

Mémoire présenté au Comité permanent des finances de la Chambre des communes

Consultations prébudgétaires 2015

Maximiser le nombre et le genre d'emplois pour les Canadiens

Tom Zizys

Membre de la

Metcalf Foundation

Le 28 octobre 2014

Comme n'importe quel marché, celui du travail comporte deux volets : ceux de l'offre (salariés et chercheurs d'emploi) et de la demande (employeurs). Au Canada, la majeure partie de nos politiques publiques sont axées sur l'offre, en particulier la promotion de l'éducation et l'appui à des stratégies de recherche d'emploi plus efficaces.

Ces politiques axées sur l'offre sont certainement essentielles. Cependant, il est important de souligner que le Canada est le pays qui affiche la proportion la plus élevée de travailleurs qui ont fait des études postsecondaires de tous les pays industrialisés du monde. À de nombreux égards, les Canadiens ont répondu à l'appel à l'amélioration de leurs niveaux d'instruction. Il est toujours possible d'en faire plus, mais on a déjà beaucoup fait.

Le Canada occupe également le premier rang en ce qui a trait au taux de diplômés postsecondaires qui se retrouvent dans des emplois où ils gagnent un salaire égal ou inférieur à la moitié du revenu médian, généralement acceptée comme seuil de la pauvreté.

Les initiatives visant à améliorer le nombre et le genre d'emplois doivent explorer des politiques axées sur la demande, mettant l'accent sur les pratiques des employeurs et ce qui se passe sur les lieux de travail, et pas seulement la préparation au marché du travail.

Il faut notamment :

- aider les gens à acquérir une expérience de travail;
- soutenir la transition vers le marché du travail;
- appuyer la formation en milieu de travail;
- soutenir l'avancement professionnel.

La subvention canadienne pour l'emploi s'occupe surtout d'un des éléments relatifs à la formation en milieu de travail, à savoir les coûts. Cela permet de relever le défi lié à la demande, mais ce n'est pas

suffisant. De nombreuses autres barrières peuvent se dresser et nuire au perfectionnement en milieu de travail. Pour les surmonter, il faut élaborer des stratégies à plusieurs niveaux, y compris :

1) aider les employeurs à surmonter les obstacles à la formation dans leur milieu de travail,

par exemple, en commandant des études qui montrent le rendement sur l'investissement de la formation en milieu de travail;

2) permettre aux intermédiaires du marché du travail de mieux promouvoir, de raffiner et d'assurer le perfectionnement de la main-d'œuvre à un niveau plus vaste, plus efficace et plus efficient,

par exemple, en soutenant les secteurs industriels pour mobiliser les employeurs d'un même secteur afin qu'ils entreprennent des programmes de formation communs et qu'ils adoptent des normes de l'industrie relatives à la formation et à l'accréditation;

3) favoriser des attitudes, des attentes et un modèle de gestion qui font en sorte que les employeurs s'engageront à l'égard du perfectionnement de la main-d'œuvre,

en définissant et en mettant en évidence de bonnes pratiques d'emploi et en recourant à ces pratiques pour susciter des changements en milieu de travail.

Il existe des arguments de poids pour l'investissement dans le perfectionnement des compétences en milieu de travail. Les entreprises qui forment leurs employés y gagnent en productivité, en valeur ajoutée, en bénéfices nets, en rendement de leurs actifs et en revenu net par employé. Elles assistent aussi à une amélioration de leurs ventes et de leur rentabilité, de la qualité de leurs produits et de leurs services, du service et de la satisfaction de la clientèle, de la santé et de la sécurité au travail, de l'apprentissage organisationnel et du perfectionnement. Ces améliorations sont mesurables et quantifiables, et font en sorte que la formation est rentable.

Ce sont les avantages que retirera chaque entreprise. Les employés en sortiront aussi gagnants, grâce à l'amélioration de leur niveau de satisfaction, à de meilleures chances d'avancement et à des augmentations de leur salaire.

En outre, cela profitera à notre économie globale, par l'entremise de revenus plus élevés des sociétés, de rémunérations supérieures de leurs employés, d'un plus grand pouvoir d'achat des consommateurs, d'une croissance accrue de la productivité et d'une plus grande diffusion de l'innovation.

L'atteinte de ce cercle vertueux requiert un effort concerté aux trois paliers. Pour cela, il faut s'attaquer aux obstacles des entreprises individuelles, renforcer les structures et les processus institutionnels au niveau du système, et faire évoluer les attitudes généralisées et les modèles de gestion en matière de perfectionnement de la main-d'œuvre.

À tout le moins, je fais respectueusement remarquer que ce comité devrait proposer au gouvernement de reconnaître qu'il faut établir un meilleur équilibre dans nos politiques relatives au marché du travail en favorisant des politiques axées sur la demande. Une façon d'entamer une telle réorientation serait de préparer un document de discussion qui énoncerait des façons de garantir l'expression d'une approche axée sur le marché du travail et sur la demande dans les politiques et les programmes des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux.