



**RAPPORT ET COMPTE RENDU OFFICIEL
DE LA TABLE RONDE DU CSLS
SUR**

L'amélioration de l'efficacité du marché du travail

**LES 26 ET 27 FÉVRIER 2001
CHÂTEAU LAURIER, OTTAWA (ONTARIO)
JUN 2001**

Centre d'étude des niveaux de vie
111, rue Sparks, Bureau 500, Ottawa (Ontario) K1P 5B5
Téléphone : (613) 233-8891 Télécopieur : (613) 233-8250
csls@csls.ca

Rapport de la Table ronde du CSLS sur l'amélioration de l'efficacité du marché du travail ¹

Sommaire

Les 26 et 27 février 2001, à la demande de Développement des ressources humaines Canada, le Centre d'étude des niveaux de vie (CSLS) a tenu à Ottawa une table ronde, sur invitation, afin de discuter des moyens d'améliorer l'efficacité du marché de travail. Les objectifs de la Table ronde étaient l'examen des recommandations du rapport du Groupe d'experts sur les compétences, publié en février 2000, et l'évaluation du soutien à apporter, désormais, à tout projet dans le domaine des compétences et de l'acquisition du savoir.

Ce rapport présente la synthèse des discussions qu'ont eues les intervenants lors de la Table ronde. Toutes les recommandations présentées ont été formulées durant cet événement. Ce compte rendu s'articule autour des quatre thèmes du débat, à savoir les moyens d'améliorer l'efficacité des conseils sectoriels; le rôle du système d'information sur le marché du travail dans l'amélioration de l'efficacité du marché du travail; le rôle de l'immigration lorsqu'il s'agit de répondre aux besoins courants du marché du travail; ainsi que les points forts et les points faibles du système canadien d'apprentissage.

En ce qui concerne le premier thème, les intervenants ont communiqué les messages clés suivants, à savoir que les conseils sectoriels au Canada représentent une expérience unique dans le monde et que les résultats obtenus grâce à eux ont été favorables; que le gouvernement fédéral devrait accorder un important soutien à cette initiative et que les gouvernements provinciaux devraient davantage s'y intéresser. Le rapport énonce un certain nombre de mesures que le gouvernement pourrait prendre pour améliorer l'efficacité des conseils sectoriels. De façon particulière, le gouvernement fédéral, de concert avec les provinces, devrait fournir des fonds aux conseils sectoriels pour assurer la prestation de programmes de formation. Il devrait permettre que les frais généraux soient considérés comme des dépenses admissibles dans le cadre des projets des conseils sectoriels financés par le gouvernement fédéral et devrait prévoir une plus grande souplesse des pratiques comptables pour les conseils sectoriels. De plus, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux devraient, à titre prioritaire, rationaliser et coordonner davantage les initiatives axées sur le marché du travail au niveau sectoriel.

En ce qui touche le deuxième thème, à savoir l'information sur le marché du travail, les intervenants ont reconnu que le Canada dispose de l'un des meilleurs systèmes d'information sur le marché du travail dans le monde, mais ils étaient néanmoins d'avis que l'on pourrait y apporter

¹ Le Centre d'étude des niveaux de vie (CSLS) publie un autre document sur le même sujet. En plus d'inclure le présent rapport, ce document renferme une description complète de la Table ronde, y compris le discours de la ministre, les exposés des orateurs et les discussions qui ont suivi, en plus des commentaires du rapporteur, Arthur Kroeger. Il renferme aussi une liste des participants et les profils biographiques des orateurs. Ce document est affiché au site www.csls.ca sous la rubrique « Reports ».

des changements pour le rendre davantage opportun, précis, pertinent et accessible. Entre autre, ils ont souligné que la transmission de meilleurs renseignements au niveau local devrait être une priorité. Les recommandations précises formulées lors de la Table ronde incluent l'application de normes pour les conseillers afin qu'ils soient en mesure de fournir des conseils utiles sur les possibilités sur le marché du travail, la création d'un instrument « d'enquête directe sur les postes vacants » pour repérer les occasions d'emploi, une utilisation accrue de sources de données administratives pour que l'information sur le marché du travail soit d'actualité, une plus grande intégration des sources d'information existantes et la création de nombreux liens entre celles-ci, ainsi que la révision de la politique de tarification et de recouvrement des coûts de Statistique Canada pour rendre l'information sur le marché du travail abordable pour les Canadiens.

Au cours de la troisième séance de la Table ronde, les intervenants ont brossé deux tableaux distincts de l'immigration en rapport aux besoins du marché du travail au Canada. D'un côté, il y a des pénuries d'immigrants très qualifiés dans certains secteurs essentiels de la technologie de pointe au sein de l'économie canadienne; d'un autre côté, de nombreux immigrants moins qualifiés éprouvent plus de difficulté que par le passé à s'intégrer au marché du travail canadien. Différents types de mesures sont nécessaires en réponse à ces deux réalités. Les recommandations formulées en réponse au premier problème incluent le recours fréquent, par le gouvernement fédéral, à l'expertise du secteur privé dans l'évaluation des pénuries de main-d'œuvre dans le contexte de l'immigration, et un certain assouplissement du processus permettant de faire venir des travailleurs temporaires au Canada. Les recommandations formulées en réponse au deuxième problème incluent une utilisation accrue du programme d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ERA) pour évaluer les titres étrangers, afin de faciliter l'intégration des immigrants au marché du travail et de sorte à leur assurer un soutien au revenu et des programmes adéquats; ainsi les immigrants qui arrivent au Canada auront amplement l'occasion d'acquérir les compétences de base dont ils auront besoin pour réussir sur le marché du travail

La discussion durant la séance finale de la Table ronde sur l'apprentissage a fait ressortir que le système en place peut grandement aider à améliorer les compétences des Canadiens, mais qu'il n'atteint pas son plein potentiel. On a souligné comme faiblesses le nombre limité de personnes qui mènent à bien des programmes d'apprentissage, l'échec du modèle d'apprentissage de sortir la formation d'apprenti de son contexte traditionnel des métiers de construction et le nombre limité de femmes, d'Autochtones et de membres de minorités visibles inscrits à des programmes d'apprentissage. Les importants écarts dans l'efficacité du système d'apprentissage entre les provinces, l'Alberta ayant le meilleur système, laissent supposer qu'une analyse comparative pourrait être très utile. Un facteur clé du succès obtenu par l'Alberta est le contrôle exercé par le secteur privé dans le fonctionnement du système. Les recommandations précises visant à améliorer l'efficacité du système d'apprentissage incluent la modularisation de celui-ci, la création de programmes de préapprentissage au secondaire, et un plus grand recours à la « mobilité verticale » pour faire en sorte que les titres acquis dans le cadre du système d'apprentissage puissent être utilisés comme crédits dans d'autres programmes postsecondaires.

Rapport de la Table ronde du CSLS sur l'amélioration de l'efficacité du marché du travail

Ce compte rendu s'articule autour des quatre thèmes de la Table ronde, à savoir les moyens d'améliorer l'efficacité des conseils sectoriels; le rôle du système d'information sur le marché du travail dans l'amélioration de l'efficacité du marché du travail; le rôle de l'immigration lorsqu'il s'agit de répondre aux besoins courants du marché du travail; ainsi que les points forts et les points faibles du système canadien d'apprentissage.

Améliorer l'efficacité des conseils sectoriels

Le gouvernement fédéral appuie les conseils sectoriels, dirigés par le secteur privé, dont le mandat est de s'occuper de questions liées aux ressources humaines dans divers secteurs de l'industrie. Quelques conseils ont été mis sur pied dans les années 80 et le modèle a été élargi au début des années 90. Les conseils élaborent des cours de formation adaptés à un marché en expansion, à l'intention de la main-d'œuvre actuelle et future dans leur secteur respectif. Ils définissent aussi les possibilités d'adaptation à un marché en contraction à l'intention des travailleurs touchés par des mesures de rationalisation, établissent des normes relatives aux compétences à l'échelle de l'industrie, surveillent le niveau des compétences dans le secteur et tâchent de prévoir les besoins futurs. En général, toutefois, ce ne sont pas les conseils eux-mêmes qui dispensent les programmes de formation. Cette responsabilité est habituellement confiée à des formateurs du secteur public ou du secteur privé, ou encore, la formation se donne en entreprise. Les conseils sectoriels disposent d'un effectif professionnel limité, encadré par les représentants du secteur privé faisant partie de chaque conseil. La composition des conseils varie d'un secteur à l'autre. Dans les industries où la syndicalisation est courante, il arrive que les employeurs et les syndicats soient représentés à peu près également au conseil; dans d'autres cas, les employeurs ou des professionnels indépendants occupent la plus grande partie, voire la totalité, des sièges.

Au milieu des années 90, le gouvernement fédéral a confié d'importants aspects de ses mesures actives d'aide à l'emploi aux provinces, particulièrement les dépenses à la formation, mais la responsabilité des conseils sectoriels n'a pas été transférée. On considérait en effet que ceux-ci relevaient de la responsabilité « pancanadienne » du ministère fédéral du Développement des ressources humaines (DRHC); ainsi, les conseils sectoriels sont encore activement soutenus par le gouvernement fédéral. Ottawa a réaffirmé son engagement envers les conseils sectoriels à l'occasion du Discours du Trône d'octobre 1999. Au début de l'an 2000, le Groupe d'experts sur les compétences a confirmé l'importance des conseils sectoriels dans un rapport intitulé *Viser plus haut – Compétences et esprit d'entreprise dans l'économie du savoir*, qu'il a présenté au gouvernement fédéral.

De nombreux observateurs du secteur public comme du secteur privé reconnaissent que les conseils sectoriels ont joué un rôle utile. Ils font remarquer qu'à titre d'institution intermédiaire entre le gouvernement et le secteur privé, les conseils sectoriels sont mieux placés pour améliorer les compétences dans les divers secteurs économiques que le peut le gouvernement ou le secteur privé à titre individuel. Contrairement au gouvernement, les conseils sectoriels peuvent compter sur leur position privilégiée en tant qu'intervenants directs du milieu industriel pour définir les besoins en matière de compétences, qui évoluent rapidement dans de nombreux domaines. Par ailleurs, au sein des conseils sectoriels, les intervenants du secteur privé

doivent être disposés à mettre de côté, en partie, les relations de concurrence qui existent généralement entre les entreprises de même qu'entre les employeurs et les travailleurs, pour pouvoir coopérer à l'amélioration de la qualité du capital humain dans l'ensemble du secteur. Cette stratégie reposant sur la coopération s'est révélée avantageuse dans la mesure où les principaux concurrents des entreprises canadiennes se trouvent de plus en plus souvent à l'extérieur de nos frontières. Avec la continentalisation de plus en plus généralisée de l'économie canadienne ces dernières années, cette tendance se manifeste en réalité dans de nombreux domaines.

Il y a donc tout lieu de recommander au gouvernement fédéral de continuer d'appuyer les conseils sectoriels. Mais ces organismes n'en ont pas moins été aux prises avec des obstacles de taille ces dernières années; pour optimiser leur efficacité, il convient de trouver des moyens de surmonter ces obstacles. Certains participants des conseils sectoriels s'inquiètent de l'incongruité qui semble exister entre d'une part, le fonctionnement efficace des conseils à titre d'organismes sectoriels d'une part, et d'autre part, la vaste portée de la politique du marché du travail que le gouvernement fédéral met en œuvre depuis le milieu des années 90. Ils considèrent que cette dernière met davantage l'accent sur le rôle central des particuliers lorsqu'il s'agit de faire leurs propres choix au sujet des débouchés sur le marché du travail qui les intéresseront et des avantages du marché du travail qu'ils voudront exploiter; on s'attend évidemment à ce que ces particuliers, lorsqu'ils font de tels choix, aient accès à une information précise sur le marché du travail, et le gouvernement fédéral continue d'estimer qu'il a un rôle important à jouer dans ce domaine (on y reviendra dans une autre section du compte rendu).

Cette orientation plus individualiste se reflète dans plusieurs initiatives fédérales récentes. Dans les années 90, le gouvernement fédéral a renoncé à sa politique d'achat de blocs de sièges dans les établissements provinciaux de formation, pour la remplacer par des mesures en vertu desquelles des fonds sont versés directement aux particuliers, qui peuvent ensuite acheter des services liés au marché du travail dans une grande variété d'établissements (p. ex., les nombreuses écoles de formation privées et les collèges communautaires). Dans les provinces où le gouvernement fédéral continue de jouer un rôle dans le décaissement des fonds destinés à la formation, par exemple en Ontario, il finance encore la formation des particuliers de cette façon. En vertu d'ententes conclues avec les provinces qui ont accepté le plein transfert de la responsabilité des dépenses de formation d'Ottawa après 1995, des modalités semblables ont été mises en place. Des initiatives fédérales subséquentes en matière d'éducation ont également mis l'accent sur les choix individuels. On a créé la Subvention canadienne pour l'épargne-études pour aider les parents à épargner en vue des études de leurs enfants, et les crédits d'impôt pour études sont dorénavant plus généreux. Dans le Discours du Trône de janvier 2001, le gouvernement fédéral annonçait la création de comptes enregistrés d'apprentissage personnel, grâce auxquels les particuliers pourront épargner en vertu d'un régime exonéré d'impôt pour financer leurs propres études. Chacune de ces initiatives est conçue pour élargir la demande de services éducationnels, tout en donnant aux bénéficiaires à titre individuel une grande latitude lorsqu'il s'agit de déterminer où acheter de tels services.

Dans ce contexte, la planification d'initiatives axées sur le marché du travail au niveau sectoriel se complique. Beaucoup d'administrateurs au sein des conseils sont convaincus qu'ils peuvent faire preuve d'une plus grande efficacité lorsqu'il s'agit de prévoir les besoins futurs en matière de ressources humaines et d'élaborer des initiatives de formation dans leur secteur s'ils peuvent anticiper avec un certain degré de précision les budgets de formation que les pouvoirs publics consacreront à leur secteur à l'avenir, et à quels établissements ils seront destinés. S'ils

ne savent pas où les budgets de formation seront dépensés, les conseils ne pourront déterminer avec certitude si les besoins du marché du travail dans leurs secteurs respectifs seront satisfaits. Comme le nombre d'établissements admissibles au financement public en matière d'études et de formation est dorénavant très vaste, les conseils sectoriels ne peuvent assurer le suivi de la qualité de l'acquisition des compétences pertinentes pour leurs secteurs respectifs dans la plupart de ces établissements, ni consulter un grand nombre d'entre eux au sujet de la planification et de l'élaboration des cours.

Il est peu probable que le gouvernement fédéral décide de réduire l'ampleur de ses récentes initiatives en matière d'élaboration de politiques pour le marché du travail. Les changements qu'on a apportés dans ce domaine visaient à favoriser un marché souple, efficient et bien adapté à la demande de main-d'œuvre au Canada. Auparavant, on s'inquiétait souvent à l'idée que les collèges communautaires, qui ont été les bénéficiaires de la grande majorité des budgets fédéraux de formation jusqu'au milieu des années 80, puissent parfois offrir une formation dépassée et trop coûteuse. La politique fédérale selon laquelle les particuliers peuvent décider de l'endroit où ils vont acquérir leur formation et des solutions de rechange moins coûteuses peuvent être financées, a été conçue pour atténuer ces problèmes.

Il reste qu'il devrait être possible de préserver ces caractéristiques de la politique fédérale tout en répondant au désir des conseils sectoriels qui veulent plus de stabilité en ce qui concerne le financement et les établissements de formation. Par exemple, le gouvernement fédéral devrait examiner attentivement la possibilité de mettre des fonds à la disposition des conseils sectoriels pour la mise en œuvre de programmes de formation. Ainsi, les conseils pourraient exercer un contrôle direct sur les inscriptions aux cours qu'ils ont conçus et s'assurer que les normes de formation sont respectées. Comme Ottawa a transféré, ou a offert de transférer, la plus grande partie de ses dépenses de formation aux provinces, une telle initiative pourrait être entreprise de concert avec les provinces. Le gouvernement fédéral pourrait également envisager de fournir des fonds supplémentaires aux conseils sectoriels, dans le cadre de projets particuliers, pour la mise en place d'une infrastructure de prestation; et il devrait veiller à ce que les compétences acquises dans ces nouveaux sites soient pleinement admissibles aux crédits d'impôt fédéraux et aux exemptions pour les études et la formation, décrits précédemment. Une initiative de ce genre répondrait également à une deuxième préoccupation des conseils sectoriels, à savoir leur propre financement.

Jusqu'au milieu des années 90, les conseils sectoriels recevaient des subventions de fonctionnement de la part du gouvernement fédéral. Ils avaient ainsi un budget stable; ils pouvaient obtenir des fonds gouvernementaux supplémentaires pour financer des projets particuliers, par exemple pour l'élaboration de nouveaux cours et pour s'acquitter de leurs autres responsabilités. Même si les conseils ont toujours accès à ce financement de projet, Ottawa a limité les subventions de fonctionnement depuis 1995. En général, ces subventions ne sont plus versées que pendant un nombre limité d'années suivant la création d'un conseil sectoriel. Par la suite, les conseils sont censés aller chercher eux-mêmes du financement, parallèlement aux fonds qu'ils touchent du gouvernement, en demandant des contributions à leurs partenaires du secteur privé, en élaborant et en mettant en marché d'autres services pour le secteur privé, etc.

Du point de vue du gouvernement, ce changement exprimait une distinction importante entre les « biens collectifs » et les « les biens privés » dans ce domaine stratégique. Par « biens collectifs », on entend les biens et services qui profitent à l'économie ou à la société canadienne en général, mais que le marché ne fournira vraisemblablement pas en quantité suffisante à lui

seul, parce que les intervenants privés ne sont pas suffisamment incités à les produire. Par « biens privés », on entend les biens et services qui profitent entièrement à leurs producteurs dans le secteur privé; ils devraient donc être fournis entièrement par ceux-ci, sans financement gouvernemental. Même si le gouvernement fédéral convient que l'amélioration de compétences particulières constitue un bien collectif, du moins en partie, il est également convaincu que les compétences propres à un secteur en particulier constituent un bien dont profiteront de façon disproportionnée les employeurs et les travailleurs de ce secteur : leurs profits et leurs salaires en seront augmentés. La distinction entre le financement de projet, qui est assuré par Ottawa, et les dépenses de fonctionnement, qu'Ottawa n'assume pas au-delà de la période de démarrage, a pour objet de refléter cette situation mixte. On devait mettre des fonds publics à la disposition des conseils sectoriels au cas par cas, mais les conseils devaient également avoir recours à des contributions du secteur privé.

Quoi qu'il en soit, ce changement a eu certaines conséquences négatives pour les conseils sectoriels. Certains n'ont pas survécu à la transition. Lorsque le gouvernement a cessé de financer leur exploitation, ils ont été incapables de trouver suffisamment de fonds d'autres sources. Le nombre de conseils sectoriels a continué de s'accroître depuis la mise en œuvre de cette nouvelle politique de financement. On comptait 22 conseils en février 1997, ils sont dorénavant au nombre de 28. Mais quatre des premiers conseils n'existent plus : les conseils des secteurs des pièces automobiles, des produits électriques et électroniques, des arts graphiques et des fabricants alimentaires. D'autres conseils sectoriels risquent de disparaître sous peu. Même si le retrait des subventions fédérales de fonctionnement n'en est peut-être pas la seule cause en jeu, c'est vraisemblablement un facteur qui y a contribué. De toute évidence, la disparition de certains conseils sectoriels, parallèlement à l'apparition de nouveaux conseils, n'est pas nécessairement mauvaise. Les conseils qui s'acquittent efficacement de leurs tâches seront admissibles à une aide financière de projet et pourront aller chercher d'autres fonds ailleurs; les autres se verront vraisemblablement refuser des fonds de projet et il conviendrait de les laisser mourir de leur belle mort. Le gouvernement fédéral a expliqué qu'il ne veut pas soutenir inconditionnellement les conseils sectoriels, et qu'il s'attend à en tirer des avantages concrets, en échange du financement public.

Pourtant, même les membres du personnel des conseils généralement jugés efficaces se sont plaints, affirmant que l'absence de budget de fonctionnement entrave leur efficacité. L'une des raisons en est que la nouvelle politique de financement les a parfois obligés à commercialiser leurs services à l'extérieur de leur secteur, voire même à l'extérieur du Canada, pour aller chercher des revenus supplémentaires sur le marché. Les conseils ne peuvent donc consacrer tout leur temps à leur principale responsabilité et, au fil du temps, leur expertise et leur capacité de répondre aux besoins de leurs principales clientèles peuvent s'amoinrir. De plus, il peut être assez difficile, dans la pratique, de faire la distinction entre les biens collectifs et les biens privés dans le domaine des compétences sectorielles; la distinction entre le financement de projet et les fonds d'exploitation peut, même dans le meilleur des cas, en être une approximation très imprécise.

Le Québec a mis sur pied ses propres comités sectoriels, qui reçoivent un budget de fonctionnement permanent de la part de la province. Le gouvernement fédéral pourra toutefois penser que l'adoption d'une politique semblable n'est pas compatible avec son désir de bien faire comprendre aux conseils sectoriels qu'ils doivent donner un rendement de haut niveau et aller chercher du soutien dans le secteur privé. Une politique de rechange pourrait être envisagée selon laquelle les frais généraux seraient considérés comme des dépenses admissibles dans le

cadre des projets des conseils sectoriels financés par le gouvernement fédéral. Cette innovation permettrait de reconnaître qu'une grande partie des activités de base d'un conseil sont consacrées à la réalisation de projets que le conseil a entrepris à contrat. Les conseils sectoriels qui réussissent à aller chercher un financement de projet enrichi de la sorte disposeraient donc d'une plus grande sécurité financière. Ceux dont le rendement n'est pas efficace et qui ne réussissent pas à aller chercher du financement de projet ou un soutien supplémentaire du secteur privé devraient assumer les risques financiers de leur performance médiocre. On espère que le gouvernement fédéral ne permettra pas que les contraintes réglementaires internes au financement gênent la création de mécanismes de financement plus efficaces pour les conseils sectoriels.

Certains conseils sectoriels ont soulevé une autre préoccupation, qui concerne les modalités du financement de projet consenti par Ottawa. Les conseils sont d'avis que les normes comptables qui leur sont imposées sont trop strictes, les obligeant à documenter leurs dépenses dans les moindres détails; ils doivent y consacrer un temps et une énergie qui n'iront pas à leur mandat principal, c'est-à-dire l'amélioration des compétences dans le secteur. Le gouvernement fédéral ne peut certes pas suspendre ses normes habituelles de reddition de comptes lorsqu'il contrôle le respect des ententes conclues avec les conseils sectoriels, mais il n'en devrait pas moins examiner ce problème. S'il existe des pratiques comptables plus souples qui permettent quand même de respecter pleinement ces normes, l'efficacité des conseils sectoriels s'en trouverait améliorée.

Il faut également se demander si le modèle des conseils sectoriels devrait être élargi aux secteurs de l'économie canadienne où il n'existe pas encore. Le rapport du Groupe d'experts sur les compétences proposait que le gouvernement fédéral envisage une initiative de ce genre, en encourageant la mise sur pied de conseils là où c'est possible. Un soutien financier accru pour les frais généraux – soit par le prolongement de la période initiale pendant laquelle le budget de fonctionnement du conseil est assumé par Ottawa, soit, comme on l'a proposé précédemment, par l'intégration d'une partie des frais généraux dans le financement des projets – pourrait accélérer l'apparition de nouveaux conseils sectoriels. Le Groupe d'experts a également fait remarquer que certains conseils sont intrinsèquement plus solides que d'autres, car ils comptent un nombre important de grandes entreprises ou affichent actuellement une meilleure rentabilité. Lorsque ce n'est pas le cas, le gouvernement fédéral pourrait envisager d'offrir un soutien financier accru.

Une dernière préoccupation revêt une importance particulière pour l'efficacité future des conseils sectoriels, et il s'agit de leurs relations avec les gouvernements provinciaux. Les conseils sectoriels dont il est question ici ont été créés par le gouvernement fédéral et les fonds publics qu'ils reçoivent viennent encore en grande partie d'Ottawa. Plutôt que de faire appel à ces conseils parrainés par le gouvernement fédéral, le Québec a décidé de créer son propre réseau de comités sectoriels; ils sont actuellement au nombre de 26, et beaucoup se retrouvent dans des secteurs où il y a également un conseil parrainé par le fédéral. D'autres provinces, sans avoir créé leurs propres conseils sectoriels, n'accordent aux conseils parrainés par le fédéral aucun statut particulier lorsqu'il s'agit de représenter les intérêts du secteur ou de favoriser l'acquisition de compétences propres au secteur. Le gouvernement de l'Ontario s'est donné comme priorité de renforcer les compétences dans des secteurs importants pour l'économie de la province, et pour ce faire d'assurer la liaison avec les intervenants de ces secteurs. Cependant, l'Ontario n'a pas pris l'engagement de recourir aux conseils parrainés par le fédéral pour atteindre ces objectifs.

Le gouvernement fédéral et les provinces devraient se donner comme priorité de rationaliser et de mieux coordonner leurs initiatives sectorielles en matière de marché du travail. Ce n'est qu'à ce prix que les deniers publics auront une répercussion maximale sur la quantité et la qualité des compétences dans ces secteurs clés. Au Québec, on pourra s'attaquer à cet objectif en renforçant la coopération entre les conseils sectoriels fédéraux et les comités sectoriels provinciaux. Ailleurs, il conviendrait de répondre aux préoccupations des provinces au sujet du fonctionnement de conseils sectoriels particuliers. Il est ainsi à espérer que les conseils deviennent des centres de coordination de toutes les activités financées par le gouvernement – et une grande partie des activités financées par le secteur privé – en matière de développement des compétences dans leur secteur respectif. Les autorités fédérales et les conseils sectoriels devront peut-être eux-mêmes mieux tenir compte des besoins provinciaux à cette fin. Les autorités provinciales, quant à elles, voudront peut-être réévaluer leur façon d'envisager les conseils sectoriels et, lorsque c'est possible, en partager la responsabilité financière et administrative avec Ottawa et le secteur privé.

Améliorer l'information sur le marché du travail

La collecte et la diffusion d'information sur les tendances qui caractérisent le marché du travail revêtent une importance cruciale pour le fonctionnement efficace de ce dernier. Comme les marchés du travail moderne sont vastes et complexes, les travailleurs éprouvent souvent beaucoup de difficulté à trouver de bons débouchés professionnels, et les employeurs, à trouver les employés qui répondent à leurs besoins. Il peut en résulter des inefficiences considérables, les travailleurs accomplissant des tâches moins productives (et moins bien rémunérées) que les tâches dont ils seraient capables, et les entreprises ne disposant pas d'une offre adéquate de capital humain.

Par conséquent, au Canada, le gouvernement fédéral joue depuis longtemps un rôle central lorsqu'il s'agit de faire des recherches sur les tendances courantes au sein du marché du travail et de diffuser cette information aux travailleurs et aux employeurs. Traditionnellement, ces activités étaient la raison d'être de son Service national de placement, qui a vu le jour après la Seconde Guerre mondiale, et elles facilitaient la recherche d'emploi au sein du réseau des Centres d'emploi du Canada (qui s'appellent désormais Centres de développement des ressources humaines) du gouvernement fédéral à l'échelle du pays. Jusqu'à ces dernières années, le principal objet de ce réseau était de trouver du travail ou de financer de la formation à l'intention des chômeurs. Cependant, on croit généralement aujourd'hui que l'information sur le marché du travail doit répondre également aux besoins des travailleurs qui occupent un emploi et des personnes qui ne font pas partie de la population active. Étant donné l'évolution rapide de la technologie et les nouvelles compétences que doivent posséder les travailleurs pour s'y adapter, l'acquisition du savoir est considérée comme une préoccupation. Le gouvernement fédéral réalise diverses enquêtes pour recueillir de l'information au sujet de l'état du marché du travail, dont la principale est l'Enquête sur la population active; il s'agit d'une enquête nationale qui fournit des renseignements détaillés sur les caractéristiques de la population active canadienne.

Les autorités provinciales ne se sont pas montrées aussi dynamiques lorsqu'il s'agissait de recueillir et d'analyser de l'information sur le marché du travail. Mais en 1996, Ottawa décidait de transférer la responsabilité d'une partie importante de ses mesures actives d'aide à l'emploi (la plus grande partie des mesures financées à même la caisse de l'assurance-emploi), de sorte que les provinces auront davantage besoin de données de ce genre à l'avenir. Par conséquent, il est aujourd'hui particulièrement important que les données fédérales relatives au

marché du travail soient recueillies et mises à la disposition des provinces de telle façon qu'elles puissent les utiliser efficacement, et que les deux ordres de gouvernement tentent de mettre en place des méthodes communes pour la collecte et la diffusion de ces données. Les deux ordres de gouvernement ont reconnu l'importance de cette collaboration dans les ententes bilatérales de développement du marché du travail (EDMT) qu'Ottawa a conclues avec l'ensemble des provinces et des territoires, à l'exception de l'Ontario, à la fin des années 90. Ces ententes constituent un cadre pour le transfert des responsabilités relatives aux mesures du marché du travail susmentionnées aux provinces qui souhaitaient assumer ces responsabilités.

Dans l'ensemble, beaucoup d'observateurs estiment que le Canada dispose d'un des meilleurs systèmes d'information sur le marché du travail au monde. Il n'en reste pas moins que de nombreux aspects de ce système devraient être améliorés. Selon l'un des participants à la Table ronde, il y aurait lieu d'apporter des changements pour en faire un système davantage opportun, précis, pertinent et accessible. L'analyse qui suit examinera d'abord les améliorations qu'il y aurait moyen d'apporter à la qualité des données qu'on peut tirer des recherches sur le marché du travail; ensuite, les changements qui permettraient d'améliorer l'utilité de cette information; et enfin, les mesures qui permettraient d'accroître les ressources consacrées à l'analyse des données relatives au marché du travail au Canada.

S'agissant de la première de ces questions, l'une des grandes préoccupations est que l'Enquête sur la population active ne recueille pas de données assez finement ventilées au niveau provincial, infra-provincial et sectoriel, à cause de la taille relativement limitée de son échantillon. Cependant, pour diverses raisons, il est désormais essentiel que ces données soient accessibles à ces niveaux. Premièrement, la majorité des chercheurs d'emploi limitent leur recherche à leurs environs immédiats ou à une région particulière d'une province. De la même façon, les employeurs peuvent normalement s'attendre à trouver la plupart de leurs nouvelles recrues dans ce bassin local et régional. Deuxièmement, les données provinciales et infra-provinciales revêtent un intérêt particulier pour les gouvernements provinciaux, particulièrement dans les provinces où, en vertu des EDMT, ils se sont vu conférer d'importantes nouvelles responsabilités. Ces provinces assument dorénavant des responsabilités accrues lorsqu'il s'agit de dispenser des services d'emploi, y compris du counselling professionnel. Finalement, il a été proposé dans une autre section de ce compte rendu que les conseils sectoriels continuent de jouer un rôle important dans le domaine des politiques relatives au marché du travail. Pour s'acquitter efficacement de ce rôle, les conseils auront besoin de données plus précises au sujet des compétences offertes et des tendances de l'embauche dans leur secteur respectif. À l'heure actuelle, Statistique Canada compte environ 150 employés dont la principale responsabilité est de recueillir et d'analyser de l'information sur le marché du travail. Si l'on veut des données davantage ventilées, il faudra peut-être affecter des ressources supplémentaires à cette tâche.

La Commission de formation du Centre-Est de l'Ontario a lancé une initiative novatrice en vue de l'élaboration d'un cadre pour l'information relative au marché du travail local². La Commission a récemment mis sur pied un cadre qui régira un système global d'information sur la population active et le développement économique au niveau local. Le cadre, qui se compose

² Voir « Towards a Comprehensive, Local Labour Force and Economic Development Information System for Ontario, A Report on the Concepts and Methodologies of the *East Central Ontario Training Board Model* », par Scott Lawson, directeur exécutif, et Eric Bloom, analyste du marché du travail, Unité des relations communautaires du ministère de la Formation, des Collèges et des Universités, août 2000 (www.focusontraining.com).

de trois piliers interdépendants, soit un modèle pour l'analyse et les prévisions locales, une base de données exhaustives des employeurs et un programme de communication avec les employeurs, pourra se révéler utile pour d'autres localités qui veulent élaborer des produits d'information sur le marché du travail local.

Autre déficience du système actuel d'information sur le marché du travail au Canada : il compte trop sur un système de classement des professions relativement statique, plutôt que de tenter de mesurer des ensembles de compétences, caractéristique plus dynamique du marché du travail. L'Enquête sur la population active et la plupart des autres instruments utilisés par le gouvernement fédéral reposent sur la Classification nationale des professions (CNP), qui, quant à elle, table sur des catégories de professions qui sont souvent définies de façon assez générique. Comme on peut le lire dans *Viser plus haut*, cette façon de classer l'activité professionnelle dans le marché du travail moderne, dont l'évolution est si rapide, pose de plus en plus de problèmes.

Comme solution de rechange, le Groupe d'experts sur les compétences recommandait que les catégories se concentrent davantage sur les compétences que nécessitent différents genres d'emploi. Les besoins en matière de compétences changent souvent rapidement, même dans les professions dont les titres n'ont pas changé depuis longtemps. Par conséquent, le système actuel de classification selon les professions est souvent inutile pour les conseillers ou les chercheurs d'emploi qui tentent de déterminer les compétences nécessaires pour tel ou tel poste. Le problème est particulièrement grave dans les nouveaux secteurs de l'économie, par exemple le domaine de la technologie de l'information. La CNP n'a été actualisée que très lentement, de sorte qu'elle est peu utile dans les secteurs plus dynamiques où, justement, les besoins en matière de données précises sont les plus urgents et les pénuries de main-d'œuvre spécialisée sont souvent aiguës. Il convient également de faire remarquer que des compétences non techniques, par exemple la communication et la gestion, sont souvent considérées comme essentielles, même dans des professions très techniques. En fonction de ces facteurs, il conviendrait d'envisager une réforme en profondeur du cadre de la CNP. Le récent Projet Compétences fondamentales de Développement des ressources humaines Canada est un pas dans la bonne direction pour ce qui est des professions scientifiques et techniques. Il conviendrait de poursuivre cet exercice et de l'élargir.

Compte tenu de ces lacunes, on a assisté, dans certains secteurs, à la naissance de nouveaux systèmes de classification conçus expressément pour répondre aux besoins de chaque secteur en matière d'information sur le marché du travail. Cette initiative est bien compréhensible, étant donné les graves problèmes auxquels font face certains nouveaux secteurs lorsqu'il s'agit de trouver des travailleurs qualifiés, mais elle a l'effet indésirable de créer des systèmes d'information mutuellement incompatibles dans différents secteurs de l'économie. Ce problème se manifeste également entre les organismes fédéraux et provinciaux qui s'intéressent au marché du travail. Lorsque les EDMT ont été conclues, les autorités fédérales et provinciales se sont engagées à établir des méthodes de collecte et de communication des données suffisamment comparables pour assurer un échange efficace de l'information. Le Forum des ministres du marché du travail (FMMT), dont font partie le ministre fédéral et les ministres provinciaux de ce domaine, s'est engagé à maintenir et à mettre à jour un cadre commun de ce genre. Mais les rapports de suivi sur les EDMT laissent penser qu'il faudra encore abattre un travail considérable avant d'atteindre cet objectif. Il serait beaucoup plus efficace que tous les intervenants intéressés du domaine de l'information sur le marché du travail (les autorités fédérales et provinciales, les conseillers et le secteur privé) utilisent un système de classification commun. Les chances que l'information se transmette rapidement et précisément en seraient

maximisées. Les autorités fédérales et provinciales devraient donc être encouragées à continuer de travailler à des modalités compatibles pour la collecte et la diffusion de l'information, et elles devraient consulter étroitement le secteur privé à cet égard. Un modèle à envisager pour la participation du secteur privé est celui du Conseil des ressources humaines du logiciel, qui, de concert avec DRHC, est en train d'élaborer une nouvelle classification axée sur les compétences pour ce secteur.

D'autres mesures pourraient également être prises pour améliorer la portée du système d'information sur le marché du travail du Canada. L'indice de l'offre d'emploi de Statistique Canada, même s'il est utile pour suivre les tendances de la demande de main-d'œuvre au niveau national, dans les provinces et dans les grandes métropoles, ne comprend aucune donnée provenant de la plupart des nouvelles sources informatisées. Il s'inspire encore largement des annonces parues dans les journaux. Si aucun changement n'y est apporté, l'indice sera de moins en moins utile pour les chercheurs d'emploi et finira par tomber en désuétude. Une formule plus exhaustive pour repérer les offres d'emploi locales consisterait à créer un instrument « d'enquête directe sur les postes vacants ». Un tel outil adopté à l'échelle du pays serait de toute évidence coûteux, mais il serait très utile pour les chercheurs d'emploi, leurs conseillers et les employeurs. Finalement, l'actualité des données serait considérablement améliorée si les autorités fédérales et provinciales étaient disposées à extraire l'information sur le marché du travail du vaste éventail de données qu'elles recueillent déjà auprès des Canadiens et des Canadiennes à d'autres fins, notamment dans le cadre des régimes de l'impôt sur le revenu, de l'assurance-emploi et de l'aide sociale. Si on envisage cette formule, toutefois, il sera essentiel de surmonter les obstacles techniques actuels et de garantir au public que les données seront utilisées de façon strictement confidentielle.

Au-delà de ces mesures visant à améliorer la qualité de l'information sur le marché du travail, il faut également transformer cette information en données davantage accessibles et utiles pour les chercheurs d'emploi et les employeurs. Un grand nombre de spécialistes du marché du travail pensent que même s'il existe des masses d'information, une grande partie en est inintelligible ou peu utile pour les personnes qui, concrètement, cherchent un emploi ou tentent de déterminer les compétences qu'il vaut la peine d'acquérir. L'efficacité des conseillers en orientation, qui sont les principaux intermédiaires pour un grand nombre des personnes intéressées par ces données, soulève certaines préoccupations. Au Canada, il n'existe pas de normes généralement reconnues auxquelles les conseillers doivent satisfaire avant de pouvoir exercer leur profession. Il se peut donc que beaucoup d'entre eux ne comprennent pas bien le fonctionnement des marchés du travail, ne sachent pas comment évaluer l'intérêt éventuel de l'acquisition de telles ou telles compétences, et ne sachent pas comment conseiller les particuliers sur les façons de trouver des débouchés. Les autorités fédérales et provinciales devraient envisager d'élaborer des normes pour régir le travail des conseillers, de façon à ce qu'ils puissent s'acquitter de ces tâches.

Certains des changements proposés ci-dessus aideraient également les particuliers à trouver des débouchés. Un système de classification de l'emploi centré davantage sur les compétences permettrait d'informer plus rapidement les chercheurs d'emploi des domaines où ils pourraient trouver du travail et des aptitudes qu'ils devraient acquérir s'ils espèrent décrocher ces postes vacants. À l'heure actuelle, une grande partie de l'information sur le marché du travail n'est habituellement pas facilement assimilable pour le public.

Dernière préoccupation au sujet de l'accessibilité : même s'il existe de nombreuses sources d'information sur le marché du travail au Canada – selon certaines indications, environ 3 000 – elles sont mal intégrées. Les chercheurs d'emploi qui connaissent certaines de ces sources connaissent rarement les autres ou ne savent pas comment y accéder. Le concept d'un guichet unique a été proposé pour régler ce problème; il s'agirait d'une seule source d'information intégrée à l'échelle nationale que le public pourrait consulter au sujet des emplois et des compétences. Certains doutent qu'un tel système puisse être mis sur pied ou qu'il soit même souhaitable. Néanmoins, la plupart conviennent qu'il est urgent d'intégrer davantage les sources actuelles de données. DRHC a déjà pris diverses mesures pour informer le public de l'existence de quelques-unes de ces sources. Le ministère vient de publier une liste des 100 meilleurs sites Internet pour l'acquisition du savoir et l'emploi, recueil utile d'information sur les débouchés et les possibilités de formation qui a été distribué dans des journaux nationaux de premier plan. Il y a également des possibilités intéressantes d'intégration avancée des sources de données informatisées, qui pourraient fournir des renvois à d'autres sources connexes, etc. Même s'il est impossible de mettre sur pied un seul système pleinement intégré, les intervenants du gouvernement et du secteur privé à tous les paliers devraient s'efforcer d'établir des liens beaucoup plus solides entre les sources de données.

La troisième grande source de préoccupation au sujet de l'information sur le marché du travail concerne les ressources analytiques qu'on peut utiliser dans ce domaine. Comme on l'a vu précédemment, même si Statistique Canada est le chef de file dans ce domaine, ses dirigeants reconnaissent que les ressources qui y sont consacrées sont modestes. Le rapport du Groupe d'experts sur les compétences recommandait que ces ressources soient élargies et qu'un nouveau centre de la statistique du marché du travail soit créé au sein du ministère. Ce centre disposerait de ressources accrues pour l'analyse des données sur le marché du travail, il travaillerait en collaboration avec les provinces pour améliorer ce travail d'analyse et, en particulier, apporter les améliorations aux systèmes de classification dont il a été question ci-dessus. Les deux ordres de gouvernement devraient tenter d'affecter davantage de ressources à la recherche relative au marché du travail lorsque c'est possible.

De nombreux participants à la Table ronde ont critiqué la politique actuelle de tarification de Statistique Canada en ce qui concerne l'information sur le marché du travail. Contrairement à de nombreux autres organismes statistiques nationaux, Statistique Canada ne fournit pas d'information gratuite sur le marché du travail à partir de son site Web et ses publications à ce sujet se vendent assez cher. Pour bon nombre de personnes, il s'agit d'un obstacle important à l'utilisation des données existantes. Les participants ont fortement recommandé au gouvernement fédéral de demander à Statistique Canada de revoir sa politique de tarification, en vue de rendre abordable l'information sur le marché du travail.

Immigration

Le Canada a toujours beaucoup compté sur l'immigration pour se constituer une vaste réserve de travailleurs spécialisés. John Porter a examiné ce phénomène dans une étude intitulée *The Vertical Mosaic* qu'il a publiée dans les années 60. Compte tenu de cette interrelation, les principaux services du marché du travail et de l'immigration du gouvernement fédéral ont pendant de nombreuses années relevé du même ministère, Emploi et Immigration Canada. Même si les deux entités sont désormais distinctes, DRHC, qui administre maintenant les programmes d'emploi, continue de jouer un rôle dans les dossiers de l'immigration.

L'analyse de Porter est encore pertinente aujourd'hui, d'autant plus que le bassin de main-d'œuvre que les Canadiens de naissance constituent diminue sans cesse, étant donné notre faible taux de natalité. Entre 1991 et 1996, les personnes nées à l'extérieur du pays ont représenté un bon 71 p. 100 de la croissance nette de la population active du Canada. La proportion était plus faible dans des domaines très hautement spécialisés comme l'ingénierie et la programmation informatiques et l'analyse des systèmes; mais à environ 30 p. 100, les immigrants n'en représentaient pas moins une partie importante de la croissance de l'emploi dans ces domaines également. Comme la population du Canada vieillit, son taux de participation au marché du travail risquerait de diminuer abruptement au cours des 25 prochaines années sans l'immigration. Si elle se poursuit à son taux actuel, l'immigration ralentira cette baisse, mais ne l'éliminera certainement pas. Les personnes qui immigrent au Canada soutiennent facilement la concurrence des Canadiens de naissance du point de vue du niveau de scolarité. Les récents immigrants sont même plus susceptibles de détenir un grade universitaire qu'une cohorte comparable de Canadiens de naissance.

Il faut toutefois préciser que la plupart des personnes qui immigrent au Canada ne sont pas choisies avant tout en fonction de leurs compétences. La part que représentent les immigrants de la composante économique, choisis pour leurs compétences, s'est accrue sensiblement en proportion de l'ensemble des immigrants depuis 1980. Le total combiné des immigrants des autres grandes catégories – les immigrants de la catégorie de la famille et les réfugiés –, quant à lui, a stagné depuis 1980. Quoi qu'il en soit, les immigrants de la composante économique ne représentent toujours que 25 p. 100 du total. Les niveaux de compétence sont souvent beaucoup plus faibles parmi les immigrants de la catégorie de la famille et les réfugiés, tout comme la probabilité que ces personnes s'intègrent à la population active et y demeurent.

Jusqu'à dans les années 90, on pouvait dépeindre en des termes généralement optimistes la vie des immigrants qui s'installaient au Canada. Même s'ils gagnaient moins que la moyenne canadienne à leur arrivée, leur rémunération relative augmentait rapidement par la suite. Après une dizaine d'années, leur rémunération avait rattrapé, voire même dépassé, celle des Canadiens de naissance. Dans les années 90, cependant, la situation des immigrants n'était plus aussi rose. Tout au long de la décennie, leur rémunération un an après leur arrivée au pays a accusé du retard par rapport à la moyenne canadienne. Même si les immigrants de la composante économique ont continué à obtenir de meilleurs résultats que ceux des autres catégories, leur situation s'est, elle aussi, détériorée. En fait, entre 1980 et 1996, la rémunération des immigrants de la composante économique, qui était bien supérieure à la moyenne nationale en 1980 (de plus de 5 000 \$ en dollars de 1999), avait chuté à environ 7 000 \$ en dessous de la moyenne en 1996. Parallèlement, de nombreux secteurs de l'économie canadienne qui ont besoin de travailleurs hautement spécialisés ont continué de connaître des pénuries chroniques de main-d'œuvre tout au long de la décennie; et les entreprises de ces secteurs se plaignaient de ce que les lois et les pratiques du Canada en matière d'immigration représentaient d'énormes obstacles lorsqu'il s'agissait d'attirer des travailleurs étrangers qualifiés qui auraient pu combler les postes vacants.

Étant donné ces tendances contradictoires, on peut probablement dresser deux tableaux fort différents de la situation actuelle des immigrants sur le marché du travail au Canada, et ils appellent des politiques différentes. D'un côté, il y a des pénuries d'immigrants très qualifiés dans certains secteurs essentiels de la technologie de pointe au sein de l'économie canadienne; d'un autre côté, de nombreux immigrants moins qualifiés éprouvent plus de difficulté que par le passé à s'intégrer au marché du travail canadien.

S'agissant du premier problème, de nombreux experts qui observent de près l'administration de l'immigration se plaignent de ce qu'il est difficile d'attirer des travailleurs étrangers hautement qualifiés au pays. Le programme des travailleurs étrangers temporaires du Canada semble poser des problèmes particuliers; il s'agit d'un programme conçu pour autoriser des non Canadiens à entrer au pays rapidement et pour des périodes relativement brèves, afin d'occuper des emplois dans des domaines où il existe des pénuries. Les avocats spécialistes du droit de l'immigration qui travaillent dans ce domaine et des observateurs du monde des affaires affirment qu'il est relativement difficile et long de faire entrer des travailleurs au Canada dans le cadre de ce programme. De nombreux pays qui livrent une concurrence économique au Canada ont des règles plus souples; par conséquent, selon ces experts, le Canada rate souvent des occasions d'aller chercher des travailleurs qui lui seraient pourtant utiles.

De toute évidence, il est important que Citoyenneté et Immigration Canada fasse une sélection préliminaire des personnes qui veulent s'installer au Canada, y compris celles qui veulent y entrer en vertu du programme des travailleurs étrangers temporaires, pour veiller à ce qu'elles respectent ses normes en matière de santé et de sécurité. Toutefois, lorsqu'un employeur a déjà déterminé qu'un travailleur possède les compétences dont il a besoin, il y aurait peut-être lieu que Citoyenneté et Immigration Canada assouplisse les procédures qui servent à déterminer si les compétences du travailleur sont en demande au Canada. Les employeurs, qui engagent souvent des dépenses considérables pour trouver de tels travailleurs, sont probablement capables de faire une telle évaluation minutieusement. Ottawa devrait également envisager d'autres mesures pour faciliter le processus à l'issue duquel un travailleur temporaire peut entrer au Canada, bien qu'il ne faille pas omettre de prendre en considération le fait que les travailleurs canadiens aient le droit à un certain niveau de protection vis-à-vis de travailleurs étrangers disposés à travailler à moindre salaire. Si d'autres pays industrialisés ont mis en place des procédures plus rapides que les nôtres, qui ne compromettent pas leurs objectifs fondamentaux en matière de santé et de sécurité et qui n'ont pas réduit de beaucoup les taux comparés à ceux offerts aux travailleurs canadiens, le gouvernement fédéral devrait envisager de s'en inspirer.

On s'inquiète également du fait que le traitement des demandes des immigrants permanents de la composante économique a ralenti ces dernières années. L'une des raisons en est peut-être que le nombre d'agents de l'immigration à l'étranger a été réduit dans les années 90, dans la foulée de l'Examen des programmes du gouvernement fédéral. Si tel est le cas, le gouvernement fédéral devrait envisager d'accroître les effectifs de Citoyenneté et Immigration à l'étranger. Autrement, il devrait prendre toutes mesures nécessaires pour accélérer le traitement des demandes des immigrants qualifiés.

Lorsqu'il s'agit d'identifier des travailleurs qualifiés, qu'ils soient temporaires ou permanents, et de traiter leur demande d'immigration, le gouvernement fédéral devrait collaborer étroitement avec le secteur privé, qui est bien placé pour déterminer les domaines où il y a pénurie de main-d'œuvre et pour évaluer les compétences des demandeurs. Le Conseil des ressources humaines du logiciel a mis sur pied il y a quelques années un modèle très prometteur pour les travailleurs temporaires, dont il conviendrait de s'inspirer. Ce conseil sectoriel a fait appel au savoir-faire de ses membres du secteur privé pour déterminer les domaines où il y avait d'importantes pénuries de main-d'œuvre dans l'industrie du logiciel. Il a ensuite mis sur pied un projet pilote conçu pour trouver des travailleurs étrangers qui possédaient ces compétences et des entreprises canadiennes disposées à les parrainer. Sur une période de 20 mois, environ 4 000 travailleurs sont entrés au Canada en vertu de cette procédure; plus de la moitié d'entre eux étaient déjà au travail une semaine après la demande initiale. Le gouvernement fédéral

devrait songer à appliquer plus largement les enseignements tirés de ce projet pilote, en demandant aux conseils sectoriels d'autres domaines aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre de parrainer des initiatives semblables. D'étroites consultations avec des représentants du secteur privé pourront également aider Citoyenneté et Immigration Canada à accélérer l'identification des immigrants permanents de la composante économique et le traitement de leur demande d'immigration.

Dans *Viser plus haut*, le Groupe d'experts sur les compétences recommandait d'autres mesures que le gouvernement fédéral devrait envisager pour améliorer la qualité des immigrants qualifiés au Canada. À l'heure actuelle, les étudiants étrangers qui fréquentent une université canadienne doivent généralement quitter le pays et présenter une demande de résidence permanente depuis l'étranger s'ils désirent travailler au Canada à la fin de leurs études. L'Australie a mis sur pied un processus dit « de conversion rapide » grâce auquel les étudiants dans cette situation peuvent présenter une demande de résidence permanente sans quitter le pays. Le Canada devrait envisager d'adopter une pratique semblable. À l'heure actuelle, la plupart des diplômés étrangers quittent le pays et n'y reviennent pas; la proportion de ceux qui restent ici pourrait augmenter si l'on adoptait une politique de conversion rapide.

Le rapport du Groupe d'experts proposait également l'abandon de la règle actuelle stipulant que les postes d'enseignement dans les universités canadiennes doivent d'abord être annoncés à des candidats canadiens, avant que des candidatures étrangères puissent être prises en considération. Dans les domaines scientifiques et techniques où le bassin de candidats très qualifiés est limité, le gouvernement fédéral pourra envisager d'abandonner cette politique, qui avait été adoptée dans les années 70 pour faire en sorte que la majorité des postes d'enseignement universitaire au Canada soient confiés à des Canadiens. Cet objectif a été atteint.

La politique d'immigration soulève des préoccupations d'un autre genre, qui ont trait aux immigrants qui ne possèdent pas de compétences très en demande sur le marché du travail canadien. Comme on l'a vu précédemment, la situation des immigrants en général sur le marché du travail s'est détériorée par rapport à la moyenne canadienne dans les années 90. Les conditions macroéconomiques du début et du milieu des années 90, notamment une croissance lente et un taux de chômage élevé et tenace, y ont sans aucun doute contribué. Mais d'autres facteurs sont également intervenus. Il y a lieu de croire que cette détérioration a touché les immigrants peu qualifiés de façon disproportionnée. Même si les immigrants de la composante économique sont plus susceptibles que d'autres de s'intégrer au marché du travail, les personnes dont l'admission au Canada reposait sur des éléments autres que leurs compétences (les personnes à charge des immigrants de la composante économique de même que les immigrants de la catégorie de la famille et les réfugiés) constituaient 57 p. 100 des immigrants qui se proposaient de travailler au Canada en 2000.

Les immigrants de ces catégories affichaient une rémunération bien inférieure à celle des immigrants de la composante économique. En 1996, les immigrants autres que ceux de la composante économique ont gagné environ 13 000 \$ par année (en dollars de 1999), par rapport à près de 23 000 \$ chez les immigrants de la composante économique. Les immigrants de l'Afrique, de l'Europe de l'Est et du Sud et de l'Asie de l'Est et du Sud-est gagnaient également beaucoup moins que les immigrants des États-Unis et de l'Europe du Nord et de l'Ouest au milieu des années 90. Le niveau de scolarité de ces divers groupes est un important facteur qui explique cette différence. En effet, même si moins de 7 p. 100 des immigrants des États-Unis et de l'Europe du Nord et de l'Ouest avaient moins de dix ans de scolarité en 1992, la proportion

équivalente était beaucoup plus élevée chez les immigrants des autres régions susmentionnées, allant d'environ 17 p. 100 chez les immigrants africains à près de 25 p. 100 chez les immigrants de l'Asie de l'Est et du Sud-est. Mais les niveaux de scolarité n'expliquent pas à eux seuls tous les écarts salariaux importants qu'on observe chez les immigrants de ces différentes régions. Les immigrants ayant une formation universitaire gagnaient beaucoup plus s'ils venaient des États-Unis et de l'Europe du Nord et de l'Ouest que des autres régions. On peut en conclure que des facteurs autres que le niveau de scolarité expliquent pour une bonne part le revenu inférieur du deuxième groupe : leurs titres ne sont pas reconnus aussi facilement, et ils sont victimes de discrimination. Ils sont également moins susceptibles de profiter des réseaux informels qui peuvent aider les immigrants à s'intégrer dans un nouveau pays.

Il conviendrait d'envisager diverses initiatives pour améliorer la situation. Premièrement, de nombreux immigrants, particulièrement ceux des catégories autres que la composante économique, peuvent avoir besoin d'aide pour acquérir des compétences de base, par exemple une connaissance pratique adéquate de l'anglais ou du français (qui fait défaut à de nombreux immigrants de la catégorie de la famille et réfugiés), l'achèvement des études secondaires et la familiarisation avec les pratiques de travail habituelles au Canada. Il faudra peut-être prendre des mesures particulières pour attirer des immigrants dans de nombreux domaines de la formation professionnelle qui ne leur ont pas été ouverts traditionnellement. Par exemple, historiquement, les immigrants ont été sous-représentés dans les programmes d'apprentissage. En Colombie-Britannique, la Commission industrielle de la formation et de l'apprentissage (ITAC) a pris des mesures pour attirer un plus grand nombre de néo-Canadiens dans les métiers d'apprentissage. L'on devrait renforcer ces initiatives et les appliquer ailleurs.

Cependant, même les immigrants ayant une formation universitaire qui proviennent de nations non traditionnelles éprouvent de la difficulté à trouver un emploi convenablement rémunéré; on peut donc penser que ces mesures à elles seules ne suffiront probablement pas. Il se peut que l'évaluation et la reconnaissance des acquis (ERA) représentent un moyen efficace de reconnaître les compétences des immigrants qualifiés au sein du marché du travail canadien. De nombreux organismes canadiens d'agrément professionnel se sont montrés hésitants à accepter des titres de l'étranger, particulièrement ceux qui avaient été acquis dans des pays moins développés. De la même façon, il arrive souvent que les grades universitaires décrochés dans ces pays ne se voient pas attribuer la même valeur que les diplômes obtenus en Amérique du Nord ou en Europe de l'Ouest. On pourrait recourir à l'ERA pour examiner attentivement les titres étrangers et, s'il y a lieu, reconnaître officiellement qu'ils sont de même valeur que les titres canadiens. La province de l'Ontario a fait un pas important dans cette voie en offrant des mesures d'ERA aux récents immigrants qui s'y sont installés. Comme il s'agit d'une initiative volontaire (les organismes d'agrément professionnel ne sont pas tenus d'accepter ces équivalences), le secteur privé devra lui aussi collaborer si l'on veut que les compétences des immigrants récents soient reconnues à leur juste valeur. Le gouvernement fédéral devrait encourager une utilisation beaucoup plus vaste de l'ERA par les provinces et le secteur privé.

Finalement, force nous est d'admettre que la discrimination continue d'empêcher un grand nombre de néo-Canadiens de trouver un emploi satisfaisant. Comme les données signalées ci-dessus le démontrent amplement, les immigrants africains et asiatiques, dont la plupart appartiennent à des minorités visibles, obtiennent généralement des résultats de beaucoup inférieurs à ceux des immigrants des États-Unis et de l'Europe du Nord et de l'Ouest. Cela s'avère vrai même si on limite notre examen aux seuls diplômés d'université. Les pouvoirs publics devront continuer de recourir à des messages d'intérêt public pour lutter contre la

discrimination et appliquer des recours juridiques efficaces et raisonnables pour décourager les pratiques discriminatoires.

Accroître l'efficacité du système d'apprentissage

L'apprentissage est depuis longtemps une composante importante de la politique du marché du travail dans toutes les provinces canadiennes. Les apprentis reçoivent leur formation en deux volets : une formation en cours d'emploi (qui représente environ 80 p. 100 de l'apprentissage), sous la supervision de compagnons, et une formation en classe (habituellement dans un collège communautaire), où ils acquièrent des compétences techniques. Un apprentissage dure généralement entre trois et cinq ans. L'apprentissage est administré par les gouvernements provinciaux. Le secteur privé y participe toutefois, conseillant le gouvernement au sujet du contenu de l'apprentissage et élaborant les examens d'agrément des apprentis. En Colombie-Britannique, on a mis sur pied en 1997 une commission industrielle de la formation et de l'apprentissage (ITAC). Il s'agit d'un organisme du secteur privé qui s'est vu confier certains pouvoirs décisionnels en matière d'apprentissage.

Pour faciliter la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre, il a fallu que les provinces se concertent dans le cadre du Programme des normes interprovinciales (connu sous le nom de programme du « Sceau rouge ») pour adopter des normes professionnelles communes qui allaient régir l'apprentissage à l'échelle du pays. Cette initiative est encadrée par le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA), qui comprend des représentants fédéraux. Quarante-quatre métiers d'apprentissage sont désormais désignés comme des métiers du Sceau rouge. Des représentants du secteur privé nommés par chacune des provinces participent à ce processus d'établissement des normes. En plus de faire partie du CCDA, le gouvernement fédéral parraine aussi un organisme consultatif, le Forum canadien sur l'apprentissage. Ottawa joue également un rôle important dans le financement de la composante de l'apprentissage en classe. Les apprentis sont admissibles à l'assurance-emploi pendant qu'ils suivent ces cours.

À l'instar des conseils sectoriels dont il a été question précédemment, l'apprentissage représente, jusqu'à un certain point, une institution intermédiaire entre le gouvernement et le secteur privé. Contrairement aux conseils sectoriels, toutefois, l'apprentissage permet aux apprentis de mettre en pratique les connaissances concrètes qu'ils ont acquises en cours d'emploi, de sorte qu'ils n'éprouvent pas le problème des diplômés des établissements publics qui ont de la difficulté à adapter le savoir qu'ils ont acquis au « vrai monde ». De plus, contrairement à ce qui se passerait si les entreprises privées agissaient à titre individuel, l'apprentissage permet d'acquérir des compétences transférables et dont la grande qualité est manifeste; ces compétences représenteront vraisemblablement une valeur durable pour les employeurs, les travailleurs et l'économie en général. Pour toutes ces raisons, la plupart des observateurs avertis continuent de considérer l'apprentissage comme un élément précieux de l'infrastructure des mesures actives d'aide à l'emploi au Canada.

Il n'en reste pas moins que le modèle de l'apprentissage est actuellement aux prises avec certaines difficultés. Il y a lieu de penser que sa contribution au stock de capital humain du Canada n'est pas aussi importante qu'elle le pourrait. La preuve la plus manifeste en est que le nombre d'apprentis en formation et d'apprentis qui atteignent l'agrément diminuent depuis plusieurs années dans la plupart des provinces. Pour chacune de ces mesures, 1991 a été une année charnière. Selon des données colligées par Statistique Canada à partir des dossiers administratifs tenus par les provinces, les inscriptions à l'apprentissage à l'échelle du pays ont

diminué, passant de 192 963 en 1991 à 177 741 en 1998; le nombre d'apprentissages achevés a lui aussi chuté, passant de 19 724 à 16 476 pendant la même période. Entre-temps, l'économie canadienne continue de prendre de l'expansion et les besoins de compétences du genre de celles qui s'acquièrent par l'apprentissage ont vraisemblablement augmenté. De surcroît, le modèle d'apprentissage a mis très longtemps à sortir de son berceau traditionnel – particulièrement les métiers de la construction – pour inclure les métiers dans les secteurs à forte intensité technologique et en pleine croissance, particulièrement dans le secteur des services. Il y a tout lieu de croire qu'un grand nombre de ces industries plus récentes pourraient, elles aussi, espérer tirer profit de la constitution d'un bassin de travailleurs dont les compétences combinent expérience en cours d'emploi et formation technique et théorique. Il convient toutefois de préciser que certaines provinces ont davantage recours à l'apprentissage que d'autres. L'Alberta se démarque nettement à cet égard. En 1998, cette province comptait plus de 21 p. 100 de tous les apprentis, pour à peine un peu plus de 9 p. 100 de l'ensemble de la population canadienne.

Les statistiques sur les taux d'achèvement soulèvent, elles aussi, des préoccupations. Même si les données ne sont peut-être pas concluantes, il semble que chez les apprentis, le taux d'achèvement des programmes n'est que d'environ la moitié de ce qu'il est chez les étudiants inscrits à un programme menant à un diplôme d'un collège communautaire ou à un grade universitaire. De plus, le ratio achèvement-inscriptions dans le domaine de l'apprentissage diminue depuis au moins la fin des années 70. La composition démographique de la population des apprentis est également une source de préoccupation : les femmes, les Autochtones et les membres des minorités visibles y sont nettement sous-représentés.

Un grand nombre des solutions qui pourraient permettre de régler ces problèmes devraient être mises en œuvre par les organismes provinciaux qui régissent l'apprentissage, en collaboration avec le secteur privé. Néanmoins, le gouvernement fédéral peut lui aussi jouer un rôle important, en réglant les problèmes (décrits plus loin) au sujet de certaines des dispositions du régime d'assurance-emploi et des lois sur l'impôt qui concernent l'apprentissage. Mais Ottawa peut également jouer un rôle plus vaste lorsqu'il s'agit d'aider les provinces à régler d'autres problèmes, par le biais de sa participation au CCDA, en encourageant un débat à l'échelle nationale sur les problèmes de l'apprentissage dans le cadre du Forum canadien sur l'apprentissage, voire même en parrainant des recherches sur les « pratiques exemplaires » en matière d'apprentissage au Canada et à l'étranger et en diffusant leurs résultats.

Selon de nombreux observateurs avertis, la société canadienne se fait depuis longtemps une idée négative de l'apprentissage, et c'est l'une des principales causes de la stagnation des taux de participation. Les jeunes qui pourraient choisir un métier d'apprentissage et leurs parents considèrent généralement que des études universitaires sont de beaucoup préférables, car elles mèneront vraisemblablement à des carrières de col blanc et des professions libérales. L'apprentissage, quant à lui, est généralement associé à des emplois de cols bleus qui sont perçus comme de moindre prestige. Seul un effort concerté de la part de tous les paliers de gouvernement et du système d'éducation pourra réussir à contrer cette perception négative. Une campagne de relations publiques n'en est pas moins souhaitable; elle pourrait par exemple faire savoir que les salaires de départ de nombreux apprentis sont assez élevés, et que les perspectives de carrière à long terme sont très bonnes. On pourrait avoir davantage recours au principe de la « mobilité verticale » pour changer ces vieux stéréotypes négatifs. Dans certains pays européens, par exemple, les personnes qui ont achevé un programme d'apprentissage se voient reconnaître leurs qualifications si elles veulent faire ensuite un grade universitaire. De telles mesures

nécessiteraient une collaboration beaucoup plus poussée entre les collèges communautaires et les universités; les autorités provinciales voudront peut-être encourager ce genre de collaboration.

On pourrait également modifier certaines attitudes culturelles si les jeunes avaient l'occasion de se familiariser avec des programmes de préapprentissage au secondaire. De tels programmes existent déjà dans certaines provinces, et il y aurait lieu de les élargir. Il est par ailleurs important que ces programmes ne deviennent pas des « voies allégées » pour les élèves moins doués, ce qui ne servirait qu'à renforcer les stéréotypes. De plus, le niveau des compétences nécessaires dans un grand nombre des métiers d'apprentissage augmente rapidement. Pour veiller à ce que les futurs apprentis aient une préparation adéquate en mathématiques et en sciences, les programmes de préapprentissage devront adopter des normes élevées et aller chercher des élèves bien préparés.

Il est également essentiel d'indemniser adéquatement les collèges communautaires pour la formation technique qu'ils dispensent aux apprentis. Dans certaines provinces, les collèges exploitent les programmes d'apprentissage à perte.

Si l'on veut préserver l'intérêt que représente l'apprentissage dans le milieu des affaires, il faudra que chaque programme soit constamment réévalué, pour faire en sorte qu'il réponde aux besoins du marché du travail. Les organismes provinciaux chargés de l'apprentissage et le gouvernement fédéral devraient confier au Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage le mandat de veiller à ce que les normes professionnelles de chaque métier continuent d'être mises à niveau. Ce faisant, ils devraient se souvenir des recommandations du rapport du Groupe d'experts sur les compétences, selon qui de nombreux Canadiens n'ont pas suffisamment de compétences générales lorsqu'ils s'intègrent à la population active, c'est-à-dire qu'ils sont incapables de traiter efficacement avec les clients, de travailler en équipe ou d'appliquer des techniques de solution des problèmes dans des situations concrètes. L'apprentissage devrait donner aux apprentis l'occasion de parfaire ces aptitudes, tout en acquérant les compétences « techniques » nécessaires pour accomplir certaines tâches spécialisées.

Un examen plus attentif du succès relatif de l'Alberta dans ce domaine permettrait peut-être de tirer d'autres leçons sur les moyens de relever les taux de participation. Les administrateurs de cette province expliquent qu'ils ont suscité une hausse de la demande chez les employeurs en leur permettant d'exercer un plus grand contrôle sur les programmes d'apprentissage. Il y aurait lieu que d'autres gouvernements examinent de plus près quels moyens l'Alberta a mis en œuvre à cette fin et comment le nombre d'apprentis s'y est maintenu à un niveau plus élevé que dans d'autres provinces.

Le gouvernement fédéral devrait envisager d'apporter certains rajustements à ses programmes pour faire de l'apprentissage un choix plus intéressant. De 1992 à 1996, contrairement à la situation des autres prestataires de l'assurance-emploi, il n'y avait pas de période d'attente de deux semaines avant le versement des prestations aux apprentis qui commençaient la partie de leurs études qui se donne en classe. Les apprentis sont dorénavant assujettis à cette période de carence, ce qui alourdit le sacrifice financier déjà important qu'ils font pendant leur apprentissage. Les autorités provinciales se plaignent également du fait que souvent, les chèques d'assurance-emploi arrivent très en retard, ce qui aggrave le problème. Certains rajustements à la politique fiscale fédérale pourraient également être utiles. En particulier, Ottawa devrait envisager d'exonérer de taxe les outils souvent coûteux que les

apprentis doivent acheter au début de leur formation, et d'exempter de l'impôt sur le revenu les prestations d'assurance-emploi des apprentis.

De telles initiatives pourraient également encourager les apprentis à achever leur apprentissage. On pourrait aussi prendre d'autres mesures en ce sens. Il semble aussi que certains apprentissages prennent fin parce que l'apprenti perd son emploi avant d'avoir terminé le programme. Les autorités provinciales de l'Ontario espèrent régler ce problème pour certains apprentis en mettant sur pied des comités locaux de l'apprentissage composés d'entreprises locales qui joueront le rôle « d'employeurs virtuels » des apprentis, jusqu'à ce que ceux-ci aient été agréés. Certains syndicats font également l'expérience d'initiatives du même genre. Il conviendrait que toutes les provinces envisagent d'adopter cette option.

Pour réduire le nombre d'apprentissages qui prennent fin parce que les apprentis perdent leur emploi, on devrait se demander sérieusement si certaines entreprises n'embauchent pas des apprentis uniquement lorsque la demande est particulièrement forte, pendant une période de pointe du cycle économique. En pareil cas, il y aurait un nombre excédentaire de compagnons agréés lorsque l'économie reviendrait à la normale. Pour régler ce problème, les autorités provinciales voudront peut-être décourager les nouvelles inscriptions dans certains programmes d'apprentissage s'il ne semble pas y avoir de débouchés permanents pour les nouveaux compagnons dans telle ou telle profession.

Le problème des taux d'achèvement soulève d'autres questions. Dans les métiers qui n'exigent pas l'agrément obligatoire, il y a souvent beaucoup de compagnons qui n'ont pas terminé leur apprentissage. Il sera peut-être impossible, et même inutile, que les gouvernements tentent de dissuader les apprentis de mettre fin à leur apprentissage avant terme. Toutefois, une plus grande modularisation du système d'apprentissage permettrait de régler le problème actuel, à savoir que lorsqu'un apprenti « décroche », les cours qu'il avait terminés ne lui sont pas reconnus. Grâce à la modularisation, les apprentis peuvent être agréés par étape; ils ont encore intérêt à terminer leurs études (pour obtenir le plein agrément), mais s'ils abandonnent l'apprentissage en cours de route, leurs acquis seront reconnus, du moins en partie.

S'agissant des moyens de favoriser les programmes d'apprentissage dans des industries qui n'y ont pas traditionnellement recours, il faut se souvenir que ce modèle de formation ne conviendra peut-être pas à tous les secteurs de l'économie. Néanmoins, si les pouvoirs publics assouplissent le modèle de l'apprentissage et si le secteur privé se voit confier le rôle de chef de file lorsqu'il s'agit d'adapter le modèle à de nouveaux secteurs, ce dernier pourra bien être applicable à très grande échelle. On peut tirer des enseignements de certaines innovations apportées dans le secteur du logiciel. Le Conseil sectoriel des ressources humaines du logiciel est en train de mettre sur pied un programme d'apprentissage en collaboration avec l'ITAC de la Colombie-Britannique. Chacun de ces organismes est supervisé par des intervenants du secteur privé, qui sont en train de créer un modèle d'apprentissage très flexible, ce qui se révélera nécessaire dans un secteur où les compétences en demande évoluent constamment et rapidement. En autorisant le secteur du logiciel à prendre cette initiative, le gouvernement de la Colombie-Britannique a contré les soupçons des intervenants du secteur, qui croyaient à l'origine qu'il était impossible d'y faire de l'apprentissage, ou du moins que l'apprentissage devrait y être très différent de ce qu'il est dans la plupart des métiers de la construction.

On pourrait également envisager d'autres modifications aux modèles traditionnels de l'apprentissage, pour qu'ils puissent mieux s'étendre à de nouveaux secteurs. À l'heure actuelle,

les apprentis doivent généralement s'absenter de leur lieu de travail pendant des périodes assez longues pour la partie théorique de leurs études. C'est souvent gênant pour les employeurs et peu commode, en plus d'être coûteux, pour les apprentis. Si on modifiait les programmes de façon à ce que les apprentis s'absentent du travail plus fréquemment, mais moins longtemps, le problème en serait atténué. Le gouvernement fédéral devrait alors envisager de nouveaux moyens d'aider financièrement les apprentis; en effet, les périodes d'études seraient souvent trop brèves pour que les apprentis puissent recourir pleinement à l'assurance-emploi. Par ailleurs, il n'est pas toujours pratique que les apprentis fréquentent des collèges éloignés de la maison pour acquérir leur formation théorique; il existe aujourd'hui des technologies qui permettent de recourir davantage au téléenseignement, plutôt qu'à la formation en classe, pour la partie théorique de l'apprentissage.

Le secteur privé et les pouvoirs publics devront se concerter pour attirer et conserver un plus grand nombre d'apprentis chez les femmes, les membres des minorités visibles et les peuples autochtones. Mais encore ici, il sera essentiel de contrer des attitudes tenaces dans le public. Les programmes de préapprentissage et les campagnes de relations publiques menées par le gouvernement devraient faire ressortir les réussites d'hommes et de femmes, de même que de personnes venant de milieux fort diversifiés, dans les métiers d'apprentissage. La flexibilité de conception des apprentissages serait encore ici un atout pour rejoindre certaines clientèles sous-représentées. En Colombie-Britannique, par exemple, on a constaté que la nature assez spécialisée de la plupart des programmes d'apprentissage dans les métiers de la construction empêche généralement les Autochtones qui vivent dans les réserves d'y participer. Il y a rarement assez de travail dans les réserves pour un travailleur spécialisé dans l'un de ces métiers. Par conséquent, l'ITAC a conçu un nouvel apprentissage pour l'entretien des immeubles qui comporte des éléments de différents autres métiers de la construction. Certains s'inquiétaient au sujet de la « dilution » des métiers traditionnels que pourrait entraîner ce modèle; l'ITAC n'en a pas moins réussi à concevoir un apprentissage qui répondait à ces préoccupations.

Une plus utilisation accrue de l'évaluation et de la reconnaissance des acquis (ERA) pourrait également jouer un rôle important lorsqu'il s'agit de faciliter l'accès à l'apprentissage de la part des groupes sous-représentés, particulièrement parmi les collectivités immigrantes. Grâce à l'ERA, les personnes qui ont acquis des qualifications équivalant aux qualifications formellement reconnues dans les établissements d'enseignement du Canada se les voient créditer; elles peuvent ainsi travailler dans des professions qui exigent de tels titres ou s'inscrire à des programmes de formation et d'éducation à un niveau approprié. Le cas échéant, grâce à l'ERA, les immigrants et d'autres personnes pourraient se voir attribuer un certificat d'apprentissage ou être admis à un niveau avancé d'un programme d'apprentissage.

Conclusion

Ce rapport constitue une synthèse des discussions qui ont eu lieu dans le cadre de la Table ronde du CSLS sur les moyens d'améliorer l'efficacité du travail. Comme le signalait le rapporteur, Arthur Kroeger, il est ressorti un message important des discussions, à savoir que les recommandations du rapport du Groupe d'experts sur les compétences sont généralement sensées et que le gouvernement devrait les mettre en œuvre. Les discussions ont également montré que les intervenants s'entendaient généralement au sujet de l'importance d'un plan d'action axé sur les compétences pour les Canadiens, et des politiques précises qu'il conviendrait d'appliquer pour relever ce défi. Les politiques en question sont exposées dans le présent rapport.

Nous espérons que ces recommandations seront examinées attentivement par les pouvoirs publics lorsqu'ils élaboreront des politiques pour accroître l'efficacité du marché du travail.