

Rééquilibrer le système

Sept moyens d'abaisser les barrières fiscales
et d'améliorer la formation à Toronto

Andrea Demchuk

Mai 2000

Rééquilibrer le système

**Sept moyens d'abaisser les barrières fiscales
et d'améliorer la formation à Toronto**

Écrit par Andrea Demchuk pour le Commission de formation de Toronto

Traduit par Michel Trahan, pour le compte de Communication Gama inc.

Mai 2000

Document imprimé par Thistle Printing Limited

Couverture conçue par Diego Spinelli

La présente publication est offerte sur Internet à l'adresse <http://www.ttb.on.ca>.

Le présent document est offert en d'autres formats sur demande.

Also available in English under the title: *Rebalancing the System—Seven Tactics to Reduce Tax Barriers and Enhance Training in Toronto*.

D'autres exemplaires peuvent être obtenus à l'adresse suivante :

Commission de formation de Toronto
890, rue Yonge, bureau 604
Toronto (Ontario) M4W 3P4
Téléphone : (416) 934-1653
Télécopieur : (416) 934-1654
TTY : (416) 934-9286
Courriel : admin@ttb.on.ca
Site Web : <http://www.ttb.on.ca>

Copyright © mai 2000 par la Commission de formation de Toronto

ISBN 1-894398-09-2

Imprimé au Canada

Table des matières

<i>Remerciements</i>	v
SOMMAIRE	1
RECOMMANDATIONS	2
1 ANTÉCÉDENTS	3
2 MILIEU DE LA FORMATION À TORONTO	5
2.1 POURQUOI DE LA FORMATION À TORONTO?	5
2.2 CONTEXTE DE LA FORMATION À TORONTO	6
<i>Politique et programmes municipaux (Toronto)</i>	6
Groupe des partenariats stratégiques et du développement sectoriel.....	6
Étude sur la compétitivité économique.....	7
Loi et réglementation d'Ontario au travail.....	7
Ontario au travail.....	8
Impôts fonciers.....	9
Approvisionnement.....	10
<i>Politique et programmes provinciaux (Ontario)</i>	10
Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH).....	10
Régime d'aide financière aux étudiants de l'Ontario.....	11
Conseil de l'emploi et de l'investissement de l'Ontario (CEIO)	11
<i>Politique et programmes fédéraux</i>	12
Développement des ressources humaines Canada	12
Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC).....	14
2.3 QUI PROFITE DE LA FORMATION?	16
<i>Caractéristiques de la formation au Canada</i>	16
<i>Participation canadienne à la formation comparativement à d'autres pays de l'OCDE</i>	18
2.4 OBSTACLES À LA FORMATION ET ÉCARTS DE SERVICE	19
<i>Petites entreprises</i>	20
<i>Femmes</i>	20
<i>Salaires peu élevés, faibles compétences et postes marginaux autres que de supervision</i>	20
<i>Gens de métier, opérateurs et assembleurs</i>	21
<i>Travailleurs dans les industries de production de biens</i>	21
<i>Chômeurs</i>	21
<i>Encouragements fiscaux</i>	22
3 RECOMMANDATIONS POUR UN MODÈLE DE FORMATION FONDÉ SUR LES EXIGENCES DU MARCHÉ	23
<i>Recommandation 1</i>	23
<i>Recommandation 2</i>	23
<i>Recommandation 3</i>	23
<i>Recommandation 4</i>	24
<i>Recommandation 5</i>	24
<i>Recommandation 6</i>	25
<i>Recommandation 7</i>	25
APPENDICE A LA COMMISSION DE FORMATION DE TORONTO	27

GÉNÉRALITÉS.....	27
COMMANDITAIRES.....	27
VISION À LONG TERME	27
MANDAT	27
MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	28
<i>Conseil d'administration au mois de mai 2000.....</i>	<i>28</i>
<i>Représentantes et représentants gouvernementaux au mois de mai 2000</i>	<i>28</i>
<i>Personnel au mois de mai 2000</i>	<i>28</i>
BIBLIOGRAPHIE	29

Remerciements

La Commission de formation de Toronto aimerait remercier ses commanditaires, Développement des ressources humaines Canada ainsi que le ministère de la Formation et des Collèges et Universités. Le présent document est produit par la Commission de formation de Toronto et ne représente pas nécessairement le point de vue de l'un ou l'autre des paliers gouvernementaux.

Sommaire

Au cours du dernier quart du XX^e siècle, le monde a connu une métamorphose économique et l'univers de ces transformations se reflète à Toronto où la croissance est désormais surtout attribuable au secteur des services faisant intensivement appel aux connaissances. Les incidences de cette situation ont été grandement ressenties chez les entreprises, les travailleurs et le gouvernement.

- Le milieu des affaires est devenu très concurrentiel. Pour qu'une entreprise puisse s'épanouir dans un tel cadre économique, elle doit s'assurer que son personnel possède les compétences requises. **Au XXI^e siècle, la viabilité des entreprises torontoises dépendra de la présence d'une main-d'œuvre qualifiée.**
- Les travailleurs qui souhaitent décrocher un emploi doivent posséder un ensemble de compétences pertinentes. S'ils n'ont pas constamment la possibilité de se perfectionner, ils sont alors confinés à des emplois marginaux et précaires. **Au XXI^e siècle, la formation sera essentielle pour pouvoir se trouver un emploi à Toronto et le conserver.**
- À tous les paliers, de sociale qu'elle était, la politique gouvernementale est dorénavant axée sur les questions économiques. C'est un climat propice aux investissements que les gouvernements cherchent maintenant à créer avant tout. **Au XXI^e siècle, à Toronto, les gouvernements prêteront une oreille particulièrement attentive aux recommandations fiscales fondées sur les liens positifs qui existent entre la formation et la croissance économique.**

À Toronto, tous les paliers gouvernementaux sont présents dans le domaine de la formation. L'accès au perfectionnement professionnel varie alors que deux grandes tendances se dégagent à cet égard :

- La formation est davantage une réalité chez les travailleurs bien rémunérés, spécialisés ou ayant complété des études plus poussées; chez les professionnels ou les cadres ainsi que chez ceux et celles évoluant dans le secteur des services de la fonction publique.
- Les possibilités de formation sont plus limitées dans les petites entreprises, chez les travailleurs dont le salaire est peu élevé ou qui occupent des postes peu spécialisés, chez les cols bleus ou les employés de bureau ainsi que chez les Canadiennes et Canadiens sans emploi, en dépit du besoin de faire l'acquisition de compétences ouvrant les portes du marché du travail.

La politique fiscale des gouvernements favorise cette démarcation car elle :

- pénalise les travailleurs qui se perfectionnent et élargissent leurs compétences en vue de demeurer sur le marché du travail ou

- restreint l'accessibilité aux programmes et supprime certaines possibilités qui en découlent, ce qui limite grandement les occasions, pour les personnes sans emploi et les travailleurs qui occupent des postes marginaux, d'améliorer leur condition grâce au perfectionnement de leurs compétences.

En bref, les Torontoises et Torontois qui ont le plus grand besoin de formation y ont le moins grand accès. Les recommandations qui suivent visent à corriger ce déséquilibre.

Recommandations

La Commission de formation de Toronto recommande que :

1. la ville de Toronto modifie ses grilles de salaires équitables de façon à obliger ses fournisseurs et entrepreneurs à ouvrir la formation à tous leurs employés;
2. les décideurs examinent dans quelle mesure la politique visant à réduire le taux de carence dans le cadre du RAFEO a eu des incidences sur les programmes de formation proposés aux personnes à faible revenu;
3. l'admissibilité des anciens prestataires réadmissibles soit élargie pour englober a) les travailleurs qui ont suivi des cours d'anglais deuxième langue ou des cours d'alphabétisation au cours des trois dernières années mais sans faire d'études ou sans suivre d'autres cours de formation à plein temps depuis au moins deux ans, b) les travailleurs sous-employés pendant une période d'au moins deux ans et qui, à l'exception des cours d'anglais deuxième langue et des cours d'alphabétisation, n'ont pas fait d'études et n'ont pas suivi de cours de formation à plein temps depuis au moins deux ans, ainsi que c) les travailleurs qui sont demeurés au foyer avec des enfants depuis au moins cinq ans et qui, à l'exception des cours d'anglais deuxième langue et des cours d'alphabétisation, n'ont pas fait d'études et n'ont pas suivi de cours de formation à plein temps depuis au moins deux ans;
4. les frais de scolarité acquittés dans le cadre du programme de prestation d'emploi relative au perfectionnement des compétences (PEPC) ne constituent plus un avantage imposable;
5. les cotisations à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) tirées à même des indemnités de départ ou de rachat soient exemptes de la règle de 90 jours en vertu du programme d'encouragement à l'éducation permanente (REEP);
6. les programmes de perfectionnement professionnel parrainés par les employeurs ne constituent plus un avantage imposable pour les travailleurs;
7. les petites entreprises aient droit à des crédits d'impôt pour les coûts de la formation qu'elles défraient.

1 Antécédents

Le projet de la Commission de formation de Toronto visant l'étude des obstacles que posait la politique fiscale à l'endroit de la formation à Toronto est devenu prioritaire au moment de l'adoption du plan stratégique de la Commission pour 1998-1999.¹ Il s'agissait d'un projet de recherche et de défense des droits dans le contexte des différents obstacles fiscaux qui se posaient sur le chemin des personnes en formation, bloquaient les investissements par les entreprises (surtout les petites) dans ce domaine et favorisaient certains fournisseurs. À l'automne de 1999, on a réuni un groupe de travail formé de membres de la Commission, de personnel contractuel ainsi que de bénévoles intéressés afin d'entamer des recherches et de remédier publiquement à la situation.

Les services de la recherchiste qui a rédigé le rapport ont été retenus en janvier 2000 et son mandat consistait à rédiger une ébauche devant être présentée à la Commission le 26 avril 2000. C'est ainsi que fut produit le présent rapport, document de consensus découlant de la consultation du groupe de travail ainsi que des membres de la Commission et de son comité de planification. Ces travaux ont été à l'origine de recommandations qui furent passées au crible à l'occasion d'une série de cinq rencontres du groupe de travail entre les mois de janvier et d'avril 2000.

Les membres de la Commission de formation de Toronto ont des convictions profondes au sujet des besoins en formation, des programmes proposés, de l'information à ce sujet, de la recherche, de l'accès ainsi que de la défense des droits de tous ceux et celles qu'ils représentent. Le présent rapport et ses recommandations sont le résultat d'un consensus parmi les représentants du marché du travail membres de la Commission (c.-à-d. le secteur privé, les syndicats, les éducateurs et formateurs, les personnes handicapées, les minorités visibles et ethniques, les femmes et les francophones). Le tout forme l'engagement de la Commission par rapport à différentes questions relatives à la formation, aux redressements et à l'emploi dans la ville. Pour en savoir plus sur le mandat et la composition de la Commission, reportez-vous à l'Appendice A.

Tous les paliers gouvernementaux devraient se pencher de près sur l'information et les recommandations présentées dans le présent document au moment de la planification de leurs activités ainsi que dans le cadre des projets d'élaboration de politique. En partageant le contenu avec ses partenaires communautaires et ceux qui la parrainent au gouvernement, la Commission de formation de Toronto souhaite favoriser le dialogue ainsi que la prise de mesures sur des questions de formation et d'emploi de façon à renforcer l'économie torontoise tout en améliorant la qualité de vie.

Groupe de travail sur les obstacles posés par la politique fiscale

Rebecca Sugarman, Présidente Directrice du groupe d'équité des femmes,
Commission de formation de Toronto; ACTEW

¹ *Commission de formation de Toronto : plan stratégique 1998-1999*, Toronto, la Commission, 1999, p. 3.

Susan Brown	Directrice administrative, Commission de formation de Toronto
Eileen Burrows	Directrice du groupe des représentants syndicaux, Commission de formation de Toronto; SEEFPO
Janis Clennett	ICA Associates Inc.
Andrea Demchuk	Recherchiste et rédactrice du rapport
Craig Ivory	Secteur privé
Peter Landry	Public Perspectives Inc.
Mike McCue	Coprésident syndical, Commission de formation de Toronto; TCA
Wendy Molotkow	Représentante municipale, Commission de formation de Toronto; division des services sociaux, ville de Toronto
Leela Viswanathan	Analyste recherchiste de politiques, Commission de formation de Toronto

2 Milieu de la formation à Toronto

2.1 Pourquoi de la formation à Toronto?

Deux ramifications de la politique gouvernementale, économique et sociale, mettent l'accent sur l'utilité de la formation dans le contexte de l'économie canadienne contemporaine. Le volet de la politique économique qui affirme que la croissance dérive de l'innovation perçoit la formation continue d'une main-d'œuvre hautement spécialisée comme un investissement nécessaire alors que, dans le secteur des services, il s'agit du *fer de lance* de l'innovation.² En matière de politique sociale, la formation est vue comme permettant aux travailleurs de conserver un emploi lorsque l'économie est en période de refonte.³

Ces deux démarches convergent en cela qu'elles reconnaissent que l'économie canadienne est devenue davantage axée sur la technologie et les connaissances au cours des dernières années, mais elles diffèrent quant aux stratégies à adopter pour l'atteinte des résultats souhaités, qui sont tout de même connexes. Les décideurs jugent que la présence d'entreprises économiquement saines et novatrices sur le marché est à la mesure du succès de la politique qui prévaut. Au chapitre social, on accorde une plus grande importance à la permanence des emplois. De là la divergence des remèdes en vue d'obtenir les résultats escomptés. Les deux démarches ont des répercussions particulièrement importantes sur l'économie torontoise, dans une ville où, de 1981 à 1996, la main-d'œuvre s'est transfigurée (en large part parce que Toronto est le centre urbain canadien qui attire le plus grand nombre de nouveaux arrivants⁴) et les emplois dans le secteur manufacturier se sont comprimés.⁵ La croissance industrielle et de l'emploi est désormais surtout concentrée dans le secteur des services alors que la permanence est particulièrement évidente dans la partie de ce secteur faisant intensivement appel aux connaissances.

La politique gouvernementale en matière de formation au Canada est polymorphe, s'étend à tous les paliers gouvernementaux et se fonde sur un modèle complexe où interagissent diverses forces du marché.⁶ Avec une telle

² John Baldwin, *Innovation, formation et succès des entreprises*, document de recherche de la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail n° 137 de la série n° 11F0019MPE, Ottawa, Statistique Canada, octobre 1999.

³ Derek Hum et Wayne Simpson, « Training and Unemployment » dans Ken Battle et Sherri Torjman, éd., *Employment Policy Options*, Ottawa, Caledon Institute of Social Policy, 1999.

⁴ Statistique Canada, *Recensement de 1996*, Ottawa, 1998.

⁵ Meric Gertler, « The Changing Structure of Toronto's Regional Economy », Comité intergouvernemental pour l'expansion économique et le perfectionnement de la main-d'œuvre [ICE], Toronto, 18 janvier 2000.

⁶ Canada, Conseil consultatif des sciences et de la technologie, *Viser plus haut : compétences et esprit d'entreprise dans l'économie du savoir* par le Groupe d'experts sur les compétences, Ottawa,

combinaison d'éléments, les occasions de formation et son incidence sont en rapport étroit avec le niveau des revenus, les compétences déjà acquises et le poste occupé dans la hiérarchie. Par conséquent, le processus de redressement des compétences n'est pas optimal en présence de changements structuraux de l'économie. La politique fiscale façonne la structure du marché et a eu tendance à élargir les écarts de compétence. Les recommandations présentées permettront de remédier à ces questions dérivant de la politique fiscale adoptée qui contribue aux distorsions que connaît le marché de la formation à Toronto.

2.2 Contexte de la formation à Toronto

Chaque palier gouvernemental propose des programmes et adopte des politiques qui ont une incidence sur le perfectionnement de la main-d'œuvre. Dans la présente section, nous allons passer en revue la participation gouvernementale, paliers municipal, provincial et fédéral, au marché de la formation à Toronto.

Politique et programmes municipaux (Toronto)

Au niveau municipal, quand on veut traiter des obstacles à la formation, il faut nécessairement tenir compte des liens qui existent entre, d'une part, l'expansion économique de la ville ainsi que la politique et les programmes de services sociaux, et, d'autre part, l'incidence des impôts fonciers sur les perspectives d'emploi, sans oublier que les mesures pouvant être prises par la ville par rapport à la plupart des questions de politique, de réglementation et de revenus sont beaucoup moins vigoureuses que celles que peuvent se permettre les paliers provincial ou fédéral. C'est ainsi que, pour la plupart, les projets municipaux qui ont du succès nécessitent la participation d'autres gouvernements, d'entreprises, de groupes communautaires ou de syndicats.

Groupe des partenariats stratégiques et du développement sectoriel

Le groupe des partenariats stratégiques et du développement sectoriel,⁷ section du maintien et de l'expansion des affaires de la division du développement économique de la ville, collabore avec les secteurs commerciaux dont les activités ou les perspectives économiques cadrent bien avec les objectifs à long terme de la division, offrent de bonnes possibilités d'investissement et de création d'emplois, regroupent un nombre suffisant de sociétés pour que cela en vaille la peine et présentent des qualités uniques ou des avantages concurrentiels d'un bout à l'autre de Toronto. En 1999, ces secteurs étaient ceux de l'alimentation, des boissons et du conditionnement, des produits médicaux et de la biotechnologie, du tourisme, de la mode ainsi

Industrie Canada, 2000; Gordon Betcherman, Kathryn McMullen et Katie Davidman, *La formation et la nouvelle économie — un rapport de synthèse*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 1998.

⁷ Ville Toronto, « Staff Report—1999, Second Quarter, Business Development and Retention Client Activity » dans *Minutes of the Economic Development and Parks Committee*, 29 novembre 1999.

que de la technologie de l'information, des télécommunications et des nouveaux médias. Le personnel de cette unité examine les entreprises existantes afin de découvrir quels types de soutien « à valeur ajoutée » pourraient être obtenus de la ville, crée des liens avec les associations commerciales de ces secteurs pour y jouer un rôle de leadership, facilite les exportations, identifie les écarts en matière d'infrastructure et de concurrence puis, au besoin, défend ces points devant les paliers gouvernementaux supérieurs. Les activités liées à la formation comprennent des ateliers sur l'expansion des exportations, un cours à l'intention des petites entreprises de spécialités gastronomiques, un programme de formation portant sur le domaine de l'alimentation en général, le *Special Food Industry Network*, des conseils en matière d'initiatives dans le domaine de la biotechnologie, un certain nombre de projets de formation dans le secteur de la mode ainsi que le repérage des programmes d'enseignement exceptionnels à Toronto afin d'assurer un avantage concurrentiel aux entreprises de la ville œuvrant dans le secteur de la technologie de l'information et des télécommunications.

Étude sur la compétitivité économique

De façon plus générale, la division du développement économique de la ville a entrepris une étude de compétitivité économique⁸ de dix regroupements d'industries qui produisent des biens ou des services à des fins d'exportation, améliorant l'assiette de revenus de la ville et créant des réseaux économiques durables. Ces industries sont regroupées dans les domaines de l'aérospatiale, du prêt-à-porter, de l'automobile, des sciences biomédicales et de la biotechnologie, des services professionnels et commerciaux, des services financiers, de l'alimentation et des boissons, de la technologie de l'information, des médias et du tourisme. Un point de comparaison fondamental entre Toronto et les autres villes est la disponibilité ainsi que la qualité des ressources humaines (ce qui est à son tour lié à la capacité de formation).

Loi et réglementation d'Ontario au travail

Dans l'ensemble, la formation destinée autrement qu'à des employés et administrée directement par la ville se trouve sous l'égide du programme Ontario au travail.⁹ Dans ce cadre, les bénéficiaires d'aide sociale pouvant travailler (c.-à-d. à l'exception des personnes handicapées, des chefs de famille monoparentale et des personnes de plus de 65 ans) doivent emprunter le chemin le plus court afin d'obtenir un emploi rémunérateur. Les services de soutien à l'emploi du programme Ontario au travail comprennent la formation permettant d'acquérir des compétences précises en vue de décrocher un emploi, une formation à court terme très spécialisée qui ne

⁸ Ville de Toronto, « Staff Report—Economic Competitiveness Study » dans *Minutes of the Economic Development and Parks Committee*, 29 novembre 1999.

⁹ Depuis le 4 février 2000, administrée par la division des services sociaux, services d'entraide et communautaires; Ontario, ministère des Services sociaux et communautaires, *Ontario au travail — Directive 24.0 : Programme d'intégration sociale et de transition à l'emploi (PISTE)*, 1^{er} juillet 1998.

donne pas droit à des fonds en vertu du Régime d'aide financière aux étudiants de l'Ontario (RAFEO). Les clients souhaitant poursuivre une formation ou des études plus générales ou à long terme doivent s'adresser au RAFEO (qui accorde surtout des prêts) et quitter le programme Ontario au travail. Les clients d'Ontario au travail admissibles à de la formation en vertu du programme PEPC¹⁰ de Développement des ressources humaines Canada DRHC parce qu'ils sont admissibles aux prestations d'assurance-emploi ou qu'il s'agit d'anciens « prestataires réadmissibles »¹¹ sont repérés par les agents chargés de l'étude de leur cas. Puisque la formation financée directement par Ontario au travail ne constitue pas un avantage imposable, les clients de ce programme qui sont admissibles à de la formation financée par DRHC sont tentés de profiter de la formation directement offerte par Ontario au travail. Toutefois, il faut savoir que même si le remboursement des frais d'inscription et le versement d'autres sommes par DRHC en vue d'une formation en vertu du programme PEPC sont imposables, il est improbable que ces montants suffisent à leur faire payer de l'impôt puisque, par définition, leurs moyens et leurs revenus sont surveillés de très près.¹² Autre élément à ne pas oublier, les indemnités de subsistance prévues en vertu du programme PEPC et qui sont touchées par des clients d'Ontario au travail sont considérées comme des revenus d'emploi, ce qui fait qu'elles sont déduites sous une forme graduelle du soutien accordé par le programme Ontario au travail,¹³ sans mentionner que les possibilités de formation dans le cadre du programme PEPC sont beaucoup plus larges que dans celui du programme Ontario au travail. Bien entendu, c'est la province qui décide de la politique à adopter et de la loi à appliquer dans le cadre du programme Ontario au travail alors que la ville n'a que peu de latitude pour apporter des modifications à la politique ou au programme.

Ontario au travail

Même si la capacité de formation de la ville dans le giron du programme Ontario au travail s'inscrit à l'intérieur d'un cadre très rigide, il est arrivé qu'elle ait pu s'engager dans des partenariats faisant la promotion d'une formation communautaire. De tels projets prennent leur air d'aller dans un contexte fiscal élargi en vertu duquel les programmes « ouvrant droit », comme l'aide sociale, sont perçus comme étant moins efficaces, ou même

¹⁰ Les programmes et la politique de DRHC sont décrits plus loin dans cette section.

¹¹ Les anciens prestataires réadmissibles sont ceux qui ont touché des prestations d'assurance-emploi au cours des trois dernières années ou des prestations parentales au cours des cinq dernières années.

¹² Le remboursement des frais de scolarité prévu en vertu du programme PEPC fait que les clients d'Ontario au travail ont davantage de difficulté à obtenir les prestations fiscales pour enfants offertes par le gouvernement fédéral et le remboursement de la TPS. L'incidence des indemnités de subsistance au niveau fédéral à ce chapitre serait plus ou moins la même que pour de telles indemnités reçues ans le cadre du programme Ontario au travail. En définitive, les clients élimineraient des répercussions d'un ordre pour les remplacer par d'autres d'un ordre semblable.

¹³ Ministère des Services sociaux et communautaires, *Ontario au travail — Directive 24.0, supra*, note 9.

moins souhaitables, que les partenariats. Un exemple récent de partenariat avec d'autres paliers gouvernementaux, des syndicats et des entreprises est le projet Eva's Phoenix.¹⁴ En vertu de ce programme, chapeauté par le fonds municipal destiné aux sans-abri, des personnes sans domicile fixe ou des jeunes à risque sans grandes compétences professionnelles travaillent aux côtés de gens de métier chevronnés pour la construction d'un nouveau centre de formation et de logement tout en apprenant les rudiments de l'art ainsi qu'en faisant l'acquisition de certaines compétences non techniques. Tous les diplômés de ce programme ont, à ce jour, trouvé des emplois à plein temps.

Impôts fonciers

La chambre de commerce de Toronto¹⁵ accuse les niveaux d'impôts fonciers et l'évaluation à la valeur actuelle (résultat de la plus récente réforme des impôts fonciers) d'avoir une incidence négative sur les perspectives commerciales et, par conséquent, sur les perspectives d'emploi dans la ville. Cela va à l'encontre de la politique de développement économique de la ville dont l'objectif est d'élargir l'assiette des revenus en favorisant la croissance économique et par ricochet en faisant augmenter la valeur effective des propriétés. La structure du régime des impôts fonciers est le produit de la loi et de la politique provinciales. Même si ce régime a des conséquences profondes sur l'assiette de revenus de la ville, la capacité décisionnelle de cette dernière en la matière est limitée par les mesures prises à l'échelon provincial. L'évaluation à la valeur actuelle, une refonte majeure du régime provincial des impôts fonciers qui abandonne ainsi les taux exprimés en millièmes au profit de catégories d'imposition, est entrée en vigueur en janvier 1998 avec des répercussions marquées sur l'assiette des revenus.¹⁶ Avant janvier 1998, les locaux commerciaux occupés par des organisations sans but lucratif et des œuvres de bienfaisance étaient évalués aux taux résidentiels, que les propriétés leur appartiennent ou non. Les impôts ont été plafonnés à la fin de l'an 2000, pourvu que les mêmes locaux continuent d'être occupés. L'évaluation, dans le cas des œuvres de bienfaisance et organisations sans but lucratif qui ont commencé à occuper des locaux à partir de 1998, se fait en fonction du taux intégral prévu selon la catégorie commerciale, sauf si les locaux leur appartiennent, dans lequel cas l'évaluation se fait au taux résidentiel plus faible. L'évaluation des écoles de formation professionnelle privées se fait au taux commercial intégral mais, au même titre que les autres contribuables, ces écoles ont profité du plafond imposé. De grands chambardements sont attendus lorsque le plafond ne s'appliquera plus à la fin de l'an 2000.

¹⁴ Ville de Toronto, « Staff Report: City of Toronto—Homelessness Initiative Fund Final Report (1998/1999) » dans *Minutes of the Community Services Committee*, 13 janvier 2000.

¹⁵ Toronto Board of Trade, « Why Grow Elsewhere? Property Taxes Threaten Toronto Jobs », *Taking Action: The Toronto Board of Trade Policy Newsletter*, n° 1 (janvier 2000).

¹⁶ Ville de Toronto, chef des finances et trésorier, « Summary of Toronto's Plan to Implement Provincial Tax Reforms » (7 août 1998).

La politique d'approvisionnement de la ville pour l'achat de produits et services peut éventuellement s'étendre à ses fournisseurs ou à ses entrepreneurs. Récemment, le conseil de la ville de Toronto¹⁷ a inclus un élément de formation en apprentissage dans ses grilles de salaires équitables (pour les années 2000 et 2001) qui oblige les entrepreneurs en construction d'embaucher et de former des apprentis.

Politique et programmes provinciaux (Ontario)

Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées (POSPH)

En vertu de ce programme administré par le ministère ontarien des Services sociaux et communautaires, les personnes handicapées touchant un revenu de soutien ou qui ne profitent d'aucune forme de soutien à l'emploi (par exemple, programme PEPC, Régime de pension du Canada, prestations de la Commission de la santé et de la sécurité en milieu de travail ou programme Ontario au travail) peuvent avoir droit à du soutien à l'emploi axé sur le client. Comme dans le cas du programme Ontario au travail, les clients du POSPH peuvent avoir droit à une formation pour l'obtention de compétences professionnelles précises à court terme pourvu qu'une telle formation ne soit pas admissible dans le cadre du RAFEO. Les clients du POSPH qui profitent d'une forme de soutien à l'emploi mais non d'un revenu de soutien verront leurs revenus et leurs éléments d'actif évalués afin d'établir le niveau des cotisations personnelles (le cas échéant) à verser pour une formation financée directement (avant de pouvoir toucher un revenu de soutien, les moyens et les éléments d'actif des clients sont évalués). Les revenus de soutien et le remboursement des frais de formation dans le cadre du POSPH ne sont pas imposables (au contraire des indemnités de subsistance de DRHC et du remboursement des frais de scolarité par le programme PEPC),¹⁸ ce qui décourage les clients du POSPH à chercher à obtenir tout soutien à la formation en vertu, soit du programme PEPC, soit du Fonds d'intégration.¹⁹ Cependant, les indemnités de subsistance de DRHC sont déduites du revenu de soutien du POSPH de façon graduelle.²⁰ Le

¹⁷ Ville de Toronto, « Council Highlights—City Council Meeting Beginning February 29, 2000 ».

¹⁸ Le remboursement des frais de scolarité prévu en vertu du programme PEPC fait que les clients du POSPH ont davantage de difficulté à obtenir les prestations fiscales pour enfants offertes par le gouvernement fédéral et le remboursement de la TPS. L'incidence des indemnités de subsistance au niveau fédéral à ce chapitre serait plus ou moins la même que pour de telles indemnités reçues dans le cadre du POSPH. En définitive, les clients élimineraient des répercussions d'un ordre pour les remplacer par d'autres d'un ordre semblable.

¹⁹ Programme de transition de DRHC offrant un soutien à la formation aux personnes handicapées ne pouvant être considérées comme d'anciens prestataires réadmissibles et financé de façon permanente à 30 millions de dollars en vertu du budget fédéral de l'exercice 2000. Voir l'exposé du Conseil canadien de développement social sur « le budget fédéral » (février 2000).

²⁰ Ontario, ministère des Services sociaux et communautaires, *Ontario Disability Support Program Directive #0302-03 Income From Employment And Training* (novembre 1999).

principal obstacle empêchant les clients du POSPH de chercher à profiter des occasions plus diverses offertes dans le cadre des programmes de formation financés par DRHC est le manque d'information; à l'inverse des clients du programme Ontario au travail, ceux du POSPH qui peuvent être considérés comme d'anciens prestataires réadmissibles ne sont pas systématiquement repérés par les agents chargés de l'étude de leur cas.

Régime d'aide financière aux étudiants de l'Ontario²¹

Le Programme canadien des prêts aux étudiants est administré individuellement par les provinces, chacune ayant une certaine latitude pour le cofinancement et l'adoption de politique; le RAFEO constitue le segment du régime administré par l'Ontario. En 1999, le taux de carence moyen en vertu du RAFEO pour les étudiantes et étudiants quittant les établissements postsecondaires était de 18,2 pour 100, à la baisse comparativement aux 22,1 pour 100 enregistrés en 1998.²² Le taux de carence variait de 8,4 pour 100 dans le cas des universitaires à 20,1 pour 100 pour les étudiantes et étudiants des collèges et 30,1 pour 100 pour ce qui est des étudiantes et étudiants dans les écoles de formation professionnelle privées. L'objectif étant de faire passer ces taux à moins de 10 pour 100 en 2003, le gouvernement de l'Ontario a pris un certain nombre de mesures, notamment une évaluation du crédit des nouveaux demandeurs, le recouvrement des sommes dues par la voie des remboursements de l'impôt sur le revenu, la mise en place d'un programme de subventions de façon que les prêts accordés aux étudiantes et étudiants ne soient pas supérieurs à 7 000 \$ par année d'étude, une obligation imposée aux établissements d'enseignement d'informer les étudiantes et étudiants des taux de carence pour le remboursement des prêts, d'obtention d'un diplôme et d'emploi ainsi que l'exigence, à l'endroit des établissements dont les étudiantes et étudiants affichent un taux de carence élevé, de prendre part au recouvrement.²³ En outre, en collaboration avec le gouvernement fédéral, les étudiantes et étudiants reçoivent des crédits d'impôt pour l'intérêt remboursé sur les prêts.

Conseil de l'emploi et de l'investissement de l'Ontario (CEIO)

La commission consultative CEIO a présenté un rapport en 1999²⁴ ainsi que plusieurs recommandations précises dans le champ de la formation (dont

²¹ Voir aussi la section sur DRHC débutant en page 12.

²² Ontario, ministère de la Formation et des Collèges et Universités, communiqué, « Malgré une baisse, les taux de carence du RAFEO sont toujours trop élevés, selon Dianne Cunningham » (26 janvier 2000); Ontario, ministère de la Formation et des Collèges et Universités, renseignements, « Stratégie du gouvernement de l'Ontario visant à réduire le taux de carence de paiement des prêts d'études » (26 janvier 2000).

²³ Il existe certaines indications que ces mesures du RAFEO incitent une moins grande ouverture des fournisseurs à l'endroit des étudiantes et étudiants à faible revenu. Il est certain qu'il y en a qui se sont retirés du marché torontois mais il n'existe aucun chiffre qui dise que le nombre de places brutes disponibles ait été touché.

²⁴ Conseil de l'emploi et de l'investissement de l'Ontario, *Carte routière de la prospérité*, Toronto, le Conseil, 1999.

certaines ont été récemment mises en œuvre par le gouvernement ontarien), en cernant, pour chaque recommandation, les participants économiques (personnes individuelles, entreprises, établissements d'enseignement ou palier fédéral, provincial ou municipal du gouvernement) à qui devrait incomber la responsabilité. Chaque projet devrait nécessairement prévoir une forme de partenariat mais l'accent était surtout placé sur le financement et la prise de décision en matière de formation en vue de l'apprentissage.

Voici quelques-une des recommandations du CEIO :

- Proposer des encouragements de façon à amenuiser l'écart entre les compétences des personnes qui cherchent du travail et celles qui sont recherchées par les employeurs. Fonder le financement des établissements provinciaux de formation et d'études postsecondaires en fonction des possibilités d'emploi qui s'offriront aux diplômés.²⁵ Regarder du côté des partenariats avec l'entreprise afin de créer des programmes qui permettent d'alléger la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Cibler les programmes de secteurs en forte demande pour le financement des établissements postsecondaires.²⁶ À long terme, élaborer un système axé sur les étudiantes et étudiants plutôt que sur des subventions à des établissements pour le financement de l'enseignement postsecondaire.
- Élaborer de nouvelles façons (remboursement des prêts en fonction des revenus ou bourses financées par le secteur privé) afin d'aider les étudiantes et étudiants qui y ont droit à payer pour leurs études et leur formation.

Politique et programmes fédéraux

Développement des ressources humaines Canada

DRHC est d'une envergure sans égal sur le marché de la formation à Toronto, étant responsable de l'élaboration de la politique pour l'assurance-emploi, le programme PEPC et le Programme canadien des prêts aux étudiants. En 1997, 41,7 pour 100 des personnes sans emploi au Canada avaient droit à des prestations d'assurance-emploi, ce qui était beaucoup

²⁵ Ontario, ministère de la Formation et des Collèges et Universités, communiqué, « Un investissement du gouvernement vise des programmes de qualité et plus de places pour les étudiantes et étudiants » (14 mars 2000). Les subventions d'exploitation des établissements postsecondaires seront désormais fondées en partie sur le rendement selon les indices d'obtention d'un diplôme et d'un emploi, six mois et deux ans après la fin des études, ainsi que selon le degré de satisfaction des diplômés et des employeurs à l'endroit des programmes.

²⁶ Ontario, ministère de la Formation et des Collèges et Universités, communiqué, « La ministre Cunningham réaffirme son engagement à l'égard de l'accessibilité à l'éducation postsecondaire grâce à des projets d'immobilisations » (7 février 2000). Annonce du « Superfonds de croissance » pour le financement de nouveaux projets d'immobilisations totalisant presque 1,4 milliard de dollars (ce qui comprend la contribution du secteur privé). Dans la plupart des cas, il s'agit de projets de partenariats avec des collèges ou avec des collèges et universités se concentrant sur l'acquisition de compétences qui serviront directement sur le marché du travail.

moins qu'en 1989 alors que 87,3 pour 100 de ces personnes touchaient des prestations d'assurance-chômage.²⁷ Ce taux plus faible est le résultat d'un resserrement des critères d'admissibilité intervenu au moment où l'assurance-chômage s'est transformée en assurance-emploi. L'incidence de tout cela sur la formation est que, dans la majorité des cas, les personnes sans emploi que ne sont pas admissibles à des prestations n'ont pas non plus accès aux fonds de formation de DRHC. Alors que les indemnités de subsistance pour la formation, financées par l'assurance-emploi, constituent depuis longtemps un avantage imposable pour ceux qui les touchent, les frais de scolarité pour des cours de formation versés directement au fournisseur en vertu d'achats en bloc ne constituaient pas un avantage imposable pour les prestataires de l'assurance-emploi. Dans le cadre du programme PEPC,²⁸ les frais de scolarité sont désormais remis directement à ces prestataires, qui doivent à leur tour les verser aux fournisseurs, puis ce montant constitue un avantage imposable. Si la somme en question est versée à un établissement d'enseignement dûment attesté,²⁹ les frais de scolarité peuvent être déduits du revenu du client mais cette attestation n'est pas accordée uniformément dans l'ensemble du secteur de la formation. Les prestations d'assurance-emploi sont désormais récupérées auprès des personnes touchant un revenu élevé par la voie des déclarations d'impôt sur le revenu subséquentes. Les frais de scolarité acquittés en vertu du programme PEPC seraient inclus à cette fin dans les calculs du revenu et ce montant toucherait aussi les programmes comme les prestations fiscales pour enfants et le remboursement de la TPS.³⁰ La déduction des frais de scolarité n'atténue en rien ces conséquences.

Le pourcentage des sommes non remboursées en vertu du Programme canadien des prêts aux étudiants est passé de 20 pour 100 en 1992 à environ 30 pour 100 en 1996 pour régresser jusqu'à environ 25 pour 100 en 1997.³¹ Pour la plus grande partie, cette augmentation du taux de carence en 1996 est attribuable au déplacement des étudiantes et étudiants vers les établissements de formation professionnelle privés, qui exigent des frais de scolarité passablement plus élevés que dans le secteur public. En 1998, le gouvernement fédéral a pris plusieurs mesures de façon à réduire le nombre de manquements, soit une fondation de 2,5 milliards de dollars pour des bourses d'études, des subventions aux étudiantes et étudiants ayant des personnes à charge et l'interdiction à tout étudiant de déclarer faillite pour les

²⁷ Caledon Institute of Social Policy, exposé, « The Social Fundamentals » (février 1999).

²⁸ Document de travail de Développement des ressources humaines Canada, « Income Tax Implications of the Skills Development Employment Benefit (Formerly Known as Skills Loans and Grants) » (14 juin 1999).

²⁹ Le droit pour les différents établissements d'émettre des reçus à des fins d'impôt est accordé ou refusé par DRHC après étude de la demande à cette fin; des rapports récents mentionnent que de telles autorisations ne sont pas obtenues aussi facilement par des entités comme des commissions scolaires proposant des cours de formation professionnelle.

³⁰ Public Perspectives, « Submission to the Standing Committee on Finance (1999 Pre-Budget Consultation Process) on Behalf of the Construction Employment Opportunities Group of Ontario » (10 septembre 1999) [non publié].

³¹ Gouvernement du Canada, renseignements, « Programme canadien des prêts aux étudiants » (mars 2000). Voir aussi la section sur le RAFEO débutant en page 11.

sommes reçues en vertu du Programme canadien des prêts aux étudiants pendant une période d'au moins dix années après avoir quitté les études, prolongeant aussi la période au cours de laquelle les intérêts ne courent pas et élargissant les critères d'admissibilité, en plus de prévoir la réduction de la dette au moment du remboursement et des communications avec ceux qui ont contracté les prêts. De 1995 au 31 juillet 2000, les établissements financiers privés ont touché une prime de risque tenant compte des pertes plus lourdes supportées dans le cadre du Programme canadien des prêts aux étudiants. Toutefois, plus tôt cette année, en raison du manque d'intérêt de ces établissements en vue de reconduire les ententes ainsi prises, le gouvernement du Canada a décidé d'offrir des prêts aux étudiantes et étudiants par le truchement de ses propres centres de traitement (une fois l'admissibilité établie par la province touchée).

Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC, anciennement Revenu Canada)

Pour les Canadiennes et Canadiens qui ont cotisé à des REER,³² le REEP³³ invite à l'utilisation des économies individuelles en vue de permettre le financement de sa propre formation à plein temps ou de celle de son conjoint³⁴ grâce à des retraits d'un REER pouvant atteindre 10 000 \$ par année civile ou 20 000 \$ au total. Les retraits effectués dans le cadre du REEP ne constituent pas des revenus qu'il faut déclarer et aucun impôt n'en sera déduit. Cependant, il faut que ces sommes, sans intérêt, réintègrent le REER à l'intérieur d'une période de dix ans sinon tout solde impayé constituera un revenu imposable après cette période. En outre, il faut attendre au moins 90 jours avant de pouvoir retirer, dans le cadre du REEP, tout montant versé dans un REER³⁵ et puisque les virements d'un régime de retraite à un REER sont inclus dans cette catégorie, il semblerait que le REEP est de peu d'utilité pour quiconque voudrait profiter sur-le-champ de telles sommes à des fins de formation. Par ailleurs, si une adolescente ou un adolescent a recours à un REER pour amasser des économies (même pour de l'argent reçu en cadeau), il est plausible que ces fonds puissent être utilisés pour ses études postsecondaires. Les limites imposées semblent inciter à une formation de plus courte durée pour quiconque a des personnes à charge³⁶ et, par conséquent, profiter davantage aux personnes qui doivent se

³² En 1998, un peu moins du tiers des contribuables ontariens cotisaient à un REER. Il existe un lien direct entre les revenus et les niveaux des cotisations ainsi que leur fréquence. Les niveaux des cotisations et des revenus ne progressent pas à l'unisson. Voir Statistique Canada, « Cotisations aux régimes enregistrés d'épargne-retraite », *Le Quotidien—Statistique Canada*, 22 novembre 1999.

³³ Agence des douanes et du revenu du Canada, *Régime d'encouragement à l'éducation permanente (REEP)*, Ottawa, l'Agence, 1999. Il faut savoir que ce programme n'est utile qu'aux personnes qui disposent d'économies substantielles dans un REER non immobilisé.

³⁴ Le REEP peut servir à la formation à temps partiel si la personne souffre d'une invalidité conformément à la définition qu'en donne l'ARDC.

³⁵ Les personnes qui touchent des indemnités forfaitaires de départ ou de rachat utilisent souvent ces sommes en tenant compte de leurs droits de cotisation à un REER pour éviter d'avoir à payer trop d'impôt sur de tels montants.

³⁶ La formation dans le cadre du REEP ne peut être d'une durée inférieure à trois mois.

perfectionner plutôt qu'à celles qui doivent faire l'acquisition de nouvelles compétences. Puisque ces retraits doivent être remboursés, il semble aller de soi que la formation en question soit liée au travail.

Dans le secteur de la construction, des Fonds en fiducie pour la formation (FFF) auxquels participent de multiples employeurs ont été créés en vue de former les travailleurs pendant les périodes de chômage.³⁷ Cependant, pour demeurer sans but lucratif (et ne pas payer d'impôt), ces fonds ne peuvent reporter des réserves d'une année à l'autre. Cela signifie qu'un surplus accumulé au cours d'une bonne année (faible niveau de chômage) est imposable et ne peut être reporté au profit des années où la situation est moins bonne (chômage plus élevé), lorsque les travailleurs ont le temps de se perfectionner. Qui plus est, les employeurs qui cotisent aux FFF ont droit à des déductions fiscales, sous la forme de crédits d'impôt non remboursables, qui ne sont pas utiles au cours des années où les revenus sont faibles. Les indemnités de formation versées par l'employeur (frais de scolarité, déplacements, etc.) sont, aux yeux de l'ADRC, des avantages imposables pour les employés si elles ne se limitent pas au cadre exclusif de l'employeur.³⁸ Par définition, les FFF représentent des avantages imposables puisqu'il s'agit de projets à l'échelle de l'industrie.

Les coûts de formation (autres que les frais de scolarité acquittés à un établissement d'enseignement attesté) peuvent être déduits à titre d'immobilisations plutôt qu'au chapitre des dépenses courantes d'une entreprise si la formation est à l'origine d'un avantage durable pour le contribuable (c.-à-d. de nouvelles compétences plutôt qu'une simple démarche de perfectionnement).³⁹

Aucune TPS n'est payable sur les frais de scolarité pour des cours visant l'acquisition ou le perfectionnement de compétences professionnelles des étudiantes et étudiants, qu'ils soient offerts par un établissement postsecondaire public, une œuvre de bienfaisance, une organisation sans but lucratif ou une école de formation professionnelle privée.⁴⁰ Les établissements d'enseignement du secteur public et les organismes de service publics (comme les œuvres de bienfaisance et les organisations sans but lucratif) ont droit à d'autres exemptions et avantages au chapitre de la TPS.⁴¹

³⁷ Public Perspectives, *supra*, note 30.

³⁸ Lori Dunn et Wayne Tunney, « Training Benefits Tax-Free », *Highlights*, L'Association canadienne d'études fiscales, 21 juillet 1998; David Stewart-Patterson, « L'impôt « furtif » sur la formation », *Opinions*, Conseil canadien des chefs d'entreprise, février 1998.

³⁹ Revenu Canada, Bulletin d'interprétation Impôt et taxes IT-357R2, « Frais de formation » (6 novembre 1989).

⁴⁰ Revenu Canada, Mémoire sur la TPS G300-4-3, « Services d'enseignement » (25 janvier 1994).

⁴¹ Revenu Canada, Mémoire sur la TPS G300-4-6, « Organismes du secteur public » (31 mai 1991).

Caractéristiques de la formation au Canada

Connaissant le contexte en matière de politique et de programmes de formation à Toronto, il est maintenant utile de voir qui en profite le plus. Prises ensemble, les données sur la participation et sur les dépenses liées à la formation au Canada au cours des vingt dernières années révèlent ce qui suit : au chapitre des ressources, les dépenses se concentrent surtout au profit des travailleurs qui ont déjà des niveaux élevés de compétences, la présence du secteur public est de taille et la capacité du réseau d'apprentissage, ainsi que son rendement, déclinent grandement. Par leurs investissements en formation, les employeurs ont beaucoup tendance à favoriser les employés auxquels ils accordent la plus grande valeur. De loin, ce sont les gouvernements et les sociétés d'État qui sont les plus présents dans le réseau, soit directement en qualité d'employeurs ou de parrains de la formation pour les gens sans emploi, soit indirectement en offrant des subventions de formations à des sociétés privées.⁴² Parmi ces dernières, celles qui comptent au moins cinq cents employés sont les plus aptes à offrir des possibilités de formation à leurs employés. Enfin, la progression démographique, alliée à un faible rendement de l'économie en général, a mené à l'érosion du réseau d'apprentissage.

Les enquêtes sur l'éducation et sur la formation des adultes (EEFA) menées par Statistique Canada en 1994 ainsi qu'en 1998 révèlent certaines tendances très évidentes par rapport aux types de travailleurs qui profitent de la formation, comme par rapport aux types d'employeurs qui la parrainent.⁴³ Selon ces EEFA, dans les années 1990, le profil de la main-d'œuvre canadienne qui participe à des activités de formation professionnelle est relativement constant. En 1993, 4,2 millions de Canadiennes et Canadiens ont suivi des cours de perfectionnement professionnel. De ce nombre, plus des trois quarts avaient un emploi, ce qui constituait presque 29 pour 100 de la main-d'œuvre sur le marché du travail. Plus de 80 pour 100 de ces personnes qui avaient un emploi et ont suivi des cours de formation ont eu droit, sous une forme ou une autre, à du soutien de la part de leur employeur.

Dans la très grande majorité des cas, au Canada, la formation est parrainée par les employeurs. Une étude de Statistique Canada⁴⁴ a montré que ce facteur jouait un rôle si grand, par rapport à la participation ou non d'un travailleur à un programme de formation quelconque au pays, que lorsque les

⁴² Harry Kitchen et Douglas Auld, *Financing Education and Training in Canada*, Toronto, L'Association canadienne d'études fiscales, 1995, « Canadian Tax Paper » n° 99; Tiziana Carafa, « Accessibility to Job-Related Training in Canada », *Policy Options* (décembre 1999), p. 49-52. Les dépenses individuelles des Canadiennes et Canadiens en vue du perfectionnement de leurs compétences n'ont pas fait l'objet d'études systématiques.

⁴³ Les résultats des EEFA de Statistique Canada en 1994 et 1998 font l'objet d'une synthèse dans Tiziana Carafa, *ibid.*, sur laquelle est fondée l'information présentée ici.

⁴⁴ Antoine Rose, « Occupational Training Among Unemployed Persons », *Education Quarterly Review*, vol. 1, n° 1 (1994), p. 23-33.

employeurs ne parrainent pas de tels programmes, le taux de participation des travailleurs est très proche de celui de 15 pour 100 enregistré pour la participation des personnes sans emploi.

Le profil des travailleurs qui profitent de la formation se précise encore plus lorsqu'on considère le type de ceux qui sont les plus aptes à s'inscrire à des programmes parrainés par l'employeur. Dans l'ensemble, les travailleurs qui profitent de programmes de perfectionnement professionnel parrainés par les employeurs sont des professionnels ou des cadres.⁴⁵ En 1997, près de 33 pour 100 des professionnels et des cadres ont reçu de la formation, comparativement à 17 pour 100 du personnel de bureau, de ventes ainsi que de service et à 15 pour 100 pour les cols bleus.

Ce profil se confirme davantage en tenant compte des niveaux d'études des travailleurs. Les proportions de bénéficiaires de programmes de formation parrainés par l'employeur, selon les niveaux d'études, sont les suivantes : 32 pour 100 de diplômés universitaires, 24 pour 100 de ceux qui ont fait certaines études postsecondaires et 12 pour 100 dans le cas des personnes qui ne détiennent qu'un diplôme d'études secondaires. Plus l'employé a fait des études poussées, plus grandes sont ses chances de participer à un programme de formation. En corollaire, plus élevé est le revenu d'un travailleurs, quelle que soit sa catégorie professionnelle ou son niveau d'études, plus grandes aussi sont ses chances de participer à un programme de formation.

Dans l'ensemble, ces données donnent à conclure que les employeurs traitent la formation de leurs employés comme n'importe quelle autre dépense ou n'importe quel autre investissement. En parrainant la formation des membres de leur personnel les plus chevronnés, les mieux rémunérés et ayant effectué les études les plus poussées, ils assurent le maintien d'un effectif, d'un capital humain, de qualité. Le perfectionnement est beaucoup moins coûteux que l'acquisition de nouvelles compétences. Compte tenu du fait que les travailleurs hautement spécialisés ont démontré leur capacité de tirer avantage de la formation, leur perfectionnement constitue un investissement moins risqué que dans le cas des employés moins qualifiés dont les capacités d'apprentissage demeurent incertaines.

Comme c'est le cas avec toute autre décision relative à des dépenses ou des investissements, il est probable que les cadres supérieurs prendront celles en matière de formation. Puisqu'il est permis de penser qu'ils connaissent particulièrement bien les lacunes à ce chapitre dans leur propre strate de l'organisation, il en découle logiquement que la politique adoptée en matière de formation pourrait particulièrement tenir compte de tels besoins à combler.

La déduction à l'effet que les employeurs perçoivent la formation comme une question d'ordre financier découle des types d'employeurs qui sont les plus

⁴⁵ Il est important de souligner ici qu'il s'agit de professionnels et de cadres *qui travaillent*. Le taux de participation à des programmes de formation parrainés par les employeurs n'est pas plus élevé pour les professionnels nouvellement arrivés au pays et formés à l'étranger n'occupant pas des postes qui correspondent à leurs compétences.

aptes à parrainer des programmes de formation officiels pour leurs employés. Les grandes organisations parrainent la formation à un rythme qui est presque trois fois supérieur à celui des petites entreprises. Dans les industries de service, où la qualité du capital humain est un élément qui caractérise le produit proposé, le parrainage de la formation est supérieur à celui enregistré à cet égard dans les industries de production de biens. Dans les deux cas, les organismes du secteur public sont presque deux fois plus aptes à le faire que ce n'est le cas pour leurs contreparties du secteur privé.

En dernier lieu, la santé du réseau d'apprentissage est vitale au maintien de normes élevées et à la portabilité du perfectionnement professionnel. Les travailleurs bénéficient du système parce qu'il officialise la reconnaissance de leurs compétences tandis que les employeurs en profitent car il permet de mettre en valeur les compétences de leurs employés. Cependant, de multiples indicateurs⁴⁶ montrent qu'au pays, au cours des 20 dernières années, le réseau d'apprentissage de métiers s'est détérioré. Pendant les années 1990, le nombre de nouveaux apprentis a chuté considérablement, surtout en comparaison des autres formes d'enseignement postsecondaire. Le réseau n'a pas su attirer en son sein les nouveaux postes qui émergent. Les femmes comptent pour seulement 3 pour 100 du nombre d'apprentis. Le système varie grandement d'une province à une autre. Les taux de réussite sont inférieurs à 10 pour 100, beaucoup plus faibles que pour les autres types d'enseignement et de formation. Ce pourcentage a reculé du tiers depuis deux décennies.

La réunion de facteurs comme la prédominance du secteur privé en qualité de principal parrain de la formation au Canada, l'accent placé sur le perfectionnement, la participation plus faible des petites entreprises et la moins grande efficacité du réseau d'apprentissage montrent autant de lacunes dans la capacité de formation au pays en plus de mettre en lumière la possibilité d'un élargissement de l'écart des compétences dans la population en général.

Participation canadienne à la formation comparativement à d'autres pays de l'OCDE

En dépit de la réputation peu enviable des employeurs canadiens par rapport au parrainage de la formation,⁴⁷ des études internationales ont démontré que le pays présente un rendement à peu près moyen à ce chapitre ou, à tout le moins, qu'il n'est pas loin derrière d'autres pays de l'OCDE.⁴⁸ En outre, le

⁴⁶ Andrew Sharpe, *Apprenticeship in Canada: A Training System Under Siege?—Report Prepared for the CLFDB National Apprenticeship Committee*, 2^e ébauche, Ottawa, Centre d'étude des niveaux de vie (CENV), 1999.

⁴⁷ Gordon Betcherman, « Are Canadian Firms Underinvesting in Training? », *Canadian Business Economics*, vol. 1, n^o 1 (automne 1992), p. 25-33.

⁴⁸ Constantine Kapsalis, *Formation des employés : une perspective internationale*, Ottawa, Statistique Canada, 1997 [l'Enquête internationale de l'alphabétisation des adultes qui compare les incidences de la formation en Suède, aux États-Unis, aux Pays-Bas, en Suisse, au Canada, en Pologne et en Allemagne]; Statistique Canada, *Human Resource Training and Development: Survey Result 1987* [catalogue n^o 81-574E].

Canada a une bonne fiche en matière d'enseignement postsecondaire et les travailleurs canadiens accordent une grande importance aux études.

Au moment de la première étude internationale systématique sur les incidences de la formation en 1993, le rendement du Canada en termes d'efforts de formation, mesurés en heures de formation par employé, était presque identique à celui des États-Unis. Le rapport entre la formation parrainée par les employeurs et celle suivie de façon autonome par les employés du pays était dans la moyenne pour tous les pays étudiés. En matière de formation autonome, les travailleurs canadiens y étaient engagés davantage que leurs collègues américains, le parrainage des employeurs étant plus important aux États-Unis. Ce sont les Canadiennes et les Canadiens qui montraient le plus grand désir de suivre davantage de cours de formation.

Plusieurs conclusions de l'étude portaient à croire que la formation pourrait très bien être à la remorque des propres perceptions des travailleurs par rapport à leurs besoins en la matière. Quel que soit le pays, il était très fréquent que les travailleurs ayant suivi des cours de formation partagent certaines caractéristiques, comme un niveau de compétences déjà élevé et des études poussées. Les types de travailleurs les plus aptes à assurer leur propre formation étaient aussi ceux qui jouissaient du soutien de leur employeur. Au Canada, comme partout ailleurs, les employés des petites entreprises et les femmes avaient tendance à moins profiter des programmes de formation parrainés par les employeurs en plus de souvent se trouver parmi les personnes qui en souhaitaient davantage.

Les documents examinés dans la présente section indiquent que les cadres spécialisés ayant effectué des études poussées, bien rémunérés et offrant des services dans le secteur public sont les plus exposés à la formation. Dans la section qui suit sont décrites les personnes qui se trouvent à l'autre extrémité du spectre.

2.4 Obstacles à la formation et écarts de service

De façon à mieux comprendre les obstacles à la formation, nous faisons ici une distinction entre les obstacles substantifs (qui peuvent être prouvés ou déduits) et les obstacles perçus ou théoriques. Plutôt que de vérifier une hypothèse par la voie de la recherche, nous présenterons les écarts observés dans le réseau de formation au Canada et leurs causes.⁴⁹

⁴⁹ Même si la question du sous-emploi chez les nouveaux arrivants émerge de plus en plus (voir Andrew Brouwer, *Immigrants Need Not Apply*, Ottawa, Caledon Institute of Social Policy, 1999), des données quant aux taux de formation dans de tels cas ne sont pas aussi disponibles que pour d'autres groupes sur le marché du travail. Cette situation est partiellement attribuable au fait que, conformément à la politique adoptée par le gouvernement, les nouveaux arrivants sont admis en vertu d'un certain nombre de programmes dont les critères varient, ce qui en fait un groupe hétérogène. Quoi qu'il en soit, il est probable que le taux de formation des nouveaux arrivants qui n'occupent pas des emplois conformes à leurs compétences sera semblable à celui des autres travailleurs dans une situation identique.

Petites entreprises

Bien des études exposent le fait que les petites entreprises parrainent dans une moins large mesure la formation des travailleurs que ne le font les grandes organisations,⁵⁰ il semblerait que le Canada n'est pas unique à cet égard. Les documents consultés font état de raisons pouvant expliquer cette situation. Par exemple, les ressources financières sont plus limitées, la fonction des ressources humaines n'est pas bien développée, l'absence des employés en formation cause des problèmes disproportionnés et ces entreprises craignent qu'une fois formés, les employés seront « recrutés » par de plus grandes organisations en mesure de leur verser de meilleurs salaires.

Une étude menée en 1998, *Barriers to Employer-Sponsored Training in Canada*,⁵¹ évoque que les différences de perception par rapport à ces obstacles entre les petites entreprises et les grandes organisations n'est pas statistiquement significative. Toutefois, les perceptions des petites entreprises ne sont pas révélatrices de leur comportement. Même si les obstacles sont les mêmes que pour les grandes organisations, leurs effets sont disproportionnés.

Un obstacle de taille à la formation dans les petites entreprises pourrait bien en être un d'échelle, c'est-à-dire que leur petitesse ne leur permet pas de réduire les coûts grâce à des achats en masse. Cette thèse est soutenue par le fait que lorsque de petites entreprises consacrent des ressources à la formation, elles dépensent substantiellement plus (environ 25 pour 100) par participant et par employé.

Femmes

Au Canada, un très grand nombre de femmes suivent des cours de formation de façon autonome comparativement à ce qui se passe dans les autres pays qui faisaient l'objet d'une étude conjointe de l'OCDE et de Statistique Canada en 1997.⁵² Toutefois, les Canadiennes présentaient le plus faible taux de formation parrainée par les employeurs et le Canada est le pays où l'écart est le plus grand à ce chapitre. Le Canada et les États-Unis sont les deux pays où l'écart entre les sexes est le plus marqué lorsqu'il s'agit des heures totales de formation par employée.

Salaires peu élevés, faibles compétences et postes marginaux autres que de supervision

Il existe des liens très étroits entre, d'une part, le niveau salarial d'un travailleur, ses compétences et ses responsabilités de supervision au

⁵⁰ Edith Rechnitzer, *Human Resource Training and Development Survey Results, 1987*, Ottawa, Statistique Canada, 1990, tel que résumé dans Kitchen et Auld, *supra*, note 42, p. 121-125; Constantine Kapsalis, *supra*, note 48.

⁵¹ Gordon Betcherman, Norm Leckie et Kathryn McMullen, *Barriers to Employer-Sponsored Training in Canada*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 1998, « document de travail », n° W*02.

⁵² Kapsalis, *supra*, note 48, p. 14.

travail,⁵³ et, d'autre part, l'ampleur de la formation, parrainée par l'employeur ou de façon autonome. Ce rapport peut indiquer que la formation est perçue à l'intérieur d'un cadre de rémunération plus large, que les travailleurs qui touchent des salaires peu élevés, ayant de faibles compétences et occupant des postes autres que de supervision sont perçus comme n'ayant pas besoin de formation ou que les niveaux moins élevés de formation font partie d'une stratégie de faibles salaires plus généralisée dans des industries où la concurrence est forte au chapitre des coûts.

Gens de métier, opérateurs et assembleurs

Les travailleurs de cette catégorie, dominée par les hommes, présentent un taux moindre de formation que celui enregistré pour le personnel de bureau, de service et de ventes, où la domination est celle des femmes, ainsi que pour la catégorie des professionnels et des cadres, où les hommes sont encore là surtout présents. Cette situation laisse penser que le déclin du réseau d'apprentissage canadien n'a pas été compensé par une amélioration des possibilités dans le domaine de l'éducation permanente pour les travailleurs de cette catégorie.

Travailleurs dans les industries de production de biens

Comme c'est le cas dans les autres pays étudiés (sauf en Allemagne), la formation dont profitent les Canadiennes et Canadiens qui travaillent dans les industries de production de biens est moindre que celle de leurs collègues dans le secteur des services. Compte tenu du fait qu'une plus grande proportion de biens que de services est produite à des fins d'exportation, cela peut indiquer que la stratégie des exportateurs canadiens est peut-être davantage axée sur le maintien de faibles coûts plutôt que sur la valeur ajoutée.

Chômeurs

Le taux de formation des Canadiennes et Canadiens au chômage se situe tout juste au-dessus de la moitié (15 pour 100) de celui de leurs compatriotes qui profitent de programmes parrainés par leurs employeurs.⁵⁴ Compte tenu du fait que les travailleurs actifs citent souvent le manque de temps à titre d'obstacle à la formation, cette situation est assez surprenante. Le fait que le taux de formation des travailleurs qui ne profitent pas de programmes parrainés par leurs employeurs (occupant souvent des postes plus marginaux) est semblable à celui des chômeurs laisse à croire que les deux groupes se trouvent confrontés à des réalités similaires en la matière, dont certaines pourraient bien être liées aux ressources financières.

⁵³ La formation des travailleurs déjà hautement spécialisés qui détiennent de tels postes suit le même rythme que celle de leurs collègues dont le degré de compétences est plus approprié.

⁵⁴ Tiziana Carafa, *supra*, note 42, p. 49-52.

Encouragements fiscaux

Même s'il existe des obstacles fiscaux à la formation au Canada qui sont faciles à cerner,⁵⁵ de la perspective de l'incidence de la formation, il est plus difficile de discerner les conséquences de tout obstacle fiscal que de constater l'absence d'encouragements fiscaux. On a soutenu que dans le secteur de la formation — le perfectionnement du capital humain — la structure incitative n'est pas aussi généreuse pour les entreprises que dans le domaine du capital physique.⁵⁶

En termes d'obstacles fiscaux, il est clair que le resserrement des critères d'admissibilité à des programmes comme le RAFEO et le recouvrement partiel des manquements par les fournisseurs pourraient très bien réduire encore davantage les occasions de formation pour les travailleurs (occupant des postes marginaux ou les personnes sans emploi) qui se trouvent déjà au bas de l'échelle alors que toute la formation serait parrainée par les employeurs.

Il est important de souligner le rapide déclin du taux de prestataires de l'assurance-emploi dans les années 1990. En 1997, 41,7 pour 100 des Canadiennes et Canadiens sans travail étaient admissibles à des prestations; ce pourcentage est bien moindre qu'en 1989 alors que 87,3 pour 100 touchaient des prestations d'assurance-chômage.⁵⁷ Ce recul renforce la tendance des faibles niveaux de formation pour ce groupe. Les personnes peu spécialisées ou dont le salaire est peu élevé ont tendance à moins profiter de la formation lorsqu'elles travaillent et, lorsqu'elles perdent leur poste marginal, elles sont en moins grand nombre à toucher des prestations d'assurance-emploi.

⁵⁵ Public Perspectives, *supra*, note 30; Lori Dunn et Wayne Tunney, « Training Benefits Tax-Free », *Canadian Tax Highlights* vol. 6, n° 7 (21 juillet 1998); David Stewart-Patterson, *supra*, note 38; Revenu Canada, *Frais de formation*, *supra*, note 39.

⁵⁶ Kitchen et Auld, *supra*, note 42.

⁵⁷ Caledon Institute of Social Policy, *The Social Fundamentals*, *supra*, note 27.

3 Recommandations pour un modèle de formation fondé sur les exigences du marché

Les sections précédentes du présent rapport ont permis de mettre en lumière le besoin croissant pour de la formation compte tenu des modifications récentes à la base économique torontoise, de passer en revue la politique ainsi que les programmes gouvernementaux et leurs répercussions sur la formation à Toronto en plus de cerner les groupes sur le marché du travail qui ont un accès limité à la formation. Dans ce contexte, le présent rapport est à l'origine de sept recommandations.

Recommandation 1

L'élément d'apprentissage des grilles de salaires équitables de la ville de Toronto donne le mandat aux fournisseurs de biens et de services de construction d'assurer leur appui à des programmes d'apprentissage. **La Commission de formation de Toronto recommande que la ville de Toronto modifie ses grilles de salaires équitables de façon à obliger ses fournisseurs et entrepreneurs à ouvrir la formation à tous les employés.**

Recommandation 2

En réaction à l'augmentation phénoménale des taux de carence dans le cadre du RAFEO au cours des années 1990, le gouvernement ontarien a pris des mesures visant à faire en sorte que les fournisseurs de formation partagent la responsabilité de ces manquements. En outre, les étudiantes et étudiants présentant une mauvaise cote de crédit auront un accès limité à ce programme. **La Commission de formation de Toronto recommande que les décideurs examinent dans quelle mesure la politique visant à réduire le taux de carence dans le cadre du RAFEO a eu des incidences sur les programmes de formation proposés aux personnes à faible revenu.**

Recommandation 3

Le programme PEPC de DRHC est, sur le marché de Toronto, l'organisme qui joue le rôle le plus important en matière de formation, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Au cours de la dernière année, en raison des changements apportés aux achats en blocs, il a été convenu de limiter les clients à une formation à plus court terme.⁵⁸ Tel que mentionné dans le présent rapport, le pourcentage de prestataires dans le cadre du régime d'assurance-emploi a affiché un recul imposant et ces pertes se font surtout sentir chez ceux qui occupent des emplois marginaux. Par conséquent, **la Commission de formation de Toronto recommande que l'admissibilité**

⁵⁸ Commission de l'assurance-emploi Canada, *Rapports de contrôle et d'évaluation — Régime d'assurance-emploi 1999*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 20 décembre 1999.

des anciens prestataires réadmissibles soit élargie pour englober a) les travailleurs qui ont suivi des cours d'anglais deuxième langue ou des cours d'alphabétisation au cours des trois dernières années mais sans faire d'études ou sans suivre d'autres cours de formation à plein temps depuis au moins deux ans, b) les travailleurs sous-employés pendant une période d'au moins deux ans et qui, à l'exception des cours d'anglais deuxième langue et des cours d'alphabétisation, n'ont pas fait d'études et n'ont pas suivi de cours de formation à plein temps depuis au moins deux ans, ainsi que c) les travailleurs qui sont demeurés au foyer avec des enfants depuis au moins cinq ans et qui, à l'exception des cours d'anglais deuxième langue et des cours d'alphabétisation, n'ont pas fait d'études et n'ont pas suivi de cours de formation à plein temps depuis au moins deux ans. Ce changement permettrait à des personnes sans accès à de la formation de faire l'acquisition de compétences afin d'élargir leurs possibilités d'emploi au-delà des postes marginaux. Par définition, il bénéficierait également aux nouveaux arrivants sous-employés.

Recommandation 4

Lorsque les frais de scolarité acquittés en vertu du programme PEPC sont considérés comme un avantage imposable et doivent être déclarés à titre de revenu, ils ont pour effet d'augmenter le revenu net du client et c'est ce revenu qui sert à l'évaluation dans le cadre des programmes comme les prestations fiscales pour enfants du gouvernement du Canada, le remboursement de la TPS et la récupération des prestations d'assurance-emploi. La déduction de tels frais ne pallie pas à cette situation. Les frais de scolarité acquittés par l'employeur pour le perfectionnement professionnel ne constituent pas un avantage imposable et, de ce fait, n'ont aucune incidence sur les programmes comme les prestations fiscales pour enfants du gouvernement du Canada et la récupération des prestations d'assurance-emploi pour les travailleurs. Qui plus est, ces sommes peuvent être déduites par l'employeur à titre de dépenses courantes. **La Commission de formation de Toronto recommande que les frais de scolarité acquittés dans le cadre du programme PEPC ne constituent plus un avantage imposable.**

Recommandation 5

Un peu moins du tiers des contribuables ontariens ont versé des cotisations à un REER en 1998. Les travailleurs mis à pied qui ont viré leurs indemnités forfaitaires à un REER en fonction de leurs droits de cotisation à un tel régime ne peuvent se servir de cet argent dans le cadre du REEP avant qu'une période de 90 jours ne s'écoule. Cette politique est moins utile aux travailleurs qui doivent, sur-le-champ, se perfectionner ou faire l'acquisition de nouvelles compétences en vue de leur retour sur le marché du travail. **La Commission de formation de Toronto recommande que les cotisations à un REER tirées à même des indemnités de départ ou de rachat soient exemptes de la règle de 90 jours en vertu du REEP.**

Recommandation 6

Les compétences portables acquises au niveau postsecondaire ont gagné en importance en vue de l'obtention d'emplois sûrs et bien rémunérés. À l'heure actuelle, les programmes d'enseignement et de formation financés par les employeurs constituent des avantages imposables s'ils ne sont pas liés à l'emploi occupé. À quelque niveau que ce soit, les travailleurs doivent se perfectionner pour ne pas risquer de se retrouver sans emploi. **La Commission de formation de Toronto recommande que les programmes de perfectionnement professionnel parrainés par les employeurs ne constituent plus un avantage imposable pour les travailleurs.**

Recommandation 7

Les employés des petites entreprises sont beaucoup moins exposés à la formation parrainée par les employeurs que ce n'est le cas dans les grandes organisations. Les petites entreprises ont la possibilité de déduire ces frais à titre de dépenses courantes mais compte tenu des faibles taux de formation des employés, cette déduction ne semble pas suffire pour inciter les petites entreprises à offrir des possibilités de formation à leur personnel. **La Commission de formation de Toronto recommande que les petites entreprises aient droit à des crédits d'impôt pour les coûts de formation qu'elles défraient.**

Appendice A La Commission de formation de Toronto

Généralités

La Commission de formation de Toronto est une société indépendante sans but lucratif régie par un conseil d'administration composé de sept groupes partenaires du marché du travail (secteur privé, syndicats, femmes, personnes handicapées, minorités visibles ou ethniques, Francophones, éducateurs (éducatrices) et formateurs (formatrices)). La Commission s'occupe des questions de formation et d'adaptation dans la ville de Toronto et constitue l'une des 25 commissions locales de l'Ontario.

En plus des sept partenaires du marché du travail, la Commission de formation de Toronto compte des représentantes et représentants des gouvernements fédéral et provincial et de l'administration municipale qui n'ont pas droit de vote. Le secteur privé et les syndicats sont représentés à parts égales et assurent la coprésidence de la Commission. Les administratrices et administrateurs doivent représenter la région de Toronto et être représentatifs de leur groupe respectif de partenaires du marché du travail.

Commanditaires

La Commission de formation de Toronto est commanditée par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et le ministère de la Formation et les Collèges et Universités.

Vision à long terme

Les commanditaires des commissions locales jouent toutes un rôle important dans le système de formation et d'adaptation de l'Ontario. Elles se sont fixées comme but commun d'améliorer ce système en permettant aux groupes partenaires locaux du marché du travail de jouer un plus grand rôle.

La collaboration entre les commanditaires en vue de créer les commissions locales représente un engagement concret envers une collaboration accrue et une meilleure coordination de leurs initiatives. Les commanditaires se sont engagés à répondre aux commissions locales et à travailler ensemble afin de relever les défis que représente la création du système de formation et d'adaptation dont l'Ontario a besoin. Ils se serviront des plans élaborés par la Commission de formation de Toronto pour orienter leurs efforts.

Mandat

Le mandat de la Commission de formation de Toronto se divise en sept grands thèmes :

- analyser l'information sur le marché du travail;
- fournir une analyse et donner des conseils sur les programmes de formation et d'adaptation actuels ainsi que sur la manière dont ils répondent aux besoins et aux priorités de la région de Toronto;
- dresser des plans stratégiques et opérationnels pour les programmes de formation et d'adaptation dans la région de Toronto;
- donner des conseils sur l'achat de formation ou de services au nom des commanditaires;
- promouvoir l'acquisition continue du savoir;
- s'assurer que la formation prônée est conforme aux normes nationales et provinciales et encourager les autres à adopter des normes similaires;
- favoriser l'accès aux programmes de formation et d'adaptation locaux ainsi que l'équité dans ces programmes.

Membres du Conseil d'administration

Conseil d'administration au mois de mai 2000

Mike McCue	Coprésident, syndicats
Tim Rutledge	Coprésident, secteur privé
Tony Azevedo	Secteur privé
Gail Benick	Éducateurs et éducatrices/formateurs et formatrices
Kay Blair	Minorités visibles ou ethniques
Eileen Burrows	Syndicats
Renaud Saint-Cyr	Francophones
Liz Fong	Syndicats
Dick Grannan	Éducateurs et éducatrices/formateurs et formatrices
Pat Hatt	Personnes handicapées
Mazher Jaffery	Secteur privé
Lynda Jagros-May	Secteur privé
Judy Mitchell	Syndicats
Adela Roki	Syndicats
Rebecca Sugarman	Femmes
Ed Thornton	Syndicats

Représentantes et représentants gouvernementaux au mois de mai 2000

Lesley Buresh	Gouvernement fédéral
Terry Hesketh	Gouvernement provincial
Ted Lis	Administration municipale
Wendy Molotkow	Suppléante, administration municipale

Personnel au mois de mai 2000

Susan Brown	Directrice administrative
Ken Stauffer	Adjoint administratif
Leela Viswanathan	Analyste recherchiste des politiques

Bibliographie

BALDWIN, John. *Innovation, formation et succès des entreprises*, Ottawa, Statistique Canada, Octobre 1999, « Document de recherche de la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail n° 137 de la série n° 11F0019MPE ».

BETCHERMAN, Gordon. « Are Canadian Firms Underinvesting in Training? », *Canadian Business Economics* vol. 1, n° 1 (automne 1992), p. 25-33.

BETCHERMAN, Gordon, Norm LECKIE et Kathryn MCMULLEN. *Barriers to Employer-Sponsored Training in Canada*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 1998, « Document de travail » n° W*02.

BETCHERMAN, Gordon, Kathryn MCMULLEN et Katie DAVIDMAN. *La formation et la nouvelle économie — Un rapport de synthèse*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 1998.

BROUWER, Andrew. *Immigrants Need Not Apply*, Ottawa, Caledon Institute of Social Policy, 1999.

CALEDON INSTITUTE OF SOCIAL POLICY. Exposé, « The Social Fundamentals » (février 1999).

CANADA. AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA. *Régime d'encouragement à l'éducation permanente (REEP)*, Ottawa, l'Agence, 1999.

CANADA. COMMISSION DE L'ASSURANCE-EMPLOI CANADA. *Rapports de contrôle et d'évaluation — Régime d'assurance-emploi 1999*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 20 décembre 1999.

CANADA. CONSEIL CONSULTATIF DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE. *Viser plus haut : compétences et esprit d'entreprise dans l'économie du savoir*, par le Groupe d'experts sur les compétences, Ottawa, Industrie Canada, 2000.

CANADA. DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. Document de travail, « Income Tax Implications of the Skills Development Employment Benefit (Formerly Known as Skills Loans and Grants) » (14 juin 1999).

CANADA. REVENU CANADA. Bulletin d'interprétation Impôt et taxes IT-357R2, « Frais de formation » (6 novembre 1989).

CANADA. REVENU CANADA. Mémoire sur la TPS G300-4-3, « Services d'enseignement » (25 janvier 1994).

CANADA. REVENU CANADA. Mémoire sur la TPS G300-4-6, « Organismes du secteur public » (31 mai 1991).

CANADA. STATISTIQUE CANADA. « Cotisations aux régimes enregistrés d'épargne-retraite », *Le Quotidien—Statistique Canada*, 22 novembre 1999.

CANADA. STATISTIQUE CANADA. *Recensement de 1996*, Ottawa, 1998.

CANADA, GOUVERNEMENT DU. Renseignements, « Programme canadien des prêts aux étudiants » (mars 2000).

CARAFÀ, Tiziana. « Accessibility to Job-Related Training in Canada », *Policy Options* (décembre 1999), p. 49-52.

COMMISSION DE FORMATION DE TORONTO. *Commission de formation de Toronto : plan stratégique 1998-1999*, Toronto, la Commission, 1999.

CONSEIL CANADIEN DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL. Exposé, « Le budget fédéral » (février 2000).

DUNN, Lori, et Wayne TUNNEY. « Training Benefits Tax-Free », *Canadian Tax Highlights*, vol. 6, n° 7 (21 juillet 1998).

GERTLER, Meric. « The Changing Structure of Toronto's Regional Economy », Comité intergouvernemental pour l'expansion économique et le perfectionnement de la main-d'oeuvre (ICE), Toronto, 18 janvier 2000.

HUM, Derek, et Wayne SIMPSON. « Training and Unemployment » dans Ken Battle et Sherri Torjman, éd., *Employment Policy Options*, Ottawa, Caledon Institute of Social Policy, 1999.

KAPSALIS, Constantine. *Formation des employés : une perspective internationale*, Ottawa, Statistique Canada, 1997.

KITCHEN, Harry, et Douglas AULD. *Financing Education and Training in Canada*, Toronto, L'Association canadienne d'études fiscales, 1995, « Canadian Tax Paper », n° 99.

ONTARIO. CONSEIL DE L'EMPLOI ET DE L'INVESTISSEMENT DE L'ONTARIO. *Carte routière de la prospérité*, Toronto, le Conseil, 1999.

ONTARIO. MINISTÈRE DE LA FORMATION ET DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS. Communiqué, « La ministre Cunningham réaffirme son engagement à l'égard de l'accessibilité à l'éducation postsecondaire grâce à des projets d'immobilisations » (7 février 2000).

ONTARIO. MINISTÈRE DE LA FORMATION ET DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS. Communiqué, « Malgré une baisse, les taux de carence du RAFO sont toujours trop élevés, selon Dianne Cunningham » (26 janvier 2000).

ONTARIO. MINISTÈRE DE LA FORMATION ET DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS. Communiqué, « Stratégie du gouvernement de l'Ontario visant à réduire le taux de carence de paiement des prêts d'études » (26 janvier 2000).

ONTARIO. MINISTÈRE DE LA FORMATION ET DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS. Communiqué, « Un investissement du gouvernement vise des

programmes de qualité et plus de places pour les étudiantes et étudiants » (14 mars 2000).

ONTARIO. MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES. *Ontario au travail — Directive 24.0 : Programme d'intégration sociale et de transition d'emploi (PISTE)*, 1^{er} juillet 1998.

ONTARIO. MINISTÈRE DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES. *Ontario Disability Support Program Directive #0302-03 Income From Employment And Training*, novembre 1999.

PUBLIC PERSPECTIVES. « Submission to the Standing Committee on Finance (1999 Pre-Budget Consultation Process) on Behalf of the Construction Employment Opportunities Group of Ontario » (10 septembre 1999) [non publié].

RECHNITZER, Edith. *Human Resource Training and Development Survey Results, 1987*, Ottawa, Statistique Canada, 1990.

ROSE, Antoine. « Occupational Training Among Unemployed Persons », *Education Quarterly Review* vol 1, n° 1 (1994), p. 23-33.

SHARPE, Andrew. *Apprenticeship in Canada: A Training System Under Siege?—Report Prepared for the CLFDB National Apprenticeship Committee*, 2^e ébauche, Ottawa, Centre d'étude des niveaux de vie (CENV), 1999.

STEWART-PATTERSON, David. « L'impôt “furtif” sur la formation », *Opinions*, Conseil canadien des chefs d'entreprises, février 1998.

TORONTO, VILLE DE. « Council Highlights—City Council Meeting Beginning February 29, 2000 ».

TORONTO, VILLE DE. « Staff Report—1999, Second Quarter, Business Development and Retention Client Activity », dans *Minutes of the Economic Development and Parks Committee*, 29 novembre 1999.

TORONTO, VILLE DE. « Staff Report: City of Toronto—Homelessness Initiative Fund Final Report (1998/1999) », dans *Minutes of the Community Services Committee*, 13 janvier 2000.

TORONTO, VILLE DE. « Staff Report—Economic Competitiveness Study », dans *Minutes of the Economic Development and Parks Committee*, 29 novembre 1999.

TORONTO, VILLE DE. CHEF DES FINANCES ET TRÉSORIER. « Summary of Toronto's Plan to Implement Provincial Tax Reforms » (7 août 1998).

TORONTO BOARD OF TRADE. « Why Grow Elsewhere? Property Taxes Threaten Toronto Jobs », *Taking Action: The Toronto Board of Trade Policy Newsletter*, n° 1 (janvier 2000).