant une aide financière. Comme on l'a vu, le manque d'argent était la principale raison invoquée par les répondants de *l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* de 2003 pour expliquer pourquoi ils n'avaient pas satisfait à leurs besoins de formation.

Le gouvernement fédéral a par exemple institué en 1998 le Régime d'encouragement à l'éducation permanente qui permet à une personne de retirer jusqu'à 10 000 \$ par année civile de son Régime enregistré d'épargne-retraite (REER) pour financer des études. Le retrait cumulatif maximal est de 20 000 \$ et l'argent retiré doit être réinvesti dans le REER dans les dix ans.

On a fait valoir au Comité que, outre le régime fiscal favorable du Régime d'encouragement à l'éducation permanente, des modifications de l'article 118.6 de la *Loi de l'impôt sur le revenu* pourraient encourager davantage d'adultes à poursuivre leur formation ou leurs études. On pourrait notamment élargir les définitions d'« établissement d'enseignement agréé », de « programme de formation admissible » et de « programme de formation déterminé » de manière à permettre à plus d'adultes de déduire leurs dépenses de formation et leurs frais de scolarité.

Nous demandons au gouvernement fédéral de modifier plusieurs définitions qui figurent dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* pour permettre aux professionnels de la santé d'obtenir des déductions pour un plus vaste éventail d'activités d'éducation permanente, y compris des conférences et des cours en ligne. Les définitions de la *Loi de l'impôt sur le revenu* qu'il faut réviser sont les suivantes: établissement d'enseignement agréé et programme de formation admissible. Il faut réviser les définitions de manière à permettre aux gens de déduire les dépenses engagées pour participer à des activités de formation continue. Des déductions de l'impôt sur le revenu pour un plus grand nombre d'activités d'éducation permanente donneraient aux Canadiens une incitation supplémentaire à renforcer leurs connaissances et leurs compétences. Il en résulterait un investissement dans l'apprentissage tout au long de la vie, ce qui augmenterait la productivité<sup>134</sup>.

**M<sup>me</sup> Bonnie Blank**  
**Association canadienne des hygiénistes dentaires**

Bien que la question n'ait pas été soulevée durant les audiences, nous notons que le crédit d'impôt à l'égard de l'intérêt sur les prêts étudiants s'applique uniquement à l'intérêt acquitté sur les prêts reçus aux termes de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*, de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* ou de lois provinciales ou territoriales similaires visant les étudiants de niveau postsecondaire<sup>135</sup>. Nous sommes conscients du fait que cette disposition vise à aider les étudiants admissibles à un prêt étudiant fondé sur les besoins, mais le fait d'en limiter l'application est injuste et risque de réduire les investissements des personnes non admissibles à une aide publique dans

---

134 Témoignages, réunion n° 34, 8 novembre 2006 à 10 h 30.

135 Loi de l'impôt sur le revenu, article 118.62.

l'apprentissage continu. Comme nous l'avons dit précédemment, beaucoup d'étudiants qui paient de l'intérêt sur un prêt d'études canadien en paient aussi sur des emprunts privés. On voit mal pourquoi le régime fiscal d'un prêt destiné à financer un investissement dans l'apprentissage est traité différemment des autres prêts servant à financer des investissements.

Les apprenants adultes qui n'ont pas de REER peuvent faire une demande aux termes du Programme canadien de prêts aux étudiants, mais ce programme est conçu surtout pour aider les étudiants qui sortent du secondaire et non les apprenants adultes. Les critères d'évaluation des besoins qui s'appliquent aux prêts destinés aux étudiants à temps plein peuvent être incongrus appliqués à un apprenant adulte, compte tenu de la situation financière et des obligations des étudiants d'âge mûr, et décourager ceux-ci de chercher à financer la poursuite de leur formation ou de leurs études<sup>136</sup>. En outre, les étudiants à temps partiel ont droit à un prêt cumulatif d'au plus 4 000 \$ (principal et intérêts) et ne bénéficient d'aucun allègement d'intérêt durant leurs études puisqu'ils doivent commencer à rembourser leur prêt pendant qu'ils sont encore aux études.

Enfin, il a été proposé au Comité que le Canada exploite davantage les technologies modernes pour rendre l'apprentissage continu plus accessible. Dans ce contexte, nous pensons que l'éducation à distance, ou apprentissage « en ligne », offre une manière rentable d'améliorer l'accès à l'apprentissage continu, en particulier pour les personnes qui vivent en région rurale ou dans des collectivités éloignées des grands centres. Nous savons que le gouvernement fédéral a déjà fait un pas en ce sens avec le Bureau des technologies d'apprentissage, lequel a été intégré au Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes en mars 2006. Nous souscrivons à l'idée de projets à frais partagés qui exploitent les technologies de l'information pour multiplier les possibilités d'apprentissage continu.

Je pense que la recommandation que nous aimerions vous confier, c'est de trouver des façons d'utiliser la technologie pour appuyer l'apprentissage contenu. Les gens ne peuvent quitter leur lieu de travail pour aller à l'école. Alors, comment pouvons-nous utiliser la technologie pour encourager l'apprentissage toute la vie et rendre accessibles des façons pour les gens de continuer à améliorer leurs compétences, de faire avancer leur carrière et de réaliser des transitions<sup>137</sup>?

**M<sup>me</sup> Linda Lucas**  
**L'Institut de la logistique**

---

136 Patrice de Broucker et Karen Myers, *Les trop nombreux laissés-pour-compte du système d'éducation et de formation des adultes au Canada*, Réseau canadien de recherches en politiques publiques, juin 2006, p. 50-54.

137 Témoignages, réunion n° 36, 9 novembre 2006 à 11 h 35.

#### **Recommandation 2.12**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue de suivre l'évolution des besoins d'emprunt des apprenants à temps partiel, y compris des étudiants adultes, pour voir à ce que ceux-ci aient raisonnablement accès à une aide financière publique fondée sur les besoins.**

#### **Recommandation 2.13**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral revoie la *Loi de l'impôt sur le revenu* en vue d'élargir le champ d'application des crédits d'impôt pour frais de scolarité et pour études et du crédit d'impôt accordé à l'endroit de l'intérêt sur les prêts aux étudiants en vue d'offrir aux adultes davantage d'incitatifs financiers au chapitre de l'apprentissage continu.**

#### **Recommandation 2.14**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral prévoie le financement de projets à frais partagés exploitant les technologies de l'information pour accroître les possibilités d'apprentissage continu, en mettant l'accent sur les projets répondant aux besoins d'apprentissage des travailleurs qui vivent dans des régions où l'accès au système d'enseignement postsecondaire est limité.**

#### **Recommandation 2.15**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral institue des mesures propres à aider les travailleurs, en particulier les travailleurs à faible revenu, à parfaire leurs connaissances grâce à l'apprentissage continu.**

### **ADAPTATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET ASSURANCE-EMPLOI**

Le gouvernement fédéral offre plusieurs mesures pour aider les personnes, surtout les chômeurs, à trouver du travail ou à acquérir les compétences qui leur permettront de trouver un emploi ou de conserver le leur. La part du lion de ces mesures est administrée aux termes de la *Loi de l'assurance-emploi*, une mesure législative fédérale critique pour le marché du travail et dont il a beaucoup été question durant les audiences. Comme de nombreux témoins ont abordé la question de l'employabilité et de l'adaptation au marché du travail du point de vue de groupes spécifiques, nous traiterons séparément dans le prochain chapitre des travailleurs âgés, des travailleurs handicapés, des travailleurs à faible revenu et des travailleurs saisonniers.

Le régime d'assurance-emploi vise des objectifs nombreux et entraîne des coûts élevés; pas étonnant donc que la question suscite des opinions bien arrêtées et généralement contradictoires chaque fois qu'elle est au programme du Comité. On a pu l'observer durant nos audiences sur l'employabilité. Beaucoup de témoins ont critiqué la structure actuelle du régime, mais pour des raisons différentes. Certains, surtout ceux qui représentaient les vues des employeurs, trouvaient que l'application de conditions différentes suivant la région à l'égard de la période de référence et de la structure des prestations a un effet fâcheux sur l'employabilité en minant l'activité. Par ailleurs, l'assurance-emploi offre maintenant des prestations variées qui vont bien au-delà de sa vocation première, et pourtant les employeurs continuent d'assumer près de 60 p. 100 des coûts totaux. Ainsi, ceux qui souscrivent à ces vues souhaitent une réforme du régime qui fonderait celui-ci davantage sur les principes de l'assurance et entraînerait un partage plus équitable des coûts.

Cela nous amène à l'élimination des différences régionales dans le régime d'assurance-emploi [...] L'opposition politique s'estompera beaucoup plus à mesure que les pénuries de main-d'œuvre s'étendront à l'échelle du pays. Il n'est plus nécessaire de quitter Mabou ou Bathurst pour Toronto ou Calgary. Il se peut très bien qu'il suffise d'aller à Moncton ou Halifax. En vérité, Halifax pourrait profiter dès maintenant d'un tel afflux de travailleurs provenant de régions rurales. En 2005, le taux d'emploi à Halifax était plus élevé qu'à Toronto, Vancouver ou Montréal. La donne était différente à l'époque où les gens avaient une certaine sympathie, où l'on faisait valoir comme argument qu'il n'y avait pas d'emplois; mais à une époque de pénuries criantes de main-d'œuvre, les arguments moraux et économiques se rejoignent. Il n'y a aucune raison, ni d'ordre moral ni d'ordre économique, de payer des gens à ne rien faire ou de créer des emplois artificiels au prix d'impôts plus élevés alors même que de véritables entreprises viables doivent mettre de côté des plans de développement parce qu'elles manquent de travailleurs<sup>138</sup>.

**M. Stephen Kymlicka**  
**Atlantic Institute for Market Studies**

L'assurance-emploi est passée d'un programme d'assurance pur à un programme de charges sociales multiples. La moitié des indemnités payées n'ont rien à voir avec les prestations régulières pour compenser la perte d'emploi. Alors, bien que nous soyons tous préoccupés par l'assurance-emploi, nous avons besoin de voir comment l'argent est dépensé et qui en bénéficie réellement<sup>139</sup>.

**M<sup>me</sup> Diane Brisebois**  
**Conseil canadien du commerce de détail**

D'autres, surtout des personnes qui représentent les travailleurs ou les chômeurs, soutiennent que, comme dans le cas du régime qui l'a précédé, trop de gens ne peuvent pas se prévaloir du régime d'assurance-emploi actuel et que le taux de remplacement du salaire offert est insuffisant. Ces personnes proposent diverses réformes, comme

---

138 Témoignages, réunion n° 22, 24 octobre 2006 à 13 h 15.

139 Témoignages, réunion n° 36, 9 novembre 2006 à 11 h 35.

l'extension du bénéficiaire du régime à plus de travailleurs (notamment aux travailleurs autonomes), l'amélioration de l'admissibilité aux prestations et des modifications du délai de carence.

Nous recommandons également de vastes réformes de l'assurance-emploi, qui s'est dégradée, des points de vue tant de la protection offerte aux chômeurs que des aides à l'emploi et la formation. Les changements apportés antérieurement au programme d'assurance-emploi ont eu des conséquences disproportionnées pour les travailleurs à temps partiel et les autres travailleurs qui n'entrent pas dans les normes, le plus souvent des femmes, des jeunes, des membres des minorités visibles, des immigrants et des travailleurs à faible revenu. Il faudrait notamment réduire le nombre d'heures nécessaires pour devenir admissible, reconnaître de nouveau comme admissibles les travailleurs qui quittent leur emploi volontairement ou à cause d'un renvoi motivé et mettre en place un processus permettant aux travailleurs autonomes, de plus en plus nombreux, de contribuer au régime et de toucher des prestations d'assurance-emploi<sup>140</sup>.

**M<sup>me</sup> Ramona Johnston**  
**Collectivités Dynamiques – Calgary**

Un des problèmes d'employabilité les plus difficiles auxquels font face les artistes et travailleurs culturels autonomes est que non seulement leur revenu est faible et irrégulier, mais qu'ils n'ont pas non plus de filet de sécurité sociale pour les aider. Ils n'ont pas de congés pour événements familiaux malheureux, pas de congés parentaux, pas de congés de maladie, comme en ont la plupart des Canadiens, et ils n'ont pas droit à des programmes de formation ni, a fortiori, à l'assurance-emploi<sup>141</sup>.

**M<sup>me</sup> Susan Annis**  
**Conseil des ressources humaines du secteur culturel**

[...] l'année dernière, nous avons tenu des consultations auprès de femmes ayant des emplois précaires et saisonniers dans notre province. La question primordiale, à leurs yeux, c'était le programme d'assurance-emploi. C'est extrêmement important étant donné que ce programme est à la source de nombreux problèmes. Le délai de carence de deux semaines est un facteur de paupérisation parce qu'il force le prestataire à combler par la suite ce qu'il n'a pas reçu pendant sa durée. Il faut aussi souvent attendre six ou huit semaines avant de recevoir un chèque de prestations. L'une des solutions proposées est de permettre le report du délai de carence à la fin de la période de prestations, si le gouvernement tient absolument à le conserver<sup>142</sup>.

**M<sup>me</sup> Lana Payne**  
**Fish, Food and Allied Workers Union**

Abstraction faite de ces divergences de vues, les témoins s'entendent pour dire que l'assurance-emploi est un outil important qui aide les gens à faire ce qu'il faut pour

---

140 Témoignages, réunion n° 35, 9 novembre 2006 à 8 h 50.

141 Témoignages, réunion n° 15, 5 octobre 2006 à 11 h 35.

142 Témoignages, réunion n° 19, 23 octobre 2006 à 11 h 10.

s'adapter au marché du travail et ainsi retrouver du travail ou demeurer occupés. Certaines des mesures d'appui à cette adaptation sont offertes aux termes de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* par la voie d'ententes fédérales-provinciales-territoriales sur le développement du marché du travail. On les appelle collectivement les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS). Elles comportent des interventions pour faciliter la formation (Développement des compétences), offrir aux intéressés des possibilités d'expérience pratique de travail (Subventions salariales ciblées et Partenariats pour la création d'emplois), encourager le travail autonome (Aide au travail indépendant) et offrir des services d'emploi aux particuliers et aux employeurs (Services d'aide à l'emploi, Partenariats de développement du marché du travail et Recherche et innovation).

Beaucoup de témoins ont dit au Comité que les règles d'admissibilité à la majeure partie des PEMS excluent de nombreux chômeurs qui ont besoin d'aide pour retrouver du travail; des critiques analogues avaient été formulées dans les études précédentes du régime d'assurance-emploi réalisées par le Comité. Pour avoir droit aux PEMS, les chômeurs doivent toucher des prestations ordinaires d'assurance-emploi, ou en avoir touché dans les trois dernières années, ou avoir bénéficié de prestations de maternité ou de prestations parentales dans les cinq dernières années. Des témoins ont fait valoir que dans ce système, les nombreux chômeurs qui n'ont pas droit à des prestations d'assurance-emploi ne peuvent pas se prévaloir des PEMS. Ils suggèrent donc d'élargir l'admissibilité aux PEMS de manière à améliorer les chances des chômeurs, surtout ceux qui travaillent de façon très irrégulière, de se rendre employables. D'autres ont proposé que le gouvernement fédéral conclue avec les provinces et les territoires des ententes de partenariat sur le marché du travail, mesure qui avait été proposée dans la *Mise à jour économique et financière* de novembre 2005<sup>143</sup>. Ces ententes devraient compléter les PEMS en offrant une aide aux personnes qui n'ont pas droit à des prestations d'assurance-emploi.

Concernant la formation, plusieurs programmes d'assurance-emploi ne sont offerts qu'aux bénéficiaires de l'assurance-emploi. Si, d'après les statistiques, le taux de chômage chez les personnes handicapées est élevé, c'est parce que bon nombre de nos membres n'ont pas travaillé suffisamment d'heures pour avoir droit à l'assurance-emploi. Nous sommes donc doublement pénalisés. Nous n'avons pas eu l'occasion de travailler, et nous n'avons pas droit aux programmes de recyclage et autres qui sont offerts à ceux qui ont toujours eu accès à ces avantages, avantages qui nous ont toujours été refusés<sup>144</sup>.

**M. John Rae**  
**Alliance pour l'égalité des personnes aveugles du Canada**

Auparavant, l'assurance-emploi était un outil précieux permettant aux gens d'obtenir la formation dont ils avaient besoin. Ce n'était pas seulement un programme de remplacement du revenu, mais cela permettait d'avoir accès à toute une gamme d'autres

---

143 Ministère des Finances, *La Mise à jour économique et financière : Documentation pour la présentation*, novembre 2005, p. 117, <http://www.fin.gc.ca/ec2005/ec/eccf2005.pdf>.

144 Témoignages, réunion n° 30, 27 octobre 2006 à 10 h 15.

services qui garantissaient que, quand on était sans emploi, on avait l'aide voulue pour réintégrer le marché du travail armé de tous les prérequis. Et il y avait une certaine uniformité d'un bout à l'autre du pays. Maintenant que cela n'existe plus et que tellement peu de gens sont admissibles à l'assurance-emploi, ils ne peuvent plus s'inscrire à d'autres programmes non plus. C'est tellement facile de se retrouver sur l'assistance sociale, et une fois qu'on y est, c'est tellement difficile d'avoir accès à quoi que ce soit d'autre, depuis les programmes d'alphabétisation jusqu'à l'éducation postsecondaire, pour le reste de sa vie<sup>145</sup>.

**M<sup>me</sup> Sheila Regehr**  
**Conseil national du bien-être social**

Comme les membres du Comité le savent, le taux de participation des personnes handicapées au marché du travail est nettement inférieur à celui de la population en général. Comme les programmes de soutien à l'emploi les plus efficaces du gouvernement fédéral sont liés à la participation au marché du travail et à la contribution à la caisse de l'AE, beaucoup de personnes handicapées n'ont droit à aucune prestation et sont donc mal servies<sup>146</sup>.

**M. Bob Wilson**  
**Développement social et d'innovation d'entreprises**

[...] nous pensons que le gouvernement fédéral peut y contribuer en aidant grandement la province à mettre en œuvre ses programmes par une nouvelle approche de l'Entente sur le développement du marché du travail, l'EDMT, en confiant la responsabilité à la province et en mettant en œuvre une entente sur un partenariat de développement du marché du travail, une EPMT, pour laisser la latitude nécessaire d'affecter des fonds aux employés à risque, aux groupes sous-employés et sous-utilisés et à d'autres clients non admissibles à l'AE<sup>147</sup>.

**M. Keith Messenger**  
**Direction des compétences et de l'apprentissage**  
**Ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse**

[...] les ententes sur le développement du marché du travail excluent systématiquement les gens qui n'ont pu maintenir une participation assez soutenue à la population active, ce qui comprend bon nombre des personnes ayant une déficience intellectuelle. Ces ententes bénéficient pourtant d'un financement amplement suffisant. Il serait facile de les mettre en œuvre de manière à intégrer davantage de gens et à faciliter l'accès à la formation pour des personnes qui en sont présentement majoritairement exclues<sup>148</sup>.

**M. Cameron Crawford**  
**Association canadienne pour l'intégration communautaire**

---

145 Témoignages, réunion n° 13, 28 septembre 2006 à 12 h 05.

146 Témoignages, réunion n° 27, 26 octobre 2006 à 13 h 15.

147 Témoignages, réunion n° 22, 24 octobre 2006 à 13 h 30.

148 Témoignages, réunion n° 30, 27 octobre 2006 à 10 h 50.

Une des solutions les plus évidentes au problème des pénuries de main-d'œuvre spécialisée consiste à donner aux chômeurs la possibilité d'acquérir les compétences dont les employeurs ont besoin. Nous avons insisté ailleurs sur l'importance croissante de l'adaptation de la main-d'œuvre en fonction du vieillissement de la population active. Il s'ensuit que le rôle de l'assurance-emploi comme mécanisme de facilitation de cette adaptation doit lui aussi évoluer. On a présenté au Comité plusieurs suggestions à cet égard, notamment une structure de prestations qui encourage les gens à travailler, des remises de cotisations pour les employeurs qui offrent des mesures autorisées d'adaptation au marché du travail<sup>149</sup>, des encouragements à la mobilité pour allonger les périodes d'emploi (voir la section sur les travailleurs saisonniers au chapitre 3) et une prestation de formation analogue aux autres prestations d'assurance-emploi.

Il doit y avoir une réorientation fondamentale des programmes d'assurance-emploi et d'aide sociale. Il faut qu'ils deviennent des systèmes à supplément plutôt que des systèmes à récupération. Plutôt que de pénaliser les travailleurs quand ils reviennent dans la population active, ou quand ils passent d'un emploi bien rémunéré à un emploi moins bien rémunéré, si nous changeons le système de façon à ajouter un supplément à leur salaire plutôt que d'en récupérer une partie, cela ferait une grande différence<sup>150</sup>.

**M<sup>me</sup> Janis Cousyn**  
**Calories Restaurants**

Pourquoi ne pas aider les petites entreprises à prendre ce risque? Pourquoi ne pas réduire les contributions à l'assurance-emploi pour celles qui embauchent des personnes de 50 ans et plus? Pourquoi ne pas les aider à prendre ce risque? C'est comme aider les banques à prendre des risques avec les immigrants. C'est la même chose. Il faut les aider à prendre un risque<sup>151</sup>.

**M<sup>me</sup> Andreea Bourgeois**  
**Fédération canadienne de l'entreprise indépendante –**  
**Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard**

## **A. Dans le prolongement des ententes de formation de la main-d'œuvre**

En novembre 1995, le premier ministre a annoncé l'intention du gouvernement de se retirer du domaine de la formation de la main-d'œuvre. Une offre en bonne et due forme a été soumise aux provinces et aux territoires le 30 mai 1996, jetant les bases des ententes sur le développement du marché du travail qui existent aujourd'hui. Toutes ces

---

149 Bien que cette proposition ait été faite dans le contexte d'une initiative visant à stimuler l'embauche de travailleurs d'âge mûr (analogue au Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs, qui aidait la création d'emplois pour les jeunes dans les petites entreprises), ce concept peut s'appliquer à d'autres initiatives, comme des programmes d'alphabétisation au travail.

150 Témoignages, réunion n° 37, 10 novembre 2006 à 8 h 40.

151 Témoignages, réunion n° 22, 24 octobre 2006 à 13 h 45.

ententes sont administrées aux termes des articles 57 et 63 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Il existe deux types d'ententes — des ententes de cogestion et des ententes de dévolution — les deux visant à permettre aux gens d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour trouver du travail et d'intégrer pour de bon au marché du travail<sup>152</sup>. Aux termes des ententes de cogestion, le gouvernement fédéral et la province ou le territoire concerné se partagent la conception, la planification et l'évaluation des PEMS, tandis que le gouvernement fédéral (Service Canada) assume la responsabilité exclusive de la gestion et de l'exécution de ces mesures.

Dans les ententes de dévolution, la conception et l'exécution des PEMS ou des mesures du même ordre relèvent exclusivement des provinces ou des territoires. Ces ententes prévoient également le transfert de personnel fédéral. Dans tous les cas sauf celui du Québec, les provinces et territoires évaluent les PEMS et les mesures similaires conjointement avec le gouvernement fédéral. Le Québec effectue ses propres évaluations.

Aux termes de toutes les ententes sur le développement du marché du travail, le gouvernement fédéral conserve la responsabilité de l'exécution de toutes les mesures pancanadiennes de soutien visant le marché du travail (mobilité de la main-d'œuvre, partenariats sectoriels nationaux, mesures destinées aux Autochtones, etc.), ce à quoi le Québec s'est opposé dès le départ. Les choses pourraient bientôt changer, car le gouvernement a annoncé, dans le budget 2007, son intention : (1) de négocier des ententes de dévolution avec toutes les provinces et tous les territoires qui ont signé des ententes de cogestion; (2) d'instituer un nouveau programme relatif au marché du travail (500 millions de dollars par an) administré en vertu d'ententes bilatérales avec les provinces et les territoires, à l'intention des personnes qui ne sont pas admissibles aux prestations offertes aux termes de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*; et (3) d'envisager l'opportunité de céder aux provinces et territoires, sur la base d'ententes bilatérales, le financement et l'administration des mesures d'emploi visant des groupes précis sous-représentés dans la population active (comme les jeunes, les personnes handicapées et les travailleurs âgés)<sup>153</sup>.

Les membres du Comité sont heureux de l'intention du gouvernement fédéral de transférer une plus grande partie des mesures de soutien des travailleurs, spécialement des mesures de formation, aux provinces et aux territoires. Le Comité est aussi heureux que l'on remédie à une situation depuis longtemps inéquitable et qui tient au fait que les personnes qui ne répondent pas à la définition de « participant » ne sont pas admissibles

---

152 Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Colombie-Britannique et le Yukon ont signé des ententes de cogestion avec le gouvernement du Canada. La Nouvelle-Écosse en a signé une variante, appelée Entente de partenariat stratégique. Le Nouveau-Brunswick, le Québec, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut et l'Ontario ont signé des ententes de dévolution.

153 Ministère des Finances, 19 mars 2007, p. 228–232, <http://www.budget.gc.ca/2007/pdf/bp2007f.pdf>.

aux prestations d'emploi fédérales offertes aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le Comité souscrit à l'affectation annuelle de 500 millions de dollars aux mesures d'adaptation (amélioration de la formation de base et de l'alphabétisation, subventions salariales et formation en cours d'emploi) destinées aux segments mal servis de la main-d'œuvre.

Dans les années à venir, il faudra notamment que les mesures d'adaptation financées à même l'assurance-emploi comportent un système de vérification de l'efficacité des dépenses au titre des PEMS et des transferts connexes pour s'assurer qu'elles procurent bel et bien aux chômeurs des compétences en demande et un emploi durable. Le ministère des Ressources humaines et du Développement social a réalisé ces dernières années des évaluations sommatives des PEMS montrant que celles-ci laissent à désirer. Dans l'ensemble, les PEMS produisent au mieux des résultats modestes quant à l'amélioration de l'emploi et des gains. Les résultats semblent meilleurs pour les clients actifs de l'assurance-emploi (c'est-à-dire les personnes qui ont établi une période de prestations) que pour les anciens clients de l'assurance-emploi (c'est-à-dire les personnes qui ont touché des prestations ordinaires dans les trois dernières années ou des prestations de maternité ou des prestations parentales dans les cinq dernières années). Il importe de noter que ces résultats généraux s'appliquent aussi aux personnes qui participent au Développement des compétences, la mesure qui monopolise le gros des dépenses au titre des PEMS et qui est le plus susceptible de remédier aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée<sup>154</sup>. D'après les résultats de l'évaluation de l'Entente Canada-Colombie-Britannique sur le développement du marché du travail, le nombre annuel moyen d'heures travaillées a diminué d'environ 235 heures chez les anciens prestataires après la participation au programme<sup>155</sup>.

Le Comité a consacré beaucoup de temps à l'assurance-emploi ces dernières années. Il a d'ailleurs déposé une seconde fois, le 31 mai 2006, son rapport de 2005 intitulé *Rétablir la bonne gestion financière et l'accessibilité du régime d'assurance-emploi*. Ce rapport contenait de nombreuses recommandations conçues pour améliorer l'accès au régime d'assurance-emploi et l'aide offerte, ainsi que pour développer le rôle de l'assurance-emploi sur le plan des mesures actives de soutien de la main-d'œuvre. Dans sa réponse au rapport, le gouvernement a indiqué qu'il s'engageait « à ce que ses programmes puissent s'adapter aux réalités du marché du travail canadien. À cet égard, il est important que tout changement aux programmes, y compris le programme d'assurance-emploi, soit fondé sur une analyse solide et tienne bien compte des incidences sur le marché du travail et des coûts des mesures<sup>156</sup>. » À notre avis, les projets

---

154 Commission de l'assurance-emploi du Canada, *Rapport de contrôle et d'évaluation 2006*, 31 mars 2007, p. 75-78, [http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce\\_2005.pdf](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce_2005.pdf).

155 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, *Évaluation sommative des prestations d'emploi et des mesures de soutien prévues aux termes de l'Entente Canada-Colombie-Britannique sur le développement du marché du travail*, avril 2004, p. 36, <http://www.rhdsc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdc/evaluation/rapports/sp-ah-666-04-04/SP-AH-666-04-04F.pdf>.

156 Réponse du gouvernement au deuxième rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 26 septembre 2006, p. 4, <http://cmte.parl.gc.ca/cmte/CommitteePublication.aspx?COM=10478&SourceId=179838&SwitchLanguage=1>.

pilotes sont la meilleure manière de mesurer l'efficacité des nouvelles façons d'exploiter les fonds de l'assurance-emploi pour améliorer l'employabilité des actifs. Dans ce contexte, nous souscrivons à la mise à l'essai de mesures visant à renforcer l'incitation au travail, à allonger les périodes d'emploi et à offrir aux travailleurs davantage de possibilités de formation en milieu de travail.

#### **Recommandation 2.16**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue de s'entendre avec les provinces et les territoires pour améliorer l'efficacité des mesures offertes aux termes des ententes sur le développement du marché du travail. Il faudrait chercher d'abord et avant tout à améliorer l'efficacité des prestations d'emploi et des mesures de soutien pour remédier aux pénuries croissantes de main-d'œuvre qualifiée.**

#### **Recommandation 2.17**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral révise la définition de « participant » figurant à l'article 58 de la *Loi sur l'assurance-emploi* de manière à élargir l'admissibilité aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien.**

#### **Recommandation 2.18**

**Le Comité recommande que, aux termes de la partie V de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le gouvernement fédéral mette en œuvre des projets pilotes conçus pour :**

- 1. Mesurer l'impact et l'efficacité des diverses conditions d'admissibilité et modalités de couverture de manière à déterminer quelles réformes renforceraient l'incitation à travailler, amélioreraient l'employabilité et répondraient mieux aux besoins des travailleurs indépendants;**
- 2. Mesurer l'efficacité de remises de cotisations à l'intention des employeurs qui offrent de la formation pour améliorer l'employabilité des travailleurs saisonniers, des travailleurs âgés, des travailleurs autochtones et des travailleurs handicapés, qui contribuent à atténuer les pénuries de main-d'œuvre qualifiée et qui rehaussent les compétences de base des personnes ayant un faible niveau de littératie.**

**Les coûts des projets pilotes associés à cette recommandation ne doivent pas être pris en compte dans le calcul des dépenses**

## **assujetties au plafond prévu à l'article 78 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.**

### **B. Jeunes à risque**

Si le taux de décrochage a diminué chez les élèves du secondaire, il reste que beaucoup de jeunes ne terminent toujours pas leurs études secondaires. En 2001, le taux d'obtention du diplôme d'études secondaires (le nombre des diplômés une année donnée en pourcentage de la population à l'âge normal d'obtention du diplôme) était de 75 p. 100, soit sept points de pourcentage sous la moyenne pour l'OCDE<sup>157</sup>. L'obtention du diplôme d'études secondaires n'est pas seulement une étape nécessaire à l'accès aux études postsecondaires; elle est importante aussi pour réussir le perfectionnement des compétences qui sera d'après nous nécessaire pour bon nombre de ceux qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail.

Apparemment, beaucoup de décrocheurs n'ont pas de seconde chance. On peut en outre supposer sans craindre de trop se tromper qu'il devient de plus en plus difficile d'obtenir un diplôme d'études secondaires plus le temps passe loin de l'école. La prévention est donc sans doute le meilleur moyen de s'attaquer au problème. Durant les audiences, nous avons été informés de plusieurs programmes conçus pour décourager les jeunes à risque de décrocher et faciliter leur transition vers le monde du travail.

[...] nous avons créé un ensemble de résultats d'apprentissage pour la 11<sup>e</sup> et la 12<sup>e</sup> année. Nous travaillons avec six provinces à l'heure actuelle pour [donner aux élèves une idée théorique et pratique] de ce qu'est le secteur des TI en modifiant le programme des cours offerts par le ministère provincial de l'Éducation. Alors, c'est quelque chose que nous faisons déjà. Nous avons eu beaucoup de succès en Colombie-Britannique. Notre première tentative a porté sur 100 élèves qui étaient tous à risque. Il s'agissait d'étudiants dont on craignait qu'ils ne terminent pas la 11<sup>e</sup> année, encore moins la 12<sup>e</sup> [...] Seulement deux de ces élèves sont allés sur le marché du travail après le secondaire; les 98 autres ont entrepris une éducation postsecondaire. Nous pensons qu'il s'agit d'un programme très réussi. Nous travaillons actuellement avec l'Alberta. Le conseil scolaire du district de Toronto a mis en œuvre ce programme à Toronto pour tenter de réduire son taux de décrochage scolaire qui est, je pense, de 42 p. 100. Alors, nous mettons en œuvre ce système dans quelques écoles de la grande ville pour que des jeunes puissent profiter de cette occasion<sup>158</sup>.

**M. Paul Swinwood**  
**Conseil des ressources humaines de logiciel inc.**

---

157 Statistique Canada et Conseil des ministres de l'éducation, Canada, *Indicateurs de l'éducation au Canada : rapport du programme d'indicateurs pancanadiens de l'éducation 2005*, Conseil des statistiques canadiennes de l'éducation, avril 2006, p. 54, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/81-582-XIF/2006001/pdf/81-582-XIF2006001.pdf>.

158 Témoignages, réunion n° 14, 3 octobre 2006 à 11 h 40.

Nous avons connu quelques initiatives réussies avec Centraide d'un bout à l'autre du Canada, en particulier en Ontario et au Québec, avec un programme intitulé Le Gateway Café. Il a été financé aussi par RHDSC pour offrir aux jeunes à risque une formation d'associés aux ventes et des stages en milieu de travail. Il s'agit d'un programme qui connaît un succès monstre, qui aide beaucoup de jeunes [laissés-pour-compte] à s'intégrer à la population active et à devenir de bons travailleurs<sup>159</sup>.

**M<sup>me</sup> Diane Brisebois**  
**Conseil canadien du commerce de détail**

Actuellement, Service Canada offre de l'aide au moyen d'un programme appelé Connexion compétences, un élément de la Stratégie emploi jeunesse. Ce programme cible les jeunes qui risquent le plus d'avoir du mal à effectuer la transition vers la vie active. Le décrochage au secondaire est l'un des facteurs qui permettent de prévoir des difficultés. Or, pour participer au programme, il faut déjà ne plus être à l'école. Ainsi, les jeunes qui risquent de décrocher ne sont pas admissibles, à moins qu'ils ne renoncent à terminer leurs études, ce qui est justement ce que l'on cherche à éviter. Les membres du Comité sont conscients de l'importance d'aider les jeunes décrocheurs qui ont du mal à trouver du travail, mais ils pensent aussi qu'il faut prévenir le décrochage. Évidemment, ce type d'aide est subordonné à la conclusion d'une entente à ce sujet avec les gouvernements des provinces et des territoires.

#### **Recommandation 2.19**

**Le Comité recommande que, sous réserve de la conclusion d'accords avec les provinces et les territoires et d'ententes de partage des coûts, le gouvernement fédéral contribue au financement de mesures visant à réduire le taux de décrochage scolaire au secondaire.**

---

159 Témoignages, réunion n° 36, 9 novembre 2006 à 10 h 25.

## CHAPITRE 3 — POUR ACCROÎTRE L'ACTIVITÉ ET RENFORCER L'INCITATION AU TRAVAIL

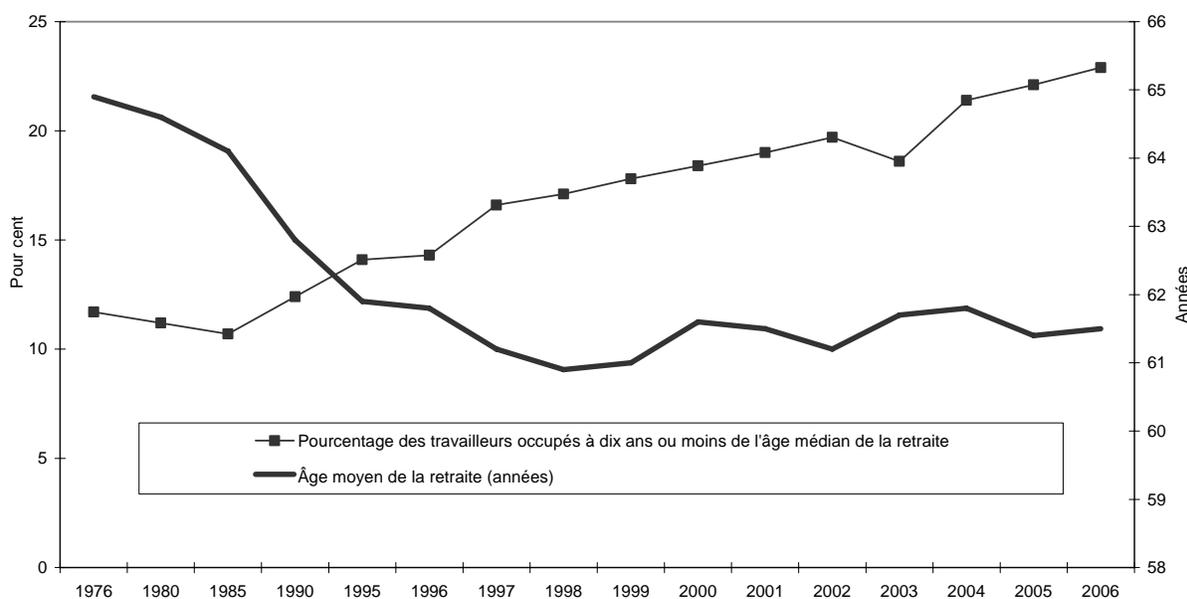
---

### TRAVAILLEURS ÂGÉS

Comme l'illustre le graphique 3.1, la proportion des travailleurs canadiens qui sont à dix ans ou moins de l'âge médian de la retraite a presque doublé au cours des 30 dernières années. En 1976, le nombre de ces travailleurs s'élevait à environ 1,14 million. En 2006, il avait atteint quelque 3,8 millions. Cette tendance montre clairement la dynamique du vieillissement de la population active et l'exode que pourrait connaître le marché du travail canadien dans la prochaine décennie et par la suite. Il y a toutefois un fait nouveau qui mérite d'être mentionné, la disparition de la tendance à la baisse de l'âge moyen de la retraite.

Comme le font ressortir les données du graphique 3.1, l'âge moyen de la retraite est passé de 64,9 ans en 1976 à 60,9 ans en 1998. Il a augmenté depuis pour se chiffrer à 61,5 en 2006. Cette augmentation s'explique par l'activité accrue des travailleurs âgés (définis ici comme les personnes de 55 ans et plus). De 1996 à 2006, le taux d'activité des personnes de ce groupe d'âge a augmenté de 8,5 points de pourcentage, ce qui est presque trois fois et demie supérieur à la hausse de l'activité chez les personnes de 15 ans et plus. Il est à noter en outre que le taux d'activité des personnes de 60 à 64 ans et de 65 ans et plus a progressé de 12 et de 2,4 points de pourcentage, respectivement, pendant la même période.

Graphique 3.1 – Pourcentage des travailleurs occupés à dix ans ou moins de l'âge médian de la retraite et âge moyen de la retraite, Canada



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, tableau spécial; Bibliothèque du Parlement.

## A. Renforcement des mesures d'incitation au travail

De nombreux témoins ont indiqué que, pour rendre le travail plus attrayant aux yeux des travailleurs âgés, les employeurs doivent reconnaître le rôle important que ces derniers peuvent jouer dans la réduction de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et, ce faisant, adopter des mesures d'emploi plus souples, comme la retraite graduelle et les horaires de travail allégés. L'importance des régimes de travail assouplis ressort de *l'Enquête sociale générale 2002* de Statistique Canada, selon laquelle plus du quart des retraités seraient revenus sur leur décision de retraite s'ils avaient pu faire modifier leur horaire de travail<sup>160</sup>. Les employeurs pourraient aussi avoir besoin de modifier les lieux de travail pour répondre aux besoins des employés d'âge mûr.

Des obstacles sont liés à la sensibilisation des employeurs. Par exemple, de nombreux travailleurs plus âgés, moi y inclus, ne peuvent travailler dans des endroits peu éclairés. Si un employeur veut exploiter mes compétences dans son milieu de travail, il doit me donner une chaise qui soutient mon dos et un éclairage qui me permet d'exécuter le travail. Nous n'avons pas encore assez de sensibilisation et le gouvernement peut assurer un leadership en disant, voyez, nous avons cette ressource inexploitée de travailleurs plus âgés et un léger investissement, pas un investissement énorme, de la

160 R. Morissette, G. Schellenberg et C. Silver, « Inciter les travailleurs âgés à rester au poste », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 5, n° 10, n° 75-001-XIF au catalogue, Statistique Canada, octobre 2004, p. 16.

part de l'employeur vous procurera en fait les gens dont vous avez besoin. Cela contribuera également au transfert du savoir de manière que les travailleurs plus jeunes puissent avoir l'information dont ils ont besoin pour conserver la vision organisationnelle, la mémoire institutionnelle<sup>161</sup>.

**M<sup>me</sup> Elly Danica**  
**Transition pour les travailleurs âgés**  
**Acadia Centre for Small Business and Entrepreneurship**

D'après un sondage effectué en 2005 par le Conference Board du Canada auprès de dirigeants d'entreprise, peu d'employeurs canadiens mettent au point des stratégies pour s'adapter à la main-d'œuvre vieillissante, même si la plupart d'entre eux constatent que leur entreprise sera confrontée à des problèmes de vieillissement des effectifs dans les cinq années à venir<sup>162</sup>. Ce sondage a révélé que « près de 80 p. 100 des répondants ont indiqué que leur organisation connaîtra des problèmes liés à la main-d'œuvre vieillissante dans les cinq années à venir et 23 p. 100 ont admis éprouver déjà des difficultés<sup>163</sup> ». L'absence d'action concrète face à cette situation inévitable et imminente est préoccupante.

De nombreux témoins ont fait valoir que le gouvernement fédéral devrait adopter des mesures pour prolonger, à titre volontaire, la participation des travailleurs âgés à la vie active. Étant donné les compétences et l'expérience de ce groupe, on atténuerait ainsi les déséquilibres futurs au sein des effectifs. Les témoins ont suggéré entre autres d'éliminer la retraite obligatoire, d'instaurer des programmes de retraite graduelle, de renforcer les mesures d'incitation financière au travail et d'accroître l'aide à l'adaptation pour les travailleurs âgés.

## 1. Retraite obligatoire

Au Canada, la plupart des provinces ont aboli la retraite obligatoire, mais certaines considèrent toujours la retraite forcée à 65 ans comme un acte non discriminatoire. La Colombie-Britannique, la Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador maintiennent dans leur code des droits de la personne une limite d'âge de 65 ans. L'Ontario a récemment aboli cet usage. Seuls le Québec et le Manitoba ont banni les dispositions sur la retraite obligatoire des régimes de retraite ou des conventions collectives<sup>164</sup>. La retraite obligatoire n'existe pas dans la fonction publique fédérale, mais la situation est différente dans les autres milieux de travail de compétence fédérale. À ce sujet, le Comité s'est vu rappeler

---

161 Témoignages, réunion n° 22, 24 octobre 2006 à 13 h 40.

162 O. Parker, « Too Few People, Too Little Time: The Employer Challenge of an Aging Workforce », *Executive Action Report*, Conference Board du Canada, juillet 2006, p. 1, [http://www.conferenceboard.ca/documents\\_EA.asp?nnext=1732](http://www.conferenceboard.ca/documents_EA.asp?nnext=1732).

163 *Ibid.*

164 M. Gunderson, « Banning Mandatory Retirement: Throwing Out the Baby with the Bathwater », *Background*, Institut C.D. Howe, n° 79, mars 2004, p. 5, [http://www.cdhowe.org/pdf/background\\_79.pdf](http://www.cdhowe.org/pdf/background_79.pdf).

l'alinéa 15(1)c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, selon lequel il n'est pas discriminatoire de mettre fin à l'emploi d'une personne parce qu'elle a atteint l'âge normal de la retraite.

Chose certaine, nous sommes totalement contre la retraite obligatoire. À notre avis, il faut pouvoir exercer un choix, et lorsque la retraite est obligatoire, ce choix n'existe pas. Nous recevons des appels à ce sujet presque tous les jours. À l'occasion d'une conférence la semaine dernière, nous avons rencontré une employée d'une compagnie aérienne. Elle nous a raconté qu'à l'âge de 64 ans, on jugeait qu'elle était apte à faire son travail mais que du jour où elle a eu 65 ans, la direction n'était soudainement plus de cet avis. Pourtant, elle voulait continuer à travailler. La plupart des gens prendront leur retraite. Nous n'affirmons pas que la plupart des gens continueront à travailler s'ils ont le choix de partir ou non, mais on devrait prévoir des incitatifs et des avantages pour ceux qui choisissent de travailler ou de retourner sur le marché du travail. Nous ne préconisons certainement pas la retraite forcée à quelque âge que ce soit<sup>165</sup>.

**M<sup>me</sup> Judy Cutler**  
**Association du Canada pour les 50 ans et plus**

Les membres du comité permanent savent que la retraite obligatoire à 65 ans est encore la règle au Canada, sauf au Québec, en Ontario et au Manitoba. D'ailleurs, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* renferme une disposition particulière qui permet aux employeurs de congédier des travailleurs à cause de leur âge. Or, le congédiement à 65 ans en relation avec les dispositions concernant le départ obligatoire à la retraite n'a jamais été justifié. La *Charte canadienne des droits et libertés* interdit la discrimination sur la base de l'âge, ce qui n'empêche que cette forme de discrimination a prévalu dans certaines des institutions les plus puissantes au Canada, notamment les gouvernements, les tribunaux, les syndicats et le secteur privé, ce qui veut dire que les efforts déployés au cours des 20 dernières années pour mettre un terme à la retraite obligatoire n'ont pas abouti, du moins pas jusqu'à ce que le gouvernement de l'Ontario prenne cette décision historique<sup>166</sup>.

**M. David MacGregor**  
**Collège universitaire King's de l'Université Western Ontario**

Bien que plusieurs témoins aient plaidé pour l'abolition de la retraite obligatoire au Canada, le Comité est conscient des contraintes que cela impliquerait pour les provinces. De plus, le Comité souligne que son intention, en souscrivant à l'abolition de la retraite obligatoire, n'est pas d'obliger les Canadiens à travailler passé l'âge de 65 ans. Il désire simplement répondre aux vœux des travailleurs qui désirent le faire.

Si vous commencez à dépendre d'une main-d'œuvre âgée, vous allez être confrontés à des problèmes de santé, et vous ne serez pas plus avancés. Nous devons miser sur une main-d'œuvre jeune, mais les conditions de formation ne sont pas en place, et elles sont indispensables, parce que ce sont ces jeunes travailleurs qualifiés que vous allez vouloir

---

165 Témoignages, réunion n° 26, 26 octobre 2006 à 10 h 55.

166 Témoignages, réunion n° 27, 26 octobre 2006 à 13 h 20.

embaucher. Je travaille depuis l'âge de 16 ans, et cela fera plus de 50 ans que je suis sur le marché du travail. J'ai travaillé fort quand j'étais jeune et je ne veux pas continuer après 65 ans<sup>167</sup>.

M<sup>me</sup> Trudi Gunia  
À titre personnel

### **Recommandation 3.1**

**Le Comité recommande que le ministre du Travail encourage ses homologues des provinces et des territoires à établir un groupe de travail chargé d'examiner les obstacles au maintien en emploi des travailleurs de 65 ans et plus, en particulier les dispositions sur la retraite obligatoire qui continuent de s'appliquer dans certaines régions du pays.**

### **Recommandation 3.2**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine l'article 15 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en vue de désigner comme acte discriminatoire le fait de mettre fin à l'emploi d'une personne parce qu'elle a atteint l'âge normal de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi.**

## **2. Pensions de l'État**

La retraite obligatoire et l'absence de régimes de travail souples ne sont pas les seuls facteurs qui empêchent les travailleurs âgés de rester sur le marché du travail. Il existe aussi d'importantes contre-incitations financières au travail. Les bénéficiaires du Supplément de revenu garanti (SRG) ou de l'Allocation voient leurs prestations réduites s'ils déclarent une hausse de leur revenu, par exemple les gains provenant d'un emploi. Qui plus est, s'ils paient de l'impôt sur ces gains, le taux d'imposition réel combiné sur le revenu tiré d'un emploi peut être élevé.

La somme que le bénéficiaire doit rembourser sur les paiements du SRG ou de l'Allocation dépend de son état matrimonial et des prestations — Sécurité de la vieillesse (SV) ou Allocation — que reçoit ou non l'époux ou le conjoint de fait. Dans le cas d'un retraité célibataire, veuf ou divorcé qui bénéficie du SRG, par exemple, les prestations mensuelles sont réduites d'un dollar pour chaque hausse de 23,99 \$ du revenu mensuel (à l'exclusion de la SV) au-dessus de 24 \$ (seuil de réduction). Autrement dit, si le retraité paie aussi de l'impôt sur le revenu gagné, il sera confronté à un taux d'imposition réel de

---

167 Témoignages, réunion n° 37, 10 novembre 2006 à 9 h 00.

plus de 50 p. 100<sup>168</sup>. Même s'il n'y a pas d'impôt à payer sur le revenu gagné, le montant du SRG à rembourser rend peu intéressante la perspective d'un emploi rémunéré.

Dans son budget de 2008, le gouvernement fédéral prévoit porter à 3 500 \$ par an l'exemption du revenu gagné aux fins du SRG.

Le Régime de pensions du Canada (RPC) comporte aussi des inconvénients pour les personnes qui aimeraient rester sur le marché du travail. Une pension partielle du RPC peut encourager à une retraite anticipée, mais il faut signaler que la pension n'est payable que si le requérant cesse d'occuper un emploi rémunéré ou d'effectuer un travail autonome ou si ses gains pour l'année où la pension de retraite commencerait à être payable correspondent à moins de 25 p. 100 du maximum des gains ouvrant droit à pension<sup>169</sup>. Ce critère d'admissibilité peut poser problème à de nombreux travailleurs âgés, forcés de subir une période de chômage pour avoir droit à une pension partielle. Une fois en chômage, certains de ces travailleurs ont beaucoup de mal à trouver un autre emploi, sujet qui sera traité plus longuement dans les pages qui suivent<sup>170</sup>.

Une récente étude réalisée par l'actuaire en chef du RPC a fait ressortir une autre contre-incitation au travail pouvant être liée à la pension partielle du RPC. D'après cette étude, l'ajustement actuariel prévu par la loi est trop généreux pour les cotisants qui optent pour une rente de retraite avant 65 ans et pas assez généreux pour ceux qui choisissent de prendre leur rente après 65 ans. Autrement dit, la rente anticipée est subventionnée<sup>171</sup>.

[...] nous recommandons de faire un examen des politiques en matière de pensions et d'impôt sur le revenu qui découragent actuellement les travailleurs d'âge mûr d'envisager un emploi à temps partiel. Nous estimons en effet que c'est une source importante de main-d'œuvre alternative pour le secteur de l'alimentation de détail, d'autant plus que les facteurs démographiques laissent prévoir une forte diminution de la main-d'œuvre jeune, qui est actuellement notre principale source<sup>172</sup>.

**M<sup>me</sup> Cheryl Paradowski**  
**Conseil canadien de l'industrie de l'alimentation**

---

168 Il y a lieu de signaler que les aînés à revenu élevé doivent rembourser leurs prestations de SV en totalité ou en partie. Les prestations de SV sont assujetties à un taux de remboursement de 15 p. 100 si le revenu dépasse un certain seuil (63 511 \$ en 2007). La proportion des personnes de 65 ans et plus à qui cette mesure s'applique est faible, semble-t-il, soit moins de 5 p. 100 (voir K. Mulligan, « Making It Pay to Work: Improving the Work Incentives in Canada's Public Pension System », *C.D. Howe Commentary*, n° 218, octobre 2005, p. 4, [http://www.cdhowe.org/pdf/commentary\\_218.pdf](http://www.cdhowe.org/pdf/commentary_218.pdf)).

169 Voir l'alinéa 67(2)c) du Régime de pensions du Canada et l'article 54.3 du Règlement sur le Régime de pensions du Canada.

170 Organisation de coopération et de développement économiques, *Vieillesse et politiques de l'emploi - Canada*, 2005.

171 Bureau de l'actuaire en chef, *Étude des facteurs d'ajustement actuariels — Régime de pensions du Canada*, mars 2003, p. 39, [http://www.osfi-bsif.gc.ca/app/DocRepository/1/fra/bac/etudes/CPA\\_ActuarialStudy2\\_f.pdf](http://www.osfi-bsif.gc.ca/app/DocRepository/1/fra/bac/etudes/CPA_ActuarialStudy2_f.pdf).

172 Témoignages, réunion n° 28, 26 octobre 2006 à 14 h 50.

[...] nous avons préconisé, et en fait le ministre d'État responsable des personnes âgées dans l'ancien gouvernement avait préconisé que les personnes âgées puissent toucher un revenu dépassant d'un certain montant le seuil de faible revenu sans pour autant perdre le supplément de revenu garanti. Je crois que l'on avait recommandé une fourchette d'environ 2 000 \$ ou 3 000 \$, et c'est ce que nous réclamions nous aussi. Ce n'est pas pour forcer les gens à travailler, mais s'ils doivent travailler pour augmenter leur revenu, ils ne devraient pas perdre les prestations qu'ils reçoivent<sup>173</sup> [...]

**M. William Gleberzon**  
**Association canadienne des plus de 50 ans**

Les règles fédérales concernant les retraites privées et le Régime de pensions du Canada encouragent les retraites précoces et découragent les plus de 65 ans de travailler à temps partiel. Les règlements en matière de pension, surtout ceux qui concernent les régimes de pension définis, devront être modernisés pour que les entreprises puissent mettre en œuvre des programmes de départ progressif à la retraite grâce auxquels leurs travailleurs les plus âgés pourront continuer de travailler à temps partiel tout en bénéficiant de leur pension en complément de leur salaire<sup>174</sup>.

**Conseil canadien du commerce de détail**

### **Recommandation 3.3**

**Le Comité recommande que, dans leur prochain examen triennal du *Régime de pensions du Canada*, les ministres des Finances envisagent la possibilité de modifier le Régime pour mieux concilier le travail et la pension partielle et déterminent s'il est nécessaire d'apporter des ajustements actuariels aux rentes versées pour que le Régime ait un effet au moins neutre sur la décision des aînés de rester sur le marché du travail.**

### **Recommandation 3.4**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine et évalue l'effet de la proposition, énoncée dans le budget de 2008, de porter à 3 500 \$ l'exemption du revenu gagné pour les bénéficiaires du Supplément de revenu garanti.**

---

173 Témoignages, réunion n° 26, 26 octobre 2006 à 11 h 00.

174 Conseil canadien du commerce de détail, Mémoire adressé au Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 6 septembre 2006, p. 11-12.

## B. Aide à l'adaptation

Parallèlement à la hausse de l'activité des travailleurs âgés, le niveau d'emploi (et le taux d'emploi) des travailleurs de 55 ans et plus a progressé de façon appréciable ces 10 dernières années. De 1996 à 2006, la création d'emplois chez les travailleurs âgés a augmenté de 81 p. 100, ce qui représente plus de trois fois et demie la croissance de l'emploi dans toutes les tranches d'âge au cours de la même période. Près des quatre cinquièmes de cette hausse sont dus à la progression des emplois à temps plein. Il est à noter que la croissance de l'emploi chez les travailleurs de 65 ans et plus a été plutôt vigoureuse, à savoir de 62 p. 100, entre 1996 et 2006.

Malgré la croissance de l'emploi relativement vigoureuse enregistrée chez les travailleurs âgés au cours des 10 dernières années, leurs résultats sur le plan de l'emploi, mesurés par le taux de chômage, sont moins impressionnants. Le taux de chômage de ce groupe est passé de 7,3 p. 100 en 1996 à 5,1 p. 100 en 2006, ce qui ne représente que les deux tiers de la diminution du chômage pour l'ensemble du marché du travail. En outre, le taux de chômage chez les travailleurs de 65 ans et plus est passé de 3,8 p. 100 en 1996 à 4,4 p. 100 en 2006.

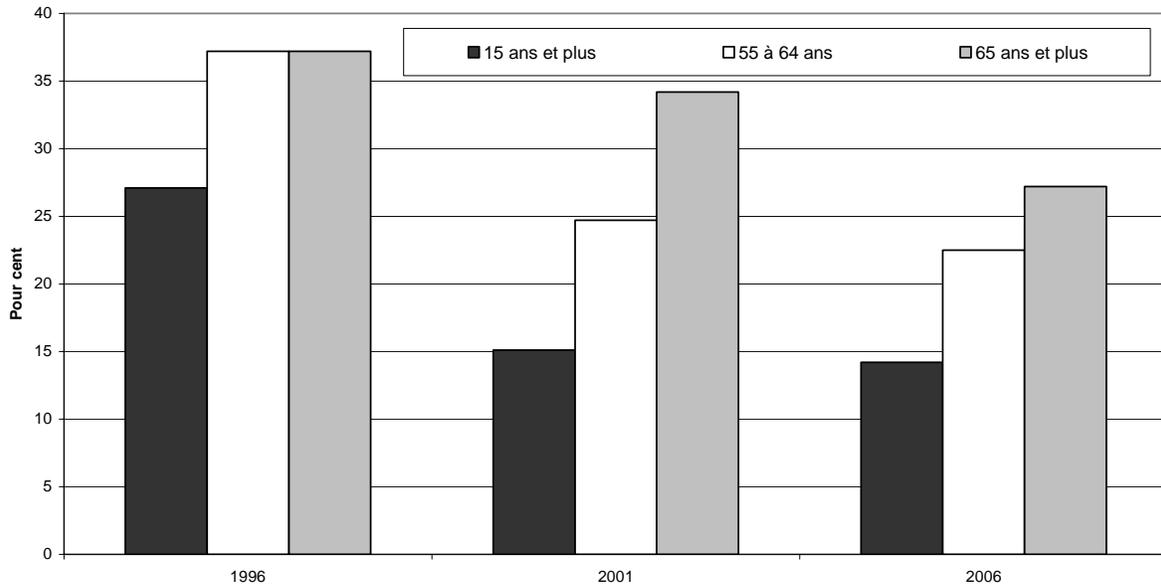
Bien que les travailleurs âgés grossissent moins souvent les rangs du chômage que les plus jeunes, ils sont confrontés généralement à des périodes d'inactivité plus longues quand ils tombent en chômage. Cette situation est illustrée au graphique 3.2, qui fait état de la fréquence du chômage de longue durée (27 semaines ou plus) chez les travailleurs âgés par rapport à l'ensemble de la population active. Les données montrent que le chômage de longue durée a régressé en général entre 1996 et 2006, résultat peu étonnant du fait que le taux de chômage national a baissé de 3,3 points de pourcentage durant cette période. Néanmoins, il ressort clairement du graphique 3.2 que, toutes proportions gardées, les travailleurs âgés vivent des périodes de chômage plus longues que les autres travailleurs. Des résultats, non illustrés au graphique, révèlent qu'en 2006, 14,7 p. 100 des travailleurs de 55 ans et plus ont été en chômage pendant au moins 52 semaines, soit près de 1,8 fois plus que l'ensemble des chômeurs pendant la même durée.

Les périodes de chômage plus longues que vivent en général les travailleurs âgés s'expliquent par de nombreux facteurs, notamment les compétences inadéquates et le manque de formation en milieu de travail. Comme nous l'avons indiqué au chapitre 2, les travailleurs âgés ont moins d'occasions de participer à des activités de formation parrainées par l'employeur. Outre que les employeurs disposent d'un délai plus court pour rentabiliser le coût de leur formation, le Comité soupçonne qu'une grande proportion des travailleurs âgés sont incapables de suivre la formation parce qu'ils ne savent pas suffisamment lire, écrire et compter. Selon *l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes 2003*, plus de la moitié des Canadiens de 46 à 65 ans ont une capacité limitée de lire et d'écrire<sup>175</sup>.

---

175 OCDE et Statistique Canada (2005), tableau 2.7 B.

**Graphique 3.2 – Fréquence du chômage de longue durée (27 semaines ou plus), par groupe d'âge et par année, Canada**



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2006*; Bibliothèque du Parlement.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le gouvernement fédéral finance des programmes d'adaptation au marché du travail, dont la plupart sont offerts dans le cadre des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) du régime d'assurance-chômage. D'après les données contenues dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2006* de l'assurance-emploi (le plus récent en date), les travailleurs de 55 ans et plus ont proportionnellement moins bénéficié des PEMS en 2004-2005. En 2004, les 55 ans et plus représentaient à peu près 14 p. 100 de la population active et 11,3 p. 100 des chômeurs. À l'échelle nationale, seulement 6,6 p. 100 des membres de ce groupe d'âge ont bénéficié des PEMS en 2005-2006. Cette proportion variait grandement d'une région à l'autre du pays, allant de 7,7 p. 100 en Colombie-Britannique et 7,4 p. 100 en Ontario à 2,3 p. 100 au Nunavut et 3,7 p. 100 dans les Territoires du Nord-Ouest<sup>176</sup>. Les membres du Comité estiment que la participation des travailleurs âgés aux programmes fédéraux d'aide à l'emploi doit être renforcée pour tenir compte de la place de plus en plus grande qu'occupe ce groupe dans la population active.

En juin 1999, le gouvernement fédéral a lancé l'Initiative des projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés, programme conçu pour mettre à l'essai différents moyens d'aider les travailleurs âgés en chômage à trouver un emploi ou à garder leur poste s'ils risquent une perte d'emploi. À la suite d'une évaluation de cette initiative, il a annoncé, le 17 octobre 2006, qu'il instaurerait un programme fédéral-provincial à frais partagés

176 Commission de l'assurance-emploi du Canada, 31 mars 2007, chapitre 3, p. 23-44.

(70 p. 100 - 30 p. 100) appelé l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés. Aux fins de ce programme, le gouvernement fédéral est censé fournir 70 millions de dollars sur deux ans. En mars 2008, neuf provinces et territoires — la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, les Territoires du Nord-Ouest, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard, le Québec, la Saskatchewan et le Yukon — avaient signé des ententes.

L'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés vise les personnes de 55 à 64 ans qui ont perdu leur emploi, sont autorisées à travailler au Canada, n'ont pas toutes les compétences nécessaires pour obtenir un nouvel emploi et habitent dans des collectivités qui ont un taux de chômage élevé ou qui dépendent en grande partie d'une organisation ou d'une industrie forcée de réduire ses effectifs ou de fermer ses portes. En général, les témoins ont dit souscrire à cette initiative, mais certains ont déploré que la participation soit limitée aux personnes de 55 à 64 ans. Si le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires désirent vraiment faciliter l'adaptation de la main-d'œuvre vieillissante, ils devraient envisager d'élargir le groupe d'âge admissible à ce programme et à d'autres interventions liées à l'emploi. Qui plus est, il est très improbable que les problèmes actuels d'adaptation des travailleurs âgés soient concentrés dans les collectivités monoindustrielles ou à taux de chômage élevé. C'est dans cette optique que le Comité a recommandé, au chapitre 2, une diminution des cotisations d'assurance-emploi pour favoriser l'adaptation des travailleurs âgés (et d'autres) à l'échelle du pays.

Le 23 janvier 2007, le ministre des Ressources humaines et du Développement social a annoncé la création d'un groupe d'experts chargé d'une étude sur la conjoncture du marché du travail pour les travailleurs âgés et sur les mesures susceptibles de leur venir en aide. Les membres du Comité sont d'avis que ce groupe d'experts serait un mécanisme valable pour l'examen des critères d'admissibilité de l'Initiative ciblée qui ont trait à l'âge et à la collectivité. Ce groupe pourrait aussi déterminer s'il convient d'appuyer : 1) un programme de stages pour aider les travailleurs âgés qui veulent rester sur le marché du travail, mais qui n'ont pas l'expérience et les compétences suffisantes pour trouver un nouvel emploi; 2) un programme de mentorat pour permettre aux travailleurs âgés de transmettre leur expertise aux jeunes avant de quitter le marché du travail.

[...] appuyer des programmes de mentorat sans restriction à l'égard de l'âge pour faciliter le cheminement de carrière et la relève. C'est sur ce plan que nous commençons à nous intéresser à l'élément âgé de la population active. Le gouvernement fédéral a accordé un soutien généreux pour les stages de jeunes, pour lutter contre le décrochage scolaire, par exemple, pour assurer la transition entre les études et le travail. Un très grave

problème se pose aussi pour les travailleurs âgés. Si nous pouvions étendre à tous les groupes d'âge les programmes de stages, vous pourriez vous attaquer aux problèmes de relève et de transfert de carrière, aux problèmes de transition pour les travailleurs âgés également<sup>177</sup>.

**M<sup>me</sup> Susan Annis**  
**Conseil des ressources humaines du secteur culturel**

### **Recommandation 3.5**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral évalue s'il serait efficace d'élargir les critères d'admissibilité de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés qui ont trait à l'âge et à la collectivité. Il faudrait aussi examiner la possibilité d'étendre la portée de cette initiative ou d'un autre programme de manière à favoriser des activités de stage et de mentorat destinées aux travailleurs âgés. Si l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés est élargie, les ressources supplémentaires pourraient être tirées du montant de 500 millions de dollars qui vient d'être annoncé pour de nouveaux programmes d'aide à l'emploi, étant donné qu'un des objectifs de cet investissement est d'accroître l'activité des groupes qui ne sont pas suffisamment représentés sur le marché du travail canadien.**

## **TRAVAILLEURS AUTOCHTONES**

Les Autochtones en âge de travailler (15 ans et plus) représentent un segment croissant de la population active canadienne. D'après les données du recensement de 2001, 3,3 p. 100 des Canadiens avaient déclaré une identité autochtone (près d'un million)<sup>178</sup>. La proportion de la population canadienne que représentent les Autochtones est la plus élevée au Nunavut (85 p. 100); viennent ensuite les Territoires du Nord-Ouest (51 p. 100), le Yukon (23 p. 100) et l'Ouest canadien, surtout le Manitoba (13,6 p. 100) et la Saskatchewan (13,5 p. 100). Il s'agit d'une jeune population, dont l'âge médian en 2001 était inférieur de 13 ans à celui de la population non autochtone (24,7 ans par rapport à 37,7 ans). En 2020, d'après les prévisions, plus de 400 000 jeunes Autochtones seront en âge de travailler<sup>179</sup>.

---

177 Témoignages, réunion n° 15, 5 octobre 2006 à 11 h 35.

178 D'après Statistique Canada, la population d'identité autochtone désigne les individus qui se sont identifiés eux-mêmes comme Indiens d'Amérique du Nord, Métis ou Inuits (Esquimaux), qui se désignent comme des Indiens visés par un traité ou Indiens inscrits au sens de la *Loi sur les indiens* du Canada et/ou qui appartiennent à une bande indienne ou aux Premières nations. En 2001, 62 p. 100 des Autochtones se sont identifiés comme Indiens d'Amérique du Nord, 30 p. 100 comme Métis et 5 p. 100 comme Inuits.

179 Statistique Canada, *Recensement de 2001 : série « analyses » — Peuples autochtones du Canada : un profil démographique*, n° 96F0030XIF2001007 au catalogue, janvier 2003, <http://www12.statcan.ca/francais/census01/products/analytic/companion/abor/pdf/96F0030XIF2001007.pdf>.

Le Canada a besoin d'une main-d'œuvre autochtone instruite et qualifiée. Des études montrent qu'au cours des 10 dernières années les Autochtones ont beaucoup progressé sur le plan de l'éducation et de l'emploi. Il reste que leurs niveaux de scolarité et d'emploi sont encore bien inférieurs à ceux de la population non autochtone.

Le Canada fera face à une pénurie de main-d'œuvre à la suite du départ à la retraite des nombreux baby-boomers et du maintien d'une économie vigoureuse. Simultanément, les autochtones du Canada constituent le segment de la population le plus jeune et qui croît le plus rapidement. Nous devons trouver un moyen de réduire ce haut taux de chômage chez les Autochtones en utilisant des approches à la fois sur les réserves et à l'extérieur des réserves. La population autochtone représente la plus grande ressource humaine inexploitée au Canada et nous croyons qu'elle pourrait régler le problème de la pénurie de main-d'œuvre au Canada<sup>180</sup>.

**M<sup>me</sup> Sherry Lewis**  
**Association des femmes autochtones du Canada**

## **A. Scolarité de la population autochtone**

En 2001, 38,7 p. 100 des Autochtones de 25 à 64 ans n'avaient pas leur diplôme d'études secondaires, contre 22,7 p. 100 de l'ensemble des Canadiens en âge de travailler. Dans le domaine de la formation technique, les Autochtones avaient un meilleur taux de parachèvement des études que la population non autochtone (16 p. 100 contre 13 p. 100). Ces résultats font toutefois exception, car la proportion des titulaires d'un diplôme collégial ou universitaire était plus faible chez les Autochtones que chez les non-Autochtones. Quinze pour cent des Autochtones avaient un diplôme collégial et 8 p. 100, un diplôme universitaire, par rapport à 18 p. 100 et 22,6 p. 100, respectivement, chez les non-Autochtones<sup>181</sup>.

### **1. Obstacles à l'éducation postsecondaire**

Les apprenants autochtones ont différents obstacles à surmonter pour avoir accès à l'éducation postsecondaire. D'après une étude publiée par la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, ces obstacles sont notamment : le manque de ressources financières; la faiblesse de la préparation scolaire; le manque de confiance en soi et de motivation; l'absence de personnes modèles qui ont fait des études postsecondaires; le manque de sensibilité aux réalités culturelles des Autochtones sur le campus; le racisme. De tous les facteurs qui restreignent l'accès des Autochtones aux études postsecondaires, ce sont le manque de ressources financières et la faiblesse de la préparation scolaire qui

---

180 Témoignages, réunion n° 64, 22 mars 2007 à 15 h 50.

181 Statistique Canada, *Recensement de 2001 : série « analyses » — L'éducation au Canada : viser plus haut*, n° 96F0030XIF2001012 au catalogue, 2003, <http://www12.statcan.ca/francais/census01/Products/Analytic/companion/educ/pdf/96F0030XIF2001012.pdf>.

ont été le plus souvent mentionnés par les membres des Premières nations vivant dans une réserve. Les obstacles d'ordre financier n'ont pas seulement trait au faible revenu. L'étude de la Fondation a aussi révélé que les Autochtones qui étudient au niveau postsecondaire sont en moyenne plus âgés que les autres étudiants et plus susceptibles d'être mariés et d'avoir des enfants. Cette situation accroît en général les dépenses du ménage et la nécessité de services de garde<sup>182</sup>. Par conséquent, les programmes d'aide financière qui s'adressent aux étudiants autochtones doivent tenir compte des besoins propres aux étudiants plus âgés et aux chefs de famille monoparentale<sup>183</sup>.

## 2. Programmes fédéraux d'aide aux étudiants autochtones

Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) consacre environ 1,6 milliard de dollars à l'enseignement primaire, secondaire et postsecondaire des membres des Premières nations et des Inuits. Il s'occupe des programmes et des services d'éducation primaire et secondaire pour les élèves des Premières nations et offre un soutien financier aux études postsecondaires des Inuits et des Indiens inscrits qui vivent dans une réserve ou hors réserve<sup>184</sup>.

Le Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire et le Programme préparatoire à l'entrée au collège et à l'université aident les étudiants à payer les frais de scolarité, de déplacement et de subsistance et le coût des livres. Le Programme d'aide aux étudiants indiens, quant à lui, soutient les « établissements d'enseignement postsecondaires pour l'élaboration et l'exécution de programmes spéciaux pour les Indiens<sup>185</sup> ». Ces trois programmes sont administrés et exécutés presque exclusivement par les bandes des Premières nations, dont les conseils définissent leurs propres politiques et critères de sélection<sup>186</sup>. Le MAINC dispose d'un budget d'environ 300 millions

---

182 Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, Pour changer le cours des choses : l'amélioration de l'accès aux études postsecondaires des peuples Autochtones au Canada, note de recherche du millénaire 2.

183 Par suite de ces résultats, la Fondation a lancé des projets pilotes, Making Education Work et LE, NONET, pour mieux préparer les Autochtones aux études postsecondaires et réduire le coût de leurs études. L'efficacité de ces projets pilotes sera évaluée de près, mais les résultats définitifs ne seront pas connus avant 2010. Pour en savoir plus sur ces projets, voir Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, *Projets pilotes*, <http://www.millenniumscholarships.ca/fr/research/Pilot.asp>.

184 Les Métis et les Indiens non inscrits ne sont pas admissibles au soutien financier offert dans le cadre des programmes d'aide aux études postsecondaires du MAINC. Ils peuvent toutefois bénéficier du Programme canadien de prêts aux étudiants et d'autres sources de financement accessibles à tous les non-Autochtones, de même qu'aux Inuits et aux Indiens inscrits.

185 Affaires indiennes et du Nord Canada, *Programmes d'enseignement postsecondaire*, [http://www.ainc-inac.gc.ca/ps/edu/ense\\_f.html](http://www.ainc-inac.gc.ca/ps/edu/ense_f.html).

186 R.A. Malatest & Associates Ltd., *La population autochtone et l'éducation postsecondaire : ce que les enseignants ont appris*, produit pour la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, janvier 2004, p. 19.

de dollars pour les programmes d'éducation postsecondaire. La plus grande partie de ces fonds est réservée au Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire<sup>187</sup>.

Selon une évaluation récente, le Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire du MAINC est pertinent et efficace. La plupart des participants ont indiqué qu'ils n'auraient pas fait leurs études postsecondaires sans le soutien du Programme. Celui-ci offre toutefois des ressources limitées et se fonde sur des lignes directrices périmées en ce qui concerne les allocations pour frais de subsistance. La demande d'aide financière dépasse les ressources disponibles. Les organisations qui administrent les fonds de ce programme ont signalé qu'environ 22 p. 100 des demandeurs étaient inscrits sur une liste d'attente. Les évaluateurs ont conclu, en se basant sur toute l'information mise à leur disposition, qu'environ 3 575 demandeurs par année n'avaient pas accès à l'aide financière du Programme à cause d'un manque de fonds<sup>188</sup>. D'après l'Assemblée des Premières Nations, quelque 9 500 membres des Premières nations qui sont admissibles et veulent faire des études postsecondaires ont été placés sur une liste d'attente.

Le taux d'emploi des Autochtones au Canada est bien en deçà du taux des non-Autochtones et il y a une disparité considérable entre les étudiants autochtones et non autochtones dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Les programmes de financement actuels du gouvernement fédéral ne sont pas accessibles à tous les étudiants autochtones qui devraient avoir l'option d'en bénéficier. De plus, le financement fédéral a atteint son maximum, ce qui ne tient pas compte des frais de scolarité en hausse et de l'augmentation du nombre d'inscriptions d'étudiants autochtones. Pour assurer le développement économique et social du Canada, il est essentiel que la population autochtone soit mieux qualifiée et mieux instruite<sup>189</sup>.

#### **Initiative de réduction durable de la pauvreté**

Le Comité permanent des affaires autochtones et du développement du Grand Nord de la Chambre des communes a réalisé dernièrement une étude sur l'éducation postsecondaire des Autochtones, qui a donné lieu aux mêmes conclusions. Tout en reconnaissant les progrès accomplis par les intervenants, autochtones et non autochtones, dans l'élaboration et la mise en œuvre de programmes d'études postsecondaires pour les apprenants autochtones, le rapport indique qu'il y aurait un nombre indéterminé d'apprenants autochtones qui aspirent à faire des études postsecondaires et qui ne

---

187 Affaires indiennes et du Nord Canada, *Feuillelet d'information — Éducation*, [http://www.ainc-inac.gc.ca/nr/prs/s-d2004/02539bbk\\_f.html](http://www.ainc-inac.gc.ca/nr/prs/s-d2004/02539bbk_f.html).

188 Affaires indiennes et du Nord Canada, Services ministériels, *Évaluation du Programme d'enseignement postsecondaire*, projet 01/29, préparé par la Direction générale de l'évaluation et de la vérification interne, juin 2005, [http://www.ainc-inac.gc.ca/pr/pub/ae/ev/01-29/01-29\\_f.pdf](http://www.ainc-inac.gc.ca/pr/pub/ae/ev/01-29/01-29_f.pdf).

189 Initiative de réduction durable de la pauvreté, *Recommandations relatives à la politique fédérale sur l'employabilité au Canada*, mémoire adressé au Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 30 octobre 2006, p. 5.

peuvent y accéder par manque de ressources financières<sup>190</sup> ». Bien que cette étude porte principalement sur les fonds versés dans le cadre du programme d'aide à l'éducation postsecondaire du MAINC, le manque de fonds pour les Métis et les Indiens non inscrits est considéré comme un problème qui appelle une attention immédiate.

Pour encourager les Autochtones, y compris ceux qui ne sont pas admissibles à l'aide financière des programmes du MAINC, à poursuivre leurs études, le gouvernement fédéral a annoncé en 2003 l'établissement d'un fonds de dotation unique de 12 millions de dollars qui sert à offrir de nouvelles bourses d'études postsecondaires. Les bourses sont accordées aux membres des Premières nations (Indiens inscrits et non inscrits), aux Métis et aux Inuits qui participent à des programmes à temps plein ou à temps partiel d'une durée d'au moins deux années scolaires. Le fonds de dotation est administré par la Fondation nationale des réalisations autochtones<sup>191</sup>. Dans le budget 2005, le gouvernement fédéral s'est engagé à verser 10 millions de dollars de plus à la Fondation en 2005-2006 pour aider les Autochtones à faire les études postsecondaires auxquelles ils aspirent.

## **B. Activité des Autochtones**

Les Autochtones sont également sous-représentés sur le marché du travail. En 2001, leur taux d'emploi (c.-à-d. l'emploi exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus) était de 49,7 p. 100, ce qui était bien au-dessous du taux d'emploi des non-Autochtones, 61,8 p. 100. L'écart varie selon le lieu de résidence et la scolarité. Les Autochtones qui vivent dans un grand centre urbain sont plus susceptibles d'occuper un emploi que ceux qui demeurent ailleurs, en particulier dans une réserve. Les réserves sont souvent situées dans des régions éloignées et offrent généralement peu de perspectives d'emploi. Quelque 53 p. 100 des membres des Premières nations vivent dans une réserve. En 2001, le taux d'emploi était de 37,7 p. 100 pour les Autochtones des réserves, contre 54,2 p. 100 pour ceux qui vivaient hors réserve. Il n'est pas étonnant de constater que le taux d'emploi augmente avec le niveau de scolarité. Un peu plus de 82 p. 100 des Autochtones (de 25 à 64 ans) titulaires d'un diplôme universitaire avaient un emploi en 2001, comparativement à 43 p. 100 chez ceux qui avaient fait des études secondaires partielles, ou moins<sup>192</sup>.

---

190 Comité permanent des affaires autochtones et du développement du Grand Nord de la Chambre des communes, *Notre priorité la plus haute : L'éducation postsecondaire des Autochtones au Canada*, février 2007, p. 33, <http://cmte.parl.gc.ca/Content/HOC/committee/391/aano/reports/rp2683969/aanorp02/aanorp02-f.pdf>.

191 Pour en savoir plus sur la Fondation nationale des réalisations autochtones, voir son site Web, [http://www.naaf.ca/html/education\\_program\\_f.html](http://www.naaf.ca/html/education_program_f.html).

192 Statistique Canada, *Regard sur le marché du travail canadien 2005*, n° 71-222-XIF au catalogue, juin 2006, p. 95-97, (<http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-222-XIF/71-222-XIF2006001.pdf>).

En 2001, les Autochtones de 15 ans et plus étaient plus susceptibles d'être en chômage (19,1 p. 100) que les non-Autochtones (7,1 p. 100)<sup>193</sup>. Le Comité a appris que le taux de chômage de ceux qui vivaient dans une réserve pouvait atteindre 28 p. 100. Il existait aussi de nettes variations d'une région du pays à l'autre. Les taux de chômage au Manitoba et en Saskatchewan étaient de trois à quatre fois plus hauts chez les Autochtones que chez les non-Autochtones (18 p. 100 et 22 p. 100 respectivement)<sup>194</sup>. Ces taux de chômage élevés sont injustifiables, surtout compte tenu du fait que le Canada est aux prises avec une pénurie de travailleurs qualifiés dans certains secteurs économiques et certaines régions du pays.

## 1. Obstacles à l'emploi

Les raisons qui sous-tendent le faible taux d'activité et le taux de chômage élevé des Autochtones sont complexes et ont encore besoin d'être approfondies. Chose certaine toutefois, si l'on veut améliorer les conditions socio-économiques des Autochtones, il faut augmenter le taux de diplomation au niveau secondaire, faciliter l'accès aux études postsecondaires et s'attaquer aux obstacles à l'emploi.

Des études ont montré qu'une santé médiocre, la pauvreté, des conditions de vie inacceptables (p. ex. un logement inadéquat), le racisme et la discrimination influent directement sur la réussite sociale, scolaire et professionnelle des Autochtones<sup>195</sup>. Le revenu est un indicateur de base du bien-être économique. Il ressort du recensement de 2001 qu'il y a une importante différence de revenu entre les Autochtones et les non-Autochtones au Canada. En 2000, le revenu médian des Autochtones était de 13 525 \$

---

193 Le taux de chômage de 19,1 p. 100 chez les Autochtones représente toutefois une baisse importante par rapport au taux de 24 p. 100 enregistré en 1996. *Ibid.*, p. 95, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-222-XIF/71-222-XIF2006001.pdf>.

194 Ces constatations sont d'autant plus pertinentes que 61 p. 100 des Autochtones vivaient dans l'Ouest canadien en 2001. Une récente étude publiée par Statistique Canada montre que les Autochtones de l'Ouest ont amélioré leur situation d'emploi depuis 2001, mais que des écarts importants demeurent entre les Autochtones et les non-Autochtones. Pour en savoir plus sur cette étude, voir : Jacqueline Luffman et Deborah Sussman, « La population active autochtone de l'Ouest canadien » dans *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 8, n° 1, Statistique Canada, n° 75-001-XIF au catalogue, janvier 2007, p. 14-29, [http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/10107/art-2\\_f.pdf](http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/10107/art-2_f.pdf). Pour en savoir plus sur les tendances de la scolarité et de l'emploi chez les Autochtones de l'Ouest canadien, voir Ben Brunnen, *Working Towards Parity: Recommendations of the Aboriginal Human Capital Strategies Initiative*, Building the New West Report #24, Canada West Foundation, février 2004; et Ben Brunnen, *Achieving Potential: Towards Improved Labour Market Outcomes for Aboriginal People*, Building the New West Project Report #19, Canada West Foundation, septembre 2003, [http://www.cwf.ca/abcalcwf/doc.nsf/\(Publications\)/7A5543A67268D8C687256DB0007BA6F3/\\$file/Achievingp.10020Potential.pdf](http://www.cwf.ca/abcalcwf/doc.nsf/(Publications)/7A5543A67268D8C687256DB0007BA6F3/$file/Achievingp.10020Potential.pdf).

195 Pour en savoir plus sur l'état de santé des Autochtones du Canada et pour connaître les résultats d'une évaluation des lacunes actuelles dans l'information sur leur état de santé, voir : Conseil canadien de la santé, *L'état de santé des Premières nations, des Métis et des Inuit*, document de travail joint à *Renouvellement des soins de santé au Canada : Accélérer le changement* (janvier 2005), Toronto, 2005. Pour en savoir plus sur le logement des Autochtones, voir : Société canadienne d'hypothèques et de logement, *L'observateur du logement au Canada 2005*, qui renferme un volet spécialement consacré au logement des Autochtones, 2005, p. 43-48.

par rapport à 22 431 \$ pour les non-Autochtones. Les Autochtones ayant travaillé toute l'année à temps plein avaient gagné en moyenne 33 416 \$ alors que le revenu moyen d'emploi de la population non autochtone était de 43 486 \$<sup>196</sup>.

Pour accroître les perspectives d'emploi des Autochtones, il faut aussi examiner la question de la mobilité. Les Autochtones sont beaucoup plus mobiles que les autres Canadiens. Dans les 12 mois qui ont précédé le recensement de 2001, 22 p. 100 des Autochtones ont déménagé, par rapport à 14 p. 100 seulement des non-Autochtones. Environ le tiers de ceux qui ont déménagé se sont installés dans une autre collectivité<sup>197</sup>. Les jeunes qui quittent une réserve pour vivre dans un centre urbain ont des obstacles particuliers à surmonter dans leur recherche d'emploi. Toute la réinstallation s'effectue sans le soutien de la collectivité et de la famille qu'ils laissent derrière eux dans la réserve. Ils sont confrontés à des obstacles linguistiques et culturels, doivent trouver un logement convenable, chercher un emploi et se créer un nouveau réseau social. Le Comité a appris que les femmes autochtones sont aux prises avec les mêmes difficultés de réinstallation, mais comme beaucoup d'entre elles sont chefs de famille monoparentale s'ajoute la difficulté de trouver des services de garde de qualité à prix abordable qui sont adaptés à la culture et aux usages autochtones.

Nos études ont révélé que les services de garde et l'aide financière pour les services de garde sont difficiles à obtenir ou insuffisants. Par conséquent, les mères chef de famille monoparentale doivent assumer seules le fardeau ou doivent recevoir des prestations gouvernementales et renoncer à la possibilité de se former pour retourner sur le marché du travail. Les initiatives actuelles n'ont pas de budget particulier pour la garde des enfants et limitent la capacité des femmes autochtones à recevoir une formation à cause de ces critères restrictifs<sup>198</sup>.

**M<sup>me</sup> Sherry Lewis**  
**Association des femmes autochtones du Canada**

Si vous voulez parler de l'employabilité, je dirais que les mères célibataires devraient être la première priorité du comité. Si une jeune mère reçoit un diplôme après avoir suivi un programme et qu'elle obtient un emploi bien rémunéré, sa vie et aussi celle de son enfant sont changées. Ayant été élevé par une mère célibataire, je peux vous affirmer

---

196 Statistique Canada, *Recensement de 2001*, tableaux thématiques, <http://www12.statcan.ca/francais/census01/products/standard/themes/RetrieveProductTable.cfm?Temporal=2001&PID=73634&APATH=3&GID=355313&METH=1&PTYPE=55496&THEME=45&FOCUS=0&AID=0&PLACE NAME=0&PROVINCE=0&SEARCH=0&GC=0&GK=0&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&FL=0&RL=0&FREE=>.

197 Statistique Canada, *Recensement de 2001: série « analyses », Peuples autochtones du Canada : un profil démographique*, n° 96F0030XIF2001007 au catalogue, janvier 2003, p. 11, <http://www12.statcan.ca/francais/census01/Products/Analytic/companion/abor/pdf/96F0030XIF2001007.pdf>.

198 Témoignages, réunion n° 64, 22 mars 2007 à 15 h 50.

qu'une mère fera tout pour que son enfant réussisse. Elle sait quels sont les avantages et ce qu'il faut faire pour réussir; ce serait un résultat remarquable pour l'ensemble du Canada. À mon avis, il n'existe pas de meilleur exemple de réussite<sup>199</sup>.

**M. Peter Dinsdale**  
**Association nationale des centres d'amitié**

## **2. Amélioration de la formation et de l'emploi chez les Autochtones**

Pendant les audiences, certains témoins ont dit déplorer la sous-représentation des Autochtones sur le marché du travail et ont suggéré des moyens de supprimer les obstacles à leur pleine participation aux études et à la vie active. La plupart ont indiqué que les Autochtones font partie de la solution aux pénuries existantes et prévues de travailleurs qualifiés. Ils considèrent aussi les défis actuels en matière d'emploi comme une belle occasion d'atténuer les difficultés socio-économiques qui affligent les Autochtones dans tout le pays.

Les peuples autochtones et les immigrants récents connaissent des taux de pauvreté extrêmement élevés et la situation globale la moins enviable en matière d'emploi et d'employabilité. Et pourtant, ce sont eux qui pourront combler les lacunes du marché du travail causées par le vieillissement de la population canadienne<sup>200</sup>.

**M<sup>me</sup> Sheila Regehr**  
**Conseil national du bien-être social**

De l'avis du Comité, les études supérieures, la formation et l'acquisition de compétences sont les moyens les plus prometteurs d'augmenter l'activité des Autochtones et de rehausser leur niveau de vie. L'importance de l'éducation, de la formation en apprentissage et de l'acquisition de compétences de base pour accroître la participation des Autochtones à la vie économique a aussi été soulignée dans un rapport récent intitulé *Partager la prospérité du Canada — Un coup de main, pas la charité*<sup>201</sup>.

Compte tenu de l'intérêt manifesté par les Autochtones pour les métiers, certains témoins ont fait valoir qu'il faudrait faciliter leur participation à la formation en apprentissage et veiller à ce que ceux qui terminent leur formation trouvent un emploi. Des témoins ont aussi indiqué qu'il serait nécessaire que les employeurs, les travailleurs autochtones et les organismes d'aide collaborent à la mise sur pied de programmes de soutien qui favorisent la mobilité des travailleurs autochtones et facilitent leur intégration au marché du travail.

---

199 *Ibid.* à 16 h 50.

200 Témoignages, réunion n° 13, 28 septembre 2006 à 11 h 15.

201 Comité sénatorial permanent des peuples autochtones, *Partager la prospérité du Canada — Un coup de main, pas la charité*, rapport final, étude spéciale sur la participation des peuples et entreprises autochtones aux activités de développement économique au Canada, mars 2007, <http://www.parl.gc.ca/39/1/parlbus/commbus/senate/com-f/abor-f/rep-f/rep06-f.pdf>.

Certains témoins étaient d'avis qu'on pourrait créer des programmes de mentorat pour que les Autochtones qui ont réussi à surmonter les obstacles à une meilleure situation professionnelle puissent aider les autres à faire de même.

En Alberta et en Colombie-Britannique, les Autochtones ayant terminé des études postsecondaires présentent un taux d'activité supérieur aux non-Autochtones de la même catégorie. Encore une fois, cela donne à croire que la scolarité importe<sup>202</sup>.

**M<sup>me</sup> Maryanne Webber**  
**Statistique Canada**

À titre d'exemple, il fait peu de doute que, d'ici cinq ou sept ans, les sables bitumineux de la Saskatchewan seront aussi exploités que ceux de l'Alberta. Parmi la population autochtone, il y a sûrement des personnes qui pourraient répondre à la demande de travailleurs qualifiés dans ce secteur et dans d'autres secteurs touchés par une pénurie de main-d'œuvre, ainsi que dans d'autres corps de métiers, mais à la condition que nous commencions tout de suite à former ces travailleurs. Il est primordial d'accroître massivement la part de financement destinée aux programmes de formation académique et en apprentissage pour les peuples autochtones et ce, dès maintenant<sup>203</sup>.

**M. Larry Hubich**  
**Fédération du travail de la Saskatchewan**

Il faut éliminer les obstacles à la participation auxquels sont confrontés les Autochtones. Il faut encourager les employeurs à investir de manière appréciable dans le but de favoriser non seulement le recrutement de travailleurs autochtones, mais également leur maintien en poste et leur avancement. Le secteur minier a fait du travail remarquable, côté formation<sup>204</sup>.

**M. Mark Hanley**  
**Saskatchewan Labour Force Development Board**

### **C. Programmes fédéraux d'aide à l'emploi pour les Autochtones**

Pour accroître l'activité des Autochtones et leur niveau de vie, le gouvernement fédéral finance divers services d'éducation, de formation et d'aide à l'emploi. Ressources humaines et Développement social Canada supervise la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones, lancée en 1999 pour faciliter l'adaptation des Autochtones au marché du travail<sup>205</sup>. La Stratégie a été renouvelée en 2004 pour une

---

202 Témoignages, réunion n° 7, 13 juin 2006 à 9 h 25.

203 Témoignages, réunion n° 37, 10 novembre 2006 à 8 h 55.

204 Témoignages, réunion n° 38, 10 novembre 2006 à 11 h 20.

205 Pour en savoir plus sur la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones, voir : [http://srv119.services.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/thestrategy/thestrategy\\_f.asp](http://srv119.services.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/thestrategy/thestrategy_f.asp).

deuxième période de cinq ans et dotée d'un budget total de 1,64 milliard de dollars<sup>206</sup>. En 2006-2007, le Ministère a dépensé 281,4 millions de dollars dans le cadre de la Stratégie<sup>207</sup>. Les fonds sont répartis entre 80 signataires d'entente sur le développement des ressources humaines chargés de concevoir et d'offrir les programmes et les services d'aide à l'emploi, de soutien des jeunes et de garde d'enfants<sup>208</sup> les mieux adaptés aux besoins locaux et régionaux de leurs collectivités. Ces programmes et services aident les Autochtones à se préparer au marché du travail et à s'y intégrer pour de bon et facilitent la transition harmonieuse des jeunes (de 15 à 30 ans) entre l'école et le marché du travail. Selon le dernier rapport sur le rendement de Ressources humaines et Développement social Canada, quelque 54 797 clients autochtones ont reçu une aide par le biais de la Stratégie en 2006-2007; de ce nombre, 16 540 ont obtenu un emploi ou sont devenus travailleurs autonomes et environ 5 785 sont retournés aux études<sup>209</sup>. Chaque année, la Stratégie finance 7 500 places en garderie<sup>210</sup>.

D'autres initiatives viennent compléter la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones, notamment le Conseil des ressources humaines autochtones (conseil sectoriel) et le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones. Le Conseil a été fondé en 1998. Il a pour mandat de créer des perspectives d'emploi pour les Autochtones grâce à des partenariats conclus avec le secteur privé, les organisations autochtones et différents niveaux de gouvernement<sup>211</sup>. Le programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones a été lancé en 2003 en tant qu'initiative quinquennale dotée d'un budget de 85 millions de dollars. En février 2006, tous les fonds réservés à cette initiative avaient été investis dans la réalisation de neuf projets au Canada<sup>212</sup>. Grâce à ces projets, plus de 5 000 clients autochtones seront formés pour

---

206 Commission de l'assurance-emploi du Canada, 31 mars 2006, p. 33, [http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce\\_2005.pdf](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce_2005.pdf).

207 Ressources humaines et Développement social Canada, *Rapport ministériel sur le rendement pour l'exercice terminé le 31 mars 2007*, 2007, p. 65, <http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2006-2007/inst/csd/csd-fra.pdf>

208 Le financement des services de garde est assuré par l'Initiative de services de garde d'enfants pour les Premières nations et les Inuits. Cette initiative, qui a vu le jour en 1995, est actuellement administrée dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones. Les services sont offerts par 56 organismes régionaux représentant les Premières nations et les Inuits qui ont conclu une entente sur le développement des ressources humaines. Le budget permanent de l'Initiative se chiffre actuellement à 50,1 millions de dollars, « dont 87 p. 100 sont attribués à des collectivités des Premières nations et 13 p. 100 à des collectivités inuites ». Voir Affaires indiennes et du Nord Canada, Fiche d'information — L'initiative des services de garde d'enfants pour les premières nations et les Inuits, [http://www.ainc-inac.gc.ca/ps/ecde/fni\\_f.html](http://www.ainc-inac.gc.ca/ps/ecde/fni_f.html).

209 Ressources humaines et Développement social Canada (2007), p. 59, <http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2006-2007/inst/csd/csd-fra.pdf>.

210 Ressources humaines et Développement social Canada, *Développement du marché du travail pour les Autochtones*, présentation au Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 22 mars 2007, p. 10.

211 Service Canada, *Le Conseil de développement des ressources humaines autochtones du Canada*, [http://srv119.services.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/SectorCouncil/SectorCouncil\\_f.asp](http://srv119.services.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/SectorCouncil/SectorCouncil_f.asp).

212 Service Canada, *Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA)*, [http://srv119.services.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/asep/asep\\_f.asp](http://srv119.services.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/asep/asep_f.asp).

plus de 3 000 emplois de longue durée dans différents secteurs, comme les mines, le pétrole et le gaz, les forêts, la construction et les pêches<sup>213</sup>. Le budget 2007 a alloué un montant supplémentaire de 105 millions de dollars sur cinq ans pour l'expansion de ce programme. Il est prévu que cette augmentation budgétaire entraînera la formation professionnelle de 9 000 Autochtones et la création de 6 000 emplois d'avenir dans des projets de développement économique d'envergure<sup>214</sup>.

[...] j'ai remarqué que dans le budget, on avait doublé le programme [Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones]. Ce sont là de bonnes nouvelles, mais on est encore bien loin des investissements dans les ressources humaines et dans le capital humain dont on a besoin pour faire face à ce problème. Si nous ne faisons pas de changements sur le plan financier et politique, nous manquerons royalement notre coup<sup>215</sup>.

**M. Karl Flecker**  
**Congrès du travail du Canada**

Le MAINC offre deux grands programmes pour accroître les débouchés économiques et les possibilités d'emploi des Autochtones. L'Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail sert à informer les employeurs sur les avantages que procurent le recrutement et le maintien en emploi d'Autochtones et s'associe avec différentes entreprises et organisations pour accroître l'activité des Autochtones partout au pays<sup>216</sup>. La Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones aide les entreprises autochtones à passer plus de contrats avec les ministères et organismes fédéraux. En 2006, 5 087 contrats fédéraux d'une valeur de 463 millions de dollars ont été attribués à des entreprises autochtones<sup>217</sup>.

Pour favoriser l'acquisition et le perfectionnement des aptitudes essentielles à l'emploi et pour donner aux jeunes une expérience de travail, le MAINC administre quatre programmes offerts dans le cadre de la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations, qui fait elle-même partie de la Stratégie emploi jeunesse du gouvernement fédéral. Ces programmes sont le Programme d'expérience de travail pour les jeunes Inuits et les jeunes des Premières nations; le Programme carrière-été pour les étudiants inuits et des Premières nations; le Programme de camps d'été en sciences et technologie pour les Premières nations et les Inuits; et le Programme de promotion et sensibilisation aux carrières pour les Inuits et les Premières nations. En 2006-2007,

---

213 Service Canada, *Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA)*, feuillet de documentation, [http://srv119.services.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/asep/FAQ\\_f.asp](http://srv119.services.gc.ca/AHRDSInternet/general/public/asep/FAQ_f.asp).

214 Témoignages, réunion n° 64, 22 mars 2007 à 15 h 40.

215 Témoignages, réunion n° 62, 20 mars 2007 à 16 h 55.

216 Pour en savoir plus, voir Affaires indiennes et du Nord Canada, *Qu'est-ce que l'Initiative sur la participation des Autochtones au marché du travail?*, [http://www.ainc-inac.gc.ca/ai/awpi/ini\\_f.html](http://www.ainc-inac.gc.ca/ai/awpi/ini_f.html).

217 Affaires indiennes et du Nord Canada, Commission canadienne des affaires polaires et Commission des revendications particulières des Indiens, *Rapport ministériel sur le rendement* pour l'exercice terminé le 31 mars 2007, 2007, p. 33.

122 000 jeunes environ ont pris part à des activités financées par la Stratégie d'emploi pour les jeunes Inuits et des Premières nations<sup>218</sup>.

Le gouvernement fédéral a adopté plusieurs mesures législatives pour promouvoir l'égalité et protéger la population contre les actes discriminatoires. Les Autochtones sont l'un des quatre groupes désignés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en raison de leur sous-représentation sur le marché du travail. Le gouvernement fédéral a aussi lancé la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme dans le cadre d'*Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme*, programme établi en 2005. Les activités qui relèvent de la Stratégie visent à supprimer les obstacles discriminatoires à l'emploi, au maintien de l'emploi et à l'avancement professionnel et à promouvoir des milieux de travail équitables, productifs et propices à l'intégration. Les Autochtones et les minorités visibles sont deux groupes particulièrement touchés par le racisme en milieu de travail<sup>219</sup>.

Deuxièmement, je dois vous parler des progrès que nous avons accomplis grâce à notre Stratégie pour un milieu de travail sans racisme. Cette stratégie est essentielle au succès du Canada, car elle nous permet de continuer à compter, pour faire face aux marchés mondiaux, sur une main-d'œuvre hautement qualifiée, formée dans le respect de la diversité et de l'inclusion. Mais soyons précis, il s'agit d'une responsabilité que se partagent les employeurs, les employés, le gouvernement, les entreprises et les syndicats. Voilà pourquoi cette stratégie est essentielle. Je viens de terminer une visite de cinq villes afin de promouvoir des lieux de travail sans racisme et l'élimination des obstacles à l'emploi, ainsi que la mobilité ascendante pour les membres des minorités visibles et les Autochtones. J'ai annoncé notre plan qui consiste à engager neuf agents de lutte contre le racisme, dont le mandat sera sur trois fronts : promouvoir l'intégration sur le lieu de travail des minorités raciales, c'est-à-dire être inclusif; établir un réseau entre les ressources communautaires et les employeurs; et fournir des outils et une aide aux employeurs qui tendent vers une représentation équitable au sein de leur personnel<sup>220</sup>.

**L'hon. Jean-Pierre Blackburn**  
**Ministre du Travail**

#### **D. Écart à combler dans la situation socio-économique des Autochtones et des non-Autochtones du Canada**

Les membres du Comité estiment que le gouvernement fédéral doit continuer à investir dans le capital humain autochtone et dans d'autres initiatives visant à combler l'écart entre la situation socio-économique des Autochtones et celle des non-Autochtones. Le gouvernement fédéral doit collaborer avec les gouvernements des provinces et des

---

218 *Ibid.*, p. 25.

219 Ressources humaines et Développement social Canada, *Rapport sommaire des séances d'engagement pour des milieux de travail sans racisme*, préparé par John Samuel and Associates Inc. pour le Programme du travail, mars 2006, [http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/ot/ntemt/emt/projets\\_speciaux/InitiativeSansRacisme/consultation-2005/Rapport-Sommaire-2005.pdf](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/ot/ntemt/emt/projets_speciaux/InitiativeSansRacisme/consultation-2005/Rapport-Sommaire-2005.pdf).

220 Témoignages, réunion n° 17, 19 octobre 2006 à 11 h 15.

territoires, le secteur privé et les organisations autochtones pour procurer aux Autochtones des débouchés économiques durables. Il faut faire en sorte que les enfants et les jeunes autochtones aient les capacités de lecture et d'écriture, la scolarité et la formation nécessaires pour répondre aux exigences actuelles et futures du marché du travail. Les apprenants autochtones doivent avoir accès à des programmes d'apprentissage et à d'autres programmes d'études postsecondaires et être en mesure de les mener à bien et d'en assumer les frais. Il faut aussi appliquer des moyens innovateurs de faciliter la transition entre l'école et le marché du travail. Par exemple, on pourrait donner une formation préalable à l'emploi qui renseignerait sur la culture du milieu de travail et préciserait les attentes de l'employeur, ou encore présenter aux jeunes des mentors ou des modèles autochtones dans un type d'emploi donné pour les encourager à poursuivre leurs études ou à viser une carrière en particulier. Les obstacles discriminatoires présents en milieu de travail qui limitent les possibilités d'emploi des Autochtones doivent être supprimés grâce à des mesures comme des campagnes de sensibilisation à la diversité qui s'adressent aux employeurs. Il faut également s'attaquer aux autres obstacles à l'emploi auxquels les Autochtones sont confrontés, tels que la crise du logement, les problèmes de réinstallation et le financement des places en garderie, pour qu'ils aient une chance égale de se joindre à la population active. Les programmes et les services fédéraux offerts aux particuliers et aux organisations autochtones doivent être adaptés aux réalités culturelles et propices à l'intégration.

### **Recommandation 3.6**

**Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement social Canada effectue une évaluation complète de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones en consultant dûment les groupes autochtones, et ce, pour apprécier les résultats à ce jour et déterminer si la Stratégie peut : répondre aux besoins des parents autochtones qui travaillent (en particulier des femmes chefs de famille monoparentale); répondre aux besoins d'une jeune population autochtone en pleine croissance qui sera bientôt en âge de travailler; atteindre son objectif à long terme consistant à porter le taux d'emploi des Autochtones à un niveau comparable à celui des non-Autochtones. D'après les résultats de cette évaluation, le gouvernement fédéral devrait affecter au besoin à la Stratégie les ressources supplémentaires qui s'imposent, élaborer des démarches à long terme sur dix ans afin de laisser aux organismes autochtones, notamment aux organisations locales indiennes, le temps de planifier et de mener des consultations les premières années pour qu'elles puissent profiter pleinement des débouchés offerts, et apporter à la Stratégie les modifications nécessaires pour qu'elle réponde mieux aux besoins des Autochtones en matière d'employabilité.**

### **Recommandation 3.7**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements des provinces et des territoires et les intervenants autochtones, prenne des mesures immédiates pour renforcer son engagement d'offrir aux Autochtones une éducation primaire et secondaire de grande qualité qui correspond à leurs réalités culturelles. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien devrait élaborer des mesures et des programmes culturellement adaptés afin de réduire le taux de décrochage scolaire des Autochtones au niveau secondaire et de mieux préparer les élèves à des études postsecondaires. Pour encourager la fréquentation scolaire et l'achèvement des études, il faudrait réaliser des projets pilotes où des élèves seraient jumelés à des Autochtones qui ont réussi et qui leur serviraient de mentor. Le Comité reconnaît qu'il est particulièrement important d'aborder la question de l'éducation des Premières nations et des peuples autochtones dans une perspective d'apprentissage continu qui englobe : le développement des jeunes enfants; la maternelle à la 12<sup>e</sup> année; l'enseignement postsecondaire; l'éducation et la formation des adultes. Une partie de cette approche doit comporter un engagement à construire davantage d'écoles dans les réserves afin de remédier au manque chronique de salles de classe.**

### **Recommandation 3.8**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral s'engage à mieux financer les établissements d'enseignement autochtones compte tenu des propositions énoncées dans le budget 2008.**

### **Recommandation 3.9**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral fasse le nécessaire pour améliorer l'accès des Autochtones aux études postsecondaires. Entre autres initiatives, il faudrait élargir les critères d'admissibilité du Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire et du Programme préparatoire à l'entrée au collège et à l'université, qui sont offerts par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, et il faudrait augmenter le budget de ces programmes et l'indexer en fonction de la croissance de la population autochtone en âge de faire des études postsecondaires. Le gouvernement fédéral doit continuer de soutenir le Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien et envisager de supprimer le plafond de 2 p. 100 institué en 1996.**

### **Recommandation 3.10**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements des provinces et des territoires et les intervenants autochtones, mette sur pied un programme pour sensibiliser les Autochtones à l'importance, ainsi qu'aux avantages économiques, des diplômes d'études postsecondaires.**

### **Recommandation 3.11**

**Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement social Canada encourage l'apprentissage des métiers chez les Autochtones en examinant, avec les groupes autochtones concernés, des initiatives et budgets axés spécifiquement sur les besoins des travailleurs autochtones.**

### **Recommandation 3.12**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue d'appuyer et d'appliquer intégralement la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme afin de réduire les obstacles discriminatoires à l'emploi, de favoriser la compréhension des questions culturelles autochtones et de promouvoir l'avancement socio-économique des Autochtones.**

### **Recommandation 3.13**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les autres paliers de gouvernement et avec les intervenants autochtones, trouve des solutions innovatrices aux problèmes de réinstallation auxquels se heurtent les Autochtones, surtout les jeunes et les femmes, qui déménagent dans un centre urbain pour trouver un emploi.**

### **Recommandation 3.14**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral détermine s'il est faisable d'élaborer des programmes fondés sur des mesures incitatives pour encourager les employeurs qui exercent leurs activités près des réserves et les intervenants autochtones à établir des partenariats permettant de stimuler la formation et l'emploi dans les réserves ou à proximité.**

### Recommandation 3.15

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements des provinces et des territoires et les organisations autochtones, élabore une politique nationale sur le logement visant expressément à répondre aux besoins des Autochtones vivant dans les réserves et hors réserve. Pour maximiser les avantages socio-économiques de cette politique, il faudrait offrir une formation professionnelle aux Autochtones qui aimeraient travailler dans la construction domiciliaire, les services de logement et d'autres secteurs de l'industrie du logement.**

### Recommandation 3.16

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral réitère son engagement à l'égard de la Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones et qu'il continue ainsi à soutenir le développement économique autochtone en accordant aux entreprises autochtones le statut de fournisseur privilégié de services et de fournitures, surtout dans les régions éloignées et dans le Nord.**

## TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Suivant les résultats de l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités réalisée par Statistique Canada en 2006, environ deux millions de Canadiens de 15 à 64 ans ont déclaré une incapacité sous une forme ou une autre, ce qui donne un taux d'incapacité de 11.5 p. 100 pour toute la population en âge de travailler<sup>221</sup>. Comme la population canadienne vieillit, on peut s'attendre à une hausse de la proportion des personnes handicapées. Le taux d'incapacité est plus élevé chez les Autochtones : selon un récent rapport, environ 31 p. 100 d'entre eux seraient handicapés<sup>222</sup>.

Des études montrent qu'au Canada les adultes handicapés sont moins susceptibles que les adultes non handicapés d'avoir fait des études poussées et d'occuper un emploi et plus susceptibles d'avoir un faible revenu. En 2001, année la plus récente pour laquelle des données nationales ont été publiées, 37 p. 100 des personnes handicapées ont déclaré avoir moins qu'un diplôme d'études secondaires. Environ 13 p. 100 avaient un certificat ou un diplôme d'une école de métiers, 16 p. 100 avaient un diplôme d'études collégiales et un peu plus de 11 p. 100 étaient titulaires d'un diplôme d'études

---

221 Statistique Canada, *L'Enquête sur la participation et les limitations d'activités de 2006 : rapport analytique*, n° 89-587-XIF au catalogue, décembre 2007, p. 9, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-628-XIF/89-628-XIF2007002.pdf>.

222 Ressources humaines et Développement social Canada, *Vers l'intégration des personnes handicapées 2006*, chapitre 3, 2006, p. 65, [http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/bcph/documents/versIntegration06/vers\\_integracion.pdf](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/bcph/documents/versIntegration06/vers_integracion.pdf).

universitaires<sup>223</sup>. Chez les personnes non handicapées, environ 23 p. 100 avaient un diplôme d'université.

Comme on l'a observé pour d'autres groupes de la population active, le taux d'emploi chez les personnes handicapées augmente avec le niveau de scolarité. Cependant, de nombreuses personnes handicapées qui possèdent un diplôme d'études postsecondaires ont du mal à trouver un emploi. En 2001, un peu plus de 41 p. 100 des personnes handicapées en âge de travailler avaient un emploi, comparativement à près de 74 p. 100 des personnes non handicapées<sup>224</sup>. Malgré cet écart appréciable entre les taux d'emploi des deux groupes, la situation des personnes handicapées s'est améliorée depuis 1999. Par exemple, dans les provinces de l'Ouest (Manitoba, Saskatchewan et Alberta), où les pénuries de travailleurs qualifiés sont sérieuses, le taux d'emploi des personnes handicapées a augmenté. Il est à noter que, dans les provinces où l'économie est plus faible, où les personnes handicapées sont moins susceptibles d'être occupées, leur taux d'emploi a aussi augmenté au cours des six dernières années<sup>225</sup>.

Dans tous les secteurs d'activité en Alberta, j'ai vu des entreprises embaucher des employés issus de secteurs non traditionnels de la main-d'œuvre avec beaucoup de succès. L'augmentation la plus forte concerne les personnes handicapées, puisque le nombre d'entreprises qui ont réussi à en embaucher est passé de 16 à 27 p. 100. Il y a donc une tendance dans cette direction<sup>226</sup>.

**M<sup>me</sup> Corinne Pohlmann**  
**Fédération canadienne de l'entreprise indépendante**

## **A. Obstacles à l'emploi**

Environ 49 p. 100 des personnes handicapées en âge de travailler ne font pas partie de la population active. Le Comité a été informé que beaucoup de ces personnes pourraient travailler si ce n'était de la multitude d'obstacles qui se dressent devant elles (selon Statistique Canada, environ 660 000 personnes handicapées auraient pu travailler en 2001)<sup>227</sup>. Leur intégration au marché du travail pourrait remédier partiellement à la pénurie actuelle et prévue de travailleurs qualifiés. Par contre, pour y arriver, il faut renverser les obstacles à l'emploi, soit les attitudes négatives, l'inaccessibilité des infrastructures et des moyens de transport, le manque de scolarité et de formation, le

---

223 Statistique Canada, *Éducation, emploi et revenu des adultes handicapés et non handicapés — Tableaux*, Enquête sur la participation et les limitations d'activités, 2001, n° 89-587-XIF au catalogue, septembre 2003, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-587-XIF/pdf/89-587-XIF03001.pdf>.

224 *Ibid.*

225 Ressources humaines et Développement social Canada, *Vers l'intégration des personnes handicapées 2006*, chapitre 3, 2006, p. 57.

226 Témoignages, réunion n° 65, 27 mars 2007 à 9 h 30.

227 Statistique Canada, *Questions d'employabilité*, pour le Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, Ottawa, 13 juin 2006, p. 13.

manque de mesures d'adaptation en milieu de travail ainsi que la disponibilité et la transférabilité insuffisantes des services de soutien aux personnes handicapées.

Un des premiers constats que l'on peut faire est qu'il existe actuellement une proportion importante de personnes avec incapacités, qui sont inactives mais qui considèrent être en mesure de travailler. Ces personnes disent cependant éprouver des difficultés de toutes sortes, par exemple des perceptions négatives des employeurs, des problèmes de transport et un manque de formation et d'expérience. Pourtant, les personnes handicapées constituent une main-d'œuvre compétente et une partie de la réponse au problème majeur de pénurie de main-d'œuvre auquel nous serons confrontés<sup>228</sup>.

**M<sup>me</sup> Nancy Moreau**  
**SPHERE-Québec**

Si nous nous assurons que tout le monde a au moins un diplôme d'études secondaires, chacun pourrait aller chercher du perfectionnement et obtenir l'aide nécessaire, comme l'aide des autres, des technologies, des chaises roulantes, des médicaments, etc. Si aussi nous garantissons un système de transport communautaire accessible pour tous, les chances seraient très élevées que le taux d'emploi des personnes handicapées s'approche beaucoup de celui des autres Canadiens<sup>229</sup>.

**M. Cameron Crawford**  
**Association canadienne pour l'intégration communautaire**

Ils ne savent pas ce qu'ils doivent faire pour prendre des mesures d'adaptation pour un handicapé. Je pense que c'est la compréhension de la situation qui est le plus gros obstacle pour eux. Plutôt que d'essayer de comprendre la situation, ils ont plutôt tendance à chercher la solution ailleurs. Dans les provinces où ils n'ont pas le choix — et je crois qu'il se fait d'énormes progrès dans ce domaine en Alberta —, les employeurs envisagent de plus en plus d'embaucher des handicapés, parce qu'ils ont moins d'options et qu'ils sont prêts à prendre les mesures d'adaptation nécessaires. Je pense que le principal obstacle est la peur. Ils ne savent vraiment pas comment prendre des mesures d'adaptation<sup>230</sup>.

**M<sup>me</sup> Corinne Pohlmann**  
**Fédération canadienne de l'entreprise indépendante**

## **1. Services de soutien : besoins non comblés**

De nombreux témoins ont indiqué que l'accessibilité limitée des services de soutien aux personnes handicapées est un important obstacle à l'emploi. Ces services sont autant les aides techniques et les appareils que l'assistance humaine dont les personnes handicapées ont besoin pour accomplir les petites tâches de la vie quotidienne. Sans eux,

---

228 Témoignages, réunion n° 23, 25 octobre 2006 à 8 h 55.

229 Témoignages, réunion n° 30, 27 octobre 2006 à 11 h 20.

230 Témoignages, réunion n° 65, 27 mars 2007 à 9 h 45.

beaucoup de personnes handicapées ne peuvent pas réaliser leur potentiel social et économique.

D'après les données tirées de l'Enquête de 2001 sur la participation et les limitations d'activités et portant sur les personnes de 15 ans et plus qui ont recours à des appareils fonctionnels, 22 p. 100 des personnes ayant des limitations moyennes, 33 p. 100 de celles ayant de graves limitations et 50 p. 100 de celles ayant de très graves limitations avaient des besoins non comblés en fait de matériel spécialisé. La principale raison donnée était le coût (dans 48 p. 100 des cas), et la deuxième, le fait que l'assurance ne couvrait pas les frais (36 p. 100)<sup>231</sup>.

Ressources humaines et Développement social Canada a également signalé que les étudiants handicapés de niveau postsecondaire ne disposaient pas de tous les services de soutien dont ils avaient besoin. En 2001, le nombre de ces étudiants était d'environ 51 000, dont 20 p. 100 ont indiqué avoir besoin de services de soutien pour fréquenter un établissement d'enseignement postsecondaire. Sur ces 10 000 étudiants, quelque 40 p. 100 seulement avaient tous les services nécessaires, ce qui fait qu'environ 6 000 étudiants handicapés avaient des besoins non comblés à ce chapitre<sup>232</sup>.

Les régimes publics d'assurance ne couvrent pas les aides et les appareils fonctionnels dans chaque province et territoire, et il n'y a aucune province et aucun territoire qui donnent accès à l'éventail complet des services de soutien aux personnes handicapées. L'admissibilité à une aide financière qui compense le coût de ces services est souvent tributaire du lieu de résidence (région ou municipalité) ou de l'inscription dans un établissement public (école, établissement résidentiel, etc.), et elle repose sur le revenu et l'admissibilité à d'autres formes d'assistance, comme l'aide sociale. Les personnes handicapées qui sortent de cet environnement se voient généralement retirer les services auxquels elles avaient droit, ce qui les dissuade d'entrer sur le marché du travail, car la perte combinée des prestations fondées sur le revenu et des services liés à l'incapacité dépasse souvent la rémunération après impôt. Pendant les audiences, un certain nombre de témoins ont soulevé cette question et soutenu que l'accès aux services pour personnes handicapées devrait être universel, et non pas dépendant du revenu ou du lieu de résidence.

Des témoins ont proposé la mise sur pied d'un système plus intégré et plus efficace de soutien du revenu et de services aux personnes handicapées. Ils ont soulevé la question d'un salaire de subsistance, car les personnes handicapées sont plus susceptibles d'avoir un faible revenu que les autres. En 2001, le revenu moyen des

---

231 Statistique Canada, *Enquête sur la participation et les limitations d'activités, 2001 — Les mesures de soutien à l'incapacité au Canada, 2001*, n° 89-580-XIF au catalogue, p. 6, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-580-XIF/89-580-XIF03001.pdf>.

232 Ressources humaines et Développement social Canada, *Diagnostic: Les personnes handicapées et le marché du travail*, présentation au Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 26 septembre 2006, p. 4.

personnes handicapées de 25 à 54 ans était de 28 p. 100 inférieur à celui des personnes non handicapées<sup>233</sup>. Plusieurs témoins ont proposé que le gouvernement fédéral supplée le revenu des travailleurs à faible salaire en instaurant une « prestation fiscale pour le revenu gagné ». Cette mesure, dont on discute depuis des années, a finalement été annoncée dans le budget 2007. Elle prévoit qu'un crédit d'impôt remboursable est accordé aux personnes à faible revenu dont la rémunération annuelle est supérieure à 3 000 \$. La prestation maximale pour une personne à faible revenu vivant seule est de 500 \$ (obtenue à 5 500 \$), qui diminue selon un taux de 15 p. 100 lorsque la rémunération atteint 9 500 \$. Un supplément de 250 \$ est versé aux travailleurs à faible revenu qui sont admissibles au crédit d'impôt pour personnes handicapées<sup>234</sup>. Dans ce cas, le crédit commence à s'appliquer lorsque la rémunération d'une personne handicapée vivant seule atteint 1 750 \$; le crédit maximal s'applique pour une rémunération entre 5 000 \$ et 10 000 \$. La Prestation fiscale pour le revenu gagné est également traitée dans la section du présent chapitre qui porte sur les travailleurs à faible revenu.

Les aides pour personnes handicapées sont prioritaires pour les personnes handicapées de tout le pays, et c'est la priorité des organismes nationaux œuvrant auprès des personnes ayant des déficiences car cet investissement est logique au plan économique. S'il est vrai qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre, s'il y a une pénurie de main-d'œuvre dans les métiers, si nous avons besoin de nouvelles ressources humaines dans le secteur de l'emploi, eh bien, pour l'amour du ciel, fournissez des aides aux personnes handicapées afin qu'elles puissent participer<sup>235</sup>.

**M<sup>me</sup> Marie White**  
**Conseil des Canadiens avec déficiences**

Depuis au moins une décennie, la question des mesures de soutien pour les personnes handicapées, sans être la priorité unique, a été la priorité la plus importante des personnes handicapées, et il ne s'est presque rien fait dans ce dossier. C'est là le principal résultat du manque d'engagement de la part du gouvernement fédéral et de ses partenaires provinciaux et territoriaux dans un domaine d'une importance aussi cruciale pour les personnes handicapées<sup>236</sup>.

**M. Cameron Crawford**  
**Association canadienne pour l'intégration communautaire**

Les provinces ont remarqué, au cours des dernières années, qu'environ la moitié de leurs prestataires de l'aide sociale sont des personnes handicapées. La raison pour laquelle j'étais un peu confuse, c'est que nous estimons également le nombre de personnes handicapées qui vivent actuellement de l'aide sociale et qui nous disent, à l'occasion de sondages, qu'elles seraient en mesure de travailler, mais que certains obstacles les en empêchent, comme les lacunes au chapitre du transport ou l'incapacité

---

233 *Ibid.* p. 6.

234 Ministère des Finances (19 mars 2007), p. 84-85, <http://www.budget.gc.ca/2007/pdf/bp2007f.pdf>.

235 Témoignages, réunion n° 19, 23 octobre 2006 à 9 h 55.

236 Témoignages, réunion n° 30, 27 octobre 2006 à 11 h 50.

des employeurs de prendre des mesures d'adaptation, ou même ce que nous appelons le « piège de l'aide sociale », où les personnes handicapées jouissent de services de soutien grâce à l'aide sociale, et, à certains endroits, perdent l'accès à ces services lorsqu'elles touchent un revenu. Cela les dissuade de participer à la vie active<sup>237</sup>.

**M<sup>me</sup> Caroline Weber**  
**Bureau de la condition des personnes handicapées**  
**Ministère des Ressources humaines et du Développement social**

## 2. Autres obstacles

Le Comité a aussi été informé que l'intégration des personnes handicapées au marché du travail nécessite un meilleur accès aux transports, aux établissements d'enseignement et aux lieux de travail, de même que des aménagements en milieu de travail (des heures de travail assouplies, des aides techniques, des postes de travail modifiés, etc.). Les personnes handicapées doivent avoir accès à des services d'information sur le marché du travail, de formation professionnelle et d'aide à l'emploi pour pouvoir se préparer au monde du travail et s'y intégrer de façon durable. Des témoins ont indiqué qu'il y a des lacunes dans les programmes d'aide à l'emploi pour les personnes handicapées qui n'ont pas un niveau d'activité élevé. Ils ont expliqué les difficultés particulières vécues par les personnes qui ont une maladie mentale et celles qui ont une incapacité épisodique et « invisible ». Leur activité est davantage sporadique et elles peuvent avoir besoin d'un régime de travail assoupli pour conserver leur emploi. Les employeurs aussi doivent recevoir un soutien. Ils ont besoin qu'on les aide à identifier et à recruter des personnes handicapées et qu'on les renseigne sur les aménagements spéciaux et les appareils fonctionnels<sup>238</sup>.

Une pléthore d'obstacles surgit au travail pour les femmes handicapées. Une étude sur les besoins en aide à l'emploi des personnes avec incapacités révèle que la nécessité de « structures modifiées au travail », comme des mains courantes et des rampes, du transport accessible pour aller et revenir du travail, du stationnement, des ascenseurs, des toilettes et des postes de travail modifiés, est presque deux fois supérieure (28 p. 100 par rapport à 15 p. 100) chez les personnes handicapées sans emploi que chez les personnes handicapées employées. Cette constatation indique que le besoin de ces personnes à l'égard de telles structures modifiées au travail pourrait les rendre plus vulnérables quant à la perte d'emploi et accroître leur difficulté à trouver du travail<sup>239</sup>.

### **Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women**

- 
- 237 Témoignages, réunion n° 12, 26 septembre 2006 à 11 h 40.
- 238 Conseil canadien de la réadaptation et du travail, *Mémoire sur l'augmentation de l'emploi pour les personnes handicapées*, présenté au Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 6 septembre 2006.
- 239 Nova Scotia Advisory Council on the Status of Women, *Employabilité des femmes handicapées : Briser le mur de l'incapacité*, mémoire présenté au Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, consultations sur l'employabilité au Canada, septembre 2006, p. 4.

De toutes les personnes handicapées, celles qui ont une maladie mentale grave sont les plus exposées à la stigmatisation au travail et elles butent aussi sur les plus gros obstacles sur le marché de l'emploi. De nombreux écueils jalonnent le chemin de l'emploi des adultes et des jeunes qui ont une déficience psychique : lacunes dans les antécédents professionnels, expérience d'emploi limitée, manque de confiance, peur et anxiété, discrimination et résistance en milieu de travail, stigmatisation sociale et rigidité des programmes de prestations et de soutien du revenu<sup>240</sup>.

**M<sup>me</sup> Jodi Cohen**  
**Association canadienne pour la santé mentale**

De nombreux employeurs n'engagent plus des personnes handicapées par souci de responsabilité sociale corporative, mais bien parce qu'ils croient qu'elles renforcent les ressources et les capacités de l'entreprise et, dans certaines situations, qu'elles créent un avantage concurrentiel. Toutefois, certains employeurs, en particulier les petites et moyennes entreprises, voient la chose autrement. En outre, lorsque l'invalidité est cachée, par exemple dans les cas de troubles de santé mentale ou d'épilepsie, les progrès n'ont pas été aussi évidents<sup>241</sup>.

**M<sup>me</sup> Andrea Spindel**  
**Marche des dix sous de l'Ontario**

Les employeurs ont clairement reconnu qu'ils ne savent pas où s'adresser pour trouver des personnes handicapées qualifiées et qu'ils s'adressent rarement aux agences de service de leurs communautés respectives. Cela porte à conclure qu'il importe de sensibiliser les employeurs de manière générale à la problématique des personnes handicapées et de les aider à être plus positifs et plus ouverts en matière d'accommodements au travail<sup>242</sup>.

**M. Alar Prost**  
**Innova Integrated Solutions**

## **B. Rôle du gouvernement fédéral**

Les témoins étaient d'avis que les gouvernements provinciaux et territoriaux, le secteur privé et le secteur sans but lucratif ont d'importantes responsabilités pour ce qui est d'accroître l'employabilité des personnes handicapées, mais ils ont fait valoir que le gouvernement fédéral a un « rôle clé à jouer [car il] doit s'assurer que des emplois sont disponibles pour les personnes ayant une déficience et agir pour que le marché du travail soit inclusif<sup>243</sup> ». Beaucoup d'entre eux ont indiqué qu'il faudrait une stratégie nationale d'aide à l'emploi pour les personnes handicapées. D'autres ont mis en lumière la nécessité d'une meilleure collaboration sur ces questions entre tous les ordres de gouvernement, les

---

240 Témoignages, réunion n° 35, 9 novembre 2006 à 8 h 35.

241 Témoignages, réunion n° 29, 27 octobre 2006 à 8 h 45.

242 Témoignages, réunion n° 63, 21 mars 2007 à 15 h 50.

243 Témoignages, réunion n° 19, 23 octobre 2006 à 9 h 50.

organisations non gouvernementales et les intervenants. Certains témoins ont recommandé l'élaboration d'une loi nationale sur les personnes handicapées qui non seulement porterait sur l'emploi, mais prévoirait aussi des mécanismes et des solutions systémiques visant l'intégration des personnes handicapées à la société canadienne en tant que citoyens à part entière.

Le gouvernement du Canada doit prendre les devants et mettre au point une nouvelle stratégie à l'égard du marché du travail, laquelle serait fondée sur les principes de l'intégration complète et de la conception universelle et permettrait alors de vraiment abaisser le niveau historique de chômage et de sous-emploi auquel sont toujours confrontés un si grand nombre de Canadiens handicapés<sup>244</sup>.

#### **Alliance pour l'égalité des personnes aveugles du Canada**

Selon moi, il serait important d'envisager une loi nationale sur les personnes handicapées qui obligerait les organismes publics, les institutions, les sociétés d'État, etc., à accorder davantage d'importance à l'accessibilité, à consacrer des fonds, à prendre des mesures incitatives et à assurer la formation des employeurs et des institutions, particulièrement les services des ressources humaines, mais aussi tous les niveaux de l'organisation, afin que chacun sache comment apporter sa contribution<sup>245</sup>.

**M<sup>me</sup> Andrea Spindel**  
**Marche des dix sous de l'Ontario**

Nous reconnaissons, dans ce document, la responsabilité qui incombe à tous les paliers de gouvernement, de même qu'aux secteurs privé et sans but lucratif. Toutefois, aujourd'hui, nous souhaitons mettre l'accent sur le rôle important que doit jouer le gouvernement fédéral en tant que catalyseur de changement — comme nos collègues de la Marche des dix sous l'ont mentionné plus tôt —, d'abord, en adoptant une loi-cadre sur les personnes handicapées qui proposerait des normes nationales et des définitions dans de nombreux domaines, y compris l'emploi et le soutien de revenu, et qui favoriserait l'inclusion des personnes handicapées dans tous les aspects de la vie communautaire<sup>246</sup>.

**M. Robert Collins**  
**Partners in Employment - London/Middlesex**

### **Recommandation 3.17**

#### **Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, de concert avec les gouvernements des provinces et des territoires et les parties**

---

244 Alliance pour l'égalité des personnes aveugles du Canada, *Les Canadiens handicapés ont besoin d'une nouvelle stratégie à l'égard du marché du travail*, notes et recommandations à l'intention du Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 27 octobre 2006, p. 2.

245 Témoignages, réunion n° 29, 27 octobre 2006 à 9 h 50.

246 Témoignages, réunion n° 30, 27 octobre 2006 à 10 h 20.

**concernées, continue d'élaborer et met en œuvre une loi nationale sur les personnes handicapées ayant pour objet de promouvoir et d'assurer la pleine intégration de ces personnes dans la société canadienne.**

Les membres du Comité estiment que le gouvernement fédéral doit faire preuve de leadership en favorisant, avec la collaboration des gouvernements provinciaux et territoriaux et des autres intervenants, des initiatives qui suppriment les obstacles à l'activité des personnes handicapées et qui les aident à obtenir un emploi rémunéré ou à s'établir à leur compte. Au fil des ans, le gouvernement fédéral a mis sur pied une série de programmes qui tendent vers ces objectifs. La section qui suit présente certains de ces programmes.

## **1. Programmes de Ressources humaines et Développement social Canada**

Ressources humaines et Développement social Canada offre des programmes pour aider les personnes handicapées à s'intégrer de façon durable au marché du travail. Ces programmes varient selon que la personne est admissible ou non aux prestations d'assurance-emploi. Le gouvernement fédéral verse aussi des fonds aux provinces et aux territoires pour des programmes et des services qui augmentent les possibilités d'emploi des personnes handicapées.

### **a) Fonds d'intégration**

Créé en 1997, le Fonds d'intégration est un programme de contributions doté d'un budget annuel de 30 millions de dollars. La plus grande partie de cette somme (26,7 millions de dollars) est affectée aux ententes de contribution, qui ont pour but d'aider les personnes handicapées à surmonter les obstacles à l'emploi. Le restant sert à payer les frais de fonctionnement. Pour être admissibles au soutien du Fonds d'intégration, les personnes handicapées ne doivent pas avoir droit à l'assurance-emploi (y compris aux prestations d'emploi). Le financement peut couvrir la rémunération des participants ou les charges connexes de l'employeur, ainsi que les frais généraux liés à l'organisation, à la réalisation et à l'évaluation d'activités, dont le salaire du personnel. Les participants peuvent aussi avoir droit à une aide financière qui couvre diverses dépenses en totalité ou en partie, comme les services spécialisés, l'équipement, la garde des personnes à charge, les aménagements spéciaux, le transport et les frais de scolarité<sup>247</sup>.

---

247 Pour en savoir plus sur le Fonds d'intégration, voir : [http://www.rhdsc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/ph/descf\\_ph.shtml](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/ph/descf_ph.shtml).

La plupart des témoins qui ont parlé du Fonds d'intégration étaient très satisfaits des résultats de ce programme. Les résultats d'un rapport d'évaluation publié en 2001 vont dans le même sens; ils montrent que le programme a permis aux participants d'améliorer leurs compétences, leur employabilité, leur confiance en soi, leur estime de soi et leur qualité de vie. Les employeurs et les organisations ont, eux aussi, bénéficié du programme. Environ le tiers des employeurs ont constaté un changement dans l'attitude de leur organisation à l'égard du recrutement de personnes handicapées et près des deux tiers ont engagé au moins un des participants, en général à temps plein et à titre permanent<sup>248</sup>. Une deuxième évaluation sommative a été réalisée en 2003. Les résultats préliminaires indiquent que la majorité des clients sont satisfaits du programme et qu'il demeure pertinent. Il est ressorti de l'évaluation que « le programme comble un manque de services en aidant les personnes handicapées qui ne sont pas bien servies par d'autres programmes des gouvernements fédéral ou provinciaux<sup>249</sup> ».

Bien que le Fonds d'intégration porte une lourde charge, son budget n'a pas augmenté depuis 10 ans. Par conséquent, sa valeur réelle a décliné. Le Comité a appris qu'il existait une liste d'attente. Étant donné le nombre de personnes handicapées qui sont en chômage et non admissibles à d'autres formes d'aide fédérale à l'emploi, de nombreux témoins ont recommandé que le budget du programme soit augmenté. Certains témoins ont aussi indiqué qu'il faudrait des interventions de longue durée pour les personnes handicapées qui sont inactives depuis longtemps ou dont la participation à la vie active n'a jamais été forte. En outre, quelques témoins ont fait valoir la nécessité d'assouplir le programme, en particulier pour tenir compte des besoins particuliers des personnes dont l'incapacité est récurrente ou épisodique et qui peuvent avoir besoin d'une aide à l'emploi sur une plus longue période. Le Comité est d'accord avec les témoins.

Le Fonds d'intégration est la seule intervention offerte aux personnes handicapées qui n'ont pas accès à l'assurance-emploi. Le budget du Fonds n'a pas bougé depuis 1997. L'inflation a érodé les 30 millions de dollars affectés à ce fonds, dont le budget devrait être aujourd'hui de 36,5 millions de dollars pour qu'on soit en mesure d'offrir le même niveau de service, sans plus<sup>250</sup>.

**M. Brian Tapper**  
**TEAM Work Cooperative Ltd.**

Le gouvernement doit quadrupler les ressources du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées et en élargir les conditions pour que cet instrument fédéral essentiel puisse mieux soutenir les interventions efficaces à long terme et les possibilités de développement des compétences visant principalement les personnes handicapées

---

248 Ressources humaines et Développement social Canada, *Évaluation sommative du Fonds d'intégration des personnes handicapées*, Évaluation et développement des données, Politique stratégique, août 2001, <http://www.sdc.gc.ca/asp/gateway.asp?hr=/en/cs/sp/edd/reports/2001-000459/page02.shtml&hs=pyp>.

249 Ressources humaines et Développement social Canada, *Vers l'intégration des personnes handicapées 2006*, chapitre 3, 2006, p. 60-61.

250 Témoignages, réunion n° 20, 24 octobre 2006 à 8 h 55.

qui doivent surmonter des obstacles multiples pour rejoindre les rangs de la population active et qui sont devenues par conséquent des citoyennes et des citoyens marginalisés du Canada<sup>251</sup>.

Neil Squire Society

### **Recommandation 3.18**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral augmente les sommes affectées au Fonds d'intégration et élargisse les modalités d'application de ce programme pour favoriser les interventions efficaces de longue durée et les activités de développement des compétences, en particulier pour la formation professionnelle de base. Une partie des sommes supplémentaires pourrait servir à accroître la participation des employeurs et à informer les employeurs et les employés sur la problématique des personnes handicapées, les mesures d'adaptation en milieu de travail et les outils à leur disposition pour instaurer un milieu de travail propice à l'intégration. Il faudrait accorder une attention particulière au suivi et à la communication des résultats pour faire en sorte que le programme donne les effets escomptés.**

#### **b) Cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées**

Le Cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2004. Il permet au gouvernement fédéral de contribuer au financement des programmes et des services qui améliorent la situation d'emploi des personnes handicapées<sup>252</sup>. Les gouvernements provinciaux peuvent établir leurs propres priorités et approches en ce qui concerne les besoins des personnes handicapées, mais ils se sont entendus sur certains secteurs prioritaires. Ce sont : l'éducation et la formation; l'emploi; le rapprochement des employeurs et des personnes handicapées; la production de connaissances. Le gouvernement fédéral assume la moitié des coûts des programmes, jusqu'à concurrence du montant précisé dans chaque entente bilatérale. En 2005-2006, sa contribution aux provinces participantes en vertu des ententes

---

251 Neil Squire Society, *Résumé*, mémoire produit par la Neil Squire Society pour le Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, consultations sur l'emploi au Canada, 31 août 2006, p. 2.

252 Le Québec n'a pas souscrit au Cadre, mais a conclu une entente bilatérale distincte avec le gouvernement fédéral. Les territoires, même s'ils appuient les principes énoncés dans le Cadre, n'ont pas non plus signé d'entente bilatérale parce qu'ils trouvaient à redire sur la formule de financement. Pour en savoir plus sur le Cadre multilatéral pour les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées, voir : [http://socialunion.gc.ca/pwd/multi2003\\_f.html](http://socialunion.gc.ca/pwd/multi2003_f.html).

a été de 218 millions de dollars<sup>253</sup>. Le 22 novembre 2007, le ministre des Ressources humaines et du Développement social a annoncé que les ententes seraient prorogées jusqu'au 31 mars 2009 avec un investissement annuel de 223 millions de dollars<sup>254</sup>.

Pendant les audiences, des témoins ont mis en doute l'efficacité des ententes sur le marché du travail pour les personnes handicapées. Certains ont dit qu'il fallait les revoir et les réviser. D'autres ont fait valoir que le niveau de financement est insuffisant et ne tient pas compte des multiples obstacles à l'emploi que les personnes handicapées doivent surmonter pour s'intégrer au marché du travail.

En 2003, les ministres responsables des services sociaux ont approuvé le cadre multilatéral portant sur les ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées. C'est ce qui a remplacé l'AEPH, soit l'initiative d'aide à l'employabilité des personnes handicapées. Bien que le but de ce cadre est d'améliorer l'employabilité des Canadiens ayant une déficience, le financement actuel est insuffisant. Dans le budget de 2003, 193 millions de dollars ont été débloqués, mais il faudrait que ce montant soit doublé, au minimum. Il faut que ça se fasse parce que les ententes sur le marché de travail actuelles ne prennent pas en compte la situation des personnes ayant une déficience<sup>255</sup>.

**M<sup>me</sup> Marie White**  
**Conseil des Canadiens avec déficiences**

### **c) Autres programmes**

Les autres programmes administrés par Ressources humaines et Développement social Canada sont les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), la Prestation d'invalidité du Régime de pensions du Canada, le Programme de partenariats pour le développement social (volet pour les personnes handicapées), la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (volet pour les personnes handicapées) et les programmes d'aide financière pour les études postsecondaires.

Comme nous l'avons indiqué au chapitre 2 du présent rapport, les PEMS sont prévues par la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les personnes handicapées admissibles peuvent bénéficier de quatre prestations d'emploi : Subventions salariales ciblées, Aide au travail indépendant, Développement des compétences et Partenariats pour la création d'emplois<sup>256</sup>. Une mesure de soutien axée sur le client est aussi offerte

---

253 Ressources humaines et Développement social Canada, *Vers l'intégration des personnes handicapées 2006*, chapitre 3, 2006, p. 58-59.

254 Ressources humaines et Développement social Canada, *Le gouvernement du Canada aide les personnes handicapées à participer pleinement à la population active*, communiqué de presse, 22 novembre 2007, <http://nouvelles.gc.ca/web/view/fr/index.jsp?articleid=363029&>.

255 Témoignages, réunion n° 19, 23 octobre 2006 à 9 h 50.

256 Pour en savoir plus sur les prestations d'emploi et mesures de soutien, voir : <http://www.rhdsc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/pems/modalite.shtml>.

dans le cadre des Services d'aide à l'emploi. En 2005-2006, le taux de participation des personnes handicapées aux PEMS était de 4,6 p. 100<sup>257</sup>. Des témoins ont affirmé qu'il est difficile pour les personnes handicapées d'accumuler le nombre d'heures de travail requis pour avoir droit à certaines prestations d'assurance-emploi, car beaucoup d'entre elles n'ont pas un niveau d'activité élevé. Certains témoins ont mis en doute l'efficacité de ces mesures étant donné que les employeurs qui recrutent des personnes handicapées grâce à des subventions salariales peuvent mettre fin à l'emploi une fois le financement disparu. Selon les résultats des évaluations sommatives effectuées dans plusieurs provinces et territoires, « les PEMS semblent donner lieu à des impacts positifs nets modestes sur les participants selon le programme, le type de client et la province ou le territoire<sup>258</sup> ».

Comme les membres du comité le savent, le taux de participation des personnes handicapées au marché du travail est nettement inférieur à celui de la population en général. Comme les programmes de soutien à l'emploi les plus efficaces du gouvernement fédéral sont liés à la participation au marché du travail et à la contribution à la caisse de l'AE, beaucoup de personnes handicapées n'ont droit à aucune prestation et sont donc mal servies<sup>259</sup>.

**M. Bob Wilson**  
**Social and Enterprise Development Innovations**

Les employeurs ne sont prêts à embaucher de telles personnes que dans le cadre d'un programme de subventions, notamment, la Subvention salariale ciblée, d'où des périodes fréquentes de chômage et de nombreux emplois de courte durée. Dès que le financement est [terminé], on abandonne la personne, qui doit se remettre à chercher un emploi<sup>260</sup>.

**Association canadienne des paraplégiques**

La prestation d'invalidité du Régime de pensions du Canada offre une protection du revenu aux cotisants du Régime qui ne peuvent pas travailler en raison d'une invalidité grave et prolongée. Un de ses objectifs est de faciliter le retour au travail de ceux qui en sont capables en fournissant les services d'un programme de réadaptation

---

257 Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada, *Budget principal des dépenses 2006-2007 – Rapport ministériel sur le rendement*, p. 27, <http://www.tbs-sct.gc.ca/dpr-rmr/2006-2007/inst/csd/csd-fra.pdf>.

258 Ressources humaines et Développement social Canada, *Assurance-emploi — Rapport de contrôle et d'évaluation 2005*, présenté à la ministre de Ressources humaines et Développement social Canada par la Commission de l'assurance-emploi du Canada, 31 mars 2006, p. 110 [http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce\\_2005.pdf](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce_2005.pdf).

259 Témoignages, réunion n° 27, 26 octobre 2006 à 13 h 15.

260 Association canadienne des paraplégiques, *Sommaire*, mémoire présenté au Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 2006, p. 3.

professionnelle<sup>261</sup>. Sur la période de 2003-2004 à 2005-2006, le nombre de bénéficiaires de la prestation d'invalidité qui sont retournés au travail a augmenté de 39 p. 100<sup>262</sup>.

Le Programme de partenariats pour le développement social (volet pour les personnes handicapées) offre des subventions et des contributions à l'appui des activités nationales d'organismes sociaux sans but lucratif qui cherchent à répondre aux aspirations et aux besoins en développement social des personnes handicapées et à faciliter leur intégration à tous les aspects de la société canadienne comme citoyens à part entière<sup>263</sup>. En 2005-2006, une partie des 11 millions de dollars alloués dans le cadre de ce programme a été investie dans des projets d'aide à l'emploi pour les personnes handicapées<sup>264</sup>.

Comme mentionné dans la section précédente du rapport, la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones prévoit des fonds pour aider les Autochtones handicapés à s'intégrer pour de bon à la population active. En outre, Ressources humaines et Développement social Canada encourage les signataires d'entente sur le développement des ressources humaines autochtones à faire bénéficier aussi les personnes handicapées de tous leurs services et activités<sup>265</sup>. Il existe peu d'information sur l'efficacité de ce volet de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones. Compte tenu des faibles taux d'emploi des Autochtones, le Comité estime que ceux qui sont handicapés se butent contre de multiples obstacles à l'emploi et qu'il faut faire plus pour les aider à surmonter ces graves difficultés.

### Recommandation 3.19

**Le Comité recommande que l'un des objectifs du récent investissement de 500 millions de dollars proposé pour les nouveaux programmes d'aide à l'emploi soit l'intégration effective des personnes handicapées au marché du travail en vue notamment d'améliorer les perspectives d'emploi de celles qui sont confrontées à de multiples obstacles à l'emploi. Il faudrait établir de nouveaux niveaux de**

---

261 Pour en savoir plus sur le Programme de réadaptation professionnelle, voir : <http://www.rhdsc.gc.ca/fr/psr/pub/feuilles/rehabprof.shtml>.

262 Ressources humaines et Développement social Canada, *Présentation du Programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada*, pour le Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 26 septembre 2006.

263 Ressources humaines et Développement social Canada, *Modalités d'application du Programme de partenariats pour le développement social*, [http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/ds/04\\_PPDS Modalites.shtml](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/ds/04_PPDS Modalites.shtml).

264 Ressources humaines et Développement social Canada, *Programmes d'emploi du gouvernement fédéral aux personnes handicapées*, présentation au Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 26 septembre 2006, p. 9.

265 Ressources humaines et Développement social Canada, *Vers l'intégration des personnes handicapées 2006*, chapitre 3, 2006, p. 65.

**financement pour cet objectif en conformité avec les ententes fédérales-provinciales-territoriales.**

### **Recommandation 3.20**

**Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement social Canada effectue une évaluation approfondie du volet de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones qui vise les personnes handicapées et que, d'après les résultats de cette évaluation, il apporte les modifications nécessaires pour accroître l'activité des Autochtones handicapés.**

Le gouvernement fédéral a également plusieurs programmes qui offrent un soutien aux étudiants handicapés de niveau postsecondaire : le Programme canadien de prêts aux étudiants, la Subvention canadienne pour études concernant les mesures d'adaptation destinées aux étudiants ayant une incapacité permanente et la Subvention canadienne pour l'accès aux études à l'intention des étudiants ayant une incapacité permanente<sup>266</sup>. En 2004-2005, 22 millions de dollars de subventions ont été versés à des étudiants qui ont une incapacité permanente<sup>267</sup>.

Le Comité a appris qu'en plus d'avoir besoin d'une aide financière, les étudiants handicapés de niveau postsecondaire n'ont pas facilement accès aux installations d'enseignement. Il estime qu'une loi nationale sur les personnes handicapées permettrait d'atténuer les problèmes généraux d'accès aux immeubles et aux services de transport au Canada, mais aussi qu'il faut faire plus pour améliorer sans tarder l'accessibilité des établissements d'enseignement postsecondaire en particulier. En outre, il est d'avis qu'on peut faire plus pour les étudiants handicapés de niveau postsecondaire qui ont fini leurs études, mais qui ont besoin d'une aide pour s'intégrer au marché du travail.

[...] le principal enjeu au chapitre de l'éducation postsecondaire concerne plutôt l'accès au milieu d'apprentissage, le fait qu'il y a certaines choses dont les étudiants ont besoin, mais qu'ils ne peuvent tout simplement pas payer d'eux-mêmes. Si un étudiant doit se rendre dans un laboratoire et qu'il faut apporter des modifications spéciales au matériel de ce laboratoire, l'étudiant ne peut tout simplement pas faire modifier le laboratoire à ses frais ou demander une subvention. Il peut également s'agir d'aides techniques

---

266 Pour en savoir plus sur ces subventions, voir le site de Ciblétudes, [http://www.cibletudes.ca/fr/partager/financer/gerer/ON/plein/public/demande\\_subventions/incapacite.shtml](http://www.cibletudes.ca/fr/partager/financer/gerer/ON/plein/public/demande_subventions/incapacite.shtml).

267 Ressources humaines et Développement social Canada, *Programme canadien de prêts aux étudiants — Rapport annuel 2003-2004*, 2006, p. 24–25, [http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/pcpe/Publications/07\\_pu\\_Rapportannuel20032004.pdf](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/pcpe/Publications/07_pu_Rapportannuel20032004.pdf).

personnelles qu'ils ne peuvent se procurer ou qu'ils ne peuvent pas toujours apporter en classe. Alors, il y a des problèmes auxquels nous devons donner suite. Il y a d'autres enjeux liés à l'accès à l'environnement postsecondaire que nous ne sommes sans doute pas en mesure de régler au moyen de subventions et de prêts individuels<sup>268</sup>.

**M<sup>me</sup> Caroline Weber**  
**Ministère des Ressources humaines et du Développement social**

### **Recommandation 3.21**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, de concert avec les gouvernements des provinces et des territoires et les parties concernées, analyse les besoins et prenne des mesures pour améliorer l'accès des étudiants handicapés aux installations d'enseignement.**

### **Recommandation 3.22**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, de concert avec les gouvernements des provinces et des territoires et les parties concernées, évalue si des mesures sont nécessaires pour faciliter la transition des jeunes personnes handicapées entre les études et le marché du travail et que le cas échéant, il établisse de telles mesures.**

## **2. Programme d'aide aux entrepreneurs ayant une incapacité**

Diversification de l'économie de l'Ouest du Canada peut aider les personnes handicapées à mettre sur pied ou à agrandir une petite entreprise. Le Programme d'aide aux entrepreneurs ayant une incapacité offre aux personnes handicapées de l'Ouest canadien différents services d'aide aux entreprises, par exemple la préparation d'un plan d'affaires, des services de mentorat et de counselling, une formation en administration des affaires et l'accès à des prêts d'au plus 125 000 \$<sup>269</sup>. Depuis sa création en 1997-1998, le programme a accordé 750 prêts totalisant 16,2 millions de dollars à des entrepreneurs handicapés, dont 65 p. 100 exploitent actuellement des entreprises<sup>270</sup>.

---

268 Témoignages, réunion n° 12, 26 septembre 2006 à 11 h 55.

269 Diversification de l'économie de l'Ouest du Canada, *Aide aux entreprises de l'Ouest du Canada — Programme d'aide aux entrepreneurs ayant une incapacité*, [http://www.wd.gc.ca/finance/programs/edp\\_f.asp](http://www.wd.gc.ca/finance/programs/edp_f.asp).

270 Ressources humaines et Développement social Canada, *Vers l'intégration des personnes handicapées 2006*, chapitre 3, 2006, p. 63.

### 3. Mesures législatives et politiques pour l'équité en emploi

Le Canada s'est doté de mesures législatives, de politiques, de programmes et de pratiques visant à assurer l'équité en emploi des personnes handicapées. La fonction publique fédérale, les employeurs sous réglementation fédérale et les employeurs distincts<sup>271</sup> sont tous assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail pour quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* (articles 2 et 15) oblige le gouvernement fédéral et les employeurs sous réglementation fédérale à prendre des mesures d'adaptation, sauf si cela entraîne une contrainte excessive. En outre, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a adopté la Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale.

Ensemble, la fonction publique fédérale, les employeurs sous réglementation fédérale (y compris les sociétés d'État) et les entrepreneurs fédéraux constituent le principal employeur du pays. En 2004, les personnes handicapées représentaient 3,1 p. 100 des effectifs pour tous les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (ce qui exclut les entrepreneurs fédéraux)<sup>272</sup>. « Comparativement à la disponibilité sur le marché du travail, dont le taux était de 5,0 p. 100 d'après l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) de 2001, la représentation des personnes handicapées s'élevait à 61,8 p. 100 de leur disponibilité<sup>273</sup>. » En 2005-2006, le taux de représentation des personnes handicapées était plus élevé dans la fonction publique fédérale (5,8 p. 100) que dans les organismes sous réglementation fédérale (2,7 p. 100)<sup>274</sup>. Toutefois, selon le *Rapport annuel 2006* de la Commission canadienne des droits de la personne, la représentation plus élevée dans le secteur public est probablement attribuable à l'augmentation des déclarations volontaires et au vieillissement de la main-d'œuvre, car « les personnes handicapées ont continué de bénéficier d'une part moindre des mesures de recrutement qu'elles étaient en droit d'obtenir » (2,6 p. 100 en mars 2006)<sup>275</sup>.

De nombreux témoins ont dit qu'ils jugeaient nécessaire de sensibiliser les employeurs à la problématique des personnes handicapées et à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Certains ont recommandé la création d'un programme pour aider les employeurs, tout particulièrement les petites et moyennes entreprises, à supporter les coûts des mesures d'adaptation. D'autres ont proposé que le gouvernement

---

271 Les employeurs distincts sont énumérés à l'annexe I de la partie II de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

272 Ressources humaines et Développement social Canada, *Vers l'intégration des personnes handicapées 2006*, chapitre 3, 2006, p. 71-72.

273 *Ibid.*

274 Commission canadienne des droits de la personne, *Rapport annuel 2006*, 2007, p. 11-15, [http://www.chrc-ccdp.ca/pdf/AR\\_2006\\_RA\\_fr.pdf](http://www.chrc-ccdp.ca/pdf/AR_2006_RA_fr.pdf).

275 *Ibid.*, p. 11.

fédéral encourage les employeurs, par des mesures incitatives, à offrir des emplois durables aux personnes handicapées. D'autres encore ont suggéré que la fonction publique fédérale devienne un chef de file et un modèle à suivre dans le dossier de l'emploi des personnes handicapées.

Nous devons continuer de sensibiliser les gens, de prendre des mesures et de favoriser l'établissement d'une culture organisationnelle ouverte aux personnes handicapées. Du point de vue tant physique que culturel, nous avons besoin d'un milieu de travail qui met les gens à l'aise et les incite à faire connaître leurs besoins, et pour prendre les mesures d'adaptation qui s'imposent, nous devons tous faire preuve d'une plus grande sensibilité et nous montrer disposés à adapter nos pratiques<sup>276</sup>.

**M<sup>me</sup> Karen Ellis**  
**Agence de gestion des ressources humaines**  
**de la fonction publique du Canada**

Les petites entreprises auront probablement besoin d'aide pour absorber les coûts de l'équipement technique. Bien sûr, elles ont déjà le devoir d'adapter leur milieu de travail en vertu de la loi sur les droits de la personne, mais pour rendre la chose possible, je pense que le gouvernement du Canada pourrait faire sa part directement ou par les provinces en créant un nouveau fonds pour que les frais d'adaptation soient financés à même les fonds publics<sup>277</sup>.

**M. John Rae**  
**Alliance pour l'égalité des personnes aveugles du Canada**

C'est un aspect très important, parce que nous devrions faire davantage, avec l'appui du gouvernement, pour faciliter l'embauche des personnes ayant des déficiences visuelles, parce qu'il y a vraiment beaucoup de gens dans cette catégorie qui travaillent dans toutes sortes d'emplois. Mais il faut surmonter cette peur initiale. Nous constatons habituellement que lorsqu'un employeur embauche un non-voyant, il a tendance à en embaucher d'autres. La difficulté est de faire embaucher la première personne, de convaincre l'employeur qu'avec un système de soutien approprié, avec un équipement modifié et quelques autres changements, cette personne peut, à côté des autres employés, faire un travail de façon très efficace<sup>278</sup>.

**M. Bill McKeown**  
**Institut national canadien pour les aveugles**

---

276 Témoignages, réunion n° 12, 26 septembre 2006 à 11 h 35.

277 Témoignages, réunion n° 30, 27 octobre 2006 à 11 h 15.

278 Témoignages, réunion n° 65, 27 mars 2007 à 10 h 20.

Le gouvernement fédéral pourrait également donner l'exemple, puisque c'est un des principaux employeurs au Canada, sinon le premier. Il faut également que les secteurs privé et à but non lucratif constatent que le gouvernement national valorise les capacités des personnes ayant un handicap. Si le gouvernement ne réussit pas à augmenter le pourcentage des handicapés parmi ses employés, les autres groupes d'employeurs recevront un message très négatif<sup>279</sup>.

**M. Louis Buschman**  
**À titre personnel**

Les membres du Comité estiment que le gouvernement fédéral devrait servir de modèle aux employeurs canadiens et d'employeur de choix pour les personnes handicapées. Il doit travailler à instaurer un climat de travail respectueux et propice à l'intégration qui reconnaît et valorise les compétences et aptitudes diverses des personnes handicapées et il doit veiller à ce que des mesures d'adaptation valables soient prises.

### **Recommandation 3.23**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les employeurs et les parties concernées, établisse de nouvelles incitations fiscales pour encourager les employeurs à prendre les mesures d'adaptation nécessaires au recrutement et au maintien en emploi des personnes handicapées (équipement technique, postes de travail modifiés, etc.).**

### **Recommandation 3.24**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral évalue et améliore son rôle de chef de file et de modèle à suivre en matière de création d'emplois pour les personnes handicapées, notamment en se servant de son pouvoir d'achat pour acquérir des produits et des services fabriqués ou vendus par des personnes handicapées, en étendant le Programme de contrats fédéraux à un plus grand nombre d'employeurs, en examinant et en améliorant les mesures d'équité en matière d'emploi et en faisant en sorte que toutes les occasions d'emploi au gouvernement fédéral et au sein de ses organismes soient accessibles aux personnes handicapées.**

---

279 *Ibid.* à 11 h 25.

### **Recommandation 3.25**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral prenne d'autres mesures pour améliorer l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi au Canada, qu'il fasse de l'équité salariale un droit humain fondamental protégé par la Charte canadienne des droits et libertés et par le droit canadien en matière de droits de la personne et qu'il conçoive une méthode efficace d'évaluation et de comparaison des emplois et de rajustement des salaires.**

## **4. Services de soutien aux personnes handicapées**

Au Canada, les provinces et les territoires sont responsables de la plupart des programmes qui offrent un soutien aux personnes handicapées, ainsi que des services aux aidants naturels. Le gouvernement fédéral fournit les ressources financières requises au moyen du Transfert canadien en matière de santé et du Transfert canadien en matière de programmes sociaux. Il procure aussi une assistance directe, sous forme d'allègement fiscal, aux personnes handicapées et à leurs aidants, notamment : le crédit d'impôt pour frais médicaux; le crédit d'impôt pour personnes handicapées; la prestation pour enfants handicapés; la déduction pour produits et services de soutien aux personnes handicapées; le crédit d'impôt pour aidants naturels; le crédit d'impôt pour personnes à charge ayant une déficience; le supplément remboursable pour frais médicaux; d'autres crédits d'impôt personnels<sup>280</sup>. De plus, le gouvernement fédéral est directement responsable de la réglementation des mesures de soutien destinées aux membres des Premières nations et aux Inuits, ainsi qu'aux anciens combattants et aux membres des Forces armées canadiennes.

Les membres du Comité reconnaissent que l'accès à des services de soutien est essentiel pour la santé, la sécurité, la qualité de vie et la productivité des personnes handicapées, qui engagent effectivement des frais supplémentaires liés à leur incapacité. Afin d'accroître le nombre de personnes handicapées qui font des études postsecondaires et qui s'intègrent au marché du travail, nous devons améliorer l'accès aux services de soutien.

### **Recommandation 3.26**

**Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement social Canada mette sur pied des projets pilotes dans le cadre des ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées, en vue d'évaluer s'il est faisable et efficace d'offrir des services de soutien**

---

280 Pour en savoir plus sur les mesures fiscales pour les personnes handicapées, voir Agence du revenu du Canada, *Que peuvent demander les personnes handicapées comme déduction ou crédit?*, <http://www.cra-arc.gc.ca/tax/individuals/segments/disabilities/deductions/menu-f.html>.

**(y compris des aides à la mobilité) aux participants admissibles pour faciliter leur intégration au marché du travail. La liste des services de soutien pouvant faire l'objet d'une aide financière devrait être établie de concert avec les gouvernements des provinces et des territoires, les groupes de personnes handicapées et les organisations autochtones.**

## **TRAVAILLEURS À FAIBLE REVENU**

Des marchés internationaux plus compétitifs, l'évolution rapide des technologies, la transition vers l'économie du savoir et une foule d'autres facteurs structurels continuent de façonner le mode de travail des Canadiens et les relations qu'ils entretiennent avec leur employeur. Ces changements structurels ont de lourdes conséquences pour le marché du travail canadien, et surtout pour les travailleurs non qualifiés et peu rémunérés. Selon Statistique Canada, la fréquence des emplois peu rémunérés (moins de 10 \$ l'heure en dollars de 2001) est demeurée plutôt stable (autour de 16 p. 100) entre 1981 et 2004, pendant que la fréquence des emplois bien rémunérés (30 \$ ou plus l'heure) est passée de 8,5 p. 100 à 11,4 p. 100 pendant la même période<sup>281</sup>. Entre 1981 et 2004, le salaire réel moyen des travailleurs de 17 à 64 ans occupant un emploi peu rémunéré a augmenté de 2,6 p. 100, par rapport à 3,1 p. 100 dans les autres emplois. L'augmentation salariale moyenne chez les femmes qui occupaient un emploi peu rémunéré correspondait à la moitié environ de celle des hommes. Le résultat contraire s'est produit pour ce qui est de l'augmentation salariale moyenne dans d'autres emplois, la hausse chez les femmes étant deux fois et demie plus élevée que chez les hommes, ce qui est sûrement dû en partie au fait que la proportion des travailleuses diplômées d'université a plus que doublé entre 1981 et 2003<sup>282</sup>. Le travail peu rémunéré est fréquent chez les personnes qui ont un faible niveau de scolarité<sup>283</sup>.

L'évolution du marché du travail au cours des dix ou vingt dernières années a eu des conséquences négatives importantes pour bon nombre d'employés. Les emplois sont de plus en plus précaires : il y a de plus en plus d'emplois temporaires, à temps partiel, à contrat et saisonniers. Cela signifie que de moins en moins de travailleurs sont en mesure de décrocher des emplois pour lesquels le salaire, le nombre d'heures et les avantages sociaux permettent aux familles de joindre les deux bouts<sup>284</sup>.

**M<sup>me</sup> Susan Nasser**

**Nova Scotia Association of Social Workers**

- 
- 281 R. Morissette et G. Picot, *Le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables depuis 20 ans*, Statistique Canada, avril 2005, p. 9–10, <http://www.statcan.ca/francais/research/11F0019MIF/11F0019MIF2005248.pdf>.
- 282 *Ibid.*, p. 5, et tableau 6, p. 28.
- 283 Statistique Canada, *Faible rémunération et faible revenu*, Série de documents de recherche — Revenu, n° 75F002MIF au catalogue — N° 006, avril 2006, p. 9, <http://www.statcan.ca/francais/research/75F0002MIF/75F0002MIF2006006.pdf>.
- 284 Témoignages, réunion n° 20, 24 octobre 2006 à 8 h 45.

Par le passé, le « mur du bien-être social » a été un grave problème. Cette expression décrivait le fait que beaucoup de personnes prises au piège du bien-être social n'avaient aucune occasion de quitter l'aide sociale. Nous croyons qu'il existe également un « mur des faibles salaires » qui retient des centaines de milliers de travailleurs dans des emplois mal rémunérés qui ne comportent presque pas d'avantages sociaux. Ces emplois n'offrent aucune possibilité de faire des études et de recevoir de la formation ou de l'avancement. Ils y font même obstacle. Beaucoup de travailleurs qui ont ces emplois travaillent pendant de longues heures, selon des horaires irréguliers, et beaucoup également sont sous-employés<sup>285</sup>.

### Conseil national du bien-être social

Bien que les travailleurs peu rémunérés risquent d'avoir un faible revenu, ils sont relativement peu nombreux à connaître une situation permanente de faible revenu<sup>286</sup>. Environ 20 p. 100 des Canadiens ont connu une situation de faible revenu pendant au moins un an entre 1999 et 2004, mais seuls 2,2 p. 100 ont eu un faible revenu pendant chacune des années de cette période, soit à peu près la moitié du taux de faible revenu persistant sur la période de 1993 à 1998. Près de 50 p. 100 des travailleurs peu rémunérés sont le principal gagne-pain de leur famille. Ce sont en général les personnes seules et les chefs de familles monoparentales qui se trouvent le plus souvent en situation de faible revenu. La proportion des Canadiens qui s'appuie sur un faible revenu après impôt est tombée à 10,8 p. 100 en 2005, ce qui est beaucoup plus bas que le sommet de 15,7 p. 100 atteint en 1996<sup>287</sup>.

Un autre symptôme des changements structurels en cours sur le marché du travail canadien est l'augmentation des emplois atypiques temporaires connus sous le nom d'« emplois précaires ». D'après un rapport récent sur les normes du travail fédérales relevant du *Code canadien du travail*, environ 32 p. 100 des travailleurs canadiens occupent un emploi temporaire ou à temps partiel ou sont à leur compte, ce qui représente sept points de pourcentage de plus qu'à la fin des années 1980. Bien que certains aient choisi volontairement cette situation, il ressort que 75 p. 100 des travailleurs temporaires et 25 p. 100 des employés à temps partiel et des travailleurs autonomes préféreraient un emploi permanent à temps plein, car ce type d'emploi est mieux rémunéré, comporte des

---

285 Conseil national du bien-être social, *Mémoire sur l'employabilité au Canada*, présenté au Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 28 septembre 2006, p. 6.

286 Il importe de faire une distinction entre les travailleurs peu rémunérés et les travailleurs à faible revenu. Les travailleurs peu rémunérés ont un faible taux de rémunération horaire, mais ils ne sont pas tous des travailleurs à faible revenu, car il faut prendre en considération le revenu des autres membres de la famille. Les travailleurs à faible revenu ont un revenu familial inférieur au seuil de faible revenu après impôt établi par Statistique Canada. Ce seuil est une mesure statistique qui détermine le seuil de revenu au-dessous duquel un ménage consacrerait en moyenne au moins 20 points de pourcentage de plus que le ménage moyen pour la nourriture, les vêtements et le logement (compte tenu de la taille de la famille et de la collectivité).

287 Statistique Canada (avril 2006), p. 7-10, <http://www.statcan.ca/francais/research/75F0002MIF/75F0002MIF2006006.pdf>.

régimes d'assurance et de retraite et entraîne souvent moins de stress lié entre autres à la précarité de l'emploi<sup>288</sup>.

À l'heure actuelle, 13 p. 100 des travailleurs, soit près de 1,7 million, occupent un emploi temporaire à contrat, saisonnier, occasionnel ou intérimaire. En 1989, c'était 1 sur 10; aujourd'hui, c'est 1 sur 5. Deux millions de travailleurs canadiens vivent dans la pauvreté. Ils travaillent 40 heures par semaine mais n'atteignent même pas le seuil de la pauvreté<sup>289</sup>.

**M. Jorge Garcia-Orgales**  
**Syndicat des métallos**

Dans les entreprises sous réglementation fédérale, il semble qu'environ 26 p. 100 de l'effectif occupe des emplois atypiques. Ces emplois sont concentrés dans certains secteurs, comme le transport routier, où 23 p. 100 des travailleurs sont à leur compte ou ont été engagés à contrat directement par l'employeur sous réglementation fédérale et 6 p. 100 viennent de bureaux de placement. En outre, selon les estimations, la fréquence du travail temporaire et contractuel est relativement élevée dans les petites et moyennes entreprises<sup>290</sup>.

Les normes du travail fédérales s'appliquent à une proportion de la main-d'œuvre canadienne qui est bien inférieure à 10 p. 100. Malgré le nombre relativement faible de travailleurs visés par la partie III du *Code canadien du travail*, le gouvernement fédéral doit veiller à ce que les normes du travail qui régissent les employeurs sous réglementation fédérale et leurs employés favorisent des milieux de travail équitables, sains, stables et productifs, ce qui est une version abrégée du résultat stratégique établi pour le Programme du travail<sup>291</sup>. Le gouvernement fédéral est en train d'analyser les recommandations présentées dans le rapport final d'examen des normes du travail fédérales et de consulter les intervenants. De nombreux changements se sont produits dans les milieux de travail sous réglementation fédérale depuis l'adoption de la partie III du *Code canadien du travail*; c'est pourquoi tous les membres du Comité encouragent le ministre du Travail à faire sans tarder le nécessaire pour actualiser la loi en proposant des modifications qui permettront de rendre plus productifs les milieux de travail sous réglementation fédérale et qui offriront aux travailleurs les meilleures normes d'emploi minimales possible.

Les témoignages présentés sur l'employabilité des travailleurs à faible revenu ont fait ressortir plusieurs autres questions que la croissance des emplois précaires au

---

288 H. Arthurs, commissaire, *Équité au travail — Des normes du travail fédérales pour le XXI<sup>e</sup> siècle*, rapport final d'examen des normes du travail fédérales, 2006, p. 28–29, <http://www.flis-ntf.gc.ca/doc/fin-rpt-f.pdf>.

289 Témoignages, réunion n° 63, 21 mars 2007 à 16 h 00.

290 H. Arthurs, *op. cit.*, p. 247.

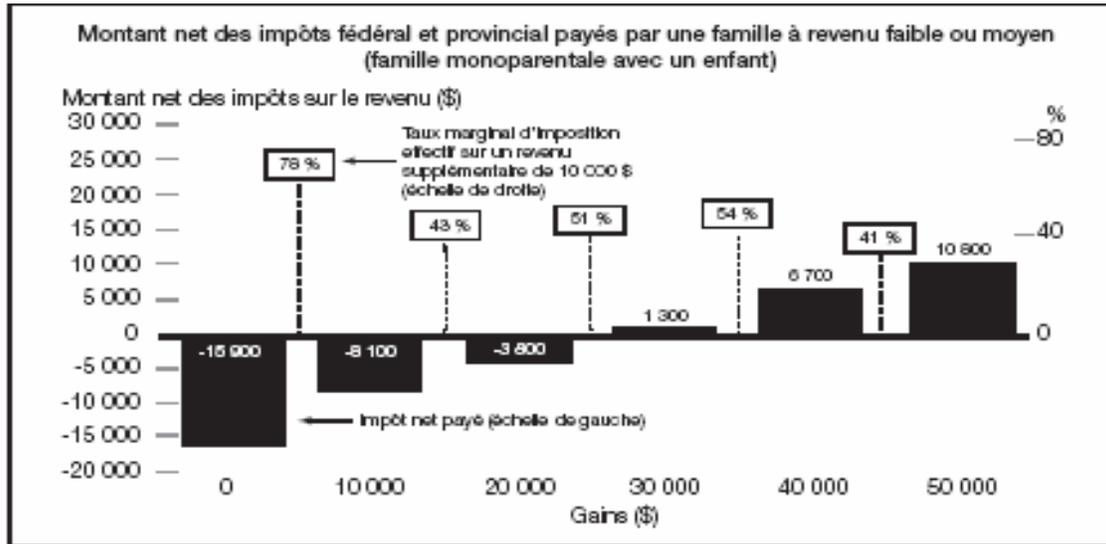
291 Ressources humaines et Développement social Canada, *Budget des dépenses 2007-2008 — Rapport sur les plans et les priorités*, 2007, p. 58–62, [http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/0708/hrsdcrhdsc/hrsdcrhdsc\\_f.pdf](http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/0708/hrsdcrhdsc/hrsdcrhdsc_f.pdf).

Canada, notamment la nécessité d'offrir des incitations au travail plus intéressantes (p. ex. une rémunération après impôt plus élevée) et un meilleur accès aux logements abordables et aux services de garderie.

### **A. Incitations au travail**

Des taux marginaux d'imposition élevés sur le revenu des particuliers peuvent constituer d'importantes contre-incitations au travail. Dans le cas des bénéficiaires de l'aide sociale, par exemple, une augmentation du revenu due à une rémunération entraîne une hausse des impôts, une baisse des prestations d'aide sociale et une réduction des services sociaux et des crédits d'impôt remboursables fondés sur le revenu. Comme l'illustre la figure 1, un chef de famille monoparentale type qui a un enfant perd 78 cents sur chaque dollar gagné s'il porte son revenu gagné de 0 \$ à 10 000 \$. Il se trouve alors désavantagé en comparaison, par exemple, d'une personne dans la même situation familiale qui voit sa rémunération passer de 40 000 \$ à 50 000 \$. Celle-ci perdrait 41 cents pour chaque dollar gagné, ce qui est quand même une réduction marquée, mais pas aussi importante que celle qui touche le bénéficiaire de l'aide sociale. Le taux marginal d'imposition élevé pour les bénéficiaires de l'aide sociale est parfois appelé « piège de l'aide sociale ».

**Figure 1 – Taux marginal d'imposition effectif au Canada**



Nota :

1. Le « montant net des impôts sur le revenu » correspond à l'excédent des impôts sur les prestations (y compris l'aide sociale). Les taux marginaux d'imposition effectifs tiennent compte de la réduction des prestations et de l'augmentation des impôts pour chaque dollar supplémentaire gagné. Par exemple, une personne dont les gains passeraient de 0 \$ à 10 000 \$ perdrait 78 % des dollars supplémentaires gagnés.
2. Les données s'appuient sur la moyenne pondérée de huit provinces : l'Alberta, la Colombie-Britannique, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, le Québec, la Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador. Le niveau des prestations d'aide sociale et les taux de réduction varient considérablement d'une province à l'autre. On n'a tenu compte d'aucune exemption du revenu gagné.

Source : Ministère des Finances Canada

Source : Ministère des Finances, *La Mise à jour économique et financière*, novembre 2005, p. 134  
<http://www.fin.gc.ca/ec2005/ec/eccf2005.pdf>

Le Comité a appris que, si le Canada veut rester compétitif, il doit encourager une plus grande participation de tous les Canadiens à la vie active. Le Conseil national du bien-être social a rappelé au Comité qu'en nous attaquant au problème d'employabilité des personnes à faible revenu, nous réduisons les coûts actuels et futurs des services sociaux, des soins de santé et du système de justice. De nombreux groupes ont préconisé des mesures permettant d'accroître les ressources financières des personnes à faible revenu, de supprimer les obstacles financiers à la participation à la vie active et d'atténuer l'impact de la pauvreté sur la vie des Canadiens.

Il y a différentes façons d'aider les travailleurs à faible revenu, mais il semble tout simplement inacceptable que dans notre système, quelqu'un puisse travailler à temps plein pendant un an et demeurer quand même sous le seuil de la pauvreté. Cela n'a aucun sens dans une société qui essaie d'être productive et concurrentielle<sup>292</sup>.

**M<sup>me</sup> Sheila Regehr**  
**Conseil national du bien-être social**

Les témoins ont formulé un bon nombre de propositions visant à augmenter le revenu des travailleurs peu rémunérés, notamment une stratégie nationale antipauvreté, un crédit d'impôt pour emploi, une réduction des taux d'imposition et/ou une hausse de l'exemption personnelle de base, un crédit d'impôt de base remboursable fondé sur le revenu, une hausse du salaire minimum et des modifications au régime d'assurance-emploi (pour rendre les prestations plus adéquates, élargir la protection, etc.).

Les propositions qui ont reçu le plus d'attention sont la hausse du salaire minimum fédéral et l'instauration d'un crédit d'impôt remboursable fondé sur le revenu. La responsabilité du salaire minimum fédéral a été déléguée aux gouvernements provinciaux et territoriaux il y a plus de 10 ans. Depuis décembre 1996, le salaire minimum pour adultes qui est applicable dans chaque province et territoire est devenu le salaire minimum fédéral pour les travailleurs (y compris ceux de moins de 17 ans) régis par la partie III du *Code canadien du travail*. La plupart des témoins favorables à une augmentation du salaire minimum fédéral étaient d'avis qu'un taux horaire de 10 \$ serait suffisant pour répondre aux besoins des travailleurs à faible revenu, mais aucun consensus ne s'est dégagé sur l'impact économique de cette mesure<sup>293</sup>. Le Comité a été informé qu'un taux unique ne serait pas adapté à la situation du marché du travail dans les différentes régions, et il pourrait entraîner des pertes d'emplois s'il était fixé trop haut.

Quant à l'instauration d'un crédit d'impôt remboursable fondé sur le revenu, de nombreux témoins se sont prononcés en faveur de la Prestation fiscale pour le revenu gagné, mesure proposée d'abord dans la Mise à jour économique et financière de novembre 2005 et annoncée finalement dans le budget 2007. Cette prestation a pour objet de désamorcer le piège de l'aide sociale et de renforcer l'incitation à travailler chez les personnes à faible revenu qui sont déjà actives en leur procurant un supplément qui contribuera à « rendre le travail payant ».

Je préconise une politique assez générale, soit un crédit d'impôt applicable aux emplois. Il s'agit d'accorder une subvention aux personnes qui travaillent. Par exemple, il peut s'agir de 3 \$ ou 4 \$ de l'heure pour toutes les heures travaillées. Ce type de politique, qui est appliqué aux États-Unis, a eu un effet assez positif en termes de réduction de la pauvreté. Au Canada, le ministère des Finances a abordé brièvement une politique de ce genre dans un précédent budget, mais ne l'a pas encore élaborée. Bref, je crois qu'un crédit d'impôt applicable à l'emploi serait une politique profitable<sup>294</sup>.

**M. Andrew Sharpe**  
**Centre d'étude des niveaux de vie**

---

293 La question du salaire minimum fédéral a aussi été traitée dans le récent rapport d'examen des normes du travail fédérales. Voir : Examen des normes du travail fédérales, *Équité au travail — Des normes du travail fédérales pour le XXI<sup>e</sup> siècle*, 2006, p. 264–269, <http://www.flis-ntf.gc.ca/doc/fin-rpt-f.pdf>.

294 Témoignages, réunion n<sup>o</sup> 13, 28 septembre 2006 à 12 h 30.

Je crois que nous sommes tous en faveur de crédits d'impôt pour les salariés à faible revenu. C'est bon pour beaucoup de nos petites et moyennes entreprises et c'est bon pour la communauté, si bien qu'il serait difficile d'être contre cette position. Je crois que nous serions tous d'accord<sup>295</sup>.

**M<sup>me</sup> Diane Brisebois**  
**Conseil canadien du commerce de détail**

En fait, pour beaucoup de familles à revenu faible et moyen, le taux d'imposition marginal réel, compte tenu des prestations fondées sur le revenu, est supérieur à 60 p. 100 et donc plus élevé que le taux applicable à la tranche supérieure des revenus. C'est non seulement inéquitable, mais cela transmet aussi un message puissamment négatif quant au mérite du travail, de l'épargne et du perfectionnement des compétences dans l'économie<sup>296</sup>.

**M. Michael Murphy**  
**Chambre de commerce du Canada**

Comme nous l'avons indiqué précédemment dans le présent chapitre, la Prestation fiscale pour le revenu gagné est un crédit d'impôt remboursable accordé aux personnes à faible revenu dont la rémunération est supérieure à 3 000 \$ (1 750 \$ dans le cas des travailleurs admissibles au crédit d'impôt pour personnes handicapées). La prestation maximale pour les travailleurs vivant seuls est de 500 \$ (obtenue lorsque le revenu gagné atteint 5 500 \$), elle est de 750 \$ pour les travailleurs admissibles au crédit d'impôt pour personnes handicapées (revenu gagné qui atteint 5 500 \$) et de 1 000 \$ pour les chefs de famille monoparentale et les couples (revenu gagné qui atteint 8 000 \$). La prestation est réduite selon un taux de 15 p. 100 lorsque le revenu gagné atteint 9 500 \$ (dans le cas des personnes seules) ou 14 500 \$ (pour les couples et les chefs de famille monoparentale). Cette mesure devrait avoir pour effet d'inciter plus de 1,2 million de personnes à rester sur le marché du travail et d'encourager quelque 60 000 personnes à travailler<sup>297</sup>.

Le Comité souscrit à cette mesure, qu'il considère comme une bonne assise pour renforcer l'incitation au travail des personnes à faible revenu dans les années à venir. Il encourage le gouvernement fédéral à consulter les provinces et les territoires pour faire en sorte que la Prestation fiscale pour le revenu gagné soit appliquée en harmonie avec leurs programmes de soutien et d'aide sociale.

---

295 Témoignages, réunion n° 36, 9 novembre 2006 à 10 h 55.

296 Témoignages, réunion n° 09, 20 juin 2006 à 9 h 45.

297 Ministère des Finances, 19 mars 2007, p. 82-87, <http://www.budget.gc.ca/2007/pdf/bp2007f.pdf>.

### Recommandation 3.27

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral élargisse l'accès à la Prestation fiscale pour le revenu gagné afin d'aider à aplanir le « mur du faible revenu » en faisant en sorte qu'un plus grand nombre de travailleurs à faible revenu puissent s'en prévaloir, c'est-à-dire en haussant le plafond de revenu gagné pour les personnes seules et les chefs de famille monoparentale. Le gouvernement fédéral devrait examiner les modèles en vigueur au Québec et en Saskatchewan pour trouver des moyens de réduire le délai entre l'évaluation du revenu et la réception de la prestation.**

### Recommandation 3.28

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral envisage de demander que les gouvernements provinciaux et territoriaux utilisent une partie du Transfert canadien en matière de programmes sociaux pour financer des mesures complètes et efficaces d'adaptation au marché du travail qui aideront les bénéficiaires de l'aide sociale à obtenir un emploi rémunérateur. Le soutien du revenu versé aux bénéficiaires de l'aide sociale qui participent à ces programmes d'adaptation devrait être considéré comme un revenu gagné aux fins de la Prestation fiscale pour le revenu gagné.**

## B. Logement

Le logement est sans contredit un important soutien à l'employabilité. Le Comité a été informé que, sans logement acceptable, les gens sont incapables de trouver un emploi ou de rester sur le marché du travail<sup>298</sup>. Les ménages à faible revenu et les petits salariés sont plus susceptibles que les autres de vivre dans un logement locatif et d'avoir un « besoin impérieux de logement<sup>299</sup> ». D'après la Société canadienne d'hypothèques et de logement, en 2001 « 45,6 p. 100 des ménages locataires d'âge actif dont les soutiens avaient de faibles liens avec le marché du travail se trouvaient en situation de besoin impérieux<sup>300</sup> ». Les groupes qui risquent particulièrement d'être confrontés à un besoin

---

298 La Société canadienne d'hypothèques et de logement définit un logement acceptable comme un logement en bon état, d'une taille appropriée au ménage et à prix abordable.

299 Les ménages qui ont un besoin impérieux de logement n'ont pas de logement acceptable.

300 John Engeland et Roger Lewis, « Exclusion d'un logement acceptable : Les Canadiens en situation de besoin impérieux de logement » dans *Horizons*, volume 7, numéro 2, Projet de recherche sur les politiques, décembre 2004, p. 27–28, <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection/CP12-1-7-2F.pdf>.

impérieux de logement sont les Autochtones, les nouveaux immigrants, les personnes seules et les chefs de famille monoparentale<sup>301</sup>.

Je suis heureuse que nous ayons pu parler ici de certains problèmes sous-jacents de l'employabilité, comme le logement abordable. Il est magnifique que nous ayons pu en parler autant. Pour nous, il est difficile de croire qu'il y aura jamais un excédent de logements abordables à Calgary, mais je comprends que cela peut arriver ailleurs. C'est pourquoi une initiative nationale en matière de logement ne pourrait faire abstraction de la collectivité locale. Chose certaine, le gouvernement fédéral ne devrait jamais travailler en marge des gouvernements provinciaux et des municipalités<sup>302</sup>.

**M<sup>me</sup> Ramona Johnston**  
**Collectivités dynamiques - Calgary**

C'est du côté des logements abordables que la pénurie est la plus grave. Malheureusement, aujourd'hui, la construction de logements neufs coûte très cher aux gouvernements. C'est un problème énorme. Il va falloir des années pour améliorer ces parcs<sup>303</sup>.

**M. Ken McKinlay**  
**Saskatchewan Home Builders' Association**

Des témoins ont indiqué que le gouvernement fédéral devrait établir une stratégie nationale sur le logement abordable et accroître l'offre de logements abordables. En 2001, le gouvernement fédéral a lancé l'Initiative en matière de logement abordable où il s'engageait à investir environ un milliard de dollars au moyen d'ententes bilatérales de partage des coûts qui seraient conclues avec chaque province et territoire. La deuxième phase de l'Initiative, annoncée en 2003, visait à financer des logements pour les ménages à faible revenu dans les collectivités qui ont un besoin criant de logements abordables. Au 30 septembre 2007, quatre cinquièmes des fonds fédéraux avaient été engagés; la Société canadienne d'hypothèques et de logement continue de travailler avec ses partenaires provinciaux et territoriaux pour affecter les fonds qui restent à l'augmentation de l'offre de logements abordables<sup>304</sup>.

Le Comité note qu'en 2006 le gouvernement fédéral a établi la Fiducie pour le logement des Autochtones hors réserve, la Fiducie pour le logement dans le Nord et la Fiducie pour le logement abordable, qui représentent au total 1,4 milliard de dollars à affecter théoriquement sur une période de trois ans au prorata de la population. En outre, le gouvernement fédéral a annoncé récemment l'affectation de 526 millions de dollars (sur deux ans) pour une nouvelle Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, qui vise

---

301 *Ibid.*

302 Témoignages, réunion n° 35, 9 novembre 2006 à 9 h 55.

303 Témoignages, réunion n° 38, 10 novembre 2006 à 11 h00.

304 Société canadienne d'hypothèques et de logement, *L'Initiative en matière de logement abordable*, avril 2007, [http://www.cmhc-schl.gc.ca/fr/prin/praifi/praifi\\_003.cfm](http://www.cmhc-schl.gc.ca/fr/prin/praifi/praifi_003.cfm).

à réduire l'itinérance dans les villes canadiennes et à prolonger les programmes de rénovation de la Société canadienne d'hypothèques et de logement destinés aux ménages à faible revenu<sup>305</sup>.

### Recommandation 3.29

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en consultation avec les gouvernements des provinces et des territoires et les parties concernées, maintienne les programmes de logement abordable et en étende la portée de manière à accroître l'offre de logements abordables et, par conséquent, améliorer l'employabilité des personnes à faible revenu, notamment les Autochtones, les nouveaux immigrants et les chefs de famille monoparentale, trois groupes où le besoin impérieux de logement est relativement grand.**

### C. Apprentissage et garde des jeunes enfants

Presque toute la progression du taux global d'activité au Canada dans les dix dernières années est due à l'augmentation de l'activité chez les femmes. Le taux d'activité chez les femmes de 15 ans et plus est passé de 57,8 p. 100 en 1997 à 62,1 p. 100 en 2006. En comparaison, il est passé, chez les hommes, de 72,2 p. 100 à 72,5 p. 100 durant la même période<sup>306</sup>. En fait, le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans au Canada s'approche de celui enregistré dans la plupart des pays scandinaves et, en 2005, il dépassait de près de 13 points de pourcentage le niveau moyen de tous les pays de l'OCDE<sup>307</sup>. Une des raisons pouvant expliquer cette tendance à la hausse au Canada serait l'adoption, pendant la même période, de plusieurs politiques favorables à l'enfant et à la famille (Plan d'action national pour les enfants, Entente sur le développement de la petite enfance, prestations parentales bonifiées du régime d'assurance-emploi, Cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, etc.)<sup>308</sup>.

Il ne fait pas de doute que l'accès à des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants qui sont d'excellente qualité et à prix abordable contribue à renforcer

---

305 Ressources humaines et Développement social Canada, Le nouveau gouvernement du Canada s'engage à investir 526 millions de dollars pour combattre l'itinérance et prolonger le financement accordé aux programmes de rénovation, communiqué, Ottawa, 19 décembre 2006, <http://news.gc.ca/cfmx/view/en/index.jsp?articleid=263819>.

306 Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2006*, 71F00004XCB, CD1 2007, principaux tableaux.

307 OCDE, Perspectives de l'emploi de l'OCDE : Stimuler l'emploi et les revenus, 2006, annexe statistique, tableau B, p. 268.

308 E. Tsounta, *Why are Women Working So Much More in Canada? An International Perspective*, document de travail du FMI, WP/06/92, avril 2006, p. 11–12, <http://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2006/wp0692.pdf>.

l'activité des personnes à faible revenu, et en particulier des femmes. Plusieurs témoins ont dit au Comité que le coût élevé des services de garde décourageait grandement les parents à faible revenu de rester sur le marché du travail, entre autres pour des activités de formation et d'autres interventions d'aide à l'emploi. Les services d'apprentissage et de garde ont aussi des répercussions sur le développement des jeunes enfants, qui sont les futurs travailleurs du pays.

De nombreux témoins ont dit appuyer la création d'un système national public d'apprentissage et de garde des jeunes enfants qui respecterait les quatre principes que sont la qualité, l'universalité, l'accessibilité et l'existence de bons programmes de développement. Des témoins ont affirmé qu'il faudrait augmenter le nombre de places en garderie d'excellente qualité et à prix abordable, signalant que les listes d'attente qui existent dans certaines régions font obstacle à la participation à la vie active.

Nous savons que ces services facilitent l'employabilité des parents, notamment des femmes. Celles-ci sont maintenant majoritaires dans pratiquement tous les programmes universitaires. Sans services de garderie adéquats, nous assisterons à une diminution de la présence des mères dans la population active et, partant, à une aggravation des pénuries de travailleurs qualifiés. Nous prenons note du nouveau choix en faveur d'allocations pour frais de garde, et nous recommandons qu'on mette sur pied un système de garderies financé par l'État et que le gouvernement fédéral s'engage sans délai à créer de nouvelles places en garderie<sup>309</sup>.

**M<sup>me</sup> MacFarlane**  
**Sustained Poverty Reduction Initiative**

Nous recommandons au gouvernement de créer un système d'apprentissage et de garderie pour les jeunes enfants qui soit universellement accessible et abordable. Beaucoup de gens, notamment les mères monoparentales, ont besoin d'un service de garderie accessible et de bonne qualité, pour que l'emploi devienne un choix viable pour eux. Le gouvernement doit faire du système en question une priorité beaucoup plus importante pour qu'il devienne réalité. Cela aiderait particulièrement les femmes qui réintègrent la population active à surmonter les obstacles auxquels elles doivent faire face<sup>310</sup>.

**M<sup>me</sup> Susan Nasser**  
**Nova Scotia Association of Social Workers**

La productivité du Canada est tributaire des mères au travail qui ont de jeunes enfants. Ces dernières offrent une contribution de 53 milliards de dollars par année au PIB du Canada. Le recours à ces femmes ne s'est accru qu'en raison des prévisions importantes de pénuries de main-d'œuvre spécialisée; pourtant, le Canada et la plupart des provinces n'ont pas établi de réseau de soutien du revenu et de services publics

---

309 Témoignages, réunion n° 36, 9 novembre 2006 à 10 h 45.

310 Témoignages, réunion n° 20, 24 octobre 2006 à 8 h 45.

comme des soins de santé de qualité abordables, pour faciliter le plus largement possible la contribution des femmes à la vie sociale et économique<sup>311</sup>.

**M<sup>me</sup> Jody Dallaire**  
**Coalition des services de garde à l'enfance du Nouveau-Brunswick**

Récemment, je consultais les chiffres de Statistique Canada et j'ai été étonnée d'apprendre que c'est en Alberta que les femmes se joignent le moins à la population active. Je me suis dit que ce devait être une erreur. J'ai donc relu le passage et c'était vrai. Il semble que ce soit au Québec que les femmes se joignent le plus à la population active. Le motif est très facile à trouver — il est donné deux pages plus loin et c'est le système de garderies. Il y a des facteurs sur le marché qui ont des effets différents que le simple fait de pouvoir obtenir un emploi. Le système de garderies du Québec incite les femmes à retourner travailler beaucoup plus tôt après avoir donné naissance à leurs enfants; je ne dis pas si c'est une bonne ou une mauvaise chose, c'est tout simplement ainsi que ça se passe. Ce système n'existe pas en Alberta et de nombreuses femmes ont tendance à rester au foyer<sup>312</sup>.

**M<sup>me</sup> Andreea Bourgeois**  
**Fédération canadienne de l'entreprise indépendante**  
**Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard**

Le Comité reconnaît que les personnes à faible revenu forment une population diversifiée qui, en raison de multiples obstacles, n'arrive pas à s'intégrer pleinement à la société et au marché du travail. Il estime qu'un éventail de moyens d'action s'impose pour renverser ces obstacles, notamment une aide qui faciliterait l'accès à des services abordables d'apprentissage et de garde d'enfants. En 2006, le gouvernement fédéral avait annoncé son intention de mettre fin aux ententes sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants conclues avec les provinces et de les remplacer par la Prestation universelle pour la garde d'enfants et un soutien à la création de places de garderie en milieu de travail. Dans le budget 2007, il a annoncé que 250 millions de dollars s'ajouteraient au Transfert canadien en matière de programmes sociaux à compter de 2008-2009 pour aider les provinces à créer des places et qu'un crédit d'impôt à l'investissement de 25 p. 100 serait accordé aux entreprises qui créent des places de garderie en milieu de travail, jusqu'à concurrence de 10 000 \$ par place créée. Il a également annoncé dans le budget 2007 que les ententes fédérales-provinciales-territoriales conclues en 2000 et en 2003 pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants seraient prorogées jusqu'en 2013-2014<sup>313</sup>.

---

311 Témoignages, réunion n° 21, 24 octobre 2006 à 10 h 45.

312 Témoignages, réunion n° 22, 24 octobre 2006 à 14 h 10.

313 Ministère des Finances (19 mars 2007), p. 135-136, <http://www.budget.gc.ca/2007/pdf/bp2007f.pdf>.

### Recommandation 3.30

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en consultation avec les gouvernements des provinces et des territoires et les parties concernées, finance intégralement un réseau national de centres de la petite enfance englobant les garderies privées existantes et qu'il adopte des mesures législatives prescrivant le respect des principes d'accessibilité, de qualité et de reddition de comptes à l'intérieur de ce réseau.**

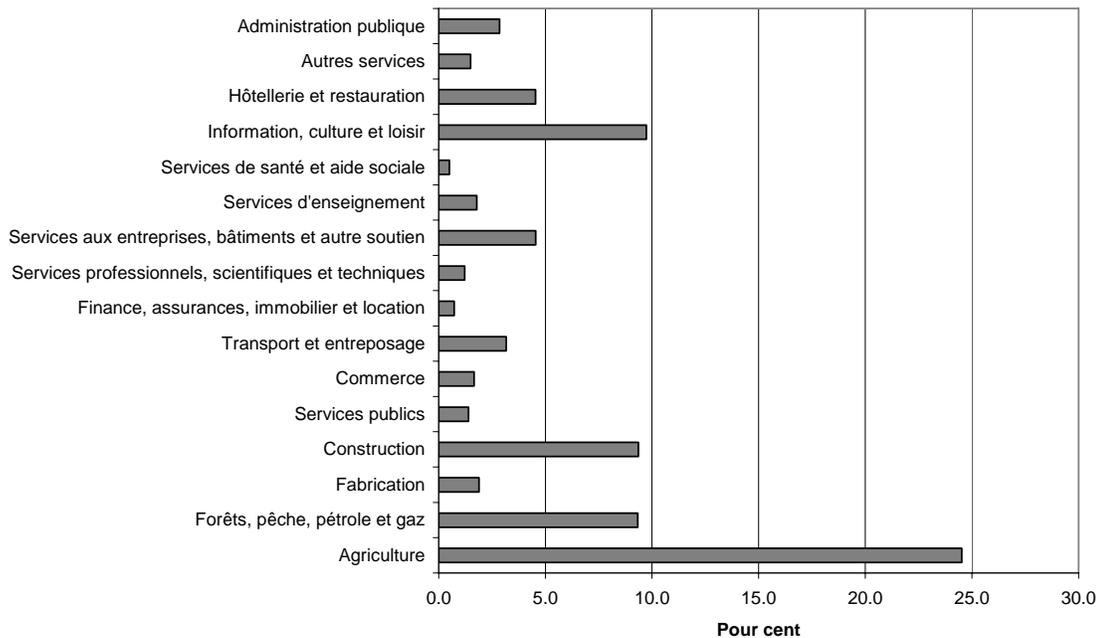
## TRAVAILLEURS SAISONNIERS

Comme le montre le graphique 3.3, l'emploi saisonnier existe à différents degrés dans toutes les branches de l'activité industrielle au Canada. Bien que la fréquence du travail saisonnier pour l'ensemble du marché du travail soit limitée, elle a progressé marginalement de 1997 à 2006, passant de 2,8 p. 100 à 3,1 p. 100 du total des emplois. En dépit de cette légère hausse, on estime que les variations mensuelles moyennes de l'emploi découlant du caractère saisonnier du marché du travail ont diminué au fil des ans à cause de l'évolution des technologies et de l'augmentation relative de la demande de services et de produits manufacturés<sup>314</sup>.

---

314 S. de Raaf., C. Kapsalis et C. Vincent, « Travail saisonnier et utilisation de l'assurance-emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, septembre 2003, vol. 4, n° 9, p. 5, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/0090375-001-XIF.pdf>.

**Graphique 3.3 – Répartition de l'emploi saisonnier par branche industrielle, 2006**



Source : Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2006*; Bibliothèque du Parlement.

Comme le montrent les données ci-dessus, les travailleurs saisonniers contribuent grandement à l'activité économique dans de nombreuses entreprises, tout spécialement celles du secteur primaire (agriculture, forêts, pêche, etc.), de la construction ainsi que de l'information, de la culture et du loisir. C'est dans le secteur de l'agriculture que le travail saisonnier est le plus courant : il touche près d'un travailleur sur quatre.

Aux données du graphique 3.3 s'ajoute le fait que, sur les 431 000 personnes de 15 ans et plus qui ont occupé un emploi saisonnier en 2006, la plus grande proportion (16 p. 100) travaillait dans le secteur de la construction; le secteur de l'information, de la culture et du loisir venait au deuxième rang (14,4 p. 100). L'Île-du-Prince-Édouard avait la plus grande proportion de travailleurs saisonniers (11,4 p. 100 des salariés en 2006), suivie de Terre-Neuve-et-Labrador (10,6 p. 100), du Nouveau-Brunswick (6 p. 100) et de la Nouvelle-Écosse (5,2 p. 100).

Le Comité a appris que les travailleurs saisonniers sont essentiels à de nombreuses économies locales et régionales partout au Canada, et tout particulièrement dans la région atlantique. Le travail saisonnier est une réalité, dont fait partie le chômage saisonnier. De nombreux facteurs font obstacle à l'emploi des travailleurs saisonniers sur

toute une année, notamment les possibilités d'emploi limitées; les contre-incitations au travail dues aux politiques; l'immobilité; la scolarité, la formation et les compétences limitées; une information sur le marché du travail inadéquate<sup>315</sup>.

À moins d'éliminer l'industrie de la pêche [...] de l'Atlantique, il n'y a aucun moyen, à court terme, d'éviter le problème des travailleurs saisonniers. Ce n'est pas la faute des travailleurs si le travail est saisonnier<sup>316</sup>.

**M<sup>me</sup> Shirley Seward**  
**Centre syndical et patronal du Canada**

La plupart des témoins qui ont soulevé la question du travail saisonnier l'ont fait dans le contexte de l'assurance-emploi. Certains ont soutenu que le régime d'assurance-emploi subventionne les secteurs et les travailleurs saisonniers. Ils ont fait valoir que le régime n'a pas été conçu pour venir en aide aux personnes qui présentent fréquemment des demandes de prestations régulières. D'autres estimaient que l'assurance-emploi ne tient pas suffisamment compte de l'importance des travailleurs saisonniers<sup>317</sup>.

Certains témoins ont suggéré de prendre des mesures pour encourager les travailleurs saisonniers à occuper un emploi à temps plein toute l'année. Ceux qui s'opposaient à des mesures visant à détourner les travailleurs des activités saisonnières et à les attirer vers des emplois à l'année affirmaient que cette approche aurait pour effet d'aggraver les pénuries de travailleurs dans les secteurs saisonniers. Il faut trouver un moyen d'accroître les compétences utiles des travailleurs saisonniers et de prolonger leurs périodes d'emploi sans produire de déséquilibres dans les secteurs saisonniers de l'économie.

Un des moyens suggérés pour prolonger les périodes d'emploi des travailleurs saisonniers est d'augmenter leur mobilité et de conclure des ententes sur le partage de la main-d'œuvre. Le Comité estime que cette approche a du bon, à la condition que les travailleurs ne soient pas forcés de se déplacer.

---

315 D'après un rapport récent de recherche produit pour Ressources humaines et Développement social Canada, il existe fondamentalement quatre façons d'envisager le chômage saisonnier : 1) encourager les chômeurs à se rendre dans des régions où les possibilités d'emploi sont meilleures; 2) accepter le travail saisonnier et offrir un soutien du revenu permanent aux chômeurs pendant la saison morte; 3) créer des emplois pour une période qui se rapproche le plus possible d'une année entière; 4) créer des emplois soit à l'année, soit pour une partie de l'année dans la saison morte grâce à une stratégie de développement économique (voir : A. Sharpe et J. Smith, *Labour Market Seasonality in Canada: Trends and Policy Implications*, Centre d'étude des niveaux de vie, rapport de recherche n° 2005-01, février 2005, p. 15, <http://www.csls.ca/reports/csls2005-01.pdf>).

316 Témoignages, réunion n° 9, 20 juin 2006 à 10 h 10.

317 D'après les plus récentes données connues, les demandes de prestations saisonnières représentaient 29,1 p. 100 des demandes de prestations régulières faites au Canada en 2004-2005. Leur fréquence variait grandement d'une région à l'autre, de 11,2 p. 100 au Nunavut à 54,3 p. 100 à l'Île-du-Prince-Édouard (Commission de l'assurance-emploi du Canada, *Rapport de contrôle et d'évaluation 2005*, présenté à la ministre de Ressources humaines et Développement social Canada, 31 mars 2006, p. 15-16, [http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce\\_2005.pdf](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce_2005.pdf)).

La mobilité est particulièrement importante dans l'industrie des produits de la mer, car les périodes d'emploi peuvent être brèves. Il est possible de lier entre elles des périodes de transformation plus longues afin de prolonger la durée des emplois saisonniers. Les travailleurs pourraient ainsi trouver des débouchés dans d'autres domaines également. Un certain nombre de compétences peuvent être utilisées ailleurs, notamment dans le contrôle de la qualité. Il doit cependant y avoir un certain encouragement pour aider les travailleurs à bouger. Le Nouveau-Brunswick travaille avec les employés du secteur de la transformation du poisson pour les aider à trouver du travail dans d'autres secteurs d'activité saisonnière qui seraient complémentaires de la saison du crabe, [...] notamment la transformation du bleuets et des pommes de terre<sup>318</sup>.

**M<sup>me</sup> Johanna Oehling**  
**Conseil national du secteur des produits de la mer**

Des témoins ont dit au Comité que certains employeurs, dont les saisonniers, ont du mal à trouver suffisamment de travailleurs pour répondre à leurs besoins parce que le régime d'assurance-emploi comporte des facteurs dissuasifs. D'autres ont dit que les employeurs saisonniers ont des difficultés de recrutement et doivent affecter des ressources à la formation du personnel au début de chaque saison. En l'absence d'assurance-emploi, ils auraient encore plus de mal à conserver leurs effectifs d'une saison à l'autre.

Il est monnaie courante que l'industrie nous fasse savoir que les bureaux locaux de l'AE suggèrent aux travailleurs saisonniers de se chercher un emploi dans d'autres secteurs où l'on travaille toute l'année. Cette suggestion à courte vue a exacerbé la pénurie de main-d'œuvre dans notre secteur et a généré encore plus de frustration et de mécontentement<sup>319</sup>.

**M. Victor Santacruz**  
**Association canadienne des pépiniéristes et des paysagistes**

Pourtant, j'ai reçu un appel d'un employeur au bureau de Moncton, où je réponds souvent au téléphone, qui avait une entreprise de traitement du poisson à Shédiac. Il me demandait très honnêtement comment il pouvait aider ses employés à obtenir des prestations d'assurance-emploi. Je croyais ne pas avoir bien compris; il a répété sa question. Il m'a dit qu'il travaillait de mai à octobre et qu'il ne voulait pas perdre ses employés qualifiés. Il m'a dit qu'ils étaient les meilleurs et que s'ils allaient ailleurs trouver un emploi à temps complet, il serait bien embêté. Il n'avait personne pour les remplacer. Il me demandait ce qu'il devait faire pour que ses employés se qualifient à l'assurance-emploi. Je lui ai fourni l'information qu'il me demandait et ce fut tout. Cela arrive souvent<sup>320</sup>.

**M<sup>me</sup> Andreea Bourgeois**  
**Fédération canadienne de l'entreprise indépendante**  
**Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard**

---

318 Témoignages, réunion n° 15, 5 octobre 2006 à 11 h 30.

319 Témoignages, réunion n° 25, 26 octobre 2006 à 8 h 40.

320 Témoignages, réunion n° 22, 24 octobre 2006 à 14 h 15.

Selon certains témoins, il faudrait offrir de la formation aux travailleurs saisonniers pendant leurs périodes de chômage afin d'accroître leurs compétences et leur employabilité. Ils seraient alors mieux outillés pour occuper d'autres emplois qui deviennent disponibles à différents moments de l'année, ce qui pourrait contribuer à réduire les pénuries de travailleurs que connaissent les employeurs saisonniers. Un autre moyen de réduire les pénuries à court terme dans les secteurs d'activité saisonnière est d'accroître le recours aux travailleurs étrangers temporaires, question qui est examinée plus en détail au prochain chapitre. Les opposants à cette approche ont soutenu que les politiques d'aide à l'emploi devraient servir à donner aux travailleurs déjà au Canada les compétences nécessaires pour que le marché du travail dispose d'une main-d'œuvre suffisante d'une saison à l'autre.

On a beaucoup parlé récemment de la possibilité de faire appel à des travailleurs étrangers pour combler les pénuries sur le marché du travail canadien. Pourtant, il y a de nouveaux efforts à faire pour maximiser et utiliser efficacement le bassin de main-d'œuvre canadien<sup>321</sup>.

**M<sup>me</sup> Johanna Oehling**  
**Conseil national du secteur des produits de la mer**

Ces dernières années, le gouvernement fédéral a lancé plusieurs projets pilotes pour mettre à l'essai des moyens de réduire les contre-incitations au travail du régime d'assurance-emploi et les autres inconvénients subis par les prestataires qui vivent dans des régions du pays où le taux de chômage est élevé (10 p. 100 ou plus). Par exemple, en 2005, on a annoncé trois projets pilotes pour mesurer l'effet : 1) du calcul des prestations fondé sur les « 14 meilleures semaines » de rémunération durant la période de référence, de façon à ce que les prestations correspondent davantage à celles d'une rémunération régulière pour les personnes qui travaillent de façon intermittente; 2) de l'assouplissement des critères d'admissibilité, qui passent de 910 à 840 heures d'emploi assurable, pour les nouveaux venus sur le marché du travail et pour les personnes qui le réintègrent après une absence prolongée; 3) de la hausse de la rémunération autorisée, passée à 75 \$ ou à 40 p. 100 des prestations hebdomadaires (par rapport à 50 \$ ou 25 p. 100), pour amener les prestataires à rester plus actifs<sup>322</sup>.

En plus de ces projets pilotes, le gouvernement fédéral a annoncé le 3 décembre 2007 une nouvelle prolongation (jusqu'au 6 juin 2009) d'un autre projet pilote qui avait été lancé en juin 2004 pour atténuer le problème du « trou noir », situation qui se produit lorsque les prestataires saisonniers ne peuvent obtenir suffisamment de semaines de prestations pour faire le pont entre la fin d'une saison de travail et le début de la suivante. Ce projet pilote prévoit cinq semaines de prestations de plus pour les travailleurs qui vivent dans des régions du pays à taux de chômage élevé. D'après une évaluation du projet

---

321 Témoignages, réunion n° 15, 5 octobre 2006 à 11 h 30.

322 Commission de l'assurance-emploi du Canada (31 mars 2005), p. 56-57, [http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/rappports/aerce\\_2005.pdf](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/ae/rappports/aerce_2005.pdf).

pilote, « une forte proportion de prestataires non saisonniers (65,5 p. 100) et saisonniers (73,2 p. 100) n'ayant subi aucune interruption de revenu ont également eu droit aux cinq semaines de prestations supplémentaires dans le cadre du projet pilote<sup>323</sup> ». Certains témoins sont d'avis que le projet pilote procure un soutien vital aux secteurs saisonniers; d'autres voient d'un œil critique le fait que le projet s'applique aussi aux travailleurs non saisonniers. Qui plus est, la durée accrue de la période de prestations pourrait avoir pour effet non escompté de réduire la main-d'œuvre disponible, ce qui serait contraire à l'objectif du projet, qui est d'atténuer la pénurie de travailleurs et de renforcer la participation à la vie active.

Comme il l'a indiqué au chapitre 2, le Comité appuie et encourage l'utilisation de projets pilotes pour déterminer, mettre à l'essai et évaluer des moyens d'améliorer l'aide que le régime d'assurance-emploi procure aux employeurs et aux travailleurs. Il présente ci-après quelques recommandations qui visent à augmenter les investissements dans le capital humain pour le bien des travailleurs saisonniers. Par ailleurs, il souscrit à l'établissement de projets pilotes qui prévoient : 1) des mesures incitant les travailleurs à prolonger leur emploi saisonnier, dans la mesure du possible, par une mobilité accrue; 2) un complément de prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs saisonniers qui acceptent un emploi pendant la saison morte ou qui s'inscrivent à une activité de formation visant à leur faire acquérir les compétences nécessaires à l'accroissement de leurs perspectives d'emploi pendant la saison morte.

Le Comité est aussi d'avis que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, devrait faire plus pour favoriser le développement économique communautaire dans les localités qui sont fortement tributaires des activités économiques saisonnières.

### **Recommandation 3.31**

**Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement social Canada élabore et mette en œuvre un projet pilote de l'assurance-emploi en vue de déterminer s'il est efficace d'offrir une aide à la mobilité aux travailleurs saisonniers qui prolongent la durée de leur travail en se déplaçant à l'intérieur d'une même région. Ce projet pilote permettrait d'évaluer les effets sur l'employabilité d'une prestation supplémentaire d'assurance-emploi, en plus de l'aide à la mobilité. L'utilité de la prestation supplémentaire dépendrait du nombre de semaines additionnelles de travail saisonnier effectué. La participation au projet serait facultative.**

---

323 *Ibid.*, p. 103.

### **Recommandation 3.32**

**Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement social Canada élabore et mette en œuvre un projet pilote qui offre des incitations financières aux prestataires saisonniers de l'assurance-emploi qui acceptent un emploi ou s'inscrivent à une activité de formation pendant la saison morte.**

### **Recommandation 3.33**

**Le Comité recommande que les organismes fédéraux de développement économique régional, de concert avec les provinces, les territoires et les intervenants du secteur du développement économique communautaire, lancent des initiatives à l'appui de projets de développement économique communautaire visant à créer des emplois à l'année ou pendant la saison morte dans des localités qui connaissent des taux de chômage relativement élevés.**

## CHAPITRE 4 — AU-DELÀ DE NOS FRONTIÈRES : SÉLECTION D'IMMIGRANTS QUALIFIÉS ET RECOURS À DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

---

Depuis longtemps, on recourt à l'immigration pour alimenter le bassin de travailleurs du Canada. De nombreux témoins reconnaissent que l'immigration contribue de façon non négligeable à répondre aux besoins du Canada en matière de main-d'œuvre, et continuera d'y contribuer. On a dit au Comité que la croissance nette de la population active du Canada au cours des dix prochaines années devrait être entièrement attribuable à l'immigration. Des témoins estiment que le Canada devrait moins dépendre de sources étrangères pour se constituer une main-d'œuvre spécialisée et devrait, à cette fin, s'assurer que les travailleurs jouissent des possibilités d'études et de formation nécessaires pour acquérir les compétences recherchées. De l'avis du Comité, le Canada doit recourir à l'immigration tout en investissant davantage dans le capital humain que représente sa propre main-d'œuvre s'il veut que l'offre de main-d'œuvre réponde aux besoins des employeurs dans les années à venir.

À l'heure actuelle, l'un des grands objectifs du programme d'immigration du Canada est de sélectionner des immigrants en fonction de leurs compétences. Les travailleurs qualifiés représentent la part du lion de l'immigration au Canada dans la catégorie de l'« immigration économique », qui englobe les travailleurs qualifiés, les gens d'affaires immigrants, les candidats des provinces et les aides familiaux résidents<sup>324</sup>. Ces dernières années, cette catégorie représentait entre 55 et 60 p. 100 des nouveaux résidents permanents admis chaque année. Toutefois, parmi les immigrants ayant obtenu le droit d'établissement, la part que représente cette catégorie est quelque peu gonflée, car elle inclut les conjoints et les enfants des demandeurs principaux. Le Canada autorise également l'entrée temporaire de travailleurs étrangers pour aider les employeurs à recruter les employés dont ils ont besoin quand l'offre au pays est insuffisante. Les travailleurs étrangers temporaires représentent un bassin de plus en plus important, surtout dans certains secteurs d'activité et certaines régions du pays.

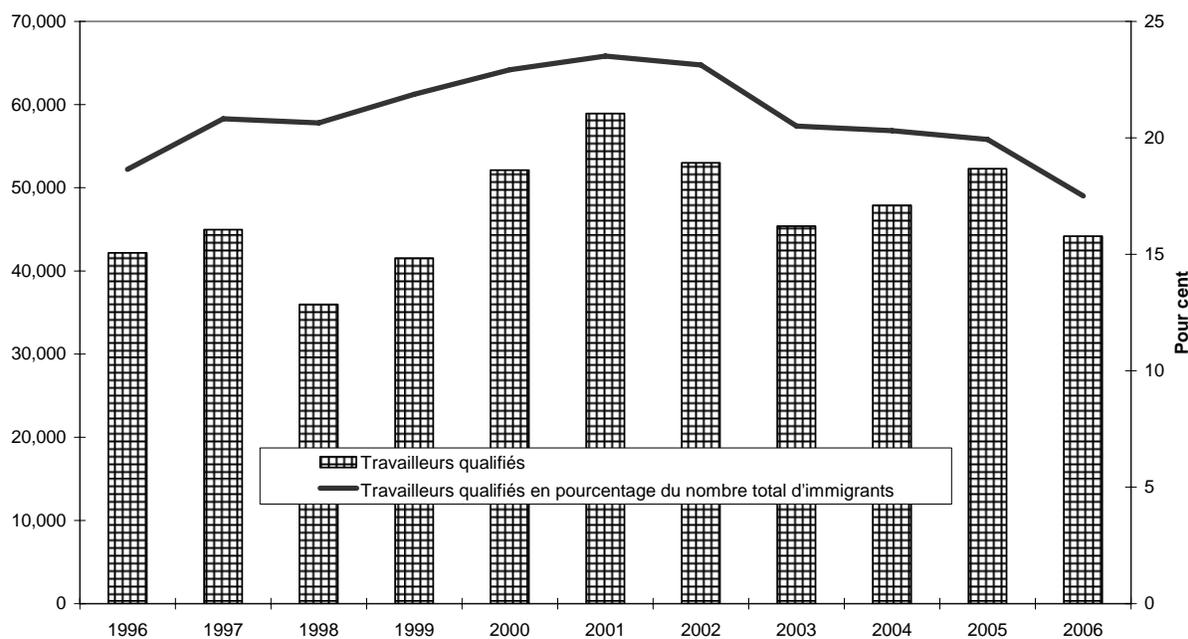
---

324 Les candidats des provinces sont admis en vertu d'ententes avec les gouvernements des provinces et des territoires pour répondre aux besoins économiques locaux. Ils ne sont pas assujettis aux critères de sélection servant à l'évaluation des travailleurs qualifiés. Les aides familiaux résidents sont admis au Canada pour travailler dans des maisons privées quand le nombre de travailleurs au pays est insuffisant. Le statut de résident temporaire est accordé à ces travailleurs pour une période de deux ans, après quoi ils peuvent demander la résidence permanente.

## SÉLECTION DE TRAVAILLEURS QUALIFIÉS

En 2006, année la plus récente pour laquelle on dispose de données annuelles, le Canada a admis 105 949 personnes comme travailleurs qualifiés; de ce nombre, 44 163 (42 p. 100) étaient des demandeurs principaux<sup>325</sup>. Les demandeurs principaux qui sont des travailleurs qualifiés représentaient 17,5 p. 100 du nombre total d'immigrants en 2005. Comme l'illustre le graphique 4.1, la proportion d'immigrants entrant dans cette catégorie (excluant les conjoints et les enfants) ne cesse de diminuer depuis 2002.

Graphique 4.1 – Immigration de travailleurs qualifiés, demandeurs principaux, 1996-2006



Source : Citoyenneté et Immigration Canada et Bibliothèque du Parlement.

La méthode actuelle de sélection des travailleurs qualifiés a été adoptée en 2002 avec l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (LIPR) (et le Règlement). En ce qui concerne les travailleurs qualifiés, Citoyenneté et Immigration Canada soutient que la LIPR vise la sélection d'immigrants pouvant travailler dans un marché dynamique : « Le but est désormais de sélectionner des immigrants qui possèdent, non pas des compétences correspondant à des professions précises, mais plutôt les compétences flexibles et polyvalentes nécessaires pour réussir dans une économie du savoir en mutation rapide<sup>326</sup>. » Malgré cet objectif stratégique, il semblerait que bon nombre de travailleurs qualifiés admis en fonction des critères de sélection établis

325 Citoyenneté et Immigration Canada, *Faits et chiffres 2005 : Aperçu de l'immigration — Résidents permanents et temporaires*, <http://www.cic.gc.ca/francais/recherche-stats/menu-faits.html>.

326 Citoyenneté et Immigration Canada, *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration 2005*, 2005, p. 17.

ne peuvent exercer leur profession parce que les études qu'ils ont faites à l'étranger de même que les compétences et l'expérience de travail qu'ils y ont acquises ne sont pas pleinement reconnues ou acceptées sur le marché du travail canadien. On a dit au Comité que cette situation minait la capacité du Canada d'attirer des travailleurs étrangers.

En vertu du système actuel de points accordés aux travailleurs qualifiés, nous attirons des gens qui, dans une certaine mesure, sont déjà établis dans leur propre pays. Ils ont certaines attentes lorsqu'ils viennent ici. Ils veulent s'installer. Ils veulent faire partie de la population canadienne. À leur arrivée, ils constatent qu'on ne reconnaît pas leurs titres de compétences. Ils ne peuvent pas trouver d'emploi. Selon leur perspective, c'est un peu comme si le Canada les avait accueillis et invités à une soirée dansante, mais lorsqu'ils s'y présentent, non seulement ils ne peuvent pas trouver de partenaire, mais il n'y a même pas de musique. Par conséquent, ils décident de rentrer chez eux. Et lorsqu'ils le font, ils relatent leur expérience à leur entourage<sup>327</sup>.

**M. Tung Chan**  
**United Chinese Community Enrichment Services Society**

De plus, on évalue qu'une proportion appréciable de la migration au Canada est temporaire. Selon Statistique Canada, entre 1980 et 2000, environ 35 p. 100 des hommes immigrants en âge de travailler ont quitté le Canada au cours des 20 années suivant leur arrivée. Les taux d'émigration des personnes admises comme travailleurs qualifiés ou comme gens d'affaires étaient les plus élevés. Il n'est pas étonnant que les taux de sortie aient culminé quand l'économie s'est trouvée au plus bas<sup>328</sup>.

Les personnes qui demandent la résidence permanente à titre de travailleurs qualifiés sont sélectionnées en fonction du système de « points »<sup>329</sup>. Des points sont attribués pour six facteurs d'évaluation : l'éducation (25 points maximum), la langue (24 points max.), l'expérience de travail (21 points max.), l'âge (10 points max.), l'emploi réservé (10 points max.) et la capacité d'adaptation (10 points max.)<sup>330</sup>. Le maximum de points pouvant être accordés est de 100 et, depuis septembre 2003, les demandeurs doivent obtenir au moins 67 points pour être jugés admissibles. Qui plus est, pour obtenir la « note de passage », les demandeurs principaux doivent démontrer qu'au cours des dix dernières années, ils ont occupé un emploi rémunéré à temps plein pendant au moins une année sans interruption (ou l'équivalent à temps partiel) dans une profession exigeant le

---

327 Témoignages, réunion n° 34, 8 novembre 2006 à 11 h 40.

328 A. Aydemir et C. Robinson, *Retour et reprise de migration chez les hommes en âge de travailler*, Statistique Canada, mars 2006, p. 23, <http://www.statcan.ca/francais/research/11F0019MIF/11F0019MIF2006273.pdf>.

329 Aux termes de l'Accord Canada-Québec, il incombe au Québec de sélectionner ses propres travailleurs qualifiés. D'autres provinces ont signé une entente avec le gouvernement du Canada pour sélectionner des immigrants en fonction des besoins des régions (Programme des candidats des provinces). Les immigrants sélectionnés dans le cadre de ce programme doivent quand même satisfaire aux exigences fédérales en matière de santé et de sécurité, mais ils ne sont pas évalués en fonction des critères de sélection des travailleurs qualifiés.

330 Une ventilation plus détaillée des points attribués en fonction de chacun des critères de sélection se trouve à l'annexe B.

niveau de compétence O, A ou B<sup>331</sup>, et ils doivent démontrer qu'ils ont suffisamment de ressources financières pour s'établir au Canada. Ce système de sélection s'applique uniquement aux demandeurs principaux.

Plusieurs témoins sont d'avis que le système de points doit être réformé pour mieux tenir compte des besoins du marché du travail canadien<sup>332</sup>. Certains d'entre eux accordent plus de poids à l'emploi réservé et à l'expérience de travail qu'à la scolarité officielle. Compte tenu des problèmes d'adaptation au marché du travail canadien auxquels font face de nombreux immigrants, il conviendrait d'accorder plus d'importance à l'emploi réservé, surtout si l'emploi en question exige un niveau d'études ou de formation professionnelle élevé et si la demande de main-d'œuvre connexe est beaucoup trop élevée. Les membres du Comité croient que le système de points doit être modifié pour mieux tenir compte des exigences professionnelles des marchés du travail régionaux et pour mieux mettre en valeur le capital humain des travailleurs qualifiés (p. ex. études officielles, formation professionnelle, expérience de travail) dans le marché du travail canadien. Par exemple, si un travailleur qualifié qui demande à être admis au Canada peut démontrer que ses études, sa formation professionnelle et ses titres de compétence sont reconnus au Canada, des points devraient lui être accordés en conséquence.

Modifier les exigences en matière de langue et d'emploi réservé pour supprimer les obstacles à l'immigration des gens de métier spécialisés dont le secteur de la construction résidentielle a besoin. Il existe plusieurs façons de redistribuer les points attribués à la langue, l'éducation, l'expérience professionnelle, la capacité d'adaptation et l'emploi réservé, qui pourraient être prises en compte pour surmonter cet obstacle<sup>333</sup>.

#### **Association canadienne des constructeurs d'habitation**

Le Comité n'ignore pas que les études constituent un déterminant non négligeable de l'intégration réussie au marché du travail à long terme. Il semble contraire à l'intuition que les points accordés pour les niveaux d'études dans le cadre du système actuel soient inférieurs à ceux qui sont habituellement exigés sur le marché du travail d'aujourd'hui : « Les études postsecondaires deviennent rapidement une condition préalable à l'emploi, comme en témoignent les exigences de près de 70 p.100 des postes à pourvoir

---

331 Le niveau de compétence O désigne tous les emplois dans le domaine de la gestion (les codes de la Classification nationale des professions attribués à ces emplois commencent par O). Le niveau de compétence A désigne les professions qui nécessitent habituellement des études universitaires, et le niveau B, les professions qui exigent habituellement des études collégiales ou une formation d'apprenti.

332 Au cours de la 38<sup>e</sup> législature, le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes a mené une étude sur l'expérience et la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger par les immigrants. En avril 2005, il a tenu des audiences au pays et s'est ainsi rendu dans les capitales des provinces, ainsi qu'à Calgary, à Montréal, à Vancouver et à Waterloo. Nous avons examiné le résumé des témoignages présentés à ces audiences et constatons que des témoins ont fait part de préoccupations semblables au sujet de l'efficacité du système de points actuel relativement aux besoins du Canada en matière de main-d'œuvre.

333 Association canadienne des constructeurs d'habitations, Consultations sur l'employabilité au Canada - Mémoire à l'intention du Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées, 6 septembre 2006, p. 11.

(nouveaux ou de substitution), proportion qui dépasse largement celle des membres de la population active du pays qui détiennent un diplôme d'études postsecondaires<sup>334</sup>. » Comme les employeurs ont de plus en plus besoin de compétences spécialisées, on ne sait pas vraiment pourquoi des points sont accordés aux études en deçà du niveau postsecondaire.

On nous a dit que les métiers spécialisés ne sont pas suffisamment reconnus dans le système de points actuel, mais nous constatons que 22 points sont attribués pour un certificat de métier ou d'apprentissage (avec au moins 15 années d'études à temps plein), soit le même nombre de points accordés aux demandeurs qui possèdent plus d'un baccalauréat (voir l'annexe B).

Même si la qualité des études varie considérablement d'un pays à l'autre, le système de points canadien n'en tient pas compte : des points sont attribués pour des années d'études ou des qualifications professionnelles peu importe le pays d'origine. Si les points pour les études ne sont pas accordés en fonction d'une norme canadienne, des immigrants pourraient chercher du travail sur un marché où on accorde moins d'importance à leurs études que dans leur pays d'origine. En Australie, pour éviter cette situation, on exige des migrants qualifiés éventuels que leurs qualifications postsecondaires soient évaluées par l'organisme d'évaluation compétent<sup>335</sup>. À tout le moins, il faudrait songer à accorder plus de points aux titres de compétence reconnus sur le marché du travail canadien par rapport à ceux qui ne le sont pas.

L'intégration réussie au marché du travail canadien exige également une bonne maîtrise de l'une ou l'autre des langues officielles. Selon les résultats préliminaires (premier cycle) de l'*Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada*<sup>336</sup>, la connaissance insuffisante des langues officielles est l'un des trois principaux obstacles à l'insertion des immigrants au marché du travail canadien (les deux autres sont l'expérience de travail limitée sur le marché canadien et la non-reconnaissance des titres de compétence). Parmi les quelque 116 700 nouveaux venus au Canada entre octobre 2000 et septembre 2001 qui ont cherché du travail au cours des six premiers mois suivant leur arrivée, 22 p. 100 ont indiqué que le manque de connaissance de l'une ou l'autre des

---

334 Conseil canadien sur l'apprentissage, *L'enseignement postsecondaire au Canada : Un bilan positif — Un avenir incertain*, 2006, p. iv, <http://www.ccl-cca.ca/NR/rdonlyres/30F5C520-B333-4071-8C54-7B2E96D66CF6/0/PSEReport2006FR.pdf>.

335 S. Richardson et L. Lester, *A Comparison of Australian and Canadian Immigration Policies and Labour Market Outcomes*, rapport présenté au ministère de l'Immigration et des Affaires multiculturelles et autochtones, septembre 2004, p. 20-21, [http://www.dimia.gov.au/media/publications/pdf/comparison\\_immigration\\_policies.pdf](http://www.dimia.gov.au/media/publications/pdf/comparison_immigration_policies.pdf).

336 Parmi les quelque 164 200 immigrants et réfugiés qui sont entrés au Canada entre octobre 2000 et septembre 2001, près de 12 000 personnes ont été interrogées à trois moments différents : six mois après leur arrivée (1<sup>er</sup> cycle), deux ans après leur arrivée (2<sup>e</sup> cycle) et quatre ans après leur arrivée (3<sup>e</sup> cycle). On voulait ainsi recueillir des renseignements sur leur expérience lors de leur établissement. Consulter : Statistique Canada, *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : le processus, les progrès et les perspectives*, octobre 2003 <http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-611-XIF/89-611-XIF2003001.pdf>.

langues officielles constituait le plus gros obstacle à l'emploi<sup>337</sup>. Ce ne sont pourtant pas tous les demandeurs soumis à une évaluation dans le cadre du système de points qui sont tenus de passer un test de langue pour le calcul du nombre de points qui devraient être accordés à la langue. En effet, dans leur demande d'immigration ou dans un document d'accompagnement, les intéressés peuvent indiquer, par exemple, la formation qu'ils ont reçue en anglais ou en français et la fréquence d'utilisation de ces langues; ils peuvent aussi présenter un document officiel attestant des études en anglais ou en français comme preuve de leur compétence linguistique. L'agent d'immigration attribue des points en se fondant sur ces renseignements<sup>338</sup>. Vu l'importance que revêt la langue pour l'obtention d'un emploi, on est en droit de se demander si les personnes désirant entrer au Canada comme travailleurs qualifiés ne devraient pas être tenues de passer des tests de langue.

#### **Recommandation 4.1**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral revoie les critères d'évaluation servant à la sélection des personnes voulant immigrer au Canada comme travailleurs qualifiés, afin de : limiter aux études et à la formation postsecondaires le nombre de points accordés pour l'éducation; accorder plus de points (peut-être des points de bonification) pour l'éducation et la formation dans les métiers reconnus au Canada; attribuer davantage de points à l'emploi réservé; accorder des points pour les professions qui nécessitent des compétences poussées et dans lesquelles il y a une pénurie de travailleurs chronique; accorder des points pour l'expérience de travail acquise au Canada; accorder des points pour les langues officielles en fonction des résultats de tests de langue approuvés.**

#### **Recommandation 4.2**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral envisage de restructurer le système de points pour récompenser les candidats à l'immigration qui peuvent prouver qu'ils ont fait évaluer leurs titres de compétence par un organisme d'évaluation agréé. Même si les résultats de telles évaluations peuvent influencer sur la décision d'immigrer, ils serviront à tout le moins à préciser les attentes des candidats et leur fourniront des renseignements importants et nécessaires sur les études, la formation et les permis exigés pour exercer leur profession au Canada.**

---

337 *Ibid.*

338 Citoyenneté et Immigration Canada, *Immigrer au Canada à titre de travailleur qualifié*, <http://www.cic.gc.ca/francais/qualifie/index.html>.

Comme l'illustre le graphique 4.1, du nombre total d'immigrants, le pourcentage de demandeurs principaux faisant partie du groupe des travailleurs qualifiés a oscillé entre 17,5 et 23,5 p. 100 de 1996 à 2006. Étant donné que les déséquilibres du marché du travail devraient s'accroître au cours des dix prochaines années et par la suite, les membres du Comité voient d'un bon œil les efforts soutenus qui sont faits pour maintenir l'admission de demandeurs principaux en tant que travailleurs qualifiés de façon qu'ils représentent au moins le cinquième des immigrants admis chaque année. Ce principe devrait s'inscrire chaque année dans le plan d'immigration du Canada.

### **Recommandation 4.3**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral adopte un plan d'immigration pluriannuel et qu'il s'engage, dans la mesure du possible, à faire en sorte que les demandeurs principaux qui sont des travailleurs qualifiés représentent au moins 20 p. 100 du nombre total d'immigrants admis chaque année. En outre, Citoyenneté et Immigration Canada devrait s'attacher à réduire l'arriérage dans le traitement des demandes d'immigration de travailleurs qualifiés. Il importe de préciser que le Comité ne cherche pas, par cette recommandation, à réduire le nombre d'immigrants admis dans les autres catégories.**

## **TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES**

En plus d'admettre des travailleurs qualifiés comme résidents permanents, le Canada accueille aussi temporairement des travailleurs étrangers. En 2006, il a accueilli 112,658 travailleurs étrangers temporaires pour répondre aux besoins du marché du travail canadien. Comme en témoigne le graphique 4.2, les travailleurs étrangers qui séjournent temporairement au pays ne sont pas tous hautement qualifiés. En fait, les données montrent que la proportion de travailleurs étrangers hautement qualifiés<sup>339</sup> baisse depuis l'an 2000. En 2006, ces travailleurs qualifiés représentaient environ 36 p. 100 du nombre total de travailleurs étrangers, soit une baisse par rapport au taux de 1996 (près de 54 p. 100). Bien que la plupart des travailleurs étrangers temporaires choisissent encore les provinces du centre comme destination, les provinces de l'Ouest accueillent davantage de travailleurs étrangers depuis quelques années en raison du resserrement global du marché du travail en Colombie-Britannique et en Alberta. En 2006, environ 36 p. 100 des travailleurs étrangers temporaires sont allés dans ces deux provinces, lesquelles en accueilleraient le quart au début de la décennie<sup>340</sup>.

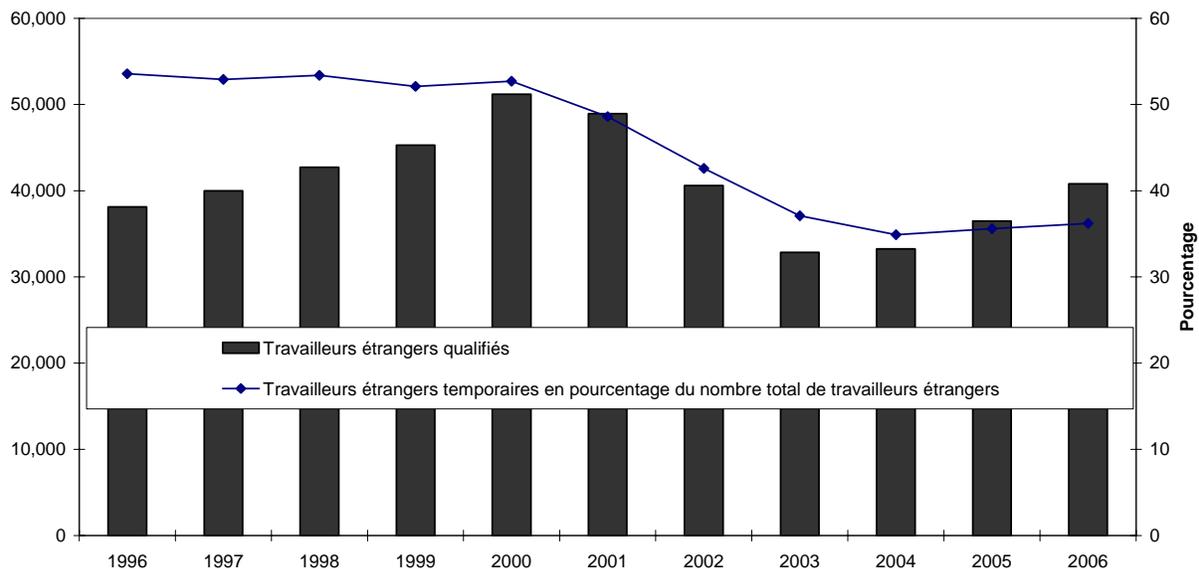
---

339 Les niveaux de compétence O, A et B s'appliquent aux travailleurs qualifiés.

340 Citoyenneté et Immigration Canada, « Travailleurs étrangers : vue d'ensemble », *L'Observateur*, premier et deuxième trimestres de 2006, p. 6 à 15, <http://www.cic.gc.ca/francais/observateur/pdf/issue-14f.pdf>.

On a fait savoir au Comité qu'il conviendrait de recourir davantage aux travailleurs temporaires, qualifiés et non qualifiés, afin qu'il y ait suffisamment de travailleurs pour répondre aux besoins des employeurs, dont certains comptent de plus en plus sur des travailleurs étrangers temporaires pour maintenir voire accroître leur production. Mais tous les témoins ne partagent pas cet avis et remettent en question le bien-fondé du recours aux travailleurs étrangers, en particulier les travailleurs peu spécialisés, vu le nombre de chômeurs au Canada.

Graphique 4.2 – Travailleurs étrangers temporaires qualifiés



Source : Citoyenneté et Immigration Canada et Bibliothèque du Parlement.

Avant d'accepter temporairement un travailleur étranger au Canada, Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) doit évaluer l'offre d'emploi présentée par l'employeur<sup>341</sup>. Le personnel de ce ministère doit confirmer : « que le salaire et les conditions de travail liés à l'emploi sont conformes à la norme pour ce type d'emploi; qu'il n'y a pas de travailleur canadien qualifié et disponible qui pourrait facilement occuper l'emploi; qu'accorder l'emploi à un étranger n'est pas susceptible de nuire à l'économie et à la main-d'œuvre canadiennes<sup>342</sup>. » Des témoins ont remis en question les évaluations du marché du travail effectuées par RHDSC pour ce qui concerne la difficulté qu'éprouvent des employeurs à combler certains postes. Nous admettons que des pénuries et des

341 Les travailleurs temporaires n'ont pas tous besoin d'un permis de travail (p. ex. certains conférenciers invités, artistes de spectacle, athlètes, fournisseurs de services d'urgence, gens d'affaires en visite et diplomates).

342 Citoyenneté et Immigration Canada, *Fiche de renseignements 14 : travailleurs temporaires étrangers*, <http://www.cic.gc.ca/francais/pub/fiche-travail.html>.

excédents de travailleurs possédant des compétences semblables coexistent au Canada. Nous n'ignorons pas non plus que de faibles salaires (conjugés à d'autres facteurs exposés au chapitre 2) peuvent entraver la mobilité géographique de nombreux chômeurs, surtout si l'emploi se trouve à l'autre bout du pays.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada, ou RHDC, exige un avis relativement au marché du travail avant d'approuver la délivrance d'un permis de travail temporaire. Plusieurs facteurs entrent en compte, mais j'en soulignerai deux seulement. Premièrement, il faut déterminer si l'embauche d'un travailleur temporaire répond à une pénurie de main-d'œuvre. Les pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs comme l'agriculture, les soins aux enfants ou aux personnes âgées résultent en grande partie des piètres conditions de travail et de la faible rémunération dans ces secteurs, par opposition au manque de travailleurs peu spécialisés au Canada [...] RHDC considère un autre facteur dans l'avis relativement au marché du travail avant d'autoriser l'embauche d'un travailleur temporaire — et ce facteur est important pour nous. Il lui faut déterminer si la rémunération et les conditions de travail offertes sont suffisamment intéressantes pour attirer les citoyens canadiens ou les résidents permanents dans ce domaine et les fidéliser. À notre avis, ce facteur est trop souvent négligé. Essentiellement, le gouvernement du Canada a adopté une politique d'importation de main-d'œuvre bon marché pour s'acquitter de tâches que les Canadiens ne veulent pas assumer, au lieu de s'attaquer aux conditions de travail lamentables et dangereuses qui sévissent dans certains secteurs<sup>343</sup>.

**M<sup>me</sup> Veena Verma**

#### **Initiatives canadiennes œcuméniques pour la justice (KAIROS)**

Certains de nos membres en Alberta, et je donne cet exemple parce que ce sont eux qui nous ont exprimé le plus de préoccupations. Donc, certains membres n'ont aucun employé à l'heure actuelle. Certains centres de jardinage, des entreprises d'aménagement paysager et quelques pépinières aussi ont même cessé leurs activités. Parmi ces entreprises, certaines ont été jusqu'à investir 5 000 \$ pour faire venir un travailleur étranger durant douze mois, et parfois seulement huit mois, seulement pour faire le travail. Il y a beaucoup de travailleurs au Canada qui pourraient faire ce travail, et naturellement, nous donnons la préséance aux Canadiens. Certaines régions affichent des taux de chômage élevés, aussi pourquoi ne pas faire déménager ces gens dans les régions où la main-d'œuvre est rare? Pourquoi ne pas faciliter les choses<sup>344</sup>?

**M. Victor Santacruz**

#### **Association canadienne des pépiniéristes et des paysagistes**

[...] En ce qui concerne la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et la main-d'œuvre migrante, le CTC conteste le mythe d'une pénurie généralisée de main-d'œuvre qualifiée au Canada, mythe répandu par les employeurs. Il y a de plus en plus de preuves que les employeurs se servent du prétexte d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour

---

343 Témoignages, réunion n° 26, 26 octobre 2006 à 10 h 40.

344 Témoignages, réunion n° 25, 26 octobre 2006 à 8 h 45.

recruter des travailleurs étrangers dans plusieurs catégories et ainsi éviter d'avoir à fournir à ces travailleurs des conditions de travail et des salaires acceptables<sup>345</sup>.

**M. Hassan Yussuff**  
**Congrès du travail du Canada**

On a dit au Comité que des travailleurs temporaires, en particulier des travailleurs agricoles saisonniers, sont soumis à des conditions de vie et à des conditions de travail non conformes aux normes. Dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), les producteurs agricoles peuvent embaucher des travailleurs d'un certain nombre de pays pour une période déterminée (au plus huit mois). À l'instar des employeurs qui embauchent des travailleurs temporaires de façon générale, les employeurs agricoles doivent également s'efforcer de recruter des chômeurs canadiens pour combler leurs besoins en main-d'œuvre. Les employeurs qui ne peuvent embaucher suffisamment de Canadiens pour combler leurs besoins peuvent recourir au PTAS pour embaucher des travailleurs étrangers à condition de leur verser le même salaire que celui qui est versé aux travailleurs canadiens (les demandes d'embauche prévoyant des taux de salaire inférieurs sont refusées). De plus, les employeurs doivent passer un contrat avec les travailleurs agricoles saisonniers dans lequel sont indiqués le salaire, les tâches et les conditions relatives au transport, à l'hébergement de même qu'à la santé et à la sécurité des employés<sup>346</sup>. RHDSC s'attend à ce que les conditions de travail soient conformes aux normes du travail provinciales et à ce que le logement (fourni par l'employeur aux termes du contrat) soit approuvé par les autorités municipales ou provinciales compétentes<sup>347</sup>.

Des témoins estiment que des sanctions devraient être infligées aux employeurs qui ne respectent pas les contrats passés avec les travailleurs agricoles saisonniers ou qui ne satisfont pas aux normes du travail provinciales minimales. Bien que le gouvernement fédéral ait très peu de latitude dans ces domaines, il est certainement en mesure de refuser les demandes subséquentes des employeurs qui enfreignent les règles du Programme.

Un bon nombre de ces travailleurs travaillent de douze à quinze heures par jour sans être rémunérés pour les heures supplémentaires et sans bénéficier d'aucun type de congé payé. Ils manipulent des pesticides et des produits chimiques dangereux sans aucun équipement de protection et sans formation. Ils vivent dans des logements au-dessous de la norme, dont j'ai des photos, où il y a des fuites d'eaux usées et des salles de toilette inadéquates. Ils n'ont pas accès à la plupart des prestations d'assurance-emploi malgré leurs contributions. Ils se butent à divers obstacles en essayant d'accéder à des services de logement adéquats. En outre, on leur interdit de former des groupes de négociation collective et d'adhérer à des syndicats. Ils risquent d'être renvoyés chez eux s'ils défendent une cause dans laquelle ils croient. De nombreux travailleurs hésitent

---

345 Témoignages, réunion n° 62, 20 mars 2006 à 15 h 55.

346 Dans le cadre du PTAS, les employeurs doivent payer les frais afférents aux permis de travail et les billets d'avion aller-retour; ils peuvent récupérer un montant maximum de 450 \$ sur la paie des travailleurs.

347 Ressources humaines et Développement social Canada, Programme des travailleurs agricoles saisonniers, <http://www.rhdsc.gc.ca/fr/dgpe/dmt/te/evalagri.shtml>.

donc à revendiquer leurs droits puisqu'il est plus facile pour les employeurs de les renvoyer chez eux, à leurs propres frais, que de régler leurs problèmes. L'absence d'un mécanisme d'appel dans le cadre du programme des travailleurs agricoles saisonniers force de nombreux travailleurs à garder le silence par peur d'être expulsés du programme<sup>348</sup>.

**M. Chris Ramsaroop**  
**Justice for Migrant Workers – Ontario**

Je sais que certains laissent sous-entendre, en particulier certains syndicats, lorsque l'on parle des travailleurs temporaires, que c'est simplement une façon pour les employeurs de l'industrie de la construction de faire appel à une main-d'œuvre étrangère bon marché. Je tiens à dire que ce n'est absolument pas le cas. En fait, cela n'a pas de sens. Il est très coûteux pour une entreprise de recruter des travailleurs étrangers temporaires. Il y a les coûts de déménagement, de déplacement, de recrutement et de recyclage, coûts qui n'existent pas lorsqu'on engage un travailleur canadien. En résumé, devrions-nous accepter ces traitements injustes? Absolument pas. Il incombe incontestablement au gouvernement fédéral de veiller à ce que ce genre de choses ne se produise pas. Cependant, il ne faudrait pas que ces problèmes possibles nous dissuadent d'envisager le recours à des travailleurs temporaires étrangers comme source de main-d'œuvre<sup>349</sup>.

**M. Jeff Morrison**  
**Association canadienne de la construction**

Plusieurs témoins sont d'avis que les travailleurs étrangers temporaires devraient pouvoir demander la résidence permanente pendant qu'ils sont au Canada, possibilité qu'offre déjà le Programme concernant les aides familiaux résidants<sup>350</sup>. Certains d'entre eux préconisent une telle approche pour « régulariser » la situation des sans-papiers qui ont un lien significatif avec le marché du travail canadien, mais qui résident illégalement au pays.

Nos politiques d'emploi et d'immigration ont été élaborées à une époque où le chômage était un défi national. Le nouveau défi est de trouver des travailleurs et, en ce qui concerne les immigrants, nous participerons à une course internationale impitoyable avec des pays développés comme les États-Unis, les pays d'Europe et l'Australie, où les tendances démographiques sont les mêmes que chez nous et qui sont confrontés aux mêmes problèmes de pénurie de main-d'œuvre que nous [...] Il est essentiel de

---

348 Témoignages, réunion n° 29, 27 octobre 2006 à 8 h 50.

349 Témoignages, réunion n° 24, 25 octobre 2006 à 11 h 50.

350 Dans le cadre du Programme concernant les aides familiaux résidants, les demandeurs doivent : avoir terminé avec succès des études d'un niveau équivalant à des études secondaires au Canada; avoir terminé une formation à temps plein de six mois en salle de classe ou avoir été employé à temps plein contre rémunération pendant un an (dont au moins six mois d'emploi continu auprès d'un même employeur) dans un domaine ou une catégorie d'emploi lié au travail pour lequel le permis de travail est demandé; pouvoir parler, lire et écouter le français ou l'anglais suffisamment pour fonctionner de façon autonome à l'intérieur d'un domicile; avoir conclu un contrat d'emploi écrit avec un futur employeur. Après avoir travaillé pendant au moins deux ans dans le cadre du Programme concernant les aides familiaux résidants, les travailleurs peuvent présenter une demande de résidence permanente au Canada, <http://www.cic.gc.ca/francais/pub/aides/aides-2.html>.

moderniser notre système d'immigration, et en partie le système des points d'appréciation, pour tenir compte des besoins variés du marché du travail canadien. Il est essentiel de mettre davantage l'accent sur l'expérience professionnelle et sur les titres de scolarité, et moins sur l'éducation et l'expérience à l'étranger. Il est essentiel de transformer les programmes des travailleurs étrangers temporaires en programmes qui serviraient de passerelle vers la résidence permanente<sup>351</sup>.

**M<sup>me</sup> Joyce Reynolds**  
**Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires**

Comme il l'a annoncé dans le budget 2007, le gouvernement fédéral a l'intention d'instaurer un nouveau processus d'octroi du droit d'établissement, assorti de certaines conditions, pour les étudiants étrangers qui ont acquis des titres de compétence et une expérience de travail au Canada, de même que pour les travailleurs étrangers temporaires qualifiés qui travaillent déjà au Canada. Quelque 25 000 travailleurs et étudiants étrangers formés au Canada pourront demander la résidence permanente chaque année (33,6 millions de dollars seront affectés à cette fin pour les deux prochaines années)<sup>352</sup>. Si cette initiative porte fruit, on pourrait envisager de l'étendre à d'autres travailleurs étrangers temporaires qui ont acquis une expérience significative au Canada.

Des témoins ont indiqué qu'il fallait alléger le fardeau administratif associé à l'embauche de travailleurs étrangers temporaires. En effet, embaucher des travailleurs étrangers est coûteux; dans certains cas, les longs délais de traitement peuvent avoir une incidence directe sur les activités de l'employeur. Le Comité est au fait de l'initiative de modernisation des services de Citoyenneté et Immigration Canada et applaudit les mesures prises récemment pour rehausser l'efficacité administrative. Indiquons la création récente d'unités de travailleurs temporaires à titre d'essai, à Vancouver et à Calgary, pour faciliter l'entrée temporaire de travailleurs dans les secteurs où l'on a le plus besoin d'eux. Tout dernièrement, le gouvernement fédéral a étendu à 24 mois, lorsqu'il y avait lieu de le faire, la période de validité des avis relatifs au marché du travail formulés par RHDSC, période qui était de 12 mois. Il ouvre ainsi la voie à des périodes d'emploi plus longues pour les travailleurs étrangers participant au projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation officielle (niveaux C et D de la Classification nationale des professions). Depuis le 23 février 2007, les avis relatifs au marché du travail et les permis de travail destinés aux ressortissants étrangers sont traités en même temps, ce qui devrait accélérer le traitement global des demandes d'embauche de travailleurs étrangers temporaires<sup>353</sup>. Le Comité se réjouit de savoir que 50,5 millions de dollars, répartis sur les deux prochaines années, ont été affectés récemment à l'amélioration du Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires (p. ex. expansion du système de demande en direct et mise à jour des listes de professions caractérisées par une pénurie

---

351 Témoignages, réunion n° 28, 26 octobre 2006 à 15 h 00.

352 Ministère des Finances, *Plan budgétaire 2007: VISER un Canada plus fort, plus sécuritaire et meilleur*, 19 mars 2007, p. 234, <http://www.budget.gc.ca/2007/pdf/bp2007f.pdf>.

353 Citoyenneté et Immigration Canada, « Améliorations au Programme des travailleurs étrangers », <http://www.cic.gc.ca/francais/nouvelles/documents-info/2007-02-23.html>.

de travailleurs). Le Comité encourage Citoyenneté et Immigration Canada à chercher d'autres façons de réduire le fardeau administratif des employeurs qui doivent pouvoir compter rapidement sur des travailleurs étrangers temporaires.

Il faut que Citoyenneté et Immigration Canada harmonise ses activités non seulement pour accélérer le traitement des dossiers mais aussi pour faciliter l'application des règles du programme établies par RHDSC. Certes, la situation s'est déjà améliorée mais il pourrait y avoir une harmonisation encore meilleure entre les bureaux de Service Canada et de RHDSC partout au pays en ce qui concerne l'application des règles du programme et les délais de traitement des dossiers [...]. En Alberta, par exemple, il faut parfois jusqu'à 12 semaines, voire plus, à un employeur pour obtenir une approbation. En outre, quand un employé présente une demande à l'étranger, le délai peut aller de six semaines à quatre mois, selon l'ambassade en cause [...] Cela veut dire qu'un employeur qui décide de recruter peut devoir attendre entre trois et six ou neuf mois pour que le travailleur se présente à l'usine [...] autre question importante pour les employeurs — de limiter RHDSC aux descriptions d'emploi, aux horaires de travail et à la rémunération, en laissant de côté des questions telles que les billets d'avion et certaines autres exigences du programme qui constituent pour les employeurs un fardeau plus lourd que nécessaire<sup>354</sup>.

**M. Gregg Badger**  
Conseil des viandes du Canada

#### **Recommandation 4.4**

**Le Comité recommande à Citoyenneté et Immigration Canada d'envisager des moyens de faciliter la transition des travailleurs étrangers temporaires qui veulent obtenir le statut de résident permanent et d'en faire rapport; d'effectuer une évaluation approfondie des moyens de reconnaître le statut de travailleurs étrangers temporaires aux travailleurs non autorisés qui peuvent faire la preuve qu'ils se sont bien intégrés au marché du travail canadien et d'évaluer les conséquences d'une telle mesure.**

#### **Recommandation 4.5**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements des provinces et des territoires et les parties concernées, intervienne sans tarder pour mettre fin à l'abus et à l'exploitation des travailleurs et veille à ce que les droits des travailleurs qui participent au Programme des travailleurs étrangers temporaires et au Programme des travailleurs agricoles saisonniers soient respectés et à ce que ces travailleurs bénéficient de conditions de vie et de travail correctes.**

---

354 Témoignages, réunion n° 63, 21 mars 2007 à 15 h 40.

## Recommandation 4.6

**Le Comité recommande que, en formulant des avis relatifs au marché du travail concernant les demandes d'embauche de travailleurs étrangers, Ressources humaines et Développement social Canada évalue les efforts que font les employeurs pour attirer et former des travailleurs au Canada.**

## INTÉGRATION DES IMMIGRANTS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Puisque l'immigration contribue beaucoup à l'accroissement et à l'amélioration de la main-d'œuvre, il importe d'aider les immigrants à s'intégrer rapidement et bien au marché du travail canadien. L'intégration au marché du travail se caractérise habituellement par une période d'adaptation au cours de laquelle les immigrants acquièrent une expérience de travail et améliorent leurs aptitudes linguistiques; c'est aussi à ce moment-là que les études et les titres de compétence sont évalués. Pendant cette période, les immigrants touchent une rémunération inférieure à celle des travailleurs nés au Canada qui possèdent des caractéristiques semblables, et leur taux de chômage est plus élevé.

De plus en plus d'éléments probants laissent supposer que les nouveaux immigrants ont davantage de difficulté à s'insérer au marché du travail canadien comparativement aux premières cohortes. Par exemple, le taux de chômage des immigrants qui sont arrivés au Canada au cours des cinq années visées par le recensement de 1981 s'établissait à 7,1 p. 100, contre 7,9 p. 100 chez les Canadiens nés au pays. Selon le recensement de 2001, le taux de chômage des nouveaux venus était de 12,7 p. 100, comparativement à 7,4 p. 100 chez les Canadiens nés au pays. Autrement dit, le taux de chômage relatif des nouveaux venus a presque doublé en vingt ans<sup>355</sup>. En 2001, le taux de chômage relatif des nouveaux venus ayant le plus de scolarité était 3,5 fois supérieur à celui des Canadiens d'origine possédant un diplôme d'études supérieures<sup>356</sup>. Suivant des données plus récentes publiées par Statistique Canada, ces observations s'appliquent aussi aux immigrants âgés de 25 à 54 ans<sup>357</sup>.

---

355 C. Lockhead, *La pénalité de transition : Le chômage chez les immigrants récents au Canada*, Centre syndical et patronal du Canada, juillet 2003, [http://sandbox.18.marqui.com/files/Reports\\_French/Fitting\\_In\\_\(French\)/Transition\\_Penalty\\_e-CLBC-f.pdf](http://sandbox.18.marqui.com/files/Reports_French/Fitting_In_(French)/Transition_Penalty_e-CLBC-f.pdf).

356 Centre syndical et patronal du Canada, *Guide du CSPC sur l'immigration et les pénuries de compétences*, [http://www.clbc.ca/files/Reports\\_French/Immigration\\_Handbook\\_fr.pdf](http://www.clbc.ca/files/Reports_French/Immigration_Handbook_fr.pdf).

357 En 2006, le taux de chômage relatif parmi les récents immigrants de cette tranche d'âge représentait 2,3 fois celui que l'on observait chez les travailleurs du même âge nés au Canada. En outre, le taux de chômage relatif parmi les immigrants récents de 25 à 54 ans titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires ou d'un grade universitaire représentait respectivement 4,2 et 3,9 fois celui des travailleurs de la même tranche d'âge nés au Canada et possédant un niveau d'instruction similaire (D. Zietsma, *Les immigrants sur le marché canadien du travail en 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada*, Statistique Canada, 2007, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-606-XIF/71-606-XIF2007001.pdf>).

Selon Statistique Canada, le taux de faible revenu des immigrants établis au Canada depuis moins de cinq ans se situait à 24,6 p. 100 en 1980, à 31,3 p. 100 en 1990 et à 35,8 p. 100 en 2000<sup>358</sup>. En 2000, les hommes âgés de 25 à 54 ans qui venaient d'immigrer et qui travaillaient à temps plein gagnaient 19 p. 100 moins que leurs homologues nés au Canada, tandis que les immigrantes gagnaient environ 20 p. 100 de moins que les Canadiennes d'origine<sup>359</sup>.

L'ONFIFMVC a recueilli des témoignages de nouvelles arrivantes démontrant que cette cohorte d'immigrants plus qualifiés que jamais connaissent toutefois une situation économique pire que celle de la cohorte précédente moins instruite. L'employabilité pour les immigrants signifie des emplois au bas de l'échelle, des salaires très faibles, peu de possibilités d'avancement et un travail non spécialisé — ou des contrats à court terme avec peu ou pas d'avantages sociaux dans un marché du travail flexible. Le sous-emploi est la malédiction des immigrants et nous sommes victimes de l'érosion des compétences et de ce que Jeffrey Reitz a appelé le gaspillage des cerveaux<sup>360</sup>.

**M<sup>me</sup> Anuradha Bose**  
**Organisation nationale des femmes immigrantes et**  
**des femmes appartenant à une minorité visible au Canada**

D'après les données qui ont été recueillies au cours du deuxième cycle de l'*Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada* et qui portent sur les immigrants d'âge d'activité maximale (groupe des 25 à 44 ans), en particulier les demandeurs principaux de la catégorie des travailleurs qualifiés, 80 p. 100 de ces immigrants avaient occupé au moins un emploi au cours des deux premières années suivant leur arrivée au Canada (la proportion était de 90 p. 100 chez les travailleurs qualifiés, de 78 p. 100 chez les immigrants de la catégorie du regroupement familial et de 62 p. 100 chez les réfugiés)<sup>361</sup>. Le taux d'emploi des immigrants d'âge d'activité maximale progressait peu à peu vers la moyenne nationale au cours de la période de 104 semaines suivant l'arrivée au Canada, mais il était quand même de 18 points de pourcentage inférieur au taux national établi pour les travailleurs canadiens ayant à peu près le même âge à la fin de cette période. Environ la moitié des immigrants d'âge d'activité maximale ont occupé plus d'un emploi au cours des deux premières années au Canada. Parmi ceux qui ont cherché un emploi 6 à 24 mois après s'être établis au Canada, 26 p. 100 ont indiqué que le manque d'expérience de travail sur le marché canadien était le plus gros obstacle à l'obtention d'un emploi, suivi de la non-reconnaissance des titres de compétence étrangers ou de l'expérience acquise à l'étranger (21 p. 100), des barrières linguistiques (15 p. 100) et du

---

358 G. Picot et F. Hou, *La hausse du taux de faible revenu chez les immigrants au Canada*, Statistique Canada, juin 2003, p. 11, <http://www.statcan.ca/francais/research/11F0019MIF/11F0019MIF2003198.pdf>.

359 Statistique Canada, *Regard sur le marché du travail canadien*, 2005, juin 2006, p. 91 <http://www.statcan.ca/francais/freepub/71-222-XIF/71-222-XIF2006001.pdf>.

360 Témoignages, réunion n° 65, 27 mars 2007 à 11 h 30.

361 Statistique Canada, *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : progrès et défis des nouveaux immigrants sur le marché du travail 2003*, octobre 2005, p. 7, <http://www.statcan.ca/francais/freepub/89-615-XIF/89-615-XIF2005001.pdf>.

manque d'emplois (14 p. 100)<sup>362</sup>. Malgré ces difficultés, 74 p. 100 des nouveaux venus étaient satisfaits de leur emploi six mois après être arrivés au Canada et 84 p. 100 l'étaient deux ans après. Ceux qui pouvaient mettre à profit leur formation, qui occupaient l'emploi voulu ou encore qui travaillaient à temps plein éprouvaient une plus grande satisfaction au travail<sup>363</sup>.

Bon nombre de témoins ont fait part de problèmes semblables auxquels sont en butte les immigrants qui tâchent de s'intégrer au marché du travail canadien. Ils ont présenté plusieurs recommandations visant à aider les nouveaux immigrants à faire les ajustements nécessaires. Par exemple, ils estiment que le Canada devrait fournir une meilleure information sur le marché du travail aux immigrants éventuels avant leur arrivée au Canada. Les immigrants ont besoin de renseignements exacts sur les emplois disponibles, sur les difficultés possibles à acquérir une expérience de travail dans le domaine de compétence et sur les mesures à prendre pour faire évaluer et reconnaître pleinement leur scolarité ainsi que leurs titres de compétence.

J'ai présenté une demande d'immigration selon le processus habituel [...] J'ai passé l'entrevue mais on ne m'a pas donné la bonne information. On m'a dit que j'aurais beaucoup de possibilités d'emploi au Canada et que je pouvais y aller immédiatement [...] Lorsque je suis arrivé, j'ai constaté que la situation était tout à fait différente. J'ai travaillé ici comme bénévole pour Agriculture et Agroalimentaire Canada pendant trois ans et sept mois. J'ai traité 10 000 échantillons pour ce ministère, en travaillant dans ma spécialité, mais j'ai quitté le ministère le 31 janvier de cette année parce que je n'avais aucun espoir d'obtenir un poste. Comment vais-je survivre? J'ai deux enfants et ma femme. Ma femme a également travaillé pendant un an comme bénévole pour Agriculture et Agroalimentaire Canada. Nous avons tous les deux fait des études supérieures aux R.-U.<sup>364</sup>.

**M. Abdul Malek**  
**Canadian Centre for Global Professionals**

Les membres du Comité croient qu'il est d'une importance capitale de fournir aux immigrants éventuels des renseignements précis et opportuns sur le fonctionnement du marché du travail canadien et sur ce qu'il faut pour trouver un emploi dans son domaine. Les immigrants peuvent ainsi décider des mesures à prendre avant de s'établir ici (p. ex. faire évaluer leurs compétences), afin de faciliter leur intégration au marché du travail canadien. Forts de ces renseignements, les immigrants devraient, à tout le moins, avoir des attentes plus réalistes en arrivant au Canada. Nous sommes donc en faveur du projet de création d'un bureau de reconnaissance des titres de compétence étrangers au sein de Citoyenneté et Immigration Canada, qui serait chargé d'informer les immigrants éventuels et les nouveaux venus au sujet du marché du travail canadien, des exigences en matière

---

362 *Ibid.*, p. 10.

363 *Ibid.*, p. 11.

364 Témoignages, réunion n° 65, 27 mars 2007 à 10 h 20.

d'évaluation et de reconnaissance des compétences, et des voies menant aux services d'évaluation au Canada<sup>365</sup>.

Nous recommandons de fournir aux candidats à l'immigration une information claire et exacte sur le travail au Canada avant même qu'ils n'immigrent [...] d'accroître le financement des programmes linguistiques qui offrent une formation propre à diverses professions, une préparation à l'emploi et le placement à des postes rémunérés [...] d'offrir une aide pour les services de garde et des horaires plus souples pour ceux qui étudient l'anglais comme langue seconde, afin que la formation soit plus accessible [...] de proposer des mesures incitatives aux employeurs qui offrent des postes ou des stages aux immigrants pour les aider à acquérir une expérience de travail au Canada<sup>366</sup>.

**M<sup>me</sup> Lori Willocks**

**Société d'aide aux immigrants de Calgary, Collectivités Dynamiques – Calgary**

De nombreux témoins estiment que l'aide à l'adaptation des nouveaux venus au Canada devrait se traduire par des possibilités d'acquérir une expérience de travail, par des services de soutien destinés à ceux qui ont besoin de perfectionnement pour se conformer aux normes canadiennes et par l'accès élargi aux cours de langue axés sur l'emploi. De l'avis des témoins, ces mesures visent toutes à aider les nouveaux venus à exercer la profession de leur choix ou à trouver un emploi qui fait pleinement appel à leurs connaissances et à leurs compétences.

Nous demandons instamment au gouvernement du Canada de collaborer avec les administrations provinciales, les organisations professionnelles et les organismes de réglementation en vue de garantir des prêts et autres ressources pour les examens de qualification et l'actualisation des compétences, de mettre au point des outils d'évaluation pédagogique et des examens, et de s'assurer que les réévaluations des compétences sont accessibles et à la portée de toutes les bourses. Nous devons aider les professionnels formés à l'étranger à acquérir plus d'expérience au Canada sous supervision et accélérer l'accréditation ou le recyclage par une formation linguistique en anglais et en français, y compris une formation linguistique à long terme ou des cours d'immersion si besoin est<sup>367</sup>.

**M<sup>me</sup> Karen Dempsey**

**Conseil national des femmes du Canada**

[...] si le gouvernement veut vraiment faire avancer le dossier, il doit débloquer des budgets pour l'offre de cours d'ALS à l'intention des immigrants qualifiés. Actuellement, les cours offerts sont plutôt généraux, mais les professionnels n'ont pas accès à des cours spécialisés. Des collègues ont fait des tentatives dans ce sens, de leur propre chef, mais ils ont dû faire des pieds et des mains pour trouver l'argent nécessaire. Cette mesure serait d'une grande utilité, au même titre que la coordination des mécanismes de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger [...] Cependant, ma principale demande au gouvernement fédéral, j'espère que vous l'avez compris, est qu'il offre des

---

365 Ministère des Finances, 19 mars 2007, p. 218.

366 Témoignages, réunion n° 35, 9 novembre 2006 à 8 h 55.

367 Témoignages, réunion n° 20, 24 octobre 2006 à 9 h 15.

formations de sensibilisation au marché du travail canadien. Une enquête de Statistique Canada révèle que le premier obstacle n'est pas la langue, contrairement à la croyance, mais plutôt le manque d'expérience pratique dans le marché du travail canadien. Des ingénieurs, des médecins, des architectes, des travailleurs de la construction arrivent ici avec toutes les compétences requises et une longue expérience, mais il leur manque le petit quelque chose qui les coupe d'un agrément au Canada, c'est-à-dire l'expérience dans le marché du travail canadien. Tout comme ma collègue, je crois que les immigrants doivent se familiariser avec le jargon, les pratiques courantes, ce qui se dit et ne se dit pas dans un milieu de travail canadien. Et la seule façon d'acquérir ce savoir est de fréquenter un milieu de travail canadien<sup>368</sup>.

**M<sup>me</sup> Shyla Dutt**  
**ATW Management Communications Inc.**

Le gouvernement fédéral offre une aide financière pour faciliter l'adaptation des immigrants au marché du travail grâce à plusieurs initiatives (p. ex. Initiative en matière de compétence en milieu de travail et initiative des Cours de langue de niveau avancé) offertes principalement par Citoyenneté et Immigration Canada et par RHDSC. L'initiative des Cours de langue de niveau avancé est une mesure relativement nouvelle qui prévoit des cours de langue reliés à l'emploi pour les immigrants et d'autres services les aidant à obtenir un emploi (p. ex. stages, placements temporaires, aide pour l'obtention d'un permis d'exercice, aide pour la recherche d'emploi). En 2007-2008, Citoyenneté et Immigration Canada s'attend à dépenser environ 41,5 millions de dollars pour cette initiative. Vu l'ampleur et la persistance des problèmes d'adaptation qui se posent aux nouveaux immigrants, bien des membres du Comité croient qu'il faudrait réserver plus de fonds pour aider les immigrants, en particulier ceux qui sont hautement qualifiés, à acquérir une expérience de travail au Canada et à se perfectionner en fonction des normes canadiennes. En ce qui concerne ces normes, une aide remboursable et une aide non remboursable pourraient être offertes en fonction des besoins financiers et des besoins du marché du travail.

#### **Recommandation 4.7**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral se penche sur la nécessité d'établir un programme spécial prévoyant une aide financière sous forme de prêts et de subventions pour les nouveaux immigrants qui doivent poursuivre des études ou recevoir une formation pour faire reconnaître leurs compétences au Canada.**

#### **Recommandation 4.8**

**Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration surveille de près la demande de cours de langue reliés à l'emploi et cherche à obtenir, s'il y a lieu, des fonds additionnels pour répondre aux besoins**

---

368 Témoignages, réunion n° 33, 8 novembre 2006 à 9 h 30.

**des immigrants hautement qualifiés qui ne peuvent trouver d'emploi dans leur domaine parce qu'ils ne maîtrisent pas bien les langues officielles.**

#### **Recommandation 4.9**

**Le Comité recommande que l'investissement de 500 millions de dollars qu'on a récemment proposé de faire dans les programmes relatifs au marché du travail ait notamment pour objectif l'intégration réussie des nouveaux immigrants au marché du travail canadien. À cette fin, une subvention pourrait être versée aux employeurs qui offrent des possibilités de travail à des immigrants ne pouvant trouver d'emploi faute d'avoir acquis une expérience de travail au Canada.**



## CONCLUSION

---

Les décisionnaires canadiens vont bientôt être aux prises avec un événement démographique inéluctable. En effet, en 2011, les membres les plus âgés de la génération du « baby-boom » atteindront 65 ans. Certains des travailleurs de ce groupe démographique ont déjà quitté la population active, mais le gros des effectifs prendra sa retraite au cours des vingt prochaines années. Cet événement, couplé à la baisse soutenue de la fécondité, va freiner la croissance de la population active. D'ici dix ans, c'est à l'immigration que l'on devra l'augmentation nette de la population active.

Compte tenu du ralentissement de la progression de l'offre de travailleurs qualifiés et de la croissance soutenue des besoins en main-d'œuvre spécialisée du marché du travail, il y a fort à parier que les pénuries de main-d'œuvre qui frappent certains employeurs vont s'aggraver. Afin de remédier à ces déséquilibres de l'offre et de la demande, le Comité recommande un certain nombre de mesures visant à stimuler l'activité parmi les groupes sous-représentés sur le marché du travail et à accroître les investissements dans l'éducation et la formation, cruciaux pour rehausser la productivité et la prospérité.

Pour répondre aux besoins futurs du marché du travail, il sera nécessaire, mais pas suffisant, de disposer de travailleurs en nombre adéquat qui possèdent les compétences voulues. Il importera aussi de voir à ce que les compétences des travailleurs soient reconnues, acceptées et pleinement exploitées par les employeurs de toutes les régions du pays. Nous ne pouvons plus nous permettre de gaspiller les compétences des travailleurs canadiens et de ceux qui viennent de l'étranger.

Comme on l'a dit au tout début du rapport, on ne résoudra pas du jour au lendemain les problèmes de main-d'œuvre qui attendent le Canada d'ici dix ans et même après, mais il est important d'intervenir sans tarder pour établir de bonnes orientations stratégiques propres à améliorer l'employabilité des travailleurs. Nous espérons que nos recommandations contribueront à l'élaboration de telles orientations dans le cadre d'une stratégie d'employabilité qui dotera le Canada d'une main-d'œuvre plus inclusive, qualifiée et adaptable.

Enfin, le Comité tient à remercier toutes les personnes et tous les groupes qui ont pris la peine de lui soumettre un mémoire ou de comparaître devant lui durant les nombreuses audiences qu'il a tenues dans tout le Canada. Sans leur apport éclairé et leur patience (notre étude a été interrompue plusieurs fois), le présent rapport n'aurait pas pu être.



# LISTE DES RECOMMANDATIONS

---

## Recommandation 1.1

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral et les gouvernements des provinces et des territoires offrent du financement et travaillent de concert avec les entreprises, les syndicats, les éducateurs et d'autres intervenants clés en vue de développer davantage la capacité nationale de planification des ressources humaines grâce à l'expansion du modèle des conseils sectoriels. La première priorité, à cet égard, devrait être de créer un conseil sectoriel des services de santé.

## Recommandation 1.2

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral appuie l'établissement d'une meilleure correspondance entre les besoins de compétences définis par les conseils sectoriels et les compétences inculquées par le système d'éducation, de façon que les programmes d'études reflètent les besoins socio-économiques du Canada et s'adaptent constamment à leur évolution.

## Recommandation 1.3

Le Comité recommande à Ressources humaines et Développement social Canada d'améliorer la qualité et l'actualité de l'information sur le marché du travail et de produire des prévisions plus détaillées de l'offre et de la demande de travailleurs qualifiés aux niveaux régional et local.

## Recommandation 1.4

Le Comité recommande à Ressources humaines et Développement social Canada de continuer à collaborer avec le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage en vue de normaliser la formation en apprentissage et les programmes de certification partout dans le pays, d'accroître le nombre de certificats Sceau rouge délivrés et d'étendre la désignation Sceau rouge à l'ensemble des métiers pour lesquels la certification est obligatoire.

### **Recommandation 1.5**

**Le Comité recommande que tous les signataires du chapitre 7 de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI) continuent de faire des efforts pour s'y conformer pleinement, notamment dans le cas des travailleurs formés à l'étranger qui ont obtenu d'une province ou d'un territoire une autorisation d'exercer sans restrictions, et que le Forum des ministres du marché du travail continue d'examiner les moyens d'améliorer les dispositions de l'ACI sur la mobilité et entame des discussions en vue d'augmenter le nombre des professions couvertes par le chapitre 7 tout en veillant à préserver les normes professionnelles dans les professions libérales et dans les professions techniques.**

### **Recommandation 1.6**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine la disposition de la *Loi de l'impôt sur le revenu* concernant les frais de déménagement en vue de l'étendre à ceux qui doivent quitter temporairement leur domicile principal, pourvu qu'ils conservent celui-ci.**

### **Recommandation 1.7**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral finance des mesures conçues pour aider les personnes qui acceptent de déménager afin de prendre un emploi dans une profession où il y a pénurie de main-d'œuvre.**

### **Recommandation 1.8**

**Le Comité recommande que les travailleurs qualifiés au sens de la section 1 de la partie 6 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* qui présentent une demande d'immigration au Canada, et surtout ceux dont la profession désignée est réglementée chez nous, soient pleinement informés par les agents d'immigration et les autres parties concernées à l'étranger des exigences relatives aux études, à la formation et à l'autorisation d'exercer dans la province ou le territoire où ils comptent s'établir. Il faudrait donner aux demandeurs des renseignements complets sur les services canadiens d'évaluation des titres de compétence et les encourager fortement à faire évaluer leurs propres titres par un organisme d'évaluation approuvé avant d'immigrer au Canada.**

### **Recommandation 1.9**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral poursuive ses efforts, de concert avec les gouvernements des provinces et des territoires et d'autres intervenants, en vue d'établir un organisme national d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence, et notamment des titres de compétence étrangers. Le Comité propose que cet organisme ait un vaste mandat visant à : (1) favoriser des normes nationales de certification et de reconnaissance professionnelle des travailleurs; (2) définir des moyens d'évaluer les titres de compétence et d'accorder la reconnaissance professionnelle aux immigrants ayant fait leurs études à l'étranger; (3) veiller à ce que les examens d'équivalence soient justes et correspondent exactement aux connaissances exigées des personnes qui ont fait leurs études au Canada; (4) faire connaître à l'étranger les exigences d'études et de certification des différentes professions; (5) favoriser l'élaboration et l'adoption d'un système de reconnaissance des acquis antérieurs pour faciliter l'accès au système officiel d'éducation.**

### **Recommandation 2.1**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral envisage d'élargir et de restructurer le Crédit d'impôt pour la création d'emplois d'apprentis et la Subvention incitative aux apprentis, de façon à encourager la croissance des programmes d'apprentissage et à inciter tous les apprentis à terminer leur formation.**

### **Recommandation 2.2**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral étudie et évalue, en collaboration avec les provinces qui ne possèdent pas de programme similaire, un fonds de formation fédéral modelé sur celui du Québec, auquel les employeurs dont la masse salariale excède un million de dollars sont obligés de verser l'équivalent de 1 % de celle-ci, moins les sommes vérifiables consacrées à la littératie en milieu de travail et à d'autres programmes de formation.**

### **Recommandation 2.3**

**Le Comité recommande que le Forum des ministres du marché du travail et le Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) cherchent et mettent en œuvre conjointement des moyens d'assurer une plus grande intégration de la formation en apprentissage et de l'éducation**

postsecondaire partout dans le pays. L'intégration devrait rendre l'apprentissage plus attrayant et faciliter le passage d'un système à l'autre.

#### **Recommandation 2.4**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral encourage les employeurs à offrir de la formation en littératie en milieu de travail, en leur permettant de déduire de leur revenu un montant fondé sur les dépenses engagées à cette fin par rapport à une période ou une année de base donnée.**

#### **Recommandation 2.5**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral s'entende avec les gouvernements des provinces et des territoires et établisse des objectifs concrets, à l'échelle nationale, à court, moyen et long terme, propres à relever le taux de littératie du Canada tel qu'il est mesuré par l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes. Il recommande en outre que le gouvernement fédéral amorce le plus rapidement possible l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan décennal assorti d'un financement adéquat pour atteindre ces objectifs au moyen d'une stratégie nationale d'apprentissage des adultes homogène comportant la conclusion d'accords bilatéraux avec chaque province et territoire.**

#### **Recommandation 2.6**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements des provinces et des territoires, s'engage à fournir un financement de base transparent, suffisant, stable et de longue durée aux coalitions nationales, provinciales, territoriales et régionales pour l'alphabétisation et à d'autres organisations d'enseignement et de formation, et qu'il finance notamment des campagnes de sensibilisation et des activités d'approche des apprenants; des mesures d'aide financière et logistique destinées aux apprenants; des activités de développement professionnel; des méthodes d'alphabétisation en famille; et des partenariats entre les divers paliers de gouvernement et entre le patronat et les syndicats.**

### **Recommandation 2.7**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue de surveiller de près l'effet du Programme canadien de prêts aux étudiants sur la situation des étudiants de familles à faible revenu, des étudiants issus de l'immigration, des étudiants vivant dans une région rurale ou éloignée, des étudiants autochtones et des étudiants handicapés et s'assure que ceux-ci ont un accès équitable aux programmes d'aide financière pour étudiants. Le gouvernement fédéral devrait par ailleurs surveiller le niveau d'endettement des bénéficiaires de prêts aux étudiants et voir à ce que les coûts d'emprunt ne restreignent pas l'accès aux études postsecondaires, au besoin en offrant aux étudiants une aide financière non remboursable.**

### **Recommandation 2.8**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral envisage les modifications suivantes du système de prêts étudiants durant ses négociations avec les gouvernements des provinces et des territoires dans le contexte des propositions contenues dans son budget de 2008 et qu'il lui donne une réponse à ce sujet :**

- 1. Réduire sensiblement le taux d'intérêt afférent aux prêts étudiants fédéraux ou supprimer l'intérêt sur ces prêts;**
- 2. Créer un poste d'ombudsman des prêts étudiants pour favoriser une meilleure utilisation du système de prêts, une résolution objective des problèmes et un traitement juste et respectueux des étudiants;**
- 3. Offrir davantage d'aménagements durant la période de remboursement, notamment un élargissement des conditions d'admissibilité aux dispositions applicables aux étudiants ayant une invalidité permanente, des allègements d'intérêt et des réductions de dette;**
- 4. Instituer des normes fédérales exécutoires relativement à la conduite des percepteurs de prêts étudiants publics et privés sans négliger l'importance d'aider les étudiants à trouver des manières de rembourser leur dette;**
- 5. Voir à ce que les étudiants emprunteurs soient informés du coût total que représente leur prêt et reçoivent des relevés de compte réguliers, clairs et exacts;**

6. **Modifier la durée maximale de l'aide financière aux étudiants de telle sorte que les prêts étudiants ne deviennent remboursables que six mois après la fin des études à temps plein, y compris pour les programmes de troisième cycle et les programmes de résidence en médecine;**
7. **Ramener à deux ans l'interdit discriminatoire de protection de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*;**
8. **Collaborer avec les gouvernements des provinces et des territoires pour faire en sorte que les bénéficiaires de prêts étudiants puissent consolider leurs prêts fédéraux et provinciaux/territoriaux de manière à en simplifier le remboursement; et**
9. **Rétablir le délai de grâce de six mois sans intérêt.**

#### **Recommandation 2.9**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine les politiques et usages en matière de remboursement des prêts d'études canadiens et les révise au besoin de manière que les étudiants fortement endettés envers le Programme bénéficient de conditions de remboursement suffisamment souples. Il faudrait envisager notamment de différer le début de la période de remboursement de même que le moment où l'intérêt commence à courir. Cette souplesse accrue est particulièrement importante pour les personnes, comme les diplômés des écoles de médecine et les autres étudiants de deuxième et troisième cycle qui, actuellement, ne peuvent pas différer le remboursement de leurs emprunts en dépit du fait que leur formation n'est pas terminée.**

#### **Recommandation 2.10**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral fournisse aux provinces et aux territoires un financement à long terme stable sous la forme d'un transfert voué à l'éducation postsecondaire, et ce dans le contexte d'une collaboration continue avec les autorités concernées.**

#### **Recommandation 2.11**

**Le Comité recommande que, sous réserve de l'accord des provinces et des territoires, le gouvernement fédéral continue de financer des mesures d'accroissement de la capacité du système d'enseignement postsecondaire du Canada et qu'il envisage la création d'un programme permanent de financement des infrastructures d'enseignement postsecondaire.**

#### **Recommandation 2.12**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue de suivre l'évolution des besoins d'emprunt des apprenants à temps partiel, y compris des étudiants adultes, pour voir à ce que ceux-ci aient raisonnablement accès à une aide financière publique fondée sur les besoins.**

#### **Recommandation 2.13**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral revoie la *Loi de l'impôt sur le revenu* en vue d'élargir le champ d'application des crédits d'impôt pour frais de scolarité et pour études et du crédit d'impôt accordé à l'endroit de l'intérêt sur les prêts aux étudiants en vue d'offrir aux adultes davantage d'incitatifs financiers au chapitre de l'apprentissage continu.**

#### **Recommandation 2.14**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral prévoie le financement de projets à frais partagés exploitant les technologies de l'information pour accroître les possibilités d'apprentissage continu, en mettant l'accent sur les projets répondant aux besoins d'apprentissage des travailleurs qui vivent dans des régions où l'accès au système d'enseignement postsecondaire est limité.**

#### **Recommandation 2.15**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral institue des mesures propres à aider les travailleurs, en particulier les travailleurs à faible revenu, à parfaire leurs connaissances grâce à l'apprentissage continu.**

#### **Recommandation 2.16**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue de s'entendre avec les provinces et les territoires pour améliorer l'efficacité des mesures offertes aux termes des ententes sur le développement du marché du travail. Il faudrait chercher d'abord et avant tout à améliorer l'efficacité des prestations d'emploi et des mesures de soutien pour remédier aux pénuries croissantes de main-d'œuvre qualifiée.**

#### **Recommandation 2.17**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral révise la définition de « participant » figurant à l'article 58 de la *Loi sur l'assurance-emploi* de manière à élargir l'admissibilité aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien.**

#### **Recommandation 2.18**

**Le Comité recommande que, aux termes de la partie V de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le gouvernement fédéral mette en œuvre des projets pilotes conçus pour :**

- 1. Mesurer l'impact et l'efficacité des diverses conditions d'admissibilité et modalités de couverture de manière à déterminer quelles réformes renforceraient l'incitation à travailler, amélioreraient l'employabilité et répondraient mieux aux besoins des travailleurs indépendants;**
- 2. Mesurer l'efficacité de remises de cotisations à l'intention des employeurs qui offrent de la formation pour améliorer l'employabilité des travailleurs saisonniers, des travailleurs âgés, des travailleurs autochtones et des travailleurs handicapés, qui contribuent à atténuer les pénuries de main-d'œuvre qualifiée et qui rehaussent les compétences de base des personnes ayant un faible niveau de littératie.**

**Les coûts des projets pilotes associés à cette recommandation ne doivent pas être pris en compte dans le calcul des dépenses assujetties au plafond prévu à l'article 78 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.**

### **Recommandation 2.19**

**Le Comité recommande que, sous réserve de la conclusion d'accords avec les provinces et les territoires et d'ententes de partage des coûts, le gouvernement fédéral contribue au financement de mesures visant à réduire le taux de décrochage scolaire au secondaire.**

### **Recommandation 3.1**

**Le Comité recommande que le ministre du Travail encourage ses homologues des provinces et des territoires à établir un groupe de travail chargé d'examiner les obstacles au maintien en emploi des travailleurs de 65 ans et plus, en particulier les dispositions sur la retraite obligatoire qui continuent de s'appliquer dans certaines régions du pays.**

### **Recommandation 3.2**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine l'article 15 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en vue de désigner comme acte discriminatoire le fait de mettre fin à l'emploi d'une personne parce qu'elle a atteint l'âge normal de la retraite en vigueur pour ce genre d'emploi.**

### **Recommandation 3.3**

**Le Comité recommande que, dans leur prochain examen triennal du *Régime de pensions du Canada*, les ministres des Finances envisagent la possibilité de modifier le Régime pour mieux concilier le travail et la pension partielle et déterminent s'il est nécessaire d'apporter des ajustements actuariels aux rentes versées pour que le Régime ait un effet au moins neutre sur la décision des aînés de rester sur le marché du travail.**

### **Recommandation 3.4**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine et évalue l'effet de la proposition, énoncée dans le budget de 2008, de porter à 3 500 \$ l'exemption du revenu gagné pour les bénéficiaires du Supplément de revenu garanti.**

### **Recommandation 3.5**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral évalue s'il serait efficace d'élargir les critères d'admissibilité de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés qui ont trait à l'âge et à la collectivité. Il faudrait aussi examiner la possibilité d'étendre la portée de cette initiative ou d'un autre programme de manière à favoriser des activités de stage et de mentorat destinées aux travailleurs âgés. Si l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés est élargie, les ressources supplémentaires pourraient être tirées du montant de 500 millions de dollars qui vient d'être annoncé pour de nouveaux programmes d'aide à l'emploi, étant donné qu'un des objectifs de cet investissement est d'accroître l'activité des groupes qui ne sont pas suffisamment représentés sur le marché du travail canadien.**

### **Recommandation 3.6**

**Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement social Canada effectue une évaluation complète de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones en consultant dûment les groupes autochtones, et ce, pour apprécier les résultats à ce jour et déterminer si la Stratégie peut : répondre aux besoins des parents autochtones qui travaillent (en particulier des femmes chefs de famille monoparentale); répondre aux besoins d'une jeune population autochtone en pleine croissance qui sera bientôt en âge de travailler; atteindre son objectif à long terme consistant à porter le taux d'emploi des Autochtones à un niveau comparable à celui des non-Autochtones. D'après les résultats de cette évaluation, le gouvernement fédéral devrait affecter au besoin à la Stratégie les ressources supplémentaires qui s'imposent, élaborer des démarches à long terme sur dix ans afin de laisser aux organismes autochtones, notamment aux organisations locales indiennes, le temps de planifier et de mener des consultations les premières années pour qu'elles puissent profiter pleinement des débouchés offerts, et apporter à la Stratégie les modifications nécessaires pour qu'elle réponde mieux aux besoins des Autochtones en matière d'employabilité.**

### **Recommandation 3.7**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements des provinces et des territoires et les intervenants autochtones, prenne des mesures**

immédiates pour renforcer son engagement d'offrir aux Autochtones une éducation primaire et secondaire de grande qualité qui correspond à leurs réalités culturelles. Le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien devrait élaborer des mesures et des programmes culturellement adaptés afin de réduire le taux de décrochage scolaire des Autochtones au niveau secondaire et de mieux préparer les élèves à des études postsecondaires. Pour encourager la fréquentation scolaire et l'achèvement des études, il faudrait réaliser des projets pilotes où des élèves seraient jumelés à des Autochtones qui ont réussi et qui leur serviraient de mentor. Le Comité reconnaît qu'il est particulièrement important d'aborder la question de l'éducation des Premières nations et des peuples autochtones dans une perspective d'apprentissage continu qui englobe : le développement des jeunes enfants; la maternelle à la 12<sup>e</sup> année; l'enseignement postsecondaire; l'éducation et la formation des adultes. Une partie de cette approche doit comporter un engagement à construire davantage d'écoles dans les réserves afin de remédier au manque chronique de salles de classe.

#### **Recommandation 3.8**

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral s'engage à mieux financer les établissements d'enseignement autochtones compte tenu des propositions énoncées dans le budget 2008.

#### **Recommandation 3.9**

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral fasse le nécessaire pour améliorer l'accès des Autochtones aux études postsecondaires. Entre autres initiatives, il faudrait élargir les critères d'admissibilité du Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire et du Programme préparatoire à l'entrée au collège et à l'université, qui sont offerts par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, et il faudrait augmenter le budget de ces programmes et l'indexer en fonction de la croissance de la population autochtone en âge de faire des études postsecondaires. Le gouvernement fédéral doit continuer de soutenir le Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien et envisager de supprimer le plafond de 2 p. 100 institué en 1996.

### **Recommandation 3.10**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements des provinces et des territoires et les intervenants autochtones, mette sur pied un programme pour sensibiliser les Autochtones à l'importance, ainsi qu'aux avantages économiques, des diplômes d'études postsecondaires.**

### **Recommandation 3.11**

**Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement social Canada encourage l'apprentissage des métiers chez les Autochtones en examinant, avec les groupes autochtones concernés, des initiatives et budgets axés spécifiquement sur les besoins des travailleurs autochtones.**

### **Recommandation 3.12**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue d'appuyer et d'appliquer intégralement la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme afin de réduire les obstacles discriminatoires à l'emploi, de favoriser la compréhension des questions culturelles autochtones et de promouvoir l'avancement socio-économique des Autochtones.**

### **Recommandation 3.13**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les autres paliers de gouvernement et avec les intervenants autochtones, trouve des solutions innovatrices aux problèmes de réinstallation auxquels se heurtent les Autochtones, surtout les jeunes et les femmes, qui déménagent dans un centre urbain pour trouver un emploi.**

### **Recommandation 3.14**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral détermine s'il est faisable d'élaborer des programmes fondés sur des mesures incitatives pour encourager les employeurs qui exercent leurs activités près des réserves et les intervenants autochtones à établir des partenariats permettant de stimuler la formation et l'emploi dans les réserves ou à proximité.**

### **Recommandation 3.15**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements des provinces et des territoires et les organisations autochtones, élabore une politique nationale sur le logement visant expressément à répondre aux besoins des Autochtones vivant dans les réserves et hors réserve. Pour maximiser les avantages socio-économiques de cette politique, il faudrait offrir une formation professionnelle aux Autochtones qui aimeraient travailler dans la construction domiciliaire, les services de logement et d'autres secteurs de l'industrie du logement.**

### **Recommandation 3.16**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral réitère son engagement à l'égard de la Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones et qu'il continue ainsi à soutenir le développement économique autochtone en accordant aux entreprises autochtones le statut de fournisseur privilégié de services et de fournitures, surtout dans les régions éloignées et dans le Nord.**

### **Recommandation 3.17**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, de concert avec les gouvernements des provinces et des territoires et les parties concernées, continue d'élaborer et mette en œuvre une loi nationale sur les personnes handicapées ayant pour objet de promouvoir et d'assurer la pleine intégration de ces personnes dans la société canadienne.**

### **Recommandation 3.18**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral augmente les sommes affectées au Fonds d'intégration et élargisse les modalités d'application de ce programme pour favoriser les interventions efficaces de longue durée et les activités de développement des compétences, en particulier pour la formation professionnelle de base. Une partie des sommes supplémentaires pourrait servir à accroître la participation des employeurs et à informer les employeurs et les employés sur la problématique des personnes handicapées, les mesures d'adaptation en milieu de travail et les outils à leur disposition pour instaurer un milieu de travail propice à**

**l'intégration. Il faudrait accorder une attention particulière au suivi et à la communication des résultats pour faire en sorte que le programme donne les effets escomptés.**

#### **Recommandation 3.19**

**Le Comité recommande que l'un des objectifs du récent investissement de 500 millions de dollars proposé pour les nouveaux programmes d'aide à l'emploi soit l'intégration effective des personnes handicapées au marché du travail en vue notamment d'améliorer les perspectives d'emploi de celles qui sont confrontées à de multiples obstacles à l'emploi. Il faudrait établir de nouveaux niveaux de financement pour cet objectif en conformité avec les ententes fédérales-provinciales-territoriales.**

#### **Recommandation 3.20**

**Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement social Canada effectue une évaluation approfondie du volet de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones qui vise les personnes handicapées et que, d'après les résultats de cette évaluation, il apporte les modifications nécessaires pour accroître l'activité des Autochtones handicapés.**

#### **Recommandation 3.21**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, de concert avec les gouvernements des provinces et des territoires et les parties concernées, analyse les besoins et prenne des mesures pour améliorer l'accès des étudiants handicapés aux installations d'enseignement.**

#### **Recommandation 3.22**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, de concert avec les gouvernements des provinces et des territoires et les parties concernées, évalue si des mesures sont nécessaires pour faciliter la transition des jeunes personnes handicapées entre les études et le marché du travail et que le cas échéant, il établisse de telles mesures.**

#### **Recommandation 3.23**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les employeurs et les parties concernées,**

**établit de nouvelles incitations fiscales pour encourager les employeurs à prendre les mesures d'adaptation nécessaires au recrutement et au maintien en emploi des personnes handicapées (équipement technique, postes de travail modifiés, etc.).**

#### **Recommandation 3.24**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral évalue et améliore son rôle de chef de file et de modèle à suivre en matière de création d'emplois pour les personnes handicapées, notamment en se servant de son pouvoir d'achat pour acquérir des produits et des services fabriqués ou vendus par des personnes handicapées, en étendant le Programme de contrats fédéraux à un plus grand nombre d'employeurs, en examinant et en améliorant les mesures d'équité en matière d'emploi et en faisant en sorte que toutes les occasions d'emploi au gouvernement fédéral et au sein de ses organismes soient accessibles aux personnes handicapées.**

#### **Recommandation 3.25**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral prenne d'autres mesures pour améliorer l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi au Canada, qu'il fasse de l'équité salariale un droit humain fondamental protégé par la Charte canadienne des droits et libertés et par le droit canadien en matière de droits de la personne et qu'il conçoive une méthode efficace d'évaluation et de comparaison des emplois et de rajustement des salaires.**

#### **Recommandation 3.26**

**Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement social Canada mette sur pied des projets pilotes dans le cadre des ententes sur le marché du travail visant les personnes handicapées, en vue d'évaluer s'il est faisable et efficace d'offrir des services de soutien (y compris des aides à la mobilité) aux participants admissibles pour faciliter leur intégration au marché du travail. La liste des services de soutien pouvant faire l'objet d'une aide financière devrait être établie de concert avec les gouvernements des provinces et des territoires, les groupes de personnes handicapées et les organisations autochtones.**

#### **Recommandation 3.27**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral élargisse l'accès à la Prestation fiscale pour le revenu gagné afin d'aider à**

**aplanir le « mur du faible revenu » en faisant en sorte qu'un plus grand nombre de travailleurs à faible revenu puissent s'en prévaloir, c'est-à-dire en haussant le plafond de revenu gagné pour les personnes seules et les chefs de famille monoparentale. Le gouvernement fédéral devrait examiner les modèles en vigueur au Québec et en Saskatchewan pour trouver des moyens de réduire le délai entre l'évaluation du revenu et la réception de la prestation.**

#### **Recommandation 3.28**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral envisage de demander que les gouvernements provinciaux et territoriaux utilisent une partie du Transfert canadien en matière de programmes sociaux pour financer des mesures complètes et efficaces d'adaptation au marché du travail qui aideront les bénéficiaires de l'aide sociale à obtenir un emploi rémunérateur. Le soutien du revenu versé aux bénéficiaires de l'aide sociale qui participent à ces programmes d'adaptation devrait être considéré comme un revenu gagné aux fins de la Prestation fiscale pour le revenu gagné.**

#### **Recommandation 3.29**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en consultation avec les gouvernements des provinces et des territoires et les parties concernées, maintienne les programmes de logement abordable et en étende la portée de manière à accroître l'offre de logements abordables et, par conséquent, améliorer l'employabilité des personnes à faible revenu, notamment les Autochtones, les nouveaux immigrants et les chefs de famille monoparentale, trois groupes où le besoin impérieux de logement est relativement grand.**

#### **Recommandation 3.30**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en consultation avec les gouvernements des provinces et des territoires et les parties concernées, finance intégralement un réseau national de centres de la petite enfance englobant les garderies privées existantes et qu'il adopte des mesures législatives prescrivant le respect des principes d'accessibilité, de qualité et de reddition de comptes à l'intérieur de ce réseau.**

#### **Recommandation 3.31**

**Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement social Canada élabore et mette en œuvre un projet**

**pilote de l'assurance-emploi en vue de déterminer s'il est efficace d'offrir une aide à la mobilité aux travailleurs saisonniers qui prolongent la durée de leur travail en se déplaçant à l'intérieur d'une même région. Ce projet pilote permettrait d'évaluer les effets sur l'employabilité d'une prestation supplémentaire d'assurance-emploi, en plus de l'aide à la mobilité. L'utilité de la prestation supplémentaire dépendrait du nombre de semaines additionnelles de travail saisonnier effectué. La participation au projet serait facultative.**

#### **Recommandation 3.32**

**Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement social Canada élabore et mette en œuvre un projet pilote qui offre des incitations financières aux prestataires saisonniers de l'assurance-emploi qui acceptent un emploi ou s'inscrivent à une activité de formation pendant la saison morte.**

#### **Recommandation 3.33**

**Le Comité recommande que les organismes fédéraux de développement économique régional, de concert avec les provinces, les territoires et les intervenants du secteur du développement économique communautaire, lancent des initiatives à l'appui de projets de développement économique communautaire visant à créer des emplois à l'année ou pendant la saison morte dans des localités qui connaissent des taux de chômage relativement élevés.**

#### **Recommandation 4.1**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral revoie les critères d'évaluation servant à la sélection des personnes voulant immigrer au Canada comme travailleurs qualifiés, afin de : limiter aux études et à la formation postsecondaires le nombre de points accordés pour l'éducation; accorder plus de points (peut-être des points de bonification) pour l'éducation et la formation dans les métiers reconnus au Canada; attribuer davantage de points à l'emploi réservé; accorder des points pour les professions qui nécessitent des compétences poussées et dans lesquelles il y a une pénurie de travailleurs chronique; accorder des points pour**

**l'expérience de travail acquise au Canada; accorder des points pour les langues officielles en fonction des résultats de tests de langue approuvés.**

#### **Recommandation 4.2**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral envisage de restructurer le système de points pour récompenser les candidats à l'immigration qui peuvent prouver qu'ils ont fait évaluer leurs titres de compétence par un organisme d'évaluation agréé. Même si les résultats de telles évaluations peuvent influencer sur la décision d'immigrer, ils serviront à tout le moins à préciser les attentes des candidats et leur fourniront des renseignements importants et nécessaires sur les études, la formation et les permis exigés pour exercer leur profession au Canada.**

#### **Recommandation 4.3**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral adopte un plan d'immigration pluriannuel et qu'il s'engage, dans la mesure du possible, à faire en sorte que les demandeurs principaux qui sont des travailleurs qualifiés représentent au moins 20 p. 100 du nombre total d'immigrants admis chaque année. En outre, Citoyenneté et Immigration Canada devrait s'attacher à réduire l'arriérage dans le traitement des demandes d'immigration de travailleurs qualifiés. Il importe de préciser que le Comité ne cherche pas, par cette recommandation, à réduire le nombre d'immigrants admis dans les autres catégories.**

#### **Recommandation 4.4**

**Le Comité recommande à Citoyenneté et Immigration Canada d'envisager des moyens de faciliter la transition des travailleurs étrangers temporaires qui veulent obtenir le statut de résident permanent et d'en faire rapport; d'effectuer une évaluation approfondie des moyens de reconnaître le statut de travailleurs étrangers temporaires aux travailleurs non autorisés qui peuvent faire la preuve qu'ils se sont bien intégrés au marché du travail canadien et d'évaluer les conséquences d'une telle mesure.**

#### **Recommandation 4.5**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral, en collaboration avec les gouvernements des provinces et des territoires et les parties concernées, intervienne sans tarder pour**

**mettre fin à l'abus et à l'exploitation des travailleurs et veille à ce que les droits des travailleurs qui participent au Programme des travailleurs étrangers temporaires et au Programme des travailleurs agricoles saisonniers soient respectés et à ce que ces travailleurs bénéficient de conditions de vie et de travail correctes.**

#### **Recommandation 4.6**

**Le Comité recommande que, en formulant des avis relatifs au marché du travail concernant les demandes d'embauche de travailleurs étrangers, Ressources humaines et Développement social Canada évalue les efforts que font les employeurs pour attirer et former des travailleurs au Canada.**

#### **Recommandation 4.7**

**Le Comité recommande que le gouvernement fédéral se penche sur la nécessité d'établir un programme spécial prévoyant une aide financière sous forme de prêts et de subventions pour les nouveaux immigrants qui doivent poursuivre des études ou recevoir une formation pour faire reconnaître leurs compétences au Canada.**

#### **Recommandation 4.8**

**Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration surveille de près la demande de cours de langue reliés à l'emploi et cherche à obtenir, s'il y a lieu, des fonds additionnels pour répondre aux besoins des immigrants hautement qualifiés qui ne peuvent trouver d'emploi dans leur domaine parce qu'ils ne maîtrisent pas bien les langues officielles.**

#### **Recommandation 4.9**

**Le Comité recommande que l'investissement de 500 millions de dollars qu'on a récemment proposé de faire dans les programmes relatifs au marché du travail ait notamment pour objectif l'intégration réussie des nouveaux immigrants au marché du travail canadien. À cette fin, une subvention pourrait être versée aux employeurs qui offrent des possibilités de travail à des immigrants ne pouvant trouver d'emploi faute d'avoir acquis une expérience de travail au Canada.**



# ANNEXE A

## PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE DANS DES SECTEURS CLÉS : GESTION DES PÉNURIES ET DES SURPLUS DE MAIN-D'ŒUVRE AU CANADA<sup>367</sup>

---

### Les pénuries

L'économie globale canadienne fonctionne actuellement à plein régime, le taux de chômage se situant à son plus bas niveau en 30 ans. Selon un rapport récent de la Banque du Canada, 51 % des entreprises sondées ont indiqué que le manque de main-d'œuvre nuit à leur capacité de satisfaire la demande.

Plusieurs analystes prévoient des pénuries de main-d'œuvre qui toucheront l'ensemble des régions et des secteurs au Canada vers 2010. Une étude récente de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante fait ressortir une hausse croissante à long terme du taux de postes vacants parmi les petites entreprises au Canada. On estime qu'en 2005, 233 000 postes sont demeurés vacants pendant au moins 4 mois dans les petites et moyennes entreprises.

Certains secteurs se caractérisent par une pénurie de main-d'œuvre prononcée dans certaines régions, et par des surplus importants ailleurs au pays. Il n'est donc pas étonnant que les employeurs partout au Canada se préoccupent de plus en plus du problème combiné des pénuries et des surplus de main-d'œuvre.

*Les pénuries de main-d'œuvre actuelles découlent de divers facteurs, dont le vieillissement de la population et la chute du taux de natalité. L'économie canadienne évolue dans un sens qui exige chez les travailleurs des compétences et des connaissances accrues. La productivité et la compétitivité nécessitent également une main-d'œuvre bien formée. Certaines personnes ont réagi et prolongent leur scolarité. Toutefois, beaucoup de jeunes continuent à abandonner l'école et sont donc mal préparés pour intégrer le marché du travail contemporain.*

---

367 Extrait du mémoire de *L'Alliance* des conseils sectoriels au Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes intitulé *Surmonter les pénuries de main-d'œuvre secteur par secteur*, septembre 2006.

## Conséquences des pénuries

Les observations suivantes démontrent l'ampleur et la gravité du problème qui affecte à la fois les petites et les grandes entreprises :

D'après un rapport du Conseil sectoriel de la construction intitulé *Construction vers l'avenir 2006-2014*, la nouvelle réalité veut qu'il y ait de moins en moins de travailleurs et de plus en plus de travail, un facteur qui menace tous les cycles économiques et toutes les provinces et industries, et qui risque de freiner la croissance. Dans l'industrie de la construction au Canada, il faudra remplacer environ 150 000 travailleurs prenant leur retraite entre 2005 et 2014 dans ce secteur. (Conseil sectoriel de la construction).

Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière prévoit qu'au cours des 10 prochaines années, la croissance dans ce secteur, combinée aux prochaines vagues de départ à la retraite, obligera à recruter jusqu'à 81 000 travailleurs dans le secteur des mines et des métaux au Canada.

Au cours des 5 prochaines années, l'industrie du camionnage aura besoin d'environ 37 000 nouveaux chauffeurs de camion par année. (Conseil canadien des ressources humaines en camionnage).

Dans l'industrie du tourisme, on s'attend à la création de 300 000 nouveaux emplois durant la prochaine décennie, alors que le manque de relève chez les jeunes risque de provoquer une pénurie de main-d'œuvre sans précédent. (Conseil canadien des ressources humaines en tourisme).

L'essor de l'industrie aéronautique obligera à embaucher jusqu'à 62 000 travailleurs qualifiés dans le domaine de la maintenance des aéronefs d'ici 2016.

Dans le secteur de l'installation, de l'entretien et de la réparation d'appareils ménagers et dans celui de l'électronique, 78 % des employeurs ont déclaré que leur principal problème est le recrutement d'employés qualifiés. Plus du tiers des travailleurs actuels sont âgés de 55 ans ou plus. Vingt-cinq pour cent des employés envisagent de prendre leur retraite d'ici cinq ans. (Conseil du secteur de l'installation, de l'entretien et des réparations).

Le Conseil canadien du transport de passagers estime que l'industrie du transport par autocars sera confrontée à une grave pénurie de mécaniciens et de conducteurs compétents pour remplacer les employés qui prendront leur retraite d'ici cinq à sept ans, l'équivalent d'environ 45 % de la main-d'œuvre actuelle.

On estime que près de 40 % des policiers en poste prendront leur retraite au cours des cinq prochaines années. (Conseil du secteur de la police).

Près de la moitié des employeurs dans le domaine de la réparation automobile (48,1 %) et 57 % dans le secteur de la réparation de motocyclettes ont indiqué que le manque de personnel qualifié représente un problème important pour leur entreprise. (Conseil du service d'entretien et de réparation automobile du Canada).

Dans l'industrie de la biotechnologie, on a relevé un manque de gestionnaires possédant des compétences en sciences et en gestion. (Conseil des ressources humaines en biotechnologie).

Entre 2001 et 2008, 28 500 nouveaux emplois s'ajouteront dans l'industrie des plastiques, alors que le taux de roulement obligera à recruter 25 000 nouveaux travailleurs à chaque année. (Conseil canadien sectoriel des plastiques).

Le secteur du vêtement au Canada a repris son expansion après une vague de compressions majeures qui ont entraîné la perte d'environ la moitié des emplois entre 2001 (104 000) et 2005 (62 000). Ce secteur caractérisé autrefois par un travail purement manuel évolue dans le sens de tâches plus intellectuelles, d'où la nécessité de recruter près de 5 000 nouveaux techniciens pour combler les postes vacants d'ici le milieu de 2007; en outre, 12 000 postes exigeant des compétences accrues dans les domaines de la production, des techniques et de la gestion s'ouvriront au cours des cinq à sept prochaines années.

Selon les estimations du Conseil sectoriel de l'électricité, près de 40 % des travailleurs actuels seront admissibles à la retraite d'ici 2014. Dans certains secteurs (industrie nucléaire) et certaines régions (Colombie-Britannique), la situation est encore pire, puisque 40 % des travailleurs approchent de l'âge de la retraite. Il sera difficile, pour remplacer ces retraités, de trouver des travailleurs avec des compétences et une expérience comparables.

En Alberta, où les projets de mise en chantier dépassent, au total, les 120 milliards de dollars, les employeurs devront pourvoir 400 000 nouveaux postes d'ici 2010, alors que d'après l'évaluation du gouvernement albertain, la main-d'œuvre augmentera seulement de 300 000 membres.

On s'attend à un sérieux problème de relève au sommet dans le secteur culturel, toute une génération de gestionnaires culturels de haut niveau étant au bord de la retraite. Soixante-six pour cent des employeurs au Canada se sont plaints d'avoir de la difficulté à recruter certains types de travailleurs, en particulier des ingénieurs, conducteurs, mécaniciens, électriciens et gens de métier spécialisés. (Manpower, 2006).

Au cours des cinq prochaines années, il faudra recruter 50 000 travailleurs qualifiés dans le domaine des métaux. (Industrie canadienne de l'outillage et de l'usinage).

L'Association des fabricants de pièces d'automobile prévoit un taux de postes vacants de 42 % au Canada en 2007.

Au cours des 15 prochaines années, le secteur manufacturier aura besoin selon les estimations de 400 000 travailleurs à cause des départs à la retraite. (CSPC).

D'après une étude réalisée en 2005, les entreprises dans 62 des 75 principales associations industrielles ont déjà du mal à recruter le personnel nécessaire. (Canada West Foundation).

## ANNEXE B

# FACTEURS DE SÉLECTION ET POINTS ACCORDÉS DANS LE PROCESSUS DE SÉLECTION DES TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS AUX TERMES DU PROGRAMME D'IMMIGRATION DU CANADA

---

1 <sup>er</sup> facteur : Études	Max de 25
Vous avez une maîtrise ou un doctorat <b>et</b> au moins 17 ans d'études ou d'équivalence d'études à temps plein.	25
Vous avez deux ou plusieurs diplômes universitaires de premier cycle et au moins 15 ans d'études ou d'équivalence d'études à temps plein.	22
Vous avez un diplôme, un certificat de compétence ou une formation en apprentissage de trois ans <b>et</b> au moins 15 ans d'études ou d'équivalence d'études à temps plein.	22
Vous avez un diplôme universitaire de premier cycle de deux ans ou plus <b>et</b> au moins 14 ans d'études ou d'équivalence d'études à temps plein.	20
Vous avez un diplôme, un certificat de compétence ou une formation en apprentissage de deux ans <b>et</b> au moins 14 ans d'études ou d'équivalence d'études à temps plein.	20
Vous avez un diplôme universitaire de premier cycle d'un an <b>et</b> au moins 13 ans d'études ou d'équivalence d'études à temps plein.	15
Vous avez un diplôme, un certificat de compétence ou une formation en apprentissage d'un an <b>et</b> au moins 13 ans d'études ou d'équivalence d'études à temps plein.	15
Vous avez un diplôme, un certificat de compétence ou une formation en apprentissage d'un an <b>et</b> au moins 12 ans d'études ou d'équivalence d'études à temps plein.	12
Vous avez un diplôme d'études secondaires.	5
Renseignez-vous sur les <a href="#">exigences particulières et la définition des termes employés</a> .	

<b>2° facteur : Langues officielles</b>	<b>Max de 24</b>
<b>1<sup>re</sup> langue officielle</b>	
Compétence élevée (par capacité)	4
Compétence moyenne (par capacité)	2
Compétence élémentaire (par capacité)	1 ou 2 max
Aucune compétence	0
Maximum possible (pour l'ensemble des 4 compétences)	16
<b>2<sup>e</sup> langue officielle</b>	
Compétence élevée (par capacité)	2
Compétence moyenne (par capacité)	2
Compétence élémentaire (par capacité)	1 ou 2 max
Aucune compétence	0
Maximum possible (pour l'ensemble des 4 compétences)	8
Renseignez-vous sur <a href="#">les exigences particulières et les documents requis.</a>	
<b>3° facteur : Expérience</b>	<b>Max de 21</b>
1 an	15
2 ans	17
3 ans	19
4 ans	21
Renseignez-vous sur <a href="#">les exigences particulières</a> pour obtenir des points pour l'expérience professionnelle acquise.	
<b>4° facteur : Âge</b>	<b>Max de 10</b>
Entre 21 et 49 ans au moment de la soumission de la demande	10
Moins 2 points pour chaque année au-delà de 49 ans ou en deçà de 21 ans	
Voir le <a href="#">tableau des âges</a> au complet pour déterminer le nombre de points qui vous seront attribués.	

<b>5° facteur : Emploi réservé au Canada</b>	<b>Max de 10</b>
Vous avez une offre d'emploi permanent qui a reçu un avis sur le marché du travail positif par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC).	10
Vous présentez votre demande à l'intérieur du Canada et vous détenez un permis de travail temporaire :	
qui vous a été délivré après l'obtention d'un avis sur le marché du travail positif par RHDSC; ou	10
votre permis de travail vous a été délivré avec dispense du processus de l'avis sur le marché du travail par RHDSC, en vertu d'un accord international (p. ex. ALENA), en raison de la disposition sur l'avantage important pour le Canada (p. ex. personne transférée au sein d'une société) ou en raison d'une politique publique liée à la compétitivité académique ou économique du Canada (p. ex. emploi après l'obtention du diplôme);	10
Renseignez-vous sur <a href="#">les exigences et les conditions particulières</a> .	
<b>6° facteur : Adaptabilité</b>	<b>Max de 10</b>
Études de l'époux ou du conjoint de fait	3 - 5
Travail à temps plein au Canada pendant au moins un an, en vertu d'une autorisation de travail	5
Au moins deux ans d'études postsecondaires à temps plein au Canada	5
Avoir obtenu des points pour le facteur Emploi réservé au Canada	5
Parenté au Canada	5
Renseignez-vous sur <a href="#">les exigences et les conditions particulières</a> .	
<b>Total</b>	<b>Max de 100</b>
<b>Note de réussite</b>	<b>67</b>

Source : Citoyenneté et Immigration Canada  
<http://www.cic.gc.ca/francais/qualifie/qual-5.html>



# ANNEXE C

## LISTE DES TÉMOINS

Organisations et individus	Date	Réunion
<p><b>Ministère des Ressources humaines et du Développement social</b></p> <p>Barbara Glover, directrice générale par intérim, Politiques du marché du travail</p> <p>Cliff Halliwell, directeur général, Direction de la recherche en politique et coordination</p> <p>Karen Jackson, sous-ministre adjointe principale, Direction générale - Compétences en milieu d'emploi</p> <p>Corinne Prince-St-Amand, directrice générale par intérim, Travailleurs étrangers et immigrants</p>	2006/06/01	4
<p><b>Ministère des Ressources humaines et du Développement social</b></p> <p>John Atherton, directeur général, Mesures actives d'emploi</p> <p>Barbara Glover, directrice générale par intérim, Politiques du marché du travail</p> <p>Donna Kirby, directrice générale par intérim, Programmes nationaux d'alphabétisation</p> <p>Peter Larose, directeur général, Direction des partenariats en milieu de travail</p> <p>Andrew Treusch, sous-ministre adjoint, Politique stratégique et planification</p>	2006/06/08	6
<p><b>Statistique Canada</b></p> <p>Alain Bélanger, coordonnateur, Division de la démographie, section de la recherche et de l'analyse</p> <p>Philip Cross, chef, Division de l'analyse économique de conjoncture</p> <p>François Nault, directeur, Culture, tourisme et Centre de la statistique de l'éducation</p> <p>Susan Stobert, gestionnaire, Enquête sur la participation et les limitations d'activité</p> <p>Maryanne Webber, directrice générale, Direction des enquêtes des ménages et du travail</p>	2006/06/13	7
<p><b>Centre syndical et patronal du Canada</b></p> <p>Clarence Lochhead, chercheur principal</p> <p>Shirley Seward, chef de la direction</p> <p><b>Chambre de commerce du Canada</b></p> <p>Robert McKinsty, analyste principal en matière de politiques</p> <p>Michael Murphy, vice-président exécutif, Politiques</p>	2006/06/20	9

Organisations et individus	Date	Réunion
<b>Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques</b>		
Sharon Manson Singer, présidente		
Ron Saunders, directeur, « Work Network »		
<b>Association canadienne des soins de santé</b>	2006/09/21	10
Sharon Sholzberg-Gray, présidente et directrice générale		
<b>Association des infirmières et infirmiers du Canada</b>		
Lisa Little, infirmière-conseil principale, Planification des ressources humaines de la santé		
<b>Association des pharmaciens du Canada</b>		
Janet Cooper, directrice principale, Affaires professionnelles		
Brian Stowe, président		
<b>Association médicale canadienne</b>		
Colin McMillan, président		
William Tholl, secrétaire général et chef de la direction		
<b>Le Groupe d'intervention action santé</b>		
Pamela Fralick, chef de la direction, Association canadienne de physiothérapie		
<b>Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada</b>	2006/09/26	12
Karen Ellis, vice-présidente, Direction du renouvellement de la fonction publique et de la diversité		
Kami Ramcharan, directrice générale, Division de la diversité		
<b>Ministère des Ressources humaines et du Développement social</b>		
Cathy Drummond, directrice générale, Services aux personnes handicapées		
Nancy Lawand, directrice, Politique du programme de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada		
Caroline Weber, directrice générale, Bureau de la condition des personnes handicapées		
<b>Centre d'étude des niveaux de vie</b>	2006/09/28	13
Andrew Sharpe, directeur exécutif		
<b>Conseil national du bien-être social</b>		
Sheila Regehr, directrice		
<b>Groupe de réflexion et d'initiative des immigrants diplômés à l'étranger</b>		
Renaud Arnaud, président		

Organisations et individus	Date	Réunion
<b>Rassemblement canadien pour l'alphabétisation</b>		
Wendy DesBrisay, directrice générale		
<b>Alliance des conseils sectoriels</b>	2006/10/03	14
Andrew Cardozo, directeur général		
<b>Conseil des ressources humaines de l'industrie minière</b>		
Paul Hébert, directeur général		
<b>Conseil des ressources humaines de logiciel inc.</b>		
Paul Swinwood, président		
<b>Conseil des ressources humaines en biotechnologie</b>	2006/10/05	15
Colette Rivet, directrice exécutive		
<b>Conseil des ressources humaines du secteur culturel</b>		
Susan Annis, directrice générale		
<b>Conseil national du secteur des produits de la mer</b>		
Phil LeBlanc, président, IMO Foods Canada Limited		
Johanna Oehling, présidente		
<b>Conseil sectoriel de l'électricité</b>		
Catherine Cottingham, directrice exécutive et présidente		
Norm Fraser, vice-président, Exploitation		
<b>Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada</b>		
Jennifer Steeves, directrice exécutive		
<b>Association nationale des collègues de carrières</b>	2006/10/23	18
James Loder, directeur et membre du conseil, Terre-Neuve-et-Labrador		
<b>Comité d'apprentissage de la main-d'oeuvre/du milieu de travail de Terre-Neuve et Labrador et Literacy Newfoundland and Labrador</b>		
Ed Brown, directeur		
Kimberley Gillard, directrice exécutive		
<b>Fédération canadienne de l'entreprise indépendante</b>		
Bradley George, directeur, Affaires provinciales, Terre-Neuve-et-Labrador		

Organisations et individus	Date	Réunion
<p><b>Société de la médecine rurale du Canada</b></p> <p>Michael Jong, président</p> <p>James Rourke, doyen, Faculté de médecine, Centre des sciences de la santé, Université Mémoriale de Terre-Neuve</p> <p>John Wootton, éditeur, Journal canadien de la médecine rurale</p>		
<p><b>À titre personnel</b></p> <p>Jean Ann Ledwell</p>	2006/10/23	19
<p><b>Conseil des canadiens avec déficiences</b></p> <p>Marie White, présidente nationale</p>		
<p><b>Fish, Food and Allied Workers Union</b></p> <p>Lana Payne, communications et recherche</p>		
<p><b>Newfoundland and Labrador Association for Community Living</b></p> <p>Melanie Thomas, directrice exécutive</p> <p>Sean Whiltshire, directeur général, Avalon Employment Corporation</p>		
<p><b>Conseil national des femmes du Canada</b></p> <p>Karen Dempsey, vice-présidente, Économie</p>	2006/10/24	20
<p><b>CUPE - PEI (Syndicat canadien de la fonction publique)</b></p> <p>Leo Cheverie,</p>		
<p><b>Nova Scotia Association of Social Workers</b></p> <p>Susan Nasser, directrice exécutive</p> <p>Leslie Williams, étudiante à la maîtrise en travail social</p>		
<p><b>TEAM Work Cooperative Ltd.</b></p> <p>Tova Sherman, directrice générale, reachAbility</p> <p>Brian Tapper, membre du conseil</p>		
<p><b>À titre personnel</b></p> <p>Florence Javier</p>	2006/10/24	21
<p><b>Association of Workplace Educators of Nova Scotia (AWENS)</b></p> <p>Leslie Childs, éducatrice en milieu de travail</p> <p>Margan Dawson, directrice exécutive</p>		

Organisations et individus	Date	Réunion
<b>Base de données en alphabétisation des adultes</b>		
Sue Folinsbee, directrice principale		
Charles Ramsey, directeur exécutif		
<b>Coalition des services de garde à l'enfance du Nouveau-Brunswick</b>		
Jody Dallaire, coordonnatrice		
<b>Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse</b>		
Patricia LeBlanc, membre, Conseil consultatif		
Brigitte Neumann, directrice générale		
<b>Acadia Centre for Small Business &amp; Entrepreneurship</b>	2006/10/24	22
Elly Danica, consultante, Transition pour les travailleurs plus âgés		
Shawwna Keddy, coordonnatrice des projets, Développement communautaire		
<b>Atlantic Institute for Market Studies</b>		
Stephen Kymlicka, analyste principal des politiques		
<b>Fédération canadienne de l'entreprise indépendante</b>		
Andreea Bourgeois, analyste principale des politiques, Nouveau-Brunswick et Île-de-Prince-Édouard		
<b>Ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse</b>		
Keith Messenger, analyste des politiques et de la planification stratégique, Direction des compétences et de l'apprentissage		
<b>À titre personnel</b>	2006/10/25	23
Marie-Pier Archambault		
Pierre-Alexandre Clermont		
<b>Fédération étudiante universitaire du Québec</b>		
Philippe-Olivier Giroux, président, Conseil national des cycles supérieurs		
Apollinaire Ndobo, vice-président, Conseil national des cycles supérieurs		
<b>Fondation de la langue française pour l'innovation sociale et scientifique</b>		
Jean-Marc Beausoleil, agent de développement de solutions et de projets		

Organisations et individus	Date	Réunion
<b>SPHERE-Québec (Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi au Québec)</b>		
Nancy Moreau, directrice générale		
Lyne Vincent, agente de projets		
<b>Association canadienne de la construction</b>	2006/10/25	24
Alfonso Argento, président		
Jeff Morrison, directeur , Relations gouvernementales et affaires publiques		
<b>Conseil interprofessionnel du Québec</b>		
André Gariépy, directeur général		
<b>Fédération canadienne de l'entreprise indépendante</b>		
André Lavoie, analyste principal des politiques		
<b>Association canadienne des pépiniéristes et des paysagistes</b>	2006/10/26	25
Harold Deenen, vice-président, Comité des ressources humaines		
Victor Santacruz, directeur général		
<b>Association canadienne pour la reconnaissance des acquis</b>		
Bonnie Kennedy, directrice générale		
<b>Collège Frontier</b>		
John Daniel O'Leary, président		
<b>Association canadienne des plus de 50 ans</b>	2006/10/26	26
Judy Cutler, directrice, Relations gouvernementales et des médias		
William Gleberzon, directeur, Relations gouvernementales		
<b>Initiatives canadiennes oecuméniques pour la justice (KAIROS)</b>		
Jennifer Devries, coordonnatrice de programme, Réfugiés et migration		
Cecilia Diocson, directrice générale, Alliance nationale des femmes philippiniennes au Canada		
Francisco Rico-Martinez, vice-président, Centre de réfugiés		
Veena Verma, avocate-procureure, Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish LLP		

Organisations et individus	Date	Réunion
<b>Ontario Institute for Studies in Education/Université de Toronto</b>		
Karen Lior, directrice générale, Commission de formation de Toronto		
Peter Sawchuk, chef intérimaire, Centre for the Study of Education and Work		
<b>À titre personnel</b>	2006/10/26	27
David MacGregor, professeur de sociologie, Collège universitaire King's de l'Université de Western Ontario		
<b>Conseil canadien de la réhabilitation et du Travail</b>		
Carole J. Barron, présidente et chef exécutive		
Norma Ricker, directrice, Employment Partnerships		
<b>DSIE (Développement social et d'innovation d'entreprises)</b>		
Simon Bailey, coordonnateur des projets		
Bob Wilson, directeur, Travail indépendant		
<b>Association canadienne des constructeurs d'habitations</b>	2006/10/26	28
Paul Gravelle, coordonnateur, Éducation et formation		
Mary Lawson, ancienne présidente		
David Wassmansdorf, ancien président immédiat		
<b>Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires</b>		
Joyce Reynolds, première vice-présidente, Affaires gouvernementales		
<b>Conseil canadien de l'industrie de l'alimentation</b>		
Cheryl Paradowski, directrice exécutive		
<b>Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement</b>		
Kevin A. Maynard, directeur général		
<b>Justicia for Migrant Workers - Ontario</b>	2006/10/27	29
Chris Ramsaroop, coordonnateur national		
<b>La marche des dix sous de l'Ontario</b>		
Judy Quillin, directrice		
Andrea Spindel, présidente et directrice générale		
<b>Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic</b>		
Avvy Yao-Yao Go, directrice		

Organisations et individus	Date	Réunion
<b>À titre personnel</b>	2006/10/27	30
Marvin Caplan		
<b>Alliance pour l'égalité des personnes aveugles du Canada</b>		
John Rae, président		
<b>Association canadienne pour l'intégration communautaire</b>		
Cameron Crawford, directeur, Gestion de la recherche et du savoir		
<b>Fédération du travail de l'Ontario</b>		
Pam Frache, directrice, Éducation		
<b>Ontario Network of Injured Worker Groups</b>		
Orlando Buonastella, coordonnateur		
Steve Mantis, secrétaire		
<b>Partners in Employment-London/Middlesex</b>		
Mark Anderson, membre		
Robert Collins, directeur, Goodwill Industries		
Bruce Rankin, gestionnaire, Services d'emploi		
<b>ASPECT</b>	2006/11/08	33
Norma Strachan, directrice exécutive		
<b>Community Social Planning Council of Greater Victoria</b>		
Jane Worton, membre		
<b>Pacific Foundation for Diversity</b>		
Shyla Dutt, membre		
<b>International Union of Painters &amp; Allied Trades</b>	2006/11/08	34
Pat Byrne, directeur des opérations, District Council 38		
<b>Association canadienne des hygiénistes dentaires</b>		
Bonnie Blank, présidente		
<b>Dystrophie musculaire Canada</b>		
Ken M. Kramer, président		
<b>International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing IronWorkers - Local 97</b>		
Perley Holmes, gestionnaire des affaires		

Organisations et individus	Date	Réunion
<p><b>United Chinese Community Enrichment Services Society</b>  Tung Chan, président  Barbara Mitchell, gestionnaire, Centre d'emploi</p>		
<p><b>Association canadienne pour la santé mentale</b>  Jodi Cohen, présidente et directrice générale, Secteur Alberta</p>	2006/11/09	35
<p><b>Canadian Down Syndrome Society</b>  Kirk Crowther, directeur , Représentation et leadership  Dale Froese, membre du comité vatta</p>		
<p><b>Collectivités Dynamiques - Calgary</b>  Ramona Johnston, directrice  Lori Willocks, coordonnatrice à l'établissement, Société d'aide aux immigrants de Calgary</p>		
<p><b>Disability Action Hall</b>  Colleen Huston, coordonnatrice  Denise Young, directrice, Développement communautaire</p>		
<p><b>Conseil canadien du commerce de détail</b>  Diane J. Brisebois, présidente et directrice générale  Dianne Johnstone, directrice, Relations gouvernementales et services aux membres (Alberta)</p>	2006/11/09	36
<p><b>Fédération canadienne de l'entreprise indépendante</b>  Dan Kelly, vice-président, Ouest du Canada</p>		
<p><b>L'institut de la logistique</b>  Karyn W. Ferguson, directrice des programmes  Linda Lucas, directrice à titre générale</p>		
<p><b>Literacy Alberta</b>  Elaine Cairns, présidente  Ian Kennedy, vice-président</p>		
<p><b>Sustained Poverty Reduction Initiative</b>  Christine MacFarlane, directrice  Leigh Sherry, analyste des politiques</p>		
<p><b>À titre personnel</b>  Trudi Gunia</p>	2006/11/10	37
<p><b>Calories Restaurants</b>  Janis Cousyn, propriétaire</p>		

Organisations et individus	Date	Réunion
<b>Fédération du travail de la Saskatchewan</b>		
Ron Hitchcock, président, Comité des droits de la personne		
Larry Hubich, président		
<b>Provincial Interagency Network on Disability (PIND)</b>	2006/11/10	38
Ron Bort, président, Saskatchewan Voice of People with Disabilities		
Bev Duncan, directrice générale		
<b>Saskatchewan Home Builders' Association</b>		
Ken McKinlay, directeur exécutif		
<b>Saskatchewan Labour Force Development Board</b>		
Mark Hanley, conseiller en gestion, Points West Management Consultants		
<b>Association canadienne des paraplégiques</b>	2007/03/20	62
Ellen Hicks, directrice, Représentation et Communications		
David B. Hinton, directeur exécutif, Bureau national - Ottawa		
<b>Congrès du travail du Canada</b>		
Karl Flecker, directeur national, Service de la lutte contre le racisme et des droits de la personne		
Hassan Yussuff, secrétaire-trésorier		
<b>Conseil canadien sur l'apprentissage</b>		
Paul Cappon, président et directeur général		
<b>Conseil sectoriel de la police</b>		
Geoff Gruson, directeur exécutif		
<b>Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français</b>		
Gaétan Cousineau, directeur général		
<b>Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance</b>	2007/03/21	63
Monica Lysack, directrice générale		
<b>Association dentaire canadienne</b>		
Irwin Fefergrad, registraire, Collège royal des chirurgiens dentistes de l'Ontario		
Wayne Halstrom, président		
<b>Conseil des viandes du Canada</b>		
Gregg Badger, vice-président, Services de placement		
James Laws, directeur général		

Organisations et individus	Date	Réunion
<p><b>Innovera Integrated Solutions</b> Alar L. Prost, président</p> <p><b>Syndicat des Métallos</b> Jorge Garcia-Orgales, chercheur, Bureau national du Canada</p> <p><b>Association des collèges communautaires du Canada</b> Gerald Brown, président</p> <p><b>Association des femmes autochtones du Canada</b> Sherry Lewis, directrice exécutive</p> <p><b>Association nationale des centres d'amitié</b> Peter Dinsdale, directeur exécutif</p> <p><b>Ministère des Ressources humaines et du Développement social</b> Gerald Gosselin, directeur, Direction des peuples autochtones, Direction générale des services aux citoyens et aux communautés, Service Canada John Kozij, directeur, Politique stratégique autochtone, Affaires autochtones, Politiques des programmes d'emploi et conception Marilyn Lumsden, conseillère principale en matière de politiques, Affaires autochtones, Politiques des programmes d'emploi et conception</p>	2007/03/22	64
<p><b>À titre personnel</b> Louis Buschman, consultant</p> <p><b>Canadian Centre for Global Professionals</b> Monjur Chowdhury, directeur général Abdul Malek, directeur, Recherche</p> <p><b>Conseil canadien des ingénieurs</b> Marie Lemay, chef de la direction</p> <p><b>Fédération canadienne de l'entreprise indépendante</b> Lucie Charron, économiste Corinne Pohlmann, directrice, Affaires nationales</p> <p><b>Fédération canadienne des syndicats d'infirmières/infirmiers</b> Linda Silas, présidente</p> <p><b>INCA (Institut national canadien pour les aveugles)</b> Bill McKeown, vice-président, Relations gouvernementales</p>	2007/03/27	65

Organisations et individus	Date	Réunion
----------------------------	------	---------

Catherine Moore, directrice, Relations avec les consommateurs et avec le gouvernement

**Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible au Canada**

Anurahda Bose, directrice générale

Mirjana Pobric, coordonnatrice de projets

**Société canadienne de science de laboratoire médical**

Kurt H. Davis, directeur général

# ANNEXE D

## LISTE DES MÉMOIRES

---

### Organisations et individus

---

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada

Alliance des conseils sectoriels

Alliance pour l'égalité des personnes aveugles du Canada

Arsenault, Paula

ASPECT

Association canadienne de la construction

Association canadienne des constructeurs d'habitations

Association canadienne des hygiénistes dentaires

Association canadienne des paraplégiques

Association canadienne des pépiniéristes et des paysagistes

Association canadienne des plus de 50 ans

Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires

Association canadienne des soins de santé

Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance

Association canadienne pour la santé mentale

Association canadienne pour l'intégration communautaire

Association des collèges communautaires du Canada

Association des femmes autochtones du Canada

Association des infirmières et infirmiers du Canada

Association des pharmaciens du Canada

Association médicale canadienne

Association nationale des centres d'amitié

Association nationale des collèges de carrières

**Association of Workplace Educators of Nova Scotia (AWENS)**

**Base de données en alphabétisation des adultes**

**Canadian Centre for Global Professionals**

**Canadian Down Syndrome Society**

**Centrale des syndicats démocratiques**

**Chambre de commerce du Canada**

**Clermont, Pierre-Alexandre**

**Coalition des services de garde à l'enfance du Nouveau-Brunswick**

**Collectivités Dynamiques - Calgary**

**Collège Frontier**

**Comité central mennonite du Canada**

**Community Social Planning Council of Greater Victoria**

**Congrès du travail du Canada**

**Conseil canadien de la réhabilitation et du Travail**

**Conseil canadien des chefs d'entreprise**

**Conseil canadien des ingénieurs**

**Conseil canadien du commerce de détail**

**Conseil canadien sur l'apprentissage**

**Conseil consultatif national sur le troisième âge**

**Conseil consultatif sur la condition féminine de la Nouvelle-Écosse**

**Conseil de ressources humaines en biotechnologie**

**Conseil des ressources humaines de l'industrie minière**

**Conseil des ressources humaines de logiciel inc.**

**Conseil des ressources humaines du secteur culturel**

**Conseil des viandes du Canada**

**Conseil interprofessionnel du Québec**

**Conseil national des femmes du Canada**

**Conseil national du bien-être social**

**Conseil national du secteur des produits de la mer**

**Conseil sectoriel de la police**

**Conseil sectoriel de l'électricité**

**CSN**

**Disability Action Hall**

**DSIE (Développement social et d'innovation d'entreprises)**

**Fédération canadienne de l'entreprise indépendante**

**Fédération canadienne des syndicats d'infirmières/infirmiers**

**Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français**

**Fédération du travail de l'Ontario**

**Fédération étudiante universitaire du Québec**

**Fish, Food and Allied Workers Union**

**Fondation de la langue française pour l'innovation sociale et scientifique**

**Front d'action populaire en réaménagement urbain**

**Groupe de réflexion et d'initiative des immigrants diplômés à l'étranger**

**Gunia, Trudi**

**INCA (Institut national canadien pour les aveugles)**

**Innovera Integrated Solutions**

**International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing Iron Workers  
- Local 97**

**Javier, Florence**

**Justicia for Migrant Workers - Ontario**

**KAIROS : Initiatives oecuméniques canadiennes pour la justice**

**Le Conseil canadien de l'industrie de l'alimentation**

**Le Groupe d'intervention action santé**

**L'institut de la logistique**

**Literacy Alberta**

**Literacy Newfoundland and Labrador**

**Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic**

**Ministère des Ressources humaines et du Développement social**

**Neil Squire Society**

**Newfoundland and Labrador Association for Community Living**

**Nova Scotia Association of Social Workers**

**Ontario Network of Injured Worker Groups**

**Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible au Canada**

**Provincial Interagency Network on Disability (PIND)**

**Rassemblement canadien pour l'alphabétisation**

**Réseau canadien des associations nationales d'organismes de réglementation (RCANOR)**

**Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques**

**Saskatchewan Human Rights Commission**

**Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology**

**Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada**

**Société canadienne de la sclérose en plaques**

**Société canadienne de science de laboratoire médical**

**Société de la médecine rurale du Canada**

**SPHERE-Québec (Soutien à la personne handicapée en route vers l'emploi au Québec)**

**Statistique Canada**

**Sustained Poverty Reduction Initiative**

**Syndicat des Métallos**

**TEAM Work Cooperative Ltd.**

**United Chinese Community Enrichment Services Society**

**Xie, William**



# DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

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

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents (séances n<sup>os</sup> 4, 6, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 62, 63, 64, 65, 66, et 78) de la première session de la trente-neuvième législature et un exemplaire des procès-verbaux pertinents (séances nos 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16 et 19) de la deuxième session de la trente-neuvième législature, sont déposés.

Respectueusement soumis,

Le président,

Dean Allison, député



## Introduction

Le Parti conservateur du Canada (PCC) désire soumettre un rapport qui s'objecte à celui du Comité permanent sur les ressources humaines, le développement social et la condition des personnes handicapées (HUMA) intitulé « *Employabilité au Canada* ».

Le mandat confié au comité était d'examiner la question de l'employabilité au Canada et de recommander au gouvernement des moyens d'offrir une stratégie efficace pancanadienne d'employabilité qui satisfierait les besoins de main-d'œuvre des employeurs ainsi que la formation et les autres besoins d'emploi de tous les canadiens.

En tant que membres du Parti conservateur du Canada nous croyons fondamentalement à la portée générale de cette étude. Nous croyons que le meilleur programme social est un bon emploi bien rémunéré. Nous reconnaissons que le gouvernement fédéral a un rôle important à jouer pour s'assurer que tous les canadiens ont les outils dont ils ont besoin pour réussir.

En fait, nous avons publié notre plan *Avantage Canada* qui vise à assurer que nous disposions de la main-d'œuvre la mieux éduquée, la plus qualifiée et la plus flexible du monde entier. Les exigences de l'économie globale du 21<sup>ème</sup> siècle et les défis des pénuries croissantes de main-d'œuvre à travers le pays n'exigent rien de moins de la plus grande nation sur terre. Nous croyons que le Premier ministre du Canada, le Ministre des Ressources humaines et le Ministre des Finances ont préparé le terrain au cours des deux dernières années.

Bien que ce rapport soit dissident, nous reconnaissons que le comité a travaillé d'arrache-pied pour compléter son rapport. Ceci étant dit, il existe des différences fondamentales entre tous les majeurs partis sur la meilleure façon d'atteindre ces objectifs. En tant que tel, l'intention de ce rapport dissident est de parfaire les recommandations formulées plutôt que de s'opposer à la totalité de cette étude.

Un grand nombre des recommandations du rapport vont bien au-delà de celles reliées à l'employabilité au Canada et incluent un programme de changements qui empiètent sur les juridictions fédérales et provinciales. Plusieurs des recommandations ne proposent pas de coûts, ne sont pas prouvées et ne sont pas appuyées par nos partenaires provinciaux et territoriaux.

Contrairement aux membres de l'opposition qui peuvent formuler des recommandations et ne pas se préoccuper des conséquences à long terme de leurs propos, nous, en tant que membres du gouvernement, devons être plus prudents. Nous ne pouvons pas appuyer des recommandations qui exigeront des milliards de dollars de fonds publics avec peu ou pas de preuves qui suggèrent que ces changements pourront efficacement donner aux canadiens sans emploi les habiletés dont ils ont besoin pour réussir. Nous ne pouvons pas appuyer les nombreuses recommandations qui empiètent les droits juridiques et constitutionnels de nos partenaires provinciaux et territoriaux lorsqu'ils n'ont pas été consultés.

Ultimement, nous ne pouvons sincèrement pas appuyer des recommandations formulées sous le couvert d'une étude d'employabilité qui n'offrent rien ou peu pour aider les Canadiens à obtenir et garder des emplois significatifs, et nous ne pouvons pas appuyer l'implantation de mesures drastiques qui vont à l'encontre des programmes que ce gouvernement a annoncé et mis en œuvre récemment.

### **Investissements en apprentissage**

Le comité a convenu que des investissements significatifs doivent être faits en éducation et en formation si nous devons soutenir la concurrence dans une nouvelle économie. Ce que le comité a omis de faire est de reconnaître les investissements significatifs déjà engagés par ce gouvernement pour appuyer l'éducation postsecondaire et la formation.

Le budget de 2008 a prévu des investissements significatifs pour les élèves en créant le nouveau programme canadien de subventions aux étudiants à niveau faible ou moyen avec un investissement de 350 millions \$ en 2009-2010, s'élevant à 430 millions \$ en 2012-2013. Ce nouveau programme de subventions basé sur les besoins, un système que les groupes d'étudiants ont demandé, aidera 100 000 étudiants supplémentaires à recevoir une éducation supérieure en comparaison au système libéral précédent.

Ce gouvernement a déjà fait des investissements majeurs en éducation postsecondaire au budget de 2008 en investissant 3.2 milliards de dollars par le biais du Transfert social canadien. Ceci représente une augmentation de 40 % des niveaux de financement du gouvernement précédent. Après une réduction de 25 milliards de dollars au TSC par le gouvernement précédent, cet investissement représente une bouffée d'air frais pour les étudiants canadiens et leurs parents.

En tout, ce gouvernement investi 8.4 milliards de dollars au cours de cette année fiscale pour appuyer l'éducation postsecondaire et les étudiants, par le biais de transferts aux provinces, de dépenses directes et de mesures fiscales.

### **Travailleurs âgés**

Ce gouvernement continue à avoir confiance aux habiletés des travailleurs âgés et nous savons qu'un grand nombre d'entre eux veut continuer ces importantes contributions à leurs employeurs et leurs communautés. Dans le budget de 2008, nous nous appuyons sur le succès de programmes qui ont fait leur preuve pour aider les travailleurs âgés affectés par les mises à pied dans des communautés vulnérables en investissant 90 millions \$ sur trois ans au programme d'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés. Ces fonds augmentent l'investissement total au programme ICTA de 160 millions \$ sur cinq ans.

## **Chapitre 4 – Au-delà de nos frontières- Immigrants qualifiés et travailleurs étrangers temporaires**

Le Canada doit puiser dans les ressources des immigrants qualifiés et les travailleurs temporaires étrangers si nous devons soutenir la croissance économique des récentes années. C'est pour cette raison que ce gouvernement a œuvré pour assurer que les politiques d'immigration du Canada soient en plus en plus proche relation avec les besoins du marché du travail en prévoyant 85 millions \$ pour appuyer le Programme des travailleurs temporaires étrangers. Ce programme permettra aux employeurs de combler plus rapidement et plus facilement les pénuries d'emplois et d'habilités pour lesquelles des travailleurs canadiens qualifiés ne peuvent pas être trouvés.

Ce gouvernement a aussi commencé à faciliter la transition à la résidence permanente des travailleurs temporaires étrangers et des étudiants étrangers éduqués au Canada qui ont démontré leur habileté à réussir et un désir de demeurer dans leur nouvelle patrie.

Nous avons aussi récemment établi le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétence étrangers pour offrir aux immigrants éventuels et aux nouveaux arrivants au Canada des informations au sujet du marché du travail canadien, des orientations relatives aux compétences et des exigences de reconnaissance. À cette fin, le gouvernement a prévu un montant de 73 millions \$ sur une période de six ans pour permettre au programme de renforcer le processus d'orientation et de reconnaissance pour les emplois réglementés et non réglementés.

### **Conclusion**

Ce ne sont que quelques domaines dont nous pensons que le comité a ignoré les initiatives du gouvernement et a formulé des recommandations qui affecteront négativement des programmes qui ont déjà donné des résultats positifs.

Cette étude devait porter sur l'employabilité, la diminution des problèmes potentiels d'une pénurie de main-d'œuvre et de la manière d'offrir un meilleur avenir à tous les canadiens. Au lieu de cela, il a dévié dans certain cas pour proposer une vaste série de changements ayant très peu de rapports avec l'objectif original de l'étude. Les initiatives du gouvernement ont été largement ignorées au cours de cette étude de deux ans et nous ne pouvons pas appuyer des recommandations qui n'ont pas tenu compte des investissements significatifs que ce gouvernement a déjà faits dans les domaines de l'employabilité et de la création d'emplois.



## ***L'employabilité au Canada : préparer l'avenir* : Rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition des personnes handicapées**

### **Opinion dissidente du Bloc Québécois**

D'entrée de jeu, le Bloc Québécois aimerait souligner la précieuse contribution des intervenants et des témoins qui ont participé à cette étude sur l'employabilité.

Le Bloc Québécois est d'avis que le rapport du Comité *L'employabilité au Canada : préparer l'avenir* contrevient, en grande partie, aux champs de compétence du Québec et des provinces.

Les travaux du Comité se sont échelonnés entre juin 2006 et mars 2008. Le rapport de cette étude englobe, notamment, la mobilité des travailleurs, les travailleurs saisonniers, les travailleurs autochtones, les travailleurs âgés, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, l'alphabétisation en milieu de travail et la reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger.

Le Bloc Québécois croit que certaines recommandations peuvent s'appliquer présentement aux responsabilités du gouvernement canadien, notamment celles relatives aux prestations d'assurance-emploi, à la dimension nationale du système d'information sur le marché du travail et du service de placement et aux activités pancanadiennes ainsi que les mesures qui pourraient s'appliquer aux Premières Nations.

Par ailleurs, des recommandations contenues dans le rapport portent sur des champs de compétence qui ne sont pas de la responsabilité du gouvernement fédéral : l'alphabétisation, la santé, l'éducation, la négociation entre les provinces, la reconnaissance des compétences et des diplômes...

Le Bloc Québécois rejette avec énergie les recommandations visant à mettre en place une stratégie nationale qui implique un renforcement des mécanismes de reddition de comptes et des indicateurs de rendement liés aux transferts fédéraux. Le Québec et les provinces doivent être en mesure d'établir leurs propres priorités afin d'orienter leurs interventions en employabilité dans des champs prioritaires et définis selon leurs spécificités.

Il existe bien sûr des différences entre les politiques et les lois du Québec et des provinces, mais celles-ci sont le reflet des priorités politiques, économiques et sociales spécifiques au Québec et à chacune des provinces. Une stratégie nationale en employabilité s'ingère dans les champs de compétence du Québec et des provinces et transforme le rôle d'innovateur et de concepteur du Québec par un rôle de simple gestionnaire de programmes.

Bien que d'entrée de jeu, les membres du Comité reconnaissent que « l'éducation, la formation et beaucoup d'autres facteurs liés aux lieux de travail canadiens relèvent

principalement de la compétence des gouvernements provinciaux et territoriaux », ils en ont fait fi malgré les interventions répétées du Bloc Québécois comme en témoigne le texte suivant du rapport :

« Les recommandations que nous formulons dans ce rapport sont conçues pour contribuer à l'élaboration d'une stratégie pancanadienne efficace d'employabilité pouvant répondre à l'avenir aux besoins des employeurs et de tous les segments de la population en âge de travailler, notamment les travailleurs non qualifiés et les personnes à faible revenu et à faible taux d'activité. Les membres du Comité se rendent compte que l'élaboration d'une stratégie pancanadienne d'employabilité nécessitera un engagement permanent et une plus grande coopération entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux. Même si quelques-unes de nos recommandations peuvent relever de la compétence des provinces et des territoires, elles n'ont pas du tout pour but d'étendre les pouvoirs du gouvernement fédéral. Nous pensons simplement que le leadership fédéral est nécessaire dans les domaines d'importance nationale. »

Lorsqu'il parle de leadership national dans son rapport, le Comité propose de mettre de l'avant une uniformisation vers le bas du Québec dans des domaines où ses avancées sont bien reconnues. Allant à l'encontre des prérogatives du Québec, le Comité est d'avis que le fédéral devrait assumer un leadership de façon prioritaire en s'immisçant dans les domaines suivants :

- Un réseau national de centres de la petite enfance alors que la population du Québec a accès à des services de garde à 7\$;
- Des recommandations touchant l'accessibilité aux études postsecondaires alors que le régime québécois est le plus généreux au Canada;
- Des recommandations touchant au contenu des programmes d'études;
- La reconnaissance des titres de compétences;
- Un conseil sectoriel des services de santé;
- Une stratégie nationale d'apprentissage des adultes.

Le Bloc Québécois aimerait rappeler que les recommandations des rapports de comités et les rapports sénatoriaux sont utilisés par le gouvernement pour instaurer de nouvelles mesures. Il est donc important de bien cibler les domaines dans lesquels le gouvernement pourrait agir et quelles en sont ses compétences constitutionnelles.

Par exemple, la Commission canadienne de la santé mentale, créée en 2007, a été mise sur pied suite à un rapport sénatorial. Le Sénat canadien a déposé un rapport sur la santé mentale, intitulé *De l'ombre à la lumière* (Mai 2006). Le Comité reconnaît d'abord que ni les groupes fournisseurs de services ni les gouvernements provinciaux ou territoriaux à qui s'adressent un bon nombre des recommandations du rapport ne sont tenus d'y donner suite. Ses membres se questionnaient alors sur : « comment maximiser les chances de faire appliquer les recommandations du rapport. Il est devenu évident qu'un mécanisme

s'impose tant pour entreprendre certaines tâches cruciales au niveau national que pour continuer d'assurer une dimension nationale aux questions de santé mentale. »<sup>1</sup>

Le Sénat a ainsi indiqué clairement que la Commission serait un instrument d'intrusion du fédéral. Le gouvernement Harper, malgré ses discours sur le fédéralisme d'ouverture, n'a pas hésité à mettre cette mesure en place et ce, même si le Québec avait déjà dicté ses priorités 2005-2010 dans son plan d'action en santé mentale.<sup>2</sup>

En vertu des dispositions constitutionnelles (articles 92(7) et (16) de la *Loi constitutionnelle de 1867*), les secteurs de la santé et des services sociaux relèvent de la compétence exclusive du Québec et des provinces. Or, depuis aussi loin que 1919, Ottawa multiplie ses interventions dans ces secteurs, contraignant même en cela le Québec et les provinces au respect de normes et d'objectifs dits « nationaux ».

Le Québec a une juridiction exclusive en matière d'éducation. Les articles 93 et 93A de la *Loi constitutionnelle de 1867* sont clairs à cet effet. Cependant, malgré la limpidité de ces dispositions, le gouvernement fédéral a multiplié les intrusions en ce domaine et tente, par tous les moyens possibles, d'imposer ses propres priorités.

Les initiatives que mène le gouvernement fédéral dans les secteurs de la santé et de l'éducation, mises à part quelques exceptions (autochtones, anciens combattants, etc.), n'ont pas de fondement constitutionnel; elles ne s'appuient que sur le pouvoir de dépenser, par lequel Ottawa s'autorise à multiplier des interventions majeures.

Se servant de causes vertueuses, le fédéral trouve des prétextes pour s'introduire malicieusement dans les champs de compétence du Québec tels que la gestion des services, les critères de qualité, la coordination des actions, la stratégie nationale et maintenant l'employabilité et la mobilité de la main-d'œuvre.

En créant des fonds à usage spécifique qui s'appliquent uniformément partout au Canada, le gouvernement fédéral détermine des priorités qui ne correspondent pas nécessairement à celles du gouvernement québécois qui a, pourtant, la gestion effective de son réseau d'éducation et qui a une réelle connaissance des besoins des institutions.

En illustrant de manière aussi nette sa volonté de s'illustrer en éducation, le gouvernement fédéral veut-il outrepasser l'entente de 1997 par laquelle le Québec obtenait compétence exclusive sur la formation professionnelle ? Peu importe que l'on parle d'éducation, de formation ou d'apprentissage, cela relève uniquement de la juridiction exclusive du Québec et des provinces.

### **La formation : un exemple de compétence provinciale**

Le rapport titré *L'employabilité au Canada : préparer l'avenir* émet plusieurs idées et propositions concernant les actions à entreprendre au sujet de la formation. Pourtant, des

---

<sup>1</sup><http://www.parl.gc.ca/39/1/parlbus/commbus/senate/Com-f/SOCI-F/rep-f/pdf/rep02may06part2-f.pdf>. p.170.

<sup>2</sup> Gouvernement du Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux, (2005), *Plan d'action en santé mentale 2005-2010 — La force des liens*.

ententes entre le Canada et le Québec et certaines provinces, au sujet de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, ont prouvé leur efficacité.

Dans le budget 2007, le gouvernement offre, en se basant sur ces mêmes ententes, de négocier le transfert intégral des programmes de développement du marché du travail aux provinces qui participent présentement à des ententes de cogestion : l'Île-du-Prince-Édouard, le Yukon, la Nouvelle-Écosse, la Colombie-Britannique et Terre-Neuve-et-Labrador.

Dans le budget de 2007, le gouvernement examine aussi la possibilité de transférer au Québec et aux provinces la responsabilité de l'exécution des programmes de formation pour les 3 clientèles qui lui restaient : les jeunes, les travailleurs âgés et les personnes handicapées.

En décembre 1997, la signature de *l'Entente de mise en œuvre Canada-Québec relative au développement du marché du travail* précisait les rôles et les responsabilités des gouvernements du Québec et du Canada. Le Québec a la responsabilité de la conception et de l'exécution de mesures actives d'aide à l'emploi similaires aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) décrites dans la partie II de la *Loi*.

Ces ententes permettent aux provinces et aux territoires d'assumer une plus grande responsabilité quant à l'établissement de mesures actives, à la création de programmes adaptés aux besoins de leur population et de leurs régions et à l'élimination de chevauchements et de doublages inutiles. Ce que remet en question le présent rapport.

Il est primordial que le gouvernement canadien reconnaisse la spécificité de chacune des régions et des provinces quant à leurs besoins divergents selon, entre autres, leurs richesses naturelles, leur économie, leur main d'œuvre, leurs propres priorités et spécificités, etc. Chaque région et chacune des provinces ont des particularités et des mœurs qui leur sont propres.

Le Québec et les provinces assument leurs responsabilités en matière de mobilité de la main-d'œuvre et ce, sans que le fédéral n'intervienne. Ainsi, le gouvernement du Québec s'est entendu avec les autres provinces, en août dernier, au Conseil de la fédération, pour assurer d'ici avril 2009 la mobilité de la main-d'œuvre dans l'ensemble du pays.

Le Québec et l'Ontario ont annoncé qu'ils collaboreront en vue d'éliminer les barrières au commerce et d'améliorer la mobilité de la main-d'œuvre entre les 2 provinces. Dans la foulée du Protocole de coopération signé en 2006, le Québec et l'Ontario préparent un accord économique et commercial moderne et global fondé sur les accords bilatéraux existants en matière de marchés publics et de mobilité de la main d'œuvre dans les secteurs de la construction, du transport et de la santé. L'Alberta et la Colombie-Britannique ont déjà abaissé les barrières commerciales entre les 2 provinces.

Le Québec a aussi entamé des négociations afin de faire reconnaître les compétences de tous les corps de métiers entre la France et le Québec. Cette entente France-Québec pourrait donner un sérieux coup de main à un éventuel traité transatlantique, qui se discute actuellement entre Ottawa et l'Union européenne. Même si cette coopération France-Québec s'inscrirait dans le cadre de ce traité, elle en est aussi indépendante et pourra aller de l'avant de façon autonome. De telles négociations entre le Québec et un pays européen sont possibles puisqu'elles respectent les champs de compétence des provinces canadiennes.

**Les travailleurs immigrants et travailleurs étrangers : préciser les rôles de chacun**

En 1991, le Canada et le Québec signaient une entente dans laquelle le Québec acceptait la responsabilité de sélectionner les travailleurs qualifiés de l'étranger. Cette entente incluait aussi de nouvelles responsabilités du Québec en matière d'immigration sur son territoire.

La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants et étrangers fait partie des compétences du Québec et l'évaluation des formations nécessaires à la reconnaissance de leurs diplômes fait aussi partie de son expertise.

Dans ce contexte, le rôle du gouvernement canadien devrait être de s'assurer de la compatibilité des compétences des travailleurs, avant leur venue au Canada, à la province visée. Ainsi, le nouvel arrivant n'aurait pas de mauvaises surprises à son arrivée.

Le gouvernement canadien pourrait aussi accélérer le processus d'obtention d'un visa de travail afin que ce facteur ne soit pas un frein à la venue de travailleurs qualifiés sur le marché du travail.

**En conclusion**

Le Bloc Québécois estime que le rapport produit par le Comité est irrespectueux et irresponsable puisqu'il recommande au gouvernement fédéral de s'ingérer carrément dans les champs de compétence du Québec et des provinces. À de multiples occasions, le Bloc Québécois a avisé le Comité de réorienter les mesures proposées dans le respect des compétences fédérales mais ils ont préféré la voie du chevauchement et de l'immixtion.



## Étude sur l'employabilité – Opinion supplémentaire du NPD

Le NPD félicite les membres et le personnel du Comité qui ont entendu des avis très divers sur la meilleure manière de régler les problèmes d'employabilité au Canada. Le corps du rapport, adopté à l'unanimité, contient de nombreuses recommandations progressistes qui appellent une réponse et des actions de la part du gouvernement. Le rapport présente cependant des lacunes importantes auxquelles les recommandations contenues dans le présent document doivent pallier et nous demandons respectueusement que le gouvernement y réponde.

### Pourquoi améliorer l'employabilité

L'étude que nous avons réalisée comportait un thème sous-jacent, mais néanmoins important, à savoir comment faire correspondre les compétences et la formation des travailleurs aux besoins des employeurs et de l'économie. Nous sommes déçus de constater qu'on ne précise nulle part dans le rapport que l'économie doit fonctionner de manière à procurer le maximum d'avantages aux travailleurs, et inversement. Tant que la croissance économique sera considérée comme une fin en soi, et que la population active sera ramenée à un simple produit mesurable, les mesures nécessaires pour bâtir une économie saine et une société forte continueront de nous échapper.

D'abord et avant tout, le NPD considère que notre économie doit avoir pour objectif principal entre autres de fournir à la population des emplois sûrs, gratifiants et bien rémunérés. Il s'ensuit que la politique fédérale en matière d'employabilité doit chercher à minimiser les emplois précaires, le temps partiel non voulu et les emplois mal payés; à pallier le sous-emploi et supprimer les obstacles qui gênent la transition vers un meilleur emploi; à faire en sorte que tous les travailleurs motivés et qualifiés aient un accès équitable à l'éducation et à la formation; à garantir le respect intégral des droits des travailleurs; et enfin, à maximiser le taux d'activité parmi les personnes aptes au travail en âge de travailler.

**Recommandation n° 1 du NPD : Le NPD recommande que le gouvernement reconnaisse dûment que l'économie a notamment pour objectif fondamental d'offrir à la population des emplois sûrs, gratifiants et bien rémunérés.**

### Emplois précaires et bas salariés

Plusieurs témoins ont souligné que les chiffres sur l'emploi au Canada masquent une augmentation inquiétante des emplois précaires, des emplois à temps partiel et des emplois à petit salaire, ce qui entraîne une augmentation du nombre des salariés pauvres. Le Comité a appris que quelque 35 p. 100 des travailleurs et 40 p. 100 des femmes occupent des emplois précaires et des emplois atypiques (emplois temporaires, emplois à temps partiel, travail à contrat, par exemple) et donc n'ont pas d'avantages sociaux et bien peu de chances d'avancement<sup>1</sup>.

Beaucoup de personnes ont parlé des obstacles à la formation professionnelle, à l'éducation et à l'obtention d'un emploi bien rémunéré, mais le rapport n'en fait pas

---

<sup>1</sup> Sheila Regehr, Conseil national du bien-être social, 28 septembre 2006; Susan Nasser, Nova Scotia Association of Social Workers, 24 octobre 2006

mention. Il importe de mentionner à cet égard le manque de programmes sociaux – soutien du revenu, garderies abordables, aide au transport et accès à des possibilités d’alphabétisation et d’apprentissage, entre autres – et ce qu’un témoin a appelé le « piège des faibles salaires empêchant des centaines de milliers de travailleurs d’échapper à un emploi peu rémunérateur. Ces emplois ne s’assortissent généralement pas d’avantages sociaux [...] Ces emplois n’offrent pratiquement aucune occasion d’éducation, de formation ou d’avancement, allant même jusqu’à faire obstacle à la réalisation de ces objectifs<sup>2</sup> ».

Personne ne devrait être forcé de vivre dans la pauvreté au Canada, surtout pas ceux qui travaillent à temps plein toute l’année. Malheureusement, ce principe fondamental de la société canadienne ne figure pas dans le corps du rapport, en dépit du fait qu’un témoin nous a dit que « près d’un enfant pauvre sur trois vit dans une famille dont au moins un des membres travaille à temps plein toute l’année<sup>3</sup> ».

**Recommandation n° 2 du NPD : Le NPD recommande que le gouvernement s’engage à réduire les emplois précaires non choisis et à faire en sorte que les personnes qui travaillent à temps plein ne vivent pas dans la pauvreté et qu’il collabore à cette fin avec le patronat et les autres parties concernées à l’élaboration d’une stratégie de lutte contre la pauvreté. Cette stratégie doit nécessairement inclure l’annulation de la réduction de l’impôt général des sociétés annoncée dans la mise à jour économique de 2007, à remplacer par des investissements ciblés dans des mesures qui profitent à l’ensemble de la population.**

#### Une stratégie globale sur l’emploi et les compétences

Le NPD est heureux de constater que le Comité recommande des améliorations nécessaires de la prestation fiscale pour le revenu gagné. Notre étude a cependant montré qu’on a besoin d’une stratégie beaucoup plus globale – qui fasse intervenir le patronat, les syndicats et le secteur de l’éducation et de la formation<sup>4</sup> – pour créer des emplois de qualité et nous doter d’une main-d’œuvre souple et compétitive.

On a fait valoir au Comité que le manque de correspondance entre les compétences des travailleurs et les besoins des employeurs ne tenait pas simplement à des pénuries de main-d’œuvre<sup>5</sup>, mais à des problèmes bien plus complexes dont la solution exigera la transformation d’attitudes et d’usages présents depuis longtemps au gouvernement et chez les employeurs :

*Nous ne sommes pas d’accord avec les théories voulant qu’il y ait pénurie de main-d’œuvre ou qu’un trop petit nombre de travailleurs soient employables. Nous estimons plutôt que nous sommes confrontés à une érosion du nombre d’emplois offrant une rémunération moyenne ou élevée, à un sous-investissement dans la formation et l’éducation de la part des gouvernements et des employeurs, à une non-reconnaissance systémique des acquis et des titres de compétence étrangers, à une réticence des employeurs à offrir les aménagements nécessaires aux*

<sup>2</sup> Sheila Regehr, Conseil national du bien-être social, 28 septembre 2006

<sup>3</sup> Susan Nasser, Nova Scotia Association of Social Workers, 24 octobre 2006

<sup>4</sup> Shirley Seward, Centre syndical et patronal du Canada, 20 juin 2006

<sup>5</sup> Pam Frache, Fédération du travail de l’Ontario, 27 octobre 2006; Peter Sawchuk, Institut d’études pédagogiques de l’Ontario, 26 octobre 2006.

*travailleurs handicapés et blessés, à une insuffisance des ressources publiques consacrées aux problèmes d'alphabétisation des Canadiens et des travailleurs arrivant de l'étranger, ainsi qu'à des programmes d'adaptation inadéquats – Pam Frache, Fédération du travail de l'Ontario, 27 octobre 2006*

Le Comité a entendu à maintes reprises les conseils sectoriels nationaux et les associations dire qu'il fallait un effort concerté pour éviter les pénuries de professionnels clés et s'assurer que la main-d'œuvre possède l'éducation et la formation nécessaires pour répondre à la demande en matière de compétences et de connaissances, tandis que, pendant ce temps, le gouvernement fédéral se décharge aveuglement de la formation pour la confier aux provinces, sans condition ni coordination.

**Recommandation n° 3 du NPD : Le NPD recommande que le gouvernement se dote d'une stratégie pancanadienne sur les compétences et l'emploi faisant intervenir le patronat, les syndicats et le secteur de l'éducation et de la formation, et ce, en vue de maximiser l'activité parmi les Canadiens aptes au travail en âge de travailler et de voir à ce que la main-d'œuvre efficiente possède les compétences pour répondre à la demande.**

#### Alphabétisation

Nous sommes heureux de constater que le Comité recommande l'équivalent d'une stratégie pancanadienne sur l'alphabétisation et l'éducation permanente avec l'établissement d'objectifs concrets en matière de taux de littératie et l'adoption d'un plan décennal comme l'avait proposé un comité d'experts au gouvernement libéral en 2004.

Cependant, plusieurs témoins ont fait valoir l'insuffisance du financement, par le gouvernement fédéral, des activités d'alphabétisation des adultes depuis plusieurs années et réclamé une augmentation notable de ces dépenses compte tenu du rôle crucial de la littératie dans le progrès économique et social. Ils ont aussi insisté sur l'importance, pour les organisations nationales et régionales de promotion de la littératie, d'un financement de base pluriannuel qui leur permette de continuer de coordonner les activités d'alphabétisation au niveau communautaire<sup>6</sup>.

**Recommandation n° 4 du NPD : Le NPD recommande que le gouvernement augmente sensiblement le financement des programmes d'alphabétisation des adultes, notamment le financement de base pluriannuel des organisations nationales et régionales d'alphabétisation.**

#### Enseignement postsecondaire

Nous sommes déçus de voir que le Comité n'a pas recommandé dans son rapport la création d'une stratégie fédérale en matière d'enseignement postsecondaire, comme le proposait le Conseil canadien sur l'apprentissage dans son témoignage. Faute d'objectifs pancanadiens et de plan visant à mesurer et à atteindre ces derniers, l'approche au coup par coup adoptée en matière d'enseignement supérieur continuera d'amoinrir la compétitivité internationale de notre main-d'œuvre et de notre économie.

---

<sup>6</sup> John O'Leary, Frontier College, 26 octobre 2006; Wendy desBrisay, Movement for Canadian Literacy, 28 septembre 2006; Kim Gillard, Literacy Newfoundland and Labrador, 23 octobre 2006.

Nous notons que plusieurs groupes d'intervenants clés qui n'ont pas témoigné dans le cadre de l'étude ont soutenu publiquement que les hausses des transferts fédéraux pour l'éducation sont inférieures d'au moins un milliard de dollars à ce que le gouvernement fédéral devrait y consacrer pour que ce secteur obtienne sa juste part du financement de base, et que le gouvernement ne peut toujours pas rendre compte de ce financement à moins que celui-ci soit distinct du TCPS et vise expressément l'EPS<sup>7</sup>.

**Recommandation n° 5 du NPD : Le NPD recommande que, en collaboration avec les provinces et les territoires, le gouvernement fédéral applique les principes incarnés dans le projet de loi C-398, Loi canadienne sur l'enseignement postsecondaire, qui garantit un financement fédéral stable et suffisant pour protéger l'accessibilité, la qualité, l'abordabilité et l'intégrité des collèges et universités publics du Canada.**

Nous sommes satisfaits de voir que le gouvernement a finalement mis sur pied un régime complet de bourses pour étudiants qui vise également les revenus moyens. Toutefois, le nouveau système couvrira moins de la moitié des frais de scolarité des étudiants à faible revenu et à peine l'achat de manuels scolaires pour les étudiants à revenu moyen. Qui plus est, que les bourses soient fonction du revenu constituent une discrimination à l'encontre des étudiants qui choisissent ou ont besoin de poursuivre leurs études postsecondaires loin de chez eux.

**Recommandation n° 6 du NPD : Le NPD recommande que le gouvernement augmente de façon significative le budget du Programme canadien de subventions aux étudiants et consulte des groupes d'étudiants et d'autres intervenants du secteur des études postsecondaires avant septembre 2008 afin de déceler et de corriger les principales lacunes du programme avant que celui-ci ne soit appliqué pendant toute une année, notamment en faisant en sorte qu'il tienne compte des besoins.**

#### Départ à la retraite obligatoire

Le Comité s'est fait dire que l'abolition de la retraite obligatoire ne devrait pas être utilisée comme solution à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ou à la pauvreté chez les aînés et qu'une telle mesure aura en fait l'effet contraire puisqu'elle réduira les possibilités d'emploi pour les chômeurs actuels et fera en sorte que les gouvernements et les employeurs sentiront moins l'urgence de former et de recruter de jeunes travailleurs.

*« [N]ous n'avons perçu absolument aucun désir parmi le grand public, les dirigeants du monde des affaires et des syndicats, ou les centaines de personnes qui ont participé aux discussions dans l'Atlantique et en Saskatchewan de recourir à la prolongation de la vie professionnelle comme solution aux problèmes des pénuries de main-d'œuvre. » – Shirley Seward, Centre syndical et patronal du Canada, 20 juin 2006*

Le gouvernement fédéral doit plutôt protéger le droit des travailleurs de pouvoir compter sur un revenu de retraite suffisant, en bonifiant le RPC, la SV et le SRG et en faisant en sorte que les Canadiens en âge de travailler occupent des emplois sûrs et bien rémunérés.

**Recommandation n° 7 du NPD : Le NPD recommande que le gouvernement ne**

---

<sup>7</sup> Communiqués de presse du 19 mars 2007 de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université, de la Fédération canadienne des étudiants et la Fédération étudiante universitaire du Québec.

relève pas l'âge de la retraite obligatoire et améliore plutôt la sécurité du revenu pour les personnes âgées.

#### Autochtones

**Recommandation n° 8 du NPD : Pour faire suite à la recommandation n° 3.9 du Comité, le NPD recommande par souci de clarté que le gouvernement élimine le plafond de 2 p. 100 appliqué à toutes les dépenses d'ordre social du ministère des Affaires indiennes et du Nord afin d'améliorer l'enseignement de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année, le logement, les activités récréatives, les soins à la petite enfance, les versements d'aide sociale et l'enseignement postsecondaire. des Autochtones.**

#### Personnes handicapées

Nous sommes déçus de voir que les recommandations concernant les personnes handicapées ne portent que sur une plus grande accessibilité et ne reconnaissent pas les barrières structurelles au travail. Au moins un témoin a demandé que l'on établisse une stratégie économique globale pour les personnes handicapées, qui, outre la formation et les aides, viserait le logement abordable, le transport et la sécurité du revenu comme moyens d'accroître l'employabilité à long terme. Le même témoin a également demandé que le gouvernement étende le Programme de contrats fédéraux (PCF) (qui exige actuellement des employeurs ayant au moins 100 employés à l'échelle nationale qu'ils respectent les normes d'équité en matière d'emploi pour pouvoir soumissionner à l'égard d'importants contrats fédéraux) aux employeurs ayant au moins 20 employés<sup>8</sup>.

**Recommandation n° 9 du NPD : Le NPD recommande que le gouvernement élabore une stratégie économique globale à l'intention des personnes handicapées et avec la collaboration de ces dernières et applique le PCF aux employeurs ayant au moins 20 employés.**

#### Équité salariale

Nous sommes déçus de voir que les recommandations du Comité concernant l'équité salariale ne tiennent pas compte de deux grandes recommandations que le Conseil national des femmes du Canada (CNFC) lui a présentées : (1) remplacer l'actuel régime fédéral d'équité salariale par une loi globale et proactive et (2) mettre en place un moyen facilement accessible pour les femmes non syndiquées et les travailleurs à temps partiel, temporaires, saisonniers et contractuels d'avoir accès aux processus relatif à l'équité salariale<sup>9</sup>. Un rapport récent du Congrès du travail du Canada constate que les salaires féminins représentent 70 % des salaires masculins (68 % pour les détentrices de diplômes d'études postsecondaires) : il faut de toute évidence prendre des mesures plus concrètes pour remédier à cette iniquité persistante.

**Recommandation n° 10 du NPD : Le NPD recommande que le gouvernement applique toutes les recommandations du CNFC concernant l'équité salariale.**

#### Travailleurs temporaires étrangers et travailleurs agricoles saisonniers

<sup>8</sup> John Rae, Alliance for Equality of Blind Canadians, 27 octobre 2006

<sup>9</sup> Karen Dempsey, Conseil national des femmes du Canada, 24 octobre 2006.

Nous sommes heureux de voir que le Comité a recommandé un examen de la transition du statut de travailleur temporaire étranger à celui de résident permanent. Le Programme des travailleurs temporaires étrangers (PTTÉ) et le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) ne respectent aucunement la tradition canadienne qui veut que l'on accueille des travailleurs spécialisés et leur octroie le statut de résident permanent (pour qu'ils puissent devenir des citoyens à part entière), ont donné lieu à une exploitation honteuse des travailleurs venant au Canada et doivent être remaniés de fond en comble avant d'être étendus.

Il n'existe aucun mécanisme visant à empêcher, détecter ou faire cesser l'exploitation des travailleurs temporaires, qui doivent jouir des mêmes avantages, droits et respect que les travailleurs canadiens. Nous sommes donc déçus que la recommandation 4.5 ne tienne pas compte des solutions concrètes que plusieurs témoins ont avancées<sup>10</sup>. Pour respecter les contraintes d'espace de la présente opinion complémentaire, le NPD a expliqué en détail ces solutions dans une lettre aux ministres du Travail et des Ressources humaines dont il attend une réponse officielle.

**Recommandation n° 11 du NPD : Le NPD recommande que le gouvernement travaille avec les provinces et les autres intervenants pour mettre en place des solutions concrètes visant à prévenir, détecter et faire cesser les abus causés par le PTTÉ et le PTAS.**

---

<sup>10</sup> Chris Ramsaroop, *Justicia for Migrant Workers*, 27 octobre 2006; Veena Verma, *Initiatives canadiennes œcuméniques pour la justice (KAIROS)*, 26 octobre 2006; Hassan Yussuff et Karl Flecker, *Congrès du travail du Canada*, 20 mars 2007.