

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

**L'employabilité au Canada**

**Présentation de Mme Shirley Seward, Chef de la direction  
Centre syndical et patronal du Canada**

15 juin 2006 – Colline Parlementaire

Bonjour, mesdames et messieurs. Je suis heureuse d'être ici aujourd'hui.

Monsieur Allison, merci beaucoup de nous avoir invités à comparaître devant le comité aujourd'hui.

Je m'appelle Shirley Seward et je suis chef de la direction du Centre syndical et patronal du Canada. Je vous présente mon collègue Clarence Lochhead, qui est chercheur principal du CSPC, comme nous aimons à nous appeler.

Le Centre syndical et patronal du Canada est une organisation nationale indépendante et est devenu un centre de dialogue et d'élaboration de consensus entre le patronat et les syndicats. Notre conseil d'administration multipartite comprend des membres ayant droit de vote des communautés des affaires et des syndicats, ainsi que des représentants sans droit de vote des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et des collèges et universités. Nos coprésidents sont Perrin Beatty, président et chef de la direction de Manufacturiers et Exportateurs canadiens, et Ken Georgetti, président du Congrès du travail du Canada.

Vous avez devant vous la liste des membres du conseil d'administration du Centre syndical et patronal du Canada.

Le centre a été fondé en 1984 et est la seule organisation pancanadienne représentant les milieux des affaires et des syndicats qui reste au Canada aujourd'hui. Sa mission est de prodiguer des conseils en matière de politiques publiques sur les questions relatives au marché du travail et aux compétences et d'améliorer les pratiques en matière de relations patronales-syndicales au Canada.

Le CSPC a lancé durant l'année dernière deux grandes initiatives regroupant de multiples intervenants qui, je crois, sont de nature à intéresser directement votre comité. La première est le Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail, lancé en septembre 2005 et financé par le Conseil canadien sur l'apprentissage. Le Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail regroupe plus de 100 organisations dans les milieux des affaires, des syndicats, de l'éducation, des fournisseurs privés de formation, des conseils sectoriels, des organismes de réflexion et des organisations de formation communautaire.

Simplement pour vous montrer, monsieur Allison, à quel point vous avez bien organisé votre liste de témoins d'aujourd'hui, mon organisation est le chef de file du projet du Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail, et autant la Chambre de commerce du Canada que les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques sont membres de notre comité directeur. Je vous jure que nous ne nous sommes pas consultés à l'avance en vue de notre comparution.

Le centre du savoir a trois objectifs, qui sont tous les trois en rapport avec l'objet de votre étude de l'employabilité. Le premier est d'améliorer la quantité et la qualité de l'apprentissage et de la formation reliés à l'emploi. Le deuxième est d'améliorer l'accès à l'apprentissage relié à l'emploi pour certains groupes particuliers, comme les Autochtones, les immigrants et les personnes handicapées. Le troisième objectif est d'améliorer la transition entre le système d'enseignement et le monde du travail, et inversement.

Nous savons qu'il existe beaucoup de connaissances au Canada sur ce que l'on pourrait faire en vue d'apporter des améliorations dans chacun de ces domaines, mais ces connaissances ne sont pas organisées et sont sous-utilisées. Nous devons faire du bien meilleur travail pour ce qui est de faire parvenir une information juste aux personnes qui en ont besoin, dans une forme accessible et au bon moment, afin qu'elles puissent prendre des décisions plus éclairées en matière d'apprentissage et de formation en milieu de travail.

La deuxième nouvelle initiative du CSPC s'appelle Partenaires du milieu de travail, ou PMT. Il s'agit d'un projet de quatre ans financé par le gouvernement fédéral. Il a été lancé en octobre 2005. Cette initiative fait suite à des préoccupations exprimées par les syndicats et les gens d'affaires quant au besoin d'adopter une approche marquée par la collaboration pour répondre aux besoins du Canada relativement aux compétences et au marché du travail. C'est un projet absolument unique parce qu'il n'est pas dirigé par le gouvernement ou par un groupe de réflexion; il est dirigé par des dirigeants patronaux et syndicaux.

Dans le cadre de l'initiative PMT, nous avons effectué des recherches et nous avons fait des sondages auprès des gens d'affaires, des syndiqués et du grand public. Le plus important est que nous avons établi des groupes de travail régionaux comprenant des dirigeants du monde des affaires et des syndicats. Nous allons parcourir le pays pour nous pencher sur ces questions.

Nos deux premiers groupes de travail sont situés dans les provinces de l'Atlantique et en Saskatchewan. Les membres des groupes de travail — des dirigeants du monde des affaires et des syndicats au Canada de l'Atlantique et en Saskatchewan — ont entendu des centaines de personnes dans un contexte de dialogue et de discussion. Ont participé à ce dialogue des représentants des milieux des affaires et des syndicats, mais aussi, de façon beaucoup plus générale, du monde de l'éducation, des groupes communautaires, des groupes d'immigrants, des Autochtones et des gouvernements à tous les niveaux, y compris les municipalités.

Le dossier de l'employabilité a été l'un des grands thèmes de nos travaux. Nous avons fourni des documents d'information, en français et en anglais, qui vous permettront d'en apprendre davantage sur ces initiatives et notre champ d'activité.

Ces deux initiatives toutes nouvelles ont été amorcées l'automne dernier seulement et l'on n'a donc pas eu le temps d'accumuler beaucoup d'expérience. Cependant, comme nous avons rencontré des centaines de gens, et grâce au fait que les activités sont menées conjointement par des gens d'affaires et des représentants des syndicats, nous avons tiré un certain nombre de leçons sur la question de l'employabilité dans ses différentes facettes et dans différentes régions et provinces. Je voudrais vous en faire part aujourd'hui, au moment où vous amorcez vos très importants travaux sur l'employabilité. Je voudrais donc aborder six questions.

Premièrement, j'insiste sur l'importance cruciale de s'attaquer au problème de l'employabilité, particulièrement dans le contexte des pénuries de main-d'oeuvre auxquelles le Canada est confronté. Depuis dix ans, ces pénuries sont devenues une préoccupation prioritaire, non seulement parmi les dirigeants du monde des affaires, mais aussi pour les chefs syndicaux et les cadres supérieurs de la fonction publique.

Les gens d'affaires d'inquiètent des pénuries de main-d'œuvre pour des raisons tout à fait pratiques. Ils en font l'expérience sur le terrain. D'après le dernier sondage mené l'année dernière par le CSPC auprès des chefs de file, six gestionnaires sur dix, autant dans le secteur public que privé, et les deux tiers des dirigeants syndicaux connaissent actuellement ou prévoient des pénuries de main-d'œuvre dans leurs compagnies ou leurs organisations : six sur dix, et les deux tiers dans le cas des syndicats.

Ce sont des statistiques et nous sommes convaincus, et nous savons que vous l'êtes également, qu'il faut bien circonscrire le problème. Nos groupes de travail régionaux des Partenaires du milieu de travail ont confirmé les résultats de notre sondage. Dans chacune des cinq discussions que nous avons tenues dans les provinces de l'Atlantique et en Saskatchewan jusqu'à maintenant, des centaines de participants ont décrit les pénuries de main-d'œuvre comme un grave problème et ont dit leur conviction que la situation empirerait au cours des cinq prochaines années.

Ce serait une erreur de croire que les pénuries de main-d'œuvre sont simplement des irritants mineurs ou des anomalies que nous pouvons nous permettre de négliger. Il ne faut pas croire non plus que c'est un problème à court terme auquel on pourra remédier par une solution rapide et toute faite. Les pénuries de main-d'œuvre sont ancrées dans la situation démographique : la baisse de la fertilité et le vieillissement de la population. Les politiques socio-économiques ne peuvent plus tabler sur la disponibilité d'une offre de main-d'œuvre inépuisable, surtout de main-d'œuvre spécialisée. Dans ce nouveau Canada, nous devons mieux utiliser les ressources humaines dont nous disposons, multiplier les possibilités pour assurer la pleine participation de la population active et investir dans le perfectionnement des compétences de notre main-d'œuvre actuelle.

Deuxièmement, nous devons avoir une idée claire de ce que nous voulons dire quand nous utilisons les mots ou expressions « employabilité » ou « problèmes d'employabilité ». La plupart des définitions de l'employabilité consistent en une description des qualités personnelles et des habiletés d'une personne, et ça s'arrête là. Ces qualités personnelles comprennent des habiletés essentielles comme de savoir lire, écrire et compter, des habiletés techniques, savoir faire une recherche d'emploi, et des qualités entrepreneuriales. Mais la problématique de l'employabilité va bien au-delà des caractéristiques personnelles et doit prendre en compte les rôles et responsabilités des nombreux intervenants sur le marché du travail et de l'apprentissage. Cela inclut les gens d'affaires qui embauchent des travailleurs, les éducateurs et les formateurs qui préparent les travailleurs à s'intégrer à la population active, les organisations d'immigrants qui aident les personnes nouvellement arrivées à s'intégrer au marché du travail, et les syndicats qui offrent souvent des cours de langue et des programmes d'alphabétisation.

L'un des messages clairs que nous avons reçus dans le cadre de nos travaux est le besoin d'une coordination plus étroite et d'une meilleure collaboration entre les divers intervenants des marchés de l'apprentissage et du travail. On reconnaît — vous serez contents de l'entendre — que le gouvernement ne peut pas résoudre tous les problèmes à lui seul; aucun intervenant ne pourra à lui seul résoudre ces problèmes. Mais les gens veulent que leurs gouvernements jouent un rôle plus constructif et fassent preuve d'une meilleure collaboration.

Un rôle que le gouvernement fédéral peut jouer est de continuer à créer et à soutenir des foyers de collaboration pour veiller à ce que les voix des gens d'affaires, du monde syndical et des autres intervenants communautaires, qui sont des participants actifs à la recherche de solutions, puissent se faire entendre.

Le gouvernement fédéral devrait aussi faciliter la diffusion des connaissances et le partage des pratiques novatrices en matière d'employabilité, surtout dans les domaines où il a accumulé une expertise considérable, notamment l'immigration, les questions autochtones et l'alphabétisation. Nous sommes conscients qu'il faut tenir compte du partage des compétences. Le défi pour le gouvernement fédéral est de trouver le rôle approprié qui sera à la fois positif, participatif et de soutien.

Troisièmement, le gouvernement fédéral doit être très conscient des circonstances particulières, aux niveaux régional, provincial et de la collectivité, qui définissent la problématique de l'employabilité et les solutions envisageables. Il n'y a pas de solution unique applicable universellement.

Nos groupes de travail PMT régionaux ont montré que, quoique les pénuries de main-d'œuvre soient perçues comme un grave problème partout au Canada, les facteurs qui sont à la source du problème peuvent être remarquablement différents d'une région à l'autre.

Certaines régions connaissent des pénuries dans un contexte de quasi-plein emploi, et l'on songe notamment à l'Alberta. Ailleurs, les pénuries se produisent plutôt dans le contexte

d'un taux de chômage élevé, par exemple dans certaines régions du Québec et de l'Atlantique. Certaines régions perdent en grand nombre leurs adolescents et leurs jeunes adultes qui s'en vont dans d'autres parties du pays. Certaines régions reçoivent beaucoup d'immigrants; d'autres n'en reçoivent que très peu. Dans certaines régions, la population active est caractérisée par la présence d'une population autochtone jeune et nombreuse. Nous avons appris que pour être efficaces, les solutions aux problèmes d'employabilité appliquées aux niveaux régional, provincial et communautaire doivent prendre en compte ces circonstances très différentes d'un endroit à l'autre.

Quatrièmement, 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.

Cinquièmement, le gouvernement fédéral a un rôle important à jouer en s'attaquant à ce que nous appelons des disjonctions en matière d'employabilité. Prenons l'exemple de l'alphabétisation. Comme vous le savez, quatre Canadiens sur dix ont des capacités de lecture et d'écriture inférieures au seuil souhaitable pour quiconque veut s'adapter à l'évolution rapide des exigences en matière d'habiletés dans une économie fondée sur le savoir.

Cependant, d'après le sondage mené en 2005 par le CSPP auprès des dirigeants, les employeurs ne croient pas que le faible niveau d'alphabétisme soit un problème sérieux pour l'économie. Les employeurs accordent une très faible priorité au renforcement des capacités de lire, d'écrire et de compter. Le gouvernement fédéral a un rôle à jouer en favorisant une prise de conscience quant à l'existence de ces disjonctions en matière d'employabilité et en mettant en évidence les meilleures pratiques qui peuvent faire une différence.

Sixièmement, et c'est mon dernier point, tenir à jour les habiletés des Canadiens qui font partie de la population active est un aspect important pour maintenir l'employabilité et la compétitivité. Soutenir et renforcer notre effort d'apprentissage en milieu de travail, y compris en encourageant les employeurs à investir dans la formation en milieu de travail, voilà une dimension essentielle de tout programme de perfectionnement des compétences et d'employabilité.

Il existe déjà au Canada et ailleurs dans le monde un certain nombre de mesures fiscales et autres qui ont pour but de renforcer les efforts de formation en milieu de travail. Le

gouvernement fédéral devrait explorer ces mécanismes dans le cadre de son approche globale à l'employabilité.

En conclusion, le CSPC accueille favorablement l'initiative du comité et la chance qui nous est donnée de travailler avec vous, non seulement aujourd'hui, mais à l'avenir, quand les deux grandes initiatives que nous avons lancées récemment seront davantage à maturité. Nous sommes par ailleurs ravis que les dirigeants du monde des affaires et des syndicats qui font partie de nos groupes de travail régionaux au Canada de l'Atlantique et en Saskatchewan auront l'occasion de présenter leurs propres conclusions à votre comité à l'automne. À ce moment-là, des groupes de Partenaires du milieu de travail auront été constitués et seront actifs en Ontario et au Manitoba et nous serions donc ravis de revenir témoigner.

Les difficultés en matière de compétences et d'employabilité au Canada sont grandes, mais non pas insurmontables. Nous sommes optimistes quant à la possibilité de trouver des solutions. En effet, il est logique, à la fois pour des raisons sociales et économiques, de s'attacher à résoudre les problèmes d'employabilité.

En ce moment même, les questions d'employabilité font l'objet de discussions parmi les dirigeants d'entreprises et syndicaux et les autres intervenants, de manière constructive, un peu partout au Canada. Nous comptons avoir le plaisir de rencontrer de nouveaux les membres du comité à mesure que vous poursuivrez vos travaux au cours des prochains mois.

Merci beaucoup.