



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 015 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 5 octobre 2006

—
Président

M. Dean Allison

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

<http://www.parl.gc.ca>

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

Le jeudi 5 octobre 2006

•(1105)

[Traduction]

Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)): La séance est ouverte. Aux termes du paragraphe 108(2) du Règlement, le comité étudie l'employabilité au Canada.

Avant d'entamer les travaux, je remercie tous les témoins présents aujourd'hui. En début d'année, le comité a décidé à l'unanimité d'entreprendre l'étude qu'il est en train de réaliser sur l'employabilité. Je suis sûr qu'elle vous tient à coeur autant qu'à nous. Nous vous sommes reconnaissants d'avoir pris le temps de comparaître aujourd'hui pour nous faire part des préoccupations de vos secteurs respectifs.

Je vais demander à chacun des témoins de s'en tenir à un exposé de sept minutes. Il y aura ensuite questions; au premier tour, chacun aura sept minutes et au deuxième, cinq. Les députés pourront demander des précisions aux témoins.

Madame Steeves, vous avez sept minutes. Merci encore d'être là.

Mme Jennifer Steeves (directrice exécutive, Service d'entretien et de réparation automobiles du Canada): Merci, monsieur le président, et merci aux députés.

Bonjour. Je m'appelle Jennifer Steeves, et je suis directrice générale du Conseil du service d'entretien et de réparation automobiles du Canada, aussi connu sous le sigle CARS. Merci de nous avoir invités à témoigner aujourd'hui.

CARS est un conseil sectoriel national qui répond aux besoins de l'un des secteurs les plus vastes et les plus importants du marché du travail au Canada.

Ce vaste secteur canadien de la réparation et de l'entretien des véhicules automobiles est en croissance. Il regroupe actuellement 39 000 entreprises et emploie 254 000 travailleurs qui gardent en état de marche 17 millions de véhicules. Plus de la moitié de ces entreprises sont de petits ateliers qui ont de un à quatre employés.

Un peu partout au Canada, des employeurs de notre industrie affirment que la pénurie de travailleurs qualifiés nuit à la rentabilité de leur entreprise. Près de la moitié des employeurs affirment que cette pénurie pénalise leur entreprise. L'industrie estime que, au cours des dix prochaines années, il y aura une offre de 24 000 travailleurs pour une demande de 39 000, ce qui incitera davantage les employeurs à garder leurs employés et à enrichir leurs compétences.

Je précise d'abord que CARS se réjouit de l'engagement du gouvernement du Canada en matière d'employabilité, engagement dont témoignent l'annonce d'une aide financière visant à accroître l'employabilité de tous les travailleurs spécialisés. Les mesures et les stimulants proposés profiteront aux petits ateliers indépendants qui représentent la plus grande partie de notre industrie.

Les conseils sectoriels nationaux sont bien placés pour servir le programme du gouvernement et contribuer à résoudre les problèmes d'employabilité avec lesquels les Canadiens sont aux prises. CARS est l'un des plus anciens conseils sectoriels, puisqu'il a été créé en 1988. Ces conseils s'efforcent de rassembler ceux qui sont touchés par les problèmes de ressources humaines, notamment les employeurs, les organisations du secteur industriel, les travailleurs et les organismes de formation et de perfectionnement.

En réalisant des projets à court et à long terme dans les domaines du perfectionnement et de la formation des ressources humaines, les conseils sectoriels recueillent des renseignements sur le marché national du travail, définissent des normes professionnelles, élaborent des programmes d'études et observent les normes de prestation des programmes. L'expérience nous a appris que, dans notre secteur, l'employabilité des travailleurs dépend de la possibilité d'effectuer de façon continue une évaluation des compétences et du perfectionnement professionnel, et d'avoir accès à une formation qui répond aux besoins actuels de l'industrie.

CARS est fière des liens de travail établis au fil des ans avec tous les ordres de gouvernement, les établissements d'enseignement, les formateurs du secteur privé et les dirigeants de l'industrie de l'automobile. Ces partenariats aident à mieux faire connaître les débouchés offerts et les compétences exigées des travailleurs, à renforcer les normes d'excellence des programmes d'études postsecondaires et à offrir un accès aussi large que possible au perfectionnement professionnel au moyen de la formation interactive à distance, notre mode de formation diffusée par satellite.

Le système de formation interactive à distance (FID) de CARS montre bien comment un investissement initial du gouvernement s'est perpétué et a progressé pour satisfaire les besoins en formation de l'industrie. Il offre plus de 320 cours techniques et autres par satellite aux travailleurs et employeurs de 700 ateliers un peu partout au Canada. Ce programme de perfectionnement professionnel diffusé cinq jours par semaine, s'étend maintenant à l'industrie de la réparation de la carrosserie.

Notre secteur doit constamment être à l'affût pour que la formation demeure à jour et suive l'évolution des progrès technologiques et reste en prise sur une situation où le changement s'accélère et la complexité augmente, notamment à cause des technologies associées aux carburants de rechange, des nouvelles voitures hybrides et de l'électronique. En fait, l'électronique contrôle maintenant plus de 86 % de tous les systèmes d'un véhicule type. Les systèmes de sécurité, de protection de l'environnement, de communications et de divertissement des autos utilisent des composants d'électronique, d'informatique et de télématique de pointe. Les technologies des nouveaux carburants comme les hybrides, les piles à combustible, l'éthanol-85 et le diesel reformulé, par exemple, auront d'importantes répercussions sur l'industrie de la réparation et de l'entretien des véhicules automobiles.

Vu les tendances actuelles en matière de changements technologiques, il est facile de comprendre que les travailleurs de notre industrie doivent avoir accès à une formation pertinente et de qualité pour se perfectionner et être ainsi en mesure de répondre aux besoins des automobilistes canadiens durant toute leur carrière.

Pour leur part, les travailleurs débutants doivent posséder de solides compétences de base qu'ils peuvent améliorer durant leur carrière. La formation postsecondaire et les programmes d'apprentissage doivent donc offrir à leurs étudiants une formation pertinente et de qualité. Quand ils décrochent un emploi dans le secteur, les travailleurs doivent avoir accès à des possibilités de formation continue souples et pertinentes et compter sur un employeur qui leur accorde le temps et le soutien financier nécessaires pour se perfectionner.

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

Les connaissances acquises grâce au projet des compétences essentielles de CARS serviront à renseigner l'industrie et les enseignants sur les exigences actuelles en matière de compétences, à créer des outils de perfectionnement en ligne, à ajouter des éléments associés aux compétences essentielles à notre formation interactive à distance et à offrir aux formateurs des séances qui font ressortir l'impact des compétences essentielles sur l'apprentissage.

CARS s'intéresse également aux bassins futurs de main-d'œuvre. Une nouvelle étude examine actuellement les difficultés d'intégration que les travailleurs formés à l'étranger doivent surmonter. L'objectif de cette recherche est de cerner les lacunes dans l'information sur l'emploi des travailleurs formés à l'étranger, les initiatives actuelles d'évaluation et de reconnaissance des compétences, et les initiatives que CARS pourrait prendre pour combler les lacunes en matière de services.

À la lumière de l'information que je viens de donner, CARS souhaite contribuer à la consultation nationale sur l'employabilité en faisant les trois recommandations suivantes:

(1) Rétablir un partenariat entre le gouvernement et l'industrie afin de mobiliser des fonds pour la formation. Nous avançons cette proposition parce nous savons d'expérience que la mise en place

d'une culture de formation efficace est le meilleur moyen de doter le Canada d'une main-d'œuvre dynamique et qualifiée. Cette culture de formation n'existera que si tous les intéressés ont son succès à cœur.

(2) Offrir des possibilités accrues d'apprentissage à distance. Les recherches de CARS ont révélé que les employeurs et les travailleurs souhaitent s'engager dans l'apprentissage en ligne en raison de sa souplesse et qu'ils sont prêts à le faire.

(3) Créer un ensemble d'outils de perfectionnement professionnel en ligne comme une évaluation des compétences que les employés de l'industrie pourront utiliser tout au long de leur carrière.

En conclusion, vous me permettez de résumer les multiples avantages de ces initiatives: les employeurs se dotent d'une main-d'œuvre plus productive en réduisant leurs dépenses en formation; les travailleurs accroissent leur employabilité et leur potentiel de gains en effectuant l'entretien d'un produit plus rapidement que ne le prévoit le taux de salaire fixe; les consommateurs ont des véhicules qui fonctionnent bien et qui sont sûrs; le gouvernement obtient un secteur plus productif et plus compétitif tout en réduisant les dépenses de l'assurance-emploi.

Merci beaucoup.

●(1110)

Le président: Merci beaucoup, madame Steeves.

Nous allons passer au Conseil sectoriel de l'électricité. Madame Cottingham, vous avez la parole.

Mme Catherine Cottingham (directrice exécutive et présidente, Conseil sectoriel de l'Électricité): Bonjour, monsieur le président, honorables députés, mesdames et messieurs.

Merci beaucoup de nous permettre de témoigner aujourd'hui.

Je voudrais vous faire connaître le point de vue d'un nouveau conseil sectoriel qui n'a que dix mois d'existence.

Le secteur de l'électricité et des énergies renouvelables fait partie des infrastructures essentielles du Canada. Il est indispensable à toutes les industries et au bien-être de tous les Canadiens. Nous sommes tous, comme on le dit dans l'industrie, branchés sur le réseau.

Toutefois, l'industrie doit relever actuellement d'importants défis en raison du vieillissement de sa main-d'œuvre. Au cours des huit prochaines années, on prévoit que 40 p. 100 des travailleurs de l'électricité au Canada prendront leur retraite. Si on en juge d'après les tendances du passé, 30 p. 100 d'entre eux choisiront de quitter l'industrie. Ce qui tient au fait que les membres de la génération du baby-boom sont très nombreux dans l'industrie tout comme dans la plupart des autres secteurs au Canada.

Nous allons devoir affronter une vive concurrence de la part de nos collègues, dans tous les secteurs de l'industrie, pour attirer de nouveaux employés. À cause de la compression des coûts pratiquée dans les années 1990, le Canada n'a pas embauché ni maintenu en poste assez de jeunes capables de remplacer ceux qui partent à la retraite dans le secteur de l'électricité et des énergies renouvelables.

Élément tout aussi important, les progrès de la technologie sont en train de changer le profil des compétences et la population active vieillit en même temps que se poursuivent l'expansion et le remplacement des infrastructures. D'ici 2020, l'équivalent du tiers de la capacité installée actuelle dans le secteur canadien de l'électricité devra être remplacée ou reconstruite. Tandis que notre industrie perd un nombre appréciable de travailleurs détenteurs d'un important savoir, elle doit s'attaquer à un énorme travail de modernisation et de remplacement des infrastructures et de construction d'installations nouvelles.

L'industrie est présente dans toutes les régions et administrations du Canada, dans les collectivités, grandes et petites, dans les milieux ruraux et urbains. Les travailleurs de l'industrie sont très qualifiés et solidement appuyés par des programmes de formation offerts par l'industrie. L'industrie de l'électricité au Canada investit six fois la moyenne nationale dans chacun de ses travailleurs. La majorité des postes nécessitent des études postsecondaires et un certificat d'études professionnelles, techniques ou en génie.

Partout au Canada, l'industrie repose sur une structure variée. Dans certaines provinces, elle appartient en totalité à l'État; dans d'autres, elle peut être la propriété du gouvernement provincial ou des municipalités; et dans d'autres encore, ce sont des services entièrement privatisés. La majorité de l'industrie est assujettie à la réglementation des tarifs et, par conséquent, ses recettes sont rigoureusement contrôlées. On trouve au Canada certains des tarifs les plus bas au monde.

Les instances réglementaires peuvent définir les secteurs où les entreprises peuvent s'installer ainsi que la nature de leurs investissements dans l'infrastructure humaine. Avec les meilleures intentions du monde, elles cherchent à contrôler les coûts de l'électricité pour le bien des consommateurs, mais elles font souvent obstacle aux efforts que l'industrie déploie pour combler les départs imminents à la retraite. Elles traitent le perfectionnement de la main-d'œuvre comme une dépense et non comme un investissement.

D'autres pays font face actuellement aux mêmes problèmes. Notre industrie aura des difficultés extrêmes à surmonter pour recruter de nouveaux travailleurs compétents.

Voilà pourquoi des membres de notre industrie, l'Electro-Federation, l'Association de l'électricité, l'Association nucléaire et diverses organisations du secteur de l'énergie renouvelable, ainsi que nos quatre plus grands syndicats, le SFCP, la FIOE, le Syndicat des travailleurs et travailleuses du secteur énergétique et la Society of Energy Professionals se sont réunis en 2005 pour donner suite à une étude réalisée en 2004 avec l'aide du gouvernement du Canada, étude qui a fourni les données dont je viens de vous faire part, et créer un conseil sectoriel de l'électricité.

Notre industrie a fait appel au programme des conseils sectoriels comme à une initiative importante pour favoriser le développement de la main-d'œuvre. Nous sommes très heureux d'obtenir ainsi l'appui du gouvernement du Canada. Les conseils sectoriels donnent plus de précision aux initiatives qui visent la main-d'œuvre et ils représentent en toute impartialité les principaux intervenants. Nos conseils d'administration comprennent entre autres intervenants des éducateurs, des syndicats, des membres de l'industrie et des représentants d'organismes de réglementation qui s'occupent des normes professionnelles.

Un membre du conseil d'administration, Norm Fraser, m'accompagne aujourd'hui. Il vous expliquera le point de vue de l'industrie.

• (1115)

M. Norm Fraser (vice-président, Exploitation, Conseil sectoriel de l'électricité): Merci, Catherine.

Bonjour à tous. Je m'appelle Norm Fraser. Je suis vice-président aux opérations chez Hydro Ottawa, le distributeur local d'électricité à Ottawa. Soyons plus simple: je suis le type qu'on appelle en cas de panne d'électricité.

Je suis venu vous parler de ce que l'électricité veut dire pour nous, dans l'industrie, et pour les consommateurs.

Votre facture d'électricité arrive tous les deux mois environ ou tous les mois. Vous la payez, et vous n'y pensez plus beaucoup. Vous appuyez sur l'interrupteur, et la lampe s'allume.

Vous ne demandez pas davantage d'électricité. Vous demandez ce que l'électricité procure ou fait fonctionner: machine à laver, éclairage, appareils électroniques, téléphone, chauffage central, climatisation, systèmes de sécurité. À peu près tout ce qu'on peut voir autour de soi.

Le travail de mon industrie, celle de l'électricité, est simple: produire et distribuer le produit de façon fiable et économique. Le Canada est un chef de file mondial. Les Canadiens bénéficient du confort et des avantages économiques que procure l'un des réseaux d'électricité les plus sûrs et économiques du monde. Mon industrie peut dire qu'elle réussit bien lorsque personne ne parle d'électricité. C'est un produit qui va de soi; il est toujours là, et à prix raisonnable.

Essayez d'imaginer un monde où la production d'électricité et le réseau de distribution ne sont aussi sûrs ou encore où il manque d'électricité pendant de longues périodes. Souvenez-vous d'août 2003 et songez au débat qui a fait rage en Ontario ces dernières années au sujet de la sécurité de l'approvisionnement en électricité.

C'est simple: sans électricité, notre société ainsi que nous l'avons bâtie pendant les quatre dernières générations, serait paralysée. Toutes nos industries comptent lourdement sur un approvisionnement sûr en électricité à prix abordable: télécommunications, industrie manufacturière, agriculture, banques, industrie pétrochimique, transport, etc. Voilà pourquoi nous avons un conseil sectoriel.

Des milliers de Canadiens hautement qualifiés exploitent nos entreprises dans le secteur de l'électricité: ingénieurs, monteurs-réparateurs de lignes, préposés à l'exploitation des services de transmission, électriciens, etc. Ils travaillent dans des centrales, des entreprises de transmissions, des installations de distribution.

Ces travailleurs vont sous peu partir en grand nombre à la retraite et il nous faut agir rapidement pour conserver ce bassin de compétences.

Je vais conclure en vous demandant de ne pas oublier que presque tous les secteurs d'activité au Canada devront relever des défis semblables à cause de l'évolution démographique, mais, à moins que l'électricité ne soit considérée comme un pilier essentiel de notre économie, nous faisons aussi bien de laisser tomber tout le reste. Les autres secteurs ne vont pas prospérer dans l'économie mondiale si le réseau d'électricité s'effondre, si solides soient-ils grâce à leur main-d'œuvre et si compétitifs qu'ils essaient d'être.

C'est pourquoi j'ai accepté avec empressement de siéger au conseil. J'ai travaillé dans ce secteur pendant toute ma vie adulte. Mon groupe d'âge n'est peut-être pas étranger au problème, mais je vais faire de mon mieux pour contribuer à la solution.

Merci beaucoup.

Le président: Merci, monsieur Fraser. Votre intervention m'a plu.

Nous allons maintenant passer au Conseil de ressources humaines en biotechnologie, qui aura sept minutes. Je crois que c'est Mme Rivet qui prendra la parole.

Mme Colette Rivet (directrice exécutive, Conseil de ressources humaines en biotechnologie): Bonjour.

Merci beaucoup, monsieur le président, distingués membres du comité, mesdames et messieurs, de l'occasion qui nous est donnée de participer à votre étude de l'employabilité au Canada.

[Français]

Je m'appelle Colette Rivet et je suis la directrice exécutive du Conseil de ressources humaines en biotechnologie.

[Traduction]

La biotechnologie regroupe des technologies fondamentales comme les applications de l'ADN et de l'ARN, la culture et la manipulation des cellules et des tissus, la nanobiotechnologie et les processus intracellulaires. Elle englobe des sous-secteurs comme la santé humaine, l'agriculture, la transformation des aliments, les ressources naturelles, l'environnement, l'aquaculture, la bioinformatique et, bien sûr, la bioénergie.

La biotechnologie englobe également d'autres domaines comme les sciences de la vie, les biosciences, les produits pharmaceutiques et les instruments médicaux. Et tous profitent des compétences propres à la biotechnologie dans un contexte global unique.

La pleine concrétisation des avantages que la biotechnologie peut offrir dépend de la capacité de l'industrie de gérer ses difficultés en matière de ressources humaines. Il est absolument essentiel d'envisager dans une perspective nationale plus stratégique les difficultés qui se posent à l'industrie sur le plan des ressources humaines si nous voulons assurer sa croissance à long terme et sa pérennité.

Les facteurs déterminants de la demande de bioproduits, outre les besoins dans le secteur de la santé humaine et d'autres sous-secteurs, sont les préoccupations qui ont cours au sujet de l'environnement, de la réduction des émissions de gaz à effet de serre ainsi que le coût et la disponibilité du pétrole. De nouveaux produits sont porteurs d'une valeur ajoutée pour l'exploitant agricole tout en atténuant les marques laissées dans l'environnement.

L'agriculture et l'exploitation forestière permettront de créer une nouvelle industrie axée sur le carbone renouvelable et un Canada nouveau et prospère.

Toutefois, la rapidité des progrès commerciaux et technologiques sollicite les ressources humaines de l'industrie. Les entreprises de biotechnologie installées au Canada ont des créneaux prometteurs à l'échelle de la planète, mais, en même temps, elles se heurtent à des difficultés particulières du fait de leur lourde réglementation, de l'intensité de la recherche-développement et de la période parfois très longue d'élaboration d'un produit sans compter le risque élevé d'échec du produit.

La plupart des entreprises sont petites et bon nombre font face à un avenir incertain en raison des possibilités limitées de financement. À cause de ce problème et parce qu'elles ont un personnel réduit, elles s'intéressent peu aux questions de ressources humaines et de compétences et ont peu d'argent à y consacrer. La nature très spécialisée et la dimension internationale de l'industrie entraînent aussi une concurrence féroce.

L'industrie de la biotechnologie a besoin d'une multitude de compétences du niveau d'entrée jusqu'aux échelons les plus élevés : chercheurs et spécialistes dans des domaines fort variés comme la

propriété intellectuelle, l'assurance de la qualité, l'informatique et le marketing. Les technologies émergentes requièrent de nouvelles compétences – souvent dans l'immédiat.

Bon nombre d'entreprises, à mesure qu'elles évoluent, ont besoin de compétences — sur les plans techniques, de la gestion et du leadership — dont elles n'avaient pas besoin au début. De même, à mesure que les produits sont commercialisés, les entreprises et les organismes du secteur public ont besoin de compétences dans des domaines comme la réglementation et les affaires juridiques.

Les multiples intervenants et acteurs du secteur canadien de la biotechnologie varient par leur taille, leur emplacement, le sous-secteur dans lequel ils évoluent, et leur stade de développement, en faisant tous appel aux compétences particulières dont ils ont besoin.

La pénurie de personnel qualifié nuit à la croissance de la biotechnologie canadienne. Le secteur commence à saisir toute l'acuité de la pénurie, et des gens comme les investisseurs de capital de risque, les jeunes scientifiques et les gestionnaires des services administratifs constatent à quel point la biotechnologie diffère des industries auxquelles ils sont habitués.

L'objectif du Conseil de ressources humaines en biotechnologie, ou CRHB, est de veiller à ce qu'il y ait des personnes qualifiées, compétentes et d'expérience pour combler les postes dans l'industrie et contribuer à rendre le secteur plus compétitif. Cet organisme national sans but lucratif cherche à atteindre son objectif en travaillant avec l'industrie, les chercheurs, les éducateurs, les gouvernements et les employés. Il a un rôle déterminant de leadership et de coordination à jouer auprès des intervenants de l'industrie.

Voici notre première recommandation. Selon nous, le rôle du gouvernement du Canada devrait consister à favoriser un partenariat plus étroit entre le gouvernement et les conseils sectoriels pour trouver et mettre en œuvre des solutions sur le marché du travail.

En tant que conseil sectoriel, le CRHB possède un véritable avantage pour bien diriger une stratégie nationale de ressources humaines dans le secteur de la biotechnologie, car ses membres appartiennent à l'industrie, dont l'accord est absolument essentiel pour réaliser la stratégie. Il a un mandat national et il a adopté une approche moins fragmentée que l'approche actuelle en s'associant avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et avec les organisations régionales pour compléter ses initiatives et réduire les chevauchements. De plus, il existe de nombreuses organisations, privées, publiques et sans but lucratif, un peu partout au Canada, qui s'occupent d'éducation, d'accréditation ou de formation dans le secteur de la biotechnologie, et le CRHB reste objectif et inclusif à l'égard de tous les partenaires potentiels tout en dirigeant le processus de reconnaissance des organismes qui valident l'employabilité des travailleurs. Et le Conseil applique une approche stratégique et systémique qui confèrera une certaine durabilité aux travaux accomplis dans le secteur de la biotechnologie.

•(1120)

La deuxième recommandation porte sur les compétences et la formation. Le rythme des progrès scientifiques dans le monde, l'émergence des nouvelles technologies et la convergence des technologies existantes commandent une formation interdisciplinaire des ressources humaines et leur adaptabilité dans un milieu en rapide mutation. Cette formation interdisciplinaire est la principale lacune des programmes scientifiques et techniques actuels. Non seulement il faut des programmes qui font converger les disciplines scientifiques et offrent plus de formation pratique pour mieux répondre aux besoins de l'industrie, mais il faut aussi intégrer des domaines comme la propriété intellectuelle, la réglementation et la commercialisation pour aider les étudiants à comprendre l'industrie au delà des étapes de la recherche et de la découverte.

Les entreprises soulignent l'importance de l'apprentissage continu et de la capacité du personnel de s'adapter au contexte changeant. Certaines disent que, si des personnes peuvent montrer qu'elles ont certaines compétences particulières, elles peuvent les accueillir et leur apprendre les technologies et leur faire acquérir compétences requises.

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

Merci beaucoup d'avoir pris le temps de nous écouter.

•(1125)

Le président: Merci de votre témoignage.

C'est maintenant le tour du Conseil national du secteur des produits de la mer. Nous entendrons sa présidente, Johanna Oehling, qui est accompagnée par M. Phil LeBlanc.

Mme Johanna Oehling (présidente, Conseil national du secteur des produits de la mer): M. LeBlanc est membre du conseil d'administration.

Le président: Très bien. Si vous voulez avoir sept minutes...

Mme Johanna Oehling: Sept minutes pour nous deux.

Le président: C'est cela.

Mme Johanna Oehling: Merci.

Bonjour, mesdames et messieurs. Merci de cette présentation.

Le Conseil national du secteur des produits de la mer propose des solutions viables aux problèmes de ressources humaines et de main-d'oeuvre dans l'industrie de la transformation des produits de la mer. Il compte parmi ses membres un grand nombre d'entreprises, d'associations, d'instituts et d'organisations connexes. Il offre des services à l'échelle nationale et des produits de formation et d'apprentissage conçus en fonction de l'industrie de la transformation des produits de la mer et, à titre de chef de file national, il aborde avec grand enthousiasme les consultations sur l'employabilité.

[Français]

Le Conseil national du secteur des produits de la mer, ou CNSPM, est un organisme sans but lucratif dont les orientations sont établies par l'industrie. Créé en 1995, le CNSPM s'emploie à préparer des stratégies et des programmes en matière de ressources humaines à l'intention de l'industrie globale de la transformation des produits de la mer. Il s'agit d'un partenariat unique qui regroupe les employeurs, les employés, les syndicats, les associations, les organismes de

réglementation et les formateurs du secteur privé afin d'atteindre un but commun, soit une industrie de la transformation des produits de la mer à la fois dynamique et prospère créée par une main-d'oeuvre bien formée et productive.

[Traduction]

Le secteur canadien des produits de la mer est dynamique et il a acquis une réputation mondiale pour la grande qualité de ses produits. Son effectif compte quelque 35 000 travailleurs et, d'après le MPO, le secteur compte 100 entreprises de transformation enregistrées.

L'industrie des produits de la mer est à l'origine de 20 p. 100 de la production alimentaire et 85 p. 100 de ses produits sont vendus dans plus de 130 pays aux quatre coins du monde. Elle est au cinquième rang des plus grands exportateurs de poisson et de fruits de mer du monde et rapporte 4,3 milliards de dollars à l'économie canadienne. Le homard et le crabe sont ses exportations qui ont la plus grande valeur tandis que, pour le volume, ce sont le hareng et la crevette qui sont en tête.

L'industrie emploie 15 p. 100 de la main-d'oeuvre du secteur manufacturier au Canada.

Je vous livre cette information générale pour montrer à quel point notre industrie est toujours rentable aujourd'hui. Depuis 11 ans, nous sommes en première ligne, parmi les transformateurs canadiens des produits de la mer, pour répondre à leurs besoins en ressources humaines. L'expérience du Conseil, conjuguée aux compétences de l'industrie, a été un excellent atout pour répondre rapidement et efficacement aux besoins du secteur.

D'abord, nous avons élaboré un programme de gestion de la qualité lorsque l'Agence canadienne d'inspection des aliments a révisé sa réglementation. Nous avons été les premiers à nous lancer, et la formation a été dispensée sur ces bases dans tout le Canada. Nous travaillons beaucoup sur la sécurité alimentaire, ce qui est, bien sûr, un enjeu de taille dans le monde d'aujourd'hui. Nous nous sommes donnés de nombreux outils en matière d'hygiène.

Après les attentats du 11 septembre, le bioterrorisme est devenu un enjeu critique pour beaucoup de secteurs et d'entreprises qui exportent aux États-Unis. Il a été particulièrement important que nous puissions réagir et mettre au point des outils de formation pour permettre à l'industrie d'aller de l'avant et de faire accepter ses produits outre frontière.

Nous avons aussi un bon réseau. Nous sommes présents dans sept provinces canadiennes. En ayant des représentants sur le terrain, en première ligne, auprès de l'industrie, nous pouvons établir toutes sortes de liens et de partenariats tous les ans avec le monde de l'éducation, les ONG, divers ordres de gouvernement, des associations et des groupes communautaires. Nous proposons une multitude de produits et de services dans les deux langues officielles. Nous en avons plus d'une quarantaine, dont j'ai ici quelques exemples.

L'industrie de la transformation des produits de la mer connaît comme bien d'autres secteurs des pénuries de main-d'oeuvre. Des travailleurs prennent de l'âge et s'apprentent à quitter le marché du travail. Il n'y a pas un nombre suffisant de travailleurs qui veulent faire carrière dans le secteur pour remplacer ceux qui vieillissent, et les employeurs de notre secteur ont du mal à recruter des travailleurs qualifiés.

Deux facteurs ont nui à la compétitivité de l'industrie: les pénuries de travailleurs qualifiés et l'absence de programme national favorisant la mobilité des travailleurs.

•(1130)

M. Phil LeBlanc (président, IMO Foods Canada Limited, Conseil national du secteur des produits de la mer): Je vais vous dire un mot des pénuries de travailleurs qualifiés. Je m'appelle Phil LeBlanc, et je suis président d'IMO Foods, entreprise privée de transformation des produits de la mer installée en Nouvelle-Écosse.

Comme nous venons de l'entendre, tous les secteurs ont des problèmes imminents ou prévus de pénurie, et l'industrie des produits de la mer ne fait pas exception.

Sur un marché mondial où la concurrence est de plus en plus acharnée, les transformateurs canadiens de produits de la mer doivent trouver des créneaux s'ils veulent réussir. Il doivent aussi garder à leur service, en leur offrant un emploi stable, les travailleurs qualifiés que d'autres secteurs veulent aussi attirer.

Il faut maintenant rééquilibrer les intérêts que font apparaître les changements provoqués par le marché qui touchent notre industrie. L'approche que nous préconisons est que les transformateurs élaborent un modèle au moyen d'un forum national sur les pêches pour faire participer les transformateurs, les pêcheurs et le ministère des Pêches et des Océans à un dialogue sur la gestion des pêches.

Idéalement, ces groupes collaboreraient et mettraient en commun de l'information et des ressources pour dégager un consensus sur la gestion des pêches, par exemple sur les dates d'ouverture et de fermeture de la pêche et sur d'autres éléments qui touchent tout le monde de la même manière. Cela devrait permettre de mieux assurer la prospérité générale de l'industrie de la transformation des produits de la mer.

Le recommandation sur les travailleurs spécialisés est la suivante: que le gouvernement fournisse une aide pour élaborer un modèle national facilitant le dialogue entre le MPO, les pêcheurs et les transformateurs afin de faciliter la gestion des pêches dans un esprit de collaboration.

Nous reviendrons sur la mobilité des travailleurs.

Mme Johanna Oehling: Merci, Phil.

On a beaucoup parlé récemment de la possibilité de faire appel à des travailleurs étrangers pour combler les pénuries sur le marché du travail canadien. Pourtant, il y a de nouveaux efforts à faire pour maximiser et utiliser efficacement le bassin de main-d'oeuvre canadien.

Notre solution est la recherche de moyens d'accroître la mobilité de la main-d'oeuvre à l'intérieur du Canada dans des conditions relativement propices aux travailleurs. Tout cadre général favorisant la mobilité doit comprendre des normes minimums régissant la reconnaissance des compétences, de la formation et du savoir. Il existe déjà des programmes fédéraux et provinciaux de mobilité pour aider les employeurs et les employés, mais surtout pour les métiers et professions réglementés.

Ce que le Conseil demande est une approche sectorielle non réglementée pour faciliter la mobilité entre les provinces et à l'intérieur de chacune d'elles. L'essentiel du programme serait une aide financière au déménagement et un soutien social pour aider les travailleurs à s'adapter là où ils s'installent.

Il existe des programmes pour faire appel à des travailleurs saisonniers de l'étranger qui pourraient aider à combler les pénuries, mais l'industrie canadienne, et cela englobe les syndicats, veut offrir les emplois en priorité aux Canadiens. Le Conseil estime que, avec un mécanisme bien adapté, il est possible d'y arriver.

Idéalement, l'élaboration d'un programme visant à aider les travailleurs à déménager permettrait d'utiliser tous ces mécanismes de soutien.

La mobilité est particulièrement importante dans l'industrie des produits de la mer, car les périodes d'emploi peuvent être brèves. Il est possible de lier entre elles des périodes de transformation plus longues afin de prolonger la durée des emplois saisonniers. Les travailleurs pourraient ainsi trouver des débouchés dans d'autres domaines également.

Un certain nombre de compétences peuvent être utilisées ailleurs, notamment dans le contrôle de la qualité. Il doit cependant y avoir un certain encouragement pour aider les travailleurs à bouger. Le Nouveau-Brunswick travaille avec les employés du secteur de la transformation du poisson pour les aider à trouver du travail dans d'autres secteurs d'activité saisonnière qui seraient complémentaires de la saison du crabe, par exemple, notamment la transformation du bleuets et des pommes de terre.

Faute de temps, je vais m'abstenir d'autres descriptions, mais je voudrais, avec votre permission, présenter nos recommandations.

La première est que le gouvernement aide les travailleurs qui déménagent à l'intérieur du Canada à s'intégrer. Cette idée est analogue à celle du programme provincial qui existe au niveau local.

Il faudrait offrir des mesures incitatives pour favoriser la mobilité des travailleurs.

Troisième recommandation: offrir de l'aide et des programmes pour les professions non réglementées, ce qui s'ajouterait à l'aide déjà offerte pour les professions et métiers réglementés.

Dernière recommandation: susciter un dialogue entre les divers ordres de gouvernement, dont les provinces, et les employeurs, pour faciliter la mobilité.

Merci beaucoup.

•(1135)

Le président: Merci, madame Oehling. Nous vous savons gré de votre témoignage.

Nous allons passer à notre dernier témoin d'aujourd'hui. Il s'agit du Conseil des ressources humaines du secteur culturel, dont le porte-parole est Mme Annis. Sept minutes.

Mme Susan Annis (directrice générale, Conseil des Ressources humaines du secteur culturel): Merci, monsieur le président.

Honorables députés, mesdames et messieurs, c'est pour moi un plaisir de vous adresser la parole au nom des artistes et des travailleurs du secteur culturel, à titre de directrice générale du Conseil des ressources humaines du secteur culturel, ou CRHSC.

Jennifer a un excellent acronyme pour son organisation, CARS. Nous employons parfois CHURCH, en anglais, mais je ne suis pas sûre que cela convienne.

Le problème du secteur culturel n'est pas tellement la pénurie de main-d'oeuvre signalée par plusieurs de mes collègues. Il s'agit plutôt d'offrir une formation aux travailleurs du secteur culturel dans un monde en rapide mutation. Nous sommes très touchés par la mondialisation et les nouvelles technologies, et c'est de ce côté que nous avons un défi à relever. Il ne s'agit pas de recruter, mais de susciter l'enthousiasme. Des jeunes se dirigent vers le secteur culturel, mais les défis qu'ils doivent y relever sont de taille, et il faut de la détermination.

[Français]

J'aimerais commencer par vous tracer un portrait de ce secteur afin que vous ayez une idée de son ampleur et de sa grandeur. Il comprend plus de la moitié d'un million de travailleurs culturels, c'est-à-dire des artistes, des créateurs, des interprètes, des producteurs, des distributeurs et des gens qui s'occupent de conservation.

Il comprend aussi plusieurs sous-secteurs. On y trouve des artistes de la scène, c'est-à-dire des musiciens, des danseurs, des comédiens, des gens oeuvrant dans le domaine des arts visuels et des artisans.

Il comprend aussi les industries culturelles. Celles-ci ont un impact important sur l'économie, car elles représentent 33 milliards de dollars. Dans notre vocabulaire, les industries culturelles comprennent l'édition, l'enregistrement sonore, l'audio-visuel — les films et la télévision — et les nouveaux médias.

Enfin, nous avons aussi un grand sous-secteur, le patrimoine, ce qui comprend les bibliothèques, les archives, le patrimoine bâti et les musées.

Une des caractéristiques de notre secteur est qu'il y a beaucoup de travailleurs autonomes. Pour la plupart d'entre eux, les revenus sont faibles et changent continuellement; ils connaissent des hauts et des bas.

C'était un bref portrait de ce secteur.

[Traduction]

Le Conseil des ressources humaines du secteur culturel fait office de conseil sectoriel depuis plus d'une dizaine d'années. Il a participé à la création d'outils de gestion de carrière, appuyé les stages, fait des recherches sur le marché du travail, fait de la planification stratégique, etc.

Pour vous donner une idée des enjeux abordés avec les travailleurs de la culture, avec ce secteur, je dirai que nous établissons des tableaux et profils des compétences pour que chacun connaisse les compétences nécessaires dans tel ou tel métier. Ils servent à ceux qui élaborent des programmes d'études dans les écoles, les collèges et les universités; ils peuvent servir à des travailleurs autonomes pour évaluer leurs propres compétences et à des employeurs pour rédiger des descriptions de poste, etc.

Ces tableaux et profils ont eu un grand impact dans le secteur. Par exemple dans le domaine des nouveaux médias il y a trois ans. C'est aujourd'hui un secteur prospère. Les créateurs, souvent confinés dans leur sous-sol, n'avaient pas vraiment d'échanges entre eux, mais ils faisaient des choses merveilleuses à leur ordinateur. En proposant un tableau et un profil des compétences pour les créateurs de contenu des nouveaux médias, nous avons rassemblé ces créateurs, nous leur avons donné une voix, un profil. Cette industrie qui représente des milliards de dollars — et où le secteur du jeu est en tête, bien sûr — est bien servie par ces créateurs. Nous avons pu établir un lien entre les artistes et l'industrie.

Le travail autonome est la grande caractéristique de ce secteur dont il faut tenir compte. La proportion de ceux qui se déclarent travailleurs autonomes peut atteindre 39 p. 100 dans le milieu

culturel, mais un grand nombre d'entre eux ont un deuxième emploi pour gagner de quoi vivre. Par exemple, un écrivain ou un visualiste est travailleur autonome pour la création et la vente de ses oeuvres, mais il peut en même temps enseigner dans un collège, une université ou une école.

La séparation de chaque source distincte de revenus s'avère fort difficile lorsqu'il s'agit par exemple de la propriété intellectuelle et des droits d'auteur, de l'impôt et du droit aux prestations sociales. C'est ce mélange d'emploi et de travail autonome, associé à un revenu faible et variable, qui est le propre du secteur culturel par opposition au reste de la population active canadienne. C'est du reste le fondement des trois principales recommandations que nous vous présentons aujourd'hui. En les formulant, je vous invite à tenir compte du fait qu'elles toucheront également des Canadiens qui ne font pas partie du secteur culturel. On m'a signalé que c'était jour d'opposition au Parlement et que le débat portait, sauf erreur, sur les problèmes des travailleurs âgés. Pendant que je lis les recommandations, je vous invite à penser à la façon dont elles toucheront aussi l'ensemble de la population active.

Notre première recommandation porte sur les prestations sociales. Nous demandons au gouvernement de songer à accorder ces prestations, dont l'assurance-chômage, aux travailleurs autonomes.

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

Comme deuxième recommandation, nous vous demandons de tenir compte de l'importance de la formation et du perfectionnement dans le secteur culturel. Nous demandons au gouvernement de continuer à appuyer des initiatives qui, même si la formation est de compétence provinciale, abordent dans une optique nationale la formation dans notre secteur. La dimension nationale est ce qu'apportent les conseils sectoriels, et nous estimons remplir un rôle très important à cet égard.

Troisièmement, nous vous demandons d'appuyer des programmes de mentorat sans restriction à l'égard de l'âge pour faciliter le cheminement de carrière et la relève. C'est sur ce plan que nous commençons à nous intéresser à l'élément âgé de la population active. Le gouvernement fédéral a accordé un soutien généreux pour les stages de jeunes, pour lutter contre le décrochage scolaire, par exemple, pour assurer la transition entre les études et le travail. Un très grave problème se pose aussi pour les travailleurs âgés. Si nous pouvions étendre à tous les groupes d'âge les programmes de stages, vous pourriez vous attaquer aux problèmes de relève et de transfert de carrière, aux problèmes de transition pour les travailleurs âgés également.

Voilà nos trois recommandations. Merci de votre temps et de votre attention.

• (1140)

Le président: Merci à vous, madame Annis.

Je tiens à dire aux deux membres du conseil qui sont ici que nous leur sommes reconnaissants d'avoir pris le temps de comparaître. Monsieur Fraser, je sais que vous devez partir bientôt pour des affaires qui avaient été prévues antérieurement, mais je remercie les membres du conseil, qui sont des bénévoles, d'être venus et d'être restés quelque temps avec nous. Merci beaucoup.

Nous allons entamer la première série de questions. Il y aura sept minutes pour les questions et les réponses. M. Regan va commencer.

L'hon. Geoff Regan (Halifax-Ouest, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président. Sept minutes ne suffisent pas, nous le savons tous, pas plus que la période que nous avons aujourd'hui: les questions à aborder sont nombreuses.

Soit dit en passant, j'ai eu le plaisir de visiter l'usine de M. LeBlanc, IMO Foods, à Yarmouth. C'est un plaisir de vous accueillir tous, mais il est particulièrement agréable de vous voir ici, monsieur LeBlanc.

Une des choses qui me frappent dans les témoignages, c'est que nous, Canadiens, n'avons pas vraiment saisi l'impact de l'évolution démographique sur notre économie et notre société. Je voudrais que vous nous parliez un peu de votre industrie et de ce que vous prévoyez au cours des cinq prochaines années. Par exemple, faudrait-il que vous payiez vos employés de plus en plus cher? Aurez-vous plus de mal à recruter? Vos produits deviendront-ils trop cher sur certains marchés? Est-ce que des gens s'orienteront vers d'autres domaines? Y aura-t-il moins d'activité dans certaines industries?

Il me semble que nous n'avons pas pris conscience de la profonde évolution qui s'annonce, puisque, pour la première fois de notre existence, au lieu de manquer d'emplois, nous manquerons de plus en plus d'employés. Je voudrais savoir ce que vous pensez de cette question très vaste.

• (1145)

Le président: Monsieur Fraser, vous partez?

M. Norm Fraser: Oui, je suis désolé. Merci.

Avant de me rendre à ma réunion sur le budget — soit dit en passant, ceci est plus important qu'une réunion sur le budget —, je dois répondre à cette question, qui est pour nous fondamentale.

Dans notre secteur, non seulement la main-d'oeuvre vieillit, mais l'infrastructure se fait aussi vieillissante, ce qui alourdit la tâche de notre effectif. Le matériel vieillit, et nous avons moins de monde pour y travailler. En matière de main-d'oeuvre, c'est un marché de vendeurs qui est en train de s'installer très rapidement. Dans les métiers spécialisés et même les professions, les travailleurs se dirigent vers le plus offrant. Nous avons des ingénieurs qui ont trois ans d'expérience et qui nous quittent pour d'autres entreprises où on les paie plus cher qu'un ingénieur qui a 15 ans d'expérience chez nous. Voilà le genre de marché qui s'installe, et cela laisse présager des difficultés. C'est pourquoi nous devons recruter au niveau de débutant, aussi bien pour les professions que pour les métiers.

Le président: Madame Cottingham.

Mme Catherine Cottingham: Je voudrais situer la question dans un contexte pancanadien, car l'un de mes rôles de directrice exécutive au conseil sectoriel est de traiter avec toutes mes différentes clientèles.

Pour revenir sur le point de vue de Norm, ce qui nous arrive dans le contexte canadien, c'est que, les administrations qui ne peuvent peut-être pas être décrites dans notre jargon de ressources humaines comme une destination de recrutement — un endroit où on veut aller, qu'on en soit originaire ou non — ont du mal à tenir leur bout

sur un marché du travail concurrentiel. Les entreprises d'État ou réglementées par l'État, ce qui a des conséquences sur le plan de la rémunération, ont du mal à affronter les entreprises privatisées.

Nous avons des difficultés dans l'ensemble du Canada à mener nos activités dans le secteur de l'électricité, et c'est troublant, bien sûr. Nous ne voulons pas nous entre-dévoier. Nous voulons nous associer, et c'est ce qui fait l'intérêt du conseil sectoriel. Cela écarte le problème; ensemble, nous sommes plus forts, et nous sommes très heureux de nous associer de la sorte.

Le président: Madame Rivet.

Mme Colette Rivet: En biotechnologie, la pénurie ne va pas toucher que la main-d'oeuvre, mais surtout l'acquisition des compétences. Il faut des années pour acquérir les compétences nécessaires pour travailler dans le secteur de la biotechnologie. Nous devons donc trouver le moyen d'attirer ces compétences. Nous travaillons sur la question de l'immigration, car bien des gens compétents viennent chez nous. Nous faisons de grands efforts. Actuellement, je suis en train de faire une étude du contexte et de travailler avec ces gens pour voir comment nous pouvons les faire venir et identifier les compétences plutôt que les titres de compétence pour qu'ils viennent dans notre secteur plus rapidement et dans de meilleurs délais.

Le président: Monsieur LeBlanc.

M. Phil LeBlanc: Dans le secteur des produits de la mer, nous allons devoir faire plus avec moins de main-d'oeuvre, et cela suppose de la formation. Il est très important d'assurer la formation pour améliorer nos connaissances et pouvoir faire plus avec moins de monde. La solution est d'ordre technologique.

Le président: Madame Oehling.

Mme Johanna Oehling: Bien sûr, nous avons un problème de vieillissement de l'effectif, mais nous devons aussi affronter la concurrence d'autres secteurs aussi bien de la part de régions urbaines où il se fait de la transformation des produits de la mer, par exemple à Vancouver, que de la part d'économies plus prospères. Si nous ne réglons pas le problème correctement, il est possible que notre secteur se contracte. La question est très importante.

Le plus souvent, l'industrie de la transformation des produits de la mer n'a pas toujours eu une très bonne réputation comme employeur. Pourtant, les établissements de transformation ont d'excellents postes à offrir. On ne le sait peut-être toujours. Nous cherchons à régler le problème. En fin de compte, nous avons tous les problèmes de compétitivité des autres groupes, et quelques autres en plus, comme je viens de le dire.

Le président: Monsieur Regan.

L'hon. Geoff Regan: Cela me rappelle ma visite d'IMO Foods. Lorsque j'étais ministre des Pêches et des Océans, je suis allé au salon des produits de la mer, à Boston. J'y ai vu le matériel le plus moderne. Il faut un personnel très qualifié pour l'entretenir et l'exploiter, ce qui modifie les perspectives.

Voilà qui m'amène à une autre question. Dans quelle mesure le gouvernement du Canada doit-il mettre l'accent sur l'acquisition de compétences avancées ou plutôt sur l'éducation de base? Autrement dit, nous avons bien des gens qui restent en marge. Dans certains groupes, un nombre élevé de personnes ont du mal avec ce qui est élémentaire, elles ont du mal à lire, à compter, etc. Dans quelle mesure le gouvernement du Canada doit-il s'intéresser à ces gens, par opposition à ceux qui sont prêts à acquérir des compétences plus poussées? Il me semble que ces derniers sont de moins en moins nombreux. S'ils sont prêts, ils se forment et ils ont probablement un emploi, notamment en Alberta.

Mon collègue Robert Thibault m'a dit récemment que, dans la région de Yarmouth, l'entreprise AF Theriault & Son, un important constructeur naval de la région, a perdu 20 soudeurs qui sont partis en Alberta. L'entreprise doit maintenant former des charpentiers comme soudeurs.

• (1150)

M. Phil LeBlanc: C'est exact.

Je vais dire un mot de ces marginaux dont vous parlez. Dans notre industrie, il y a bien des gens qui arrivent au niveau de débutant et qui doivent acquérir des compétences essentielles. Dans ce secteur comme dans d'autres industries, il faut mettre l'accent sur la formation permanente et faire acquérir les compétences de base en cours d'emploi.

À certaines périodes de l'année, vu la nature saisonnière de notre activité, les travailleurs ont la possibilité de prendre une formation et d'enrichir leurs compétences essentielles et même parfois de prendre une formation postsecondaire. Nous devons travailler de cette manière et y voir un élément très important du perfectionnement de notre main-d'oeuvre.

Le président: Merci, monsieur LeBlanc.

Voilà tout le temps que nous avons pour cette série de questions.

Nous allons passer au suivant. Madame Bonsant.

[Français]

Mme France Bonsant (Compton—Stanstead, BQ): Je vous remercie de votre présence. Vous avez tous abordé la question du développement des compétences, et plusieurs questions me viennent à l'esprit. Je ne sais pas par où commencer.

Dans mon comté, certains citoyens, qui étaient médecins dans un autre pays, lavent des planchers aujourd'hui. Votre compagnie est-elle prête à embaucher des immigrants bien formés, à les inviter à passer des tests afin qu'ils puissent pratiquer dans la province et dans le pays? Votre compagnie est-elle prête à les aider à cheminer afin qu'ils y arrivent?

Beaucoup de gens qui arrivent de l'extérieur sont obligés de recommencer leurs études au complet. C'est une démarche qui est très dispendieuse. Les études ayant été complétées une première fois, ils n'ont pas envie de les refaire.

Madame Rivet, puisque vous oeuvrez dans le domaine de la biotechnologie, êtes-vous prête à accueillir ces gens qui ont certaines connaissances et à les aider financièrement afin de les appuyer dans tout ce processus?

Mme Colette Rivet: Je vous remercie d'avoir posé cette question: j'avais hâte d'y répondre. En effet, nous essayons de trouver des mécanismes pour aider ces gens et évaluer leurs compétences. Je n'ai pas eu la chance de vous en parler, mais il en est question dans notre document.

Au cours des trois prochaines semaines, je me déplacerai à travers le pays afin de parler aux immigrants qui ont des compétences, des doctorats et d'autres qualifications, dans le but de voir quels sont les obstacles à leur intégration au marché de la biotechnologie.

De plus, je vais m'adresser aux employeurs et les interroger sur la question. La plupart du temps, les employeurs craignent que les immigrants n'aient pas les compétences nécessaires pour être employés au sein de leur compagnie. Les compagnies sont très petites, elles n'ont même pas assez d'argent à la banque pour payer un an de salaire. Dans la plupart des cas, ces entreprises ne veulent pas prendre le risque que ces gens n'aient pas les compétences nécessaires.

Je ne parle pas des grosses compagnies pharmaceutiques, je parle des petites compagnies qui constituent 75 p. 100 de notre secteur. On veut trouver des solutions comme, par exemple, des stages d'une durée d'un an, ce qui fournirait de l'expérience à ces immigrants et assurerait les employeurs qu'il n'y a pas de risque du tout. Cela permettrait également aux immigrants de voir s'ils aiment le secteur d'activité en question.

En effet, nous essayons de trouver des mécanismes pour le faire. Nous tâcherons de rencontrer le plus de gens possible.

Mme France Bonsant: Madame Oehling, vous avez dit quelque chose qui m'a un peu scandalisée. Vous avez affirmé que les travailleurs saisonniers devraient se recycler pour faire autre chose et même, si j'ai bien compris, déménager. Je ne sais pas si vous avez vu l'émission spéciale sur la Chine qui passe cette semaine à un poste de télévision francophone. Je ne peux pas me rendre à l'étape de la vie d'un couple où le père et la mère — ou un des deux — vont travailler à l'extérieur. Les enfants sont laissés à eux-mêmes. Il existe une réalité. On ne peut uniquement considérer les choses du point de vue urbain. Le monde rural existe aussi. Il existe également un noyau familial. Tout le monde ne va pas tout laisser tomber et partir pour un autre endroit pendant un ou deux ans. Il ne faut pas oublier que parmi ces travailleurs saisonniers, certains oeuvrent dans le secteur culturel ou le secteur touristique. Ces gens travaillent dans une industrie saisonnière, celle du tourisme. Dans ma circonscription, le Festival des couleurs se termine au mois d'octobre.

Pourquoi ces spécialistes qui ont étudié, qui sont excellents dans leur domaine, seraient-ils obligés de retourner à l'école et se déplacer? Serait-ce parce qu'ils sont des travailleurs saisonniers, ou pour faire plaisir aux responsables du programme d'assurance-emploi? Cela m'a un peu choqué. Dans ma circonscription, il y a une municipalité de 112 habitants située à deux heures et quart de chez moi. Ils ont le droit de vivre à cet endroit. Il ne faut pas vider le secteur rural pour faire plaisir au secteur urbain.

Comment pouvez-vous développer des compétences quand vous voulez déloger les compétences?

• (1155)

[Traduction]

Mme Johanna Oehling: Merci beaucoup.

Votre question est fondée, mais nous parlons de la nécessité de nous attaquer aux problèmes de pénurie de main-d'oeuvre et de permettre aux familles de gagner leur vie, même si ce n'est pas dans des conditions idéales. À propos de mobilité, il s'agit peut-être plutôt de la mobilité à l'intérieur de régions particulières et pendant certaines périodes plutôt que sur une grande échelle. Les travailleurs doivent vivre comme tout le monde et ont besoin de débouchés, avec des mécanismes pour faciliter la transition. Cette mobilité existe maintenant, et on l'observe dans l'ensemble du Canada. Le nombre de personnes en cause n'est pas considérable, mais il y a une certaine mobilité.

Un nouveau membre de notre conseil vient de Winnipeg, où se trouve l'Office de commercialisation du poisson d'eau douce. L'Office a des installations importantes presque au centre de Winnipeg, et elle est aux prises avec une terrible pénurie de main-d'oeuvre. Elle a même placé à l'extérieur un panneau annonçant des emplois. C'est critique à ce point. Dans l'Île-du-Prince-Édouard, ont fait appel à des travailleurs saisonniers russes pour aider les entreprises. Autrefois, elle recevait aussi beaucoup de Terre-Neuviens, qui venaient travailler trois, quatre ou cinq mois pendant la saison.

Je conviens avec vous que ce n'est pas la solution idéale, mais il faut prévoir des mécanismes pour aider ces gens qui doivent se déplacer pour des raisons d'ordre économique.

[Français]

Mme France Bonsant: Dans ma circonscription, il y a aussi une ferme de poissons et toutes sortes d'autres fermes.

Il y a beaucoup de décrochage dans les écoles secondaires. Avez-vous pensé à faire le tour des écoles et offrir aux jeunes décrocheurs de participer à des programmes co-op? Les jeunes pourraient travailler 15 heures chez vous, pour voir si cela leur plaît, pendant qu'ils terminent leur secondaire. Dans la région de Sherbrooke, on a commencé à développer cela avec les chambres de commerce, et ça semble fonctionner. Les industries viennent chercher les jeunes et les font travailler 15 heures, à condition qu'ils finissent leur secondaire. Cela les sensibilise au manque de main-d'oeuvre.

Êtes-vous prête à aller dans les écoles secondaires voir les orienteurs et les jeunes décrocheurs et leur offrir un travail de 15 heures et une fréquentation scolaire de 25 heures?

[Traduction]

Mme Johanna Oehling: Je suis très heureuse que vous ayez soulevé la question. Dans notre secteur, nous essayons depuis quelques années d'obtenir un appui pour offrir de l'information dans les écoles secondaires et les collèges sur les métiers dans notre secteur. Comme vous pouvez l'imaginer, cela n'a pas été facile dans l'industrie de la transformation des produits de la mer. Néanmoins, il faut être là, surtout dans les localités côtières, où il y aura toujours de la pêche. Effectivement, si nous pouvions obtenir cet appui, ce serait pour nous un moyen de contrer les pénuries.

Vous avez parlé d'aquaculture. Il ne s'agit pas d'une industrie saisonnière comme c'est le cas de la pêche en mer. On y trouve des emplois à temps plein. Je suis tout à fait d'accord avec vous, et je suis persuadée que mon industrie l'est également.

Le président: C'est tout le temps que nous avons pour cette fois-ci. Merci beaucoup.

Nous allons passer à M. Martin, qui a sept minutes.

M. Tony Martin (Sault Ste. Marie, NPD): Merci beaucoup.

Je voudrais aborder la question sous un autre angle. On parle beaucoup en ce moment de ceux qui sont formés à l'étranger. Il y a chez nous des gens qui font un travail qui ne correspond ni à leurs compétences, ni à leur expérience. D'après ce que je vois, il y a aussi chez nous des gens qui veulent travailler et qui, pour ne pas avoir les compétences, ne manquent pas de motivation. Le problème est de tout orchestrer.

Je connais beaucoup de jeunes chez moi qui sont à l'affût. Jennifer parle d'une demande de 39 800 travailleurs alors que l'offre n'est que de 24 000. D'après mon expérience, bien des gens veulent travailler, mais nous n'arrivons pas à arranger les choses. Il y a des conseils sectoriels, on publie des rapports, on fait des recommandations, mais on n'arrive toujours pas à faire correspondre l'offre et à la demande, à établir le lien.

J'étais en Colombie-Britannique il y a une quinzaine de jours. Il s'agissait d'étudier la question de la pauvreté. De plus en plus de gens veulent vraiment travailler, mais, pour une raison quelconque, ils n'arrivent pas à dénicher quoi que ce soit. On m'a dit que, à un moment donné, dans un refuge, les entreprises allaient présenter la liste des travailleurs dont ils avaient besoin pour accomplir certaines tâches. Le refuge fournissait les bottes, le casque de sécurité, tout le reste, et les gens allaient au travail. Ils travaillaient un, deux ou trois jours puis revenaient. Cela ne se fait plus. C'est qu'on fait venir de l'étranger des travailleurs qui se contentent de 3 \$ ou 4 \$ l'heure. Les gens qui sont sur place n'ont plus rien à faire.

Il y a peut-être des emplois ailleurs, peut-être dans l'industrie de la pêche au Nouveau-Brunswick ou en Nouvelle-Écosse, mais comment envoyer les travailleurs de la Colombie-Britannique jusqu'au Nouveau-Brunswick pour faire ce travail. Voilà ma première question.

Je sais qu'il y a des gens qui sont prêts à travailler. Je les rencontre, je leur parle. Ils entendent parler de ces emplois qui sont censés être disponibles. Un jeune de chez moi a suivi un cours d'outilleur-ajusteur, pensant, puisqu'on le disait, que ce métier était très en demande. Il n'arrive pas à trouver d'emploi.

• (1200)

Le président: Madame Steeves.

Mme Jennifer Steeves: Notre industrie a besoin de gens qui sont motivés et veulent travailler, cela ne fait aucun doute. Dans notre cas, il n'arrive de l'étranger qu'environ 400 personnes par année qui se présentent comme des techniciens des services de l'automobile. C'est un bassin infime. Nous devons donc trouver les gens qui s'intéressent à notre industrie.

D'après notre expérience, la clé, ce sont les compétences essentielles. Des gens peuvent vouloir travailler dans notre industrie, mais pour les métiers clés, il leur faut passer par le régime d'apprentissage. Il faut avoir les compétences de base, il faut savoir lire, compter, utiliser des documents et réfléchir pour pouvoir entrer dans notre industrie et y réussir. Ces compétences de base sont nécessaires pour entrer, mais une fois que les travailleurs sont dans le secteur, le rythme des changements technologiques est époustouflant.

Dans le perfectionnement professionnel que nous offrons, l'électronique de pointe occupe une place énorme, et il existe une demande considérable chez les employeurs. Un grand nombre des employés qui sont à leur service depuis cinq, dix ou quinze ans ont du mal à apprendre et à comprendre ces notions avancées parce qu'ils ne peuvent interpréter un schéma de câblage. Ils ont réussi à obtenir un emploi, ils sont dans le milieu de travail, ils font leur travail, mais devant les technologies de pointe, ils n'arrivent plus à suivre. Il est donc d'une importance absolue que ces travailleurs aient les compétences de base en arrivant.

Il est sûr que nous voulons des travailleurs motivés, que nous en avons besoin, mais pour les préparer, pour leur ouvrir la voie de la réussite et leur faire acquérir les compétences nécessaires pour des professions particulières, nous devons vraiment nous associer aux milieux de l'éducation et de l'apprentissage pour amener à la réussite ces jeunes gens ou ces travailleurs en transition.

Le président: Madame Annis.

Mme Susan Annis: Monsieur Martin, sous un autre angle, les documents d'information sur les carrières sont incroyablement importants. Les jeunes qui obtiennent leur diplôme devraient être au courant des excellents débouchés qui s'offrent à eux d'un bout à l'autre du Canada. Tous les conseils sectoriels ont diffusé cette information sur leur propre domaine, et ils ont reçu pour le faire un excellent appui de RHDCC. Nous estimons que ces activités sont indispensables si nous voulons commencer à nous attaquer aux problèmes dont vous parlez. RHDCC se retire quelque peu, et nous espérons que cette décision sera revue, car nous persistons à croire que sa participation est un élément de solution très important.

Le président: Ce sera Mme Cottingham, puis Mme Oehling.

• (1205)

Mme Catherine Cottingham: Je voudrais revenir sur les propos de mes estimés collègues, mais aussi, comme Susan, je voudrais adopter un point de vue un peu différent.

L'un des défis à relever dans l'industrie est la transformation de toute la plate-forme technologique. La façon d'envisager le travail a beaucoup changé depuis l'époque où la génération du baby-boom est arrivée sur le marché. Selon une étude réalisée aux États-Unis, les besoins en postes axés sur les sciences et la technologie ont augmenté cinq fois plus vite que la population ou la population active n'a changé. Nous n'arrivons pas à produire assez de diplômés pour répondre aux besoins de l'entreprise.

Dans un secteur comme celui de l'électricité — étroitement réglementé et où la sécurité compte beaucoup —, il est extrêmement important de tenir compte des professions réglementées et des accréditations. Pour se tailler une place dans notre industrie, il faut souvent au travailleur une formation avancée. Pour un technicien du nucléaire, il faut compter dix ans entre le début des études au collège communautaire et le moment où il est jugé capable d'assurer seul un quart de travail. Dans ce contexte, nous avons un lourd défi à relever, car nous essayons de protéger la sécurité du public et d'entretenir un matériel extrêmement technique et complexe, et il nous faut du personnel très instruit.

Notre industrie s'informatise davantage, et nous serons de plus en plus aux prises avec ce problème. La période et le soutien nécessaires pour faciliter la transition d'un travailleur qui, comme Jennifer l'a dit, n'a pas les compétences essentielles sont considérables, et les dépenses à engager aussi. Ce serait très difficile pour un employeur, mais c'est là un rôle important pour le gouvernement.

Le président: Nous n'avons presque plus de temps, mais je vais permettre à Mme Oehling d'intervenir brièvement.

Mme Johanna Oehling: Pour répondre à votre question, monsieur Martin, à propos de notre travail avec des groupes défavorisés en Colombie-Britannique, nous avons là-bas un partenariat avec deux organisations. L'une d'elle est ASPECT, et vous en avez peut-être entendu parler. Elle aide les défavorisés de la province. Il y a aussi SUCCESS, qui est un groupe de soutien pour les immigrants chinois. Nous nous sommes associés à ces organisations et à nos entreprises de transformation des produits de la mer pour offrir une formation permettant de travailler dans les usines de transformation du poisson. Les entreprises ont recours aux services de ces personnes pendant un certain temps. Ce sont des emplois à court terme, mais cela répond à des besoins locaux.

Le président: Merci.

C'est tout le temps que nous avons.

La greffière m'informe à l'instant que le groupe ASPECT va comparaître devant le comité, semble-t-il, lorsque nous nous rendrons à Vancouver. Il sera intéressant d'entendre son point de vue.

Merci beaucoup.

Monsieur Storseth, vous êtes invité à utiliser vos sept minutes pour poser les dernières questions de ce premier tour.

M. Brian Storseth (Westlock—St. Paul, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie tous les témoins de leur présence et de leurs exposés.

Il me semble absolument essentiel de continuer à élargir le dialogue entre le gouvernement et les conseils sectoriels. Vous donnez un excellent aperçu, au niveau national, de ce qui arrive à chacune de vos industries.

Madame Rivet, je voudrais vous parler brièvement de la biotechnologie et du soutien considérable qui a été accordé à la recherche dans votre secteur. Cette aide a dépassé les stades de la recherche et de la découverte que nous avons négligés par le passé. Pourriez-vous m'expliquer rapidement les notions de formation interdisciplinaire et d'évaluation des compétences dont il est question dans votre mémoire et me dire comment cela pourrait aider l'industrie à croître?

Mme Colette Rivet: Avec plaisir.

Vous avez raison, quand on entend parler de biotechnologie, il est souvent question d'un type dans un laboratoire de recherche qui fait une grande découverte et qui s'en va créer son entreprise. Et soudain, il a des problèmes de ressources humaines, de compétences non techniques, et il doit s'organiser et parler à des gens. C'est très difficile. Il faut trouver de l'argent pour obtenir leurs produits.

Pour commercialiser un produit, il faut parfois 25 ou 30 ans. Il faut franchir la vallée de la mort, pour reprendre l'image utilisée dans ce milieu, la période où personne ne veut accorder de financement. Et s'il n'y a pas de financement, c'est la fin. L'entreprise disparaît.

Même lorsqu'on a une maîtrise ou un doctorat, il y a d'autres compétences dont on a absolument besoin pour réussir dans un secteur. Il faut trouver les moyens de faire en sorte que les immigrants et les Canadiens, les gens en transition, les nouveaux venus de n'importe quel type acquièrent ces compétences, il faut que nous les informions sur les compétences exigées pour qu'ils les acquièrent au travail et reçoivent la formation nécessaire. Nous essayons de définir les compétences et de faire des profils de carrière pour que les gens sachent à quoi s'en tenir. La transition peut se faire à partir de différentes professions et cela peut marcher. Il nous faut un processus d'accréditation dirigé par l'industrie pour susciter l'adhésion: si quelqu'un a obtenu l'accréditation et a les compétences voulues, les employeurs n'auront pas l'impression de s'exposer à un risque. Ils seront satisfaits, accepteront les employés et iront de l'avant.

De surcroît, il y a toutes les technologies nouvelles qui arrivent, et il faut immédiatement former les employés en conséquence. Cela n'arrête jamais. Nous n'allons jamais cesser d'apprendre. L'industrie le sait et elle croit que l'approche des compétences et une évaluation pratique, lorsqu'il n'y a pas d'autre moyen, qui s'applique également aux immigrants sont un moyen de faire venir ces travailleurs et de les faire travailler de façon productive pour le Canada.

• (1210)

M. Brian Storseth: Pensez-vous que le système traditionnel est équipé pour répondre aux besoins de l'industrie à cet égard? Peut-il en ce moment offrir la formation interdisciplinaire dont on peut avoir besoin?

Mme Colette Rivet: En ce moment, je dirais que non. Il n'est pas prêt. L'industrie veut que le conseil l'aide à travailler sur le programme d'études et à le modifier autant que possible, mais il faut reconnaître là encore qu'il faudra de nouvelles compétences à l'avenir et qu'il faudra constamment apporter des modifications. Nous avons besoin d'un partenariat avec les collègues et les universités, les écoles secondaires et même les écoles primaires. Nous travaillons en ce moment avec le conseil scolaire du district de Toronto. Nous voulons qu'il fasse connaître cette carrière, qu'il amène les élèves à étudier de nouveau en science et en mathématique. Cela vaut aussi pour les Autochtones. Il faut faire connaître ce choix de carrière, car les études nécessaires pour travailler en biotechnologie demandent beaucoup de temps.

Cela dit, puisque l'industrie s'intéresse aussi à la production et à la commercialisation, nous avons également des postes dans la fabrication. Le problème, c'est que nous avons besoin de compétences en lecture, car c'est un domaine très rigoureusement réglementé, puisque, comme vous pouvez le comprendre, il s'agit de la santé humaine, des aliments que nous mettons au point, etc.

Nous avons besoin de compétences très variées. Ce sont des compétences interdisciplinaires, et elles le resteront, et il faut que les collègues et les universités travaillent en partenariat avec nous pour modifier le programme d'études au gré des besoins, car nous cherchons des compétences autres que celles que nous obtenons normalement grâce aux titres de compétence types.

M. Brian Storseth: Pour l'anglais langue seconde et l'aide en formation interdisciplinaire pour les immigrants et dans certains autres secteurs auxquels vous vous intéresserez certainement pour essayer de combler certains de vos besoins en main-d'oeuvre, j'ai constaté que certains des collègues qui se spécialisent dans ces domaines sont des établissements privés, des collèges d'enseignement professionnel. Avez-vous eu des contacts avec ces établissements?

Mme Colette Rivet: Nous commençons à travailler avec eux pour voir au juste ce qu'ils ont à offrir. Nous préparons aussi des modules de formation en ligne pour les immigrants. Ils peuvent s'en servir même avant de venir au Canada: la terminologie de l'industrie de la biotechnologie, les acronymes, une description du travail en biotechnologie, la culture, l'esprit d'entreprise, etc. Nous essayons de proposer tout cela dans des modules en ligne, mais il faut aller plus loin. Nous n'essayons pas de remplacer l'infrastructure existante, mais seulement de travailler en partenariat et d'aller un peu plus loin.

Le président: Il vous reste une minute et demie.

M. Brian Storseth: Dans ce cas, je vais faire vite. Je voudrais parler brièvement du secteur de l'électricité.

Il est sans cesse question de la mobilité interprovinciale. Ce doit être un vrai problème dans votre secteur, étant donné que la réglementation est différente dans toutes les provinces, que les modalités d'exploitation diffèrent d'une province à l'autre. Certaines provinces se prêtent-elles mieux à l'adaptation, et en découle-t-il une meilleure mobilité?

Mme Catherine Cottingham: L'industrie s'occupe très bien de la mobilité, car elle a toujours dû, en cas de besoin, faire appel à d'autres, le plus souvent à la province voisine. D'habitude, chacun comprend très bien le travail, les compétences et les capacités de ses collègues. Les principaux métiers de notre industrie sont visés par le programme Sceau rouge, ce qui veut dire qu'il y a un programme d'études qui s'applique dans tout le Canada.

La mobilité des travailleurs est possible. Mais pas toujours dans le contexte que le travailleur souhaite. À propos du choix qu'il peut faire d'aller dans une autre province ou un autre territoire, il faut dire que nous avons de grands besoins dans le Nord, les petites localités et les zones rurales. Or, comme vous le savez, la population active du Canada s'urbanise de plus en plus. Ceux à qui nous faisons appel, particulièrement dans le milieu agricole qui était un excellent bassin de gens qui voulaient rester dans les petites localités et travailler, en dehors de l'agriculture, pour la compagnie d'électricité locale, eh bien, ces gens ne sont plus là. Entre les deux derniers recensements, la population agricole a diminué de 30 p. 100. Nous avons beaucoup de mal à trouver des gens des petites localités à qui nous puissions nous fier.

Merci, monsieur.

Le président: C'est très bien.

Voilà qui met fin à la première série de questions de sept minutes. Au cours de la deuxième, nous serons limités à cinq minutes. Mme Brown va débiter.

Mme Bonnie Brown (Oakville, Lib.): Merci, monsieur le président, et merci aux témoins de leurs exposés.

Je suis d'accord avec Mme Cottingham et son collègue qui est parti, pour dire que les travailleurs de l'électricité sont indispensables. Personne d'autre ne peut aller au travail s'il n'y a pas d'électricité. Les pénuries de main-d'oeuvre ne sont donc pas aussi pressantes ailleurs, quoi qu'on en pense dans les divers secteurs.

Outre le besoin évident d'ingénieurs en électricité, par exemple, et d'administrateurs dans tous les secteurs, quels sont les autres métiers et professions dans un service public? Quel genre de travailleurs cherchez-vous? Quels sont leurs titres?

•(1215)

Mme Catherine Cottingham: Les professions et métiers sont extrêmement nombreux. Notre pénurie la plus grave s'est déjà concrétisée. Notre étude de 2004, dont je vais laisser des exemplaires à la greffière, révèle que les monteurs de ligne, qui sont absolument indispensables à l'installation et à l'entretien ainsi qu'aux interventions d'urgence, sont déjà trop peu nombreux. Il y a actuellement une société au Canada qui est à court de 40 compagnons d'expérience. Sur le simple plan de l'exploitation et de l'entretien, il y a crise. Mais il y a crise également parce que, si vous voulez former des apprentis, il faut avoir des compagnons. Il faut des gens d'expérience. Les sociétés n'ont pas assez de personnel qu'elles peuvent retirer de l'exploitation pour la formation. C'est déjà un dilemme.

Dans des installations électriques, il y a des mécaniciens d'entretien, des chaudronniers et différents corps de métier, en dehors du plus connu, celui d'électricien. Dans le personnel de soutien, il y a ceux qui sont chargés de l'évaluation et des essais, de la santé et de la sécurité au travail — ce qui est très important dans notre secteur — il y a des besoins importants en formation. Il y a aussi divers types d'ingénieurs. Il n'y a pas que le génie électrique. Il nous faut aussi des ingénieurs civils et des ingénieurs mécaniciens.

Mme Bonnie Brown: D'accord, merci.

Parlons de la pêche. Il y a 13 ans, lorsque j'ai été élue, l'image qu'on se faisait d'une localité qui avait une usine de transformation du poisson était celle d'une localité qui avait un certain nombre d'emplois pendant quelques mois et, d'après ce qu'on dit, il y avait au moins dix travailleurs pour chacun de ces postes. Nous savons que, dans les familles, une personne occupait l'emploi pendant un certain nombre de semaines pour avoir droit à l'assurance-emploi; après, son frère le remplaçait pour accumuler lui aussi le nombre de semaines nécessaires. C'était essentiellement l'assurance-emploi qui les aidait à passer l'hiver. Même si on tient compte de l'évolution démographique, le tableau qu'on brossait montrait qu'il y avait tellement de gens à la recherche de travail que j'ai du mal à croire qu'il n'y en a plus assez.

Où sont passés ces gens-là, sinon en Alberta? Cette génération de travailleurs n'a pas eu beaucoup d'enfants? Sont-ils partis? À moins qu'ils ne soient pas assez instruits pour occuper un emploi dans les nouvelles usines?

M. Phil LeBlanc: Je vais essayer de répondre.

Dans une région comme la nôtre, dans le sud-ouest de la Nouvelle-Écosse, la population est assez stable depuis une centaine d'années. Il n'y a pas moins de travailleurs qu'autrefois, mais il faut tenir compte de leur répartition régionale. À certains endroits de la région, il manque de gens qui veulent travailler dans les usines de transformation. Ce ne sont pas des emplois perçus comme de la meilleure qualité. Ailleurs, à Terre-Neuve, par exemple, il y a des localités où les gens veulent faire ce travail, mais où, pour une raison ou l'autre, l'usine a fermé, et il n'y a plus de travail. Selon que l'on considère la situation au niveau national ou région par région, le constat est fort différent.

Dans notre région, par exemple, vu le caractère saisonnier du travail, en été, il y a souvent assez de travailleurs, mais en ce moment, la situation est difficile parce que les étudiants sont tous retournés à l'université. À certaines époques de l'année, la pénurie est grave.

Mme Bonnie Brown: Vous dites que la population permanente de la ville est restée la même.

M. Phil LeBlanc: Effectivement.

Mme Bonnie Brown: Est-ce parce que les gens optent pour d'autres emplois qui leur semblent plus attrayants?

La population est restée la même, ces emplois sont toujours offerts, et il y a pénurie. Je ne comprend pas très bien.

Mme Johanna Oehling: Phil parlait de sa propre région, en Nouvelle-Écosse. Dans d'autres régions — à Terre-Neuve, par exemple — la population a diminué, et je crois que les statistiques le confirment. Bien des jeunes s'en vont parce qu'il ne peuvent pas trouver d'emploi permanent dans la province. Ajoutons à cela que des travailleurs plus âgés déménagent et vont prendre des emplois très lucratifs à Calgary, par exemple. Cela ne fait qu'ajouter à nos problèmes de pénurie.

De surcroît, à cause de la rationalisation de l'industrie, au début des années 1990 et la contraction plus récente de l'industrie parce que les temps sont durs et que d'autres pays nous concurrencent, il est de plus en plus difficile de survivre. Nous avons dit tout à l'heure qu'il fallait s'attaquer au problème de la gestion des pêches. Il existe un créneau pour les transformateurs canadiens, et je n'ai pas pu en parler, faute de temps, pendant mon exposé. Ils vendent pour un bon montant un produit canadien de première qualité au Royaume-Uni. Il n'y a pas de produits congelés deux fois qui franchissent la mer un certain nombre de fois, perdant une partie de leur goût. Nous pouvons donc faire mieux, mais il faut trouver la bonne main-d'oeuvre. Dans le monde d'aujourd'hui, on exige plus de compétences qu'au début des années 1990. Il faut donc en tenir compte.

•(1220)

Le président: Nous allons passer à Mme Demers, qui aura cinq minutes. Je vous en prie.

[Français]

Mme Nicole Demers (Laval, BQ): Merci, monsieur le président. Je remercie beaucoup nos témoins d'être venus nous rencontrer ce matin.

C'est vraiment édifiant et très fascinant d'entendre ce que vous avez à nous raconter par rapport à vos problématiques individuelles dans différentes industries. Cela me fascine de voir que dans les 20 dernières années, on a eu la capacité, comme être humains, de s'adapter, de créer, d'inventer, de comprendre et d'assimiler les nouvelles technologies dans plusieurs domaines, entre autres celui des ordinateurs, alors qu'en même temps, on n'a pas eu la vision à long terme nécessaire pour se rendre compte que notre main-d'oeuvre vieillissait. Cela me fascine quand même parce que si aujourd'hui les gens âgés de 50, 55 ou 60 ans étaient professionnels il y a 20 ans, on devait savoir qu'ils allaient prendre de l'âge et que les syndicats négociaient des conventions collectives pour obtenir des régimes de pensions pour que les gens arrêtent de travailler à 56 ans.

Alors, cela me surprend beaucoup qu'on soit dans cette situation aujourd'hui. En même temps, c'est fâchant parce que je n'ai entendu aucun d'entre vous parler de s'adresser à une main-d'oeuvre plus féminine, d'aller chercher plus de femmes pour répondre aux besoins et combler des postes de monteuses de ligne ou, dans le secteur automobile, de mécanicienne, de mécanicienne de petits moteurs, et ainsi de suite. C'est la même chose en biotechnologie, mais je crois qu'il y a un peu plus de femmes dans ce domaine, et j'en suis très heureuse.

En même temps qu'on veut avoir une nouvelle main-d'oeuvre, on semble se fier aux anciens critères pour trouver cette main-d'oeuvre.

Madame Steeves, et plus particulièrement madame Cottingham, je m'adresse à vous parce que ce sont les deux domaines dans lesquels il me semble qu'il y aurait le plus de possibilités d'aller chercher des femmes, mais je ne l'ai pas entendu dans vos propos.

[Traduction]

Mme Catherine Cottingham: Je dirais que l'industrie n'a pas ménagé ses efforts. Il y a quelques difficultés à surmonter.

Nous comptons pour nous aider sur les établissements d'enseignement et leurs profils qui favorisent la diversité. J'ai dit aux doyens des facultés de génie qu'ils devaient mieux faire leur travail s'ils voulaient que nous fassions mieux le nôtre. C'est vrai pour toutes les collectivités où on veut instaurer l'équité. Sur ce plan, nous sommes très sollicités.

Dans les métiers, on a réussi dans quelques provinces à attirer des femmes dans le métier qui nous symbolise, celui des monteuses de ligne. La difficulté, c'est de les garder. C'est un emploi où il y a des quarts. On doit monter dans des poteaux lorsqu'il fait un temps exécrable. Ce n'est pas aussi compatible qu'elles le voudraient avec la vie de famille. Il y a donc des femmes qui viennent, mais elles ne restent pas. Je ne suis pas sûre qu'il y ait une solution facile.

Il serait juste de dire que nous sommes très conscients de la nécessité d'assurer une meilleure équité. Il y a là toute une série de défis à relever. Il y a d'abord les services d'éducation. Il faut qu'ils nous aident et il faut qu'ils lancent de solides initiatives pour assurer l'équité. Pour notre part, il faut réfléchir à l'organisation de notre travail. Y a-t-il des choses que nous pourrions faire différemment?

Nous sommes un nouveau conseil, et nous présentons notre demande de soutien financier au gouvernement du Canada. Le métier de monteuse de ligne et l'amélioration de l'équité sont deux questions auxquelles il faut s'intéresser.

Mme Jennifer Steeves: Nous avons travaillé avec les milieux de l'éducation, mais il faut faire encore beaucoup plus pour obtenir des résultats, de façon que les carrières dans notre industrie soient proposées aux jeunes femmes et aux jeunes gens comme de bonnes carrières durables pour eux. Je crois que les femmes ne représentent que 3 p. 100 dans notre industrie.

Le changement prend du temps. En éducation, il est important d'offrir de l'information sur les carrières et d'établir des partenariats avec l'industrie et les divers ordres de gouvernement, de façon à garantir que les jeunes saisissent le lien entre ce qu'ils apprennent à l'école et les différentes carrières que leurs études leur ouvrent.

En ce moment, nous avons du mal avec les milieux de l'éducation parce qu'ils ont des idées d'il y a 30 ans sur ce qu'il faut pour travailler dans certains secteurs. Je suis sûre que d'autres industries remarquent la même chose.

Il s'agit au fond de renseigner les milieux de l'éducation et d'avoir les ressources pour le faire. Comme nous sommes un conseil sectoriel national, nous essayons de le faire au niveau national, mais nous essayons d'agir auprès des conseils scolaires. Nous travaillons avec celui de Toronto sur un projet pilote qui porte sur ces différents enjeux: les compétences essentielles et l'ouverture de diverses carrières aux femmes dans notre industrie.

Il y a des jeunes femmes qui viennent, à ce qu'on m'a dit, et elles s'en tirent très bien. Des moniteurs de niveau collégial m'ont dit que beaucoup d'entre elles commencent à étudier comme techniciennes de service, mais, lorsqu'elles prennent conscience de l'ampleur de l'industrie, elles se dirigent vers le service des pièces ou les conseils à

la clientèle, où elles utilisent leurs aptitudes en relations humaines. Elles excellent dans ce genre de poste. Beaucoup de concessionnaires nomment des femmes comme conseillères de la clientèle parce que ce sont souvent les femmes qui viennent conduire le véhicule familial. Les échanges sont plus faciles.

• (1225)

Le président: C'est tout le temps que nous avons. Merci beaucoup. Cinq minutes, c'est vite passé.

Monsieur Martin, vous avez cinq minutes.

M. Tony Martin: Merci.

Dans quelle mesure le problème ne tient-il pas au fait que le salaire n'est pas assez élevé? Chez moi, des gens viennent me dire qu'ils ne peuvent pas engager de travailleurs parce qu'un grand centre d'appel s'est installé et qu'ils ne peuvent plus engager personne.

Ma première réaction, que je n'exprime pas toujours, c'est que, si vous les payez un peu plus, vous les récupérez probablement parce que vous leur offrez de meilleures conditions de travail. Je me demande si, avec ce que nous appelons la « main invisible » du marché, la capacité d'attraction de votre industrie n'est pas la rémunération. Si l'emploi est bien payé, les candidats vont faire les études et prendre la formation voulues, et ils viendront travailler pour vous.

J'étais au Nouveau-Brunswick pour discuter des services de garde, et j'ai été étonné de voir une foule de personnes s'orienter vers ces services, mais dès qu'elles ont eu la possibilité de gagner 10 \$ ou 12 \$ l'heure dans un centre d'appel, elles ont quitté les services de garde qui, à mon avis, offrent la possibilité d'une carrière plus satisfaisante, peut-être.

Ce n'est pas la question que j'ai à poser. Je veux demander à Susan quel est, dans son secteur, l'impact des coupes pratiquées dans le secteur du bénévolat et des initiatives sans but lucratif, et de la démolition en règle de l'économie sociale. Quelles sont les conséquences pour votre secteur?

Mme Susan Annis: Notre secteur ressent certainement les effets des coupes récentes de différentes façons. Nous comptons de nombreuses organisations sans but lucratif dans notre secteur. Elles ressentent les effets de certaines de ces coupes. Les programmes d'aide aux musées par exemple. Je ne suis pas sûr que vous demandez des détails, mais c'est un exemple.

Il y a là une difficulté pour nous. Il est certain que cette partie de notre secteur a besoin de l'appui de l'État, tout comme le secteur du bénévolat sans but lucratif, qui a son propre conseil sectoriel.

L'autre partie de notre secteur compte par contre beaucoup de grandes entreprises. Il y a de grandes maisons d'édition, il y a Alliance Atlantis, il y a les grandes sociétés cinématographiques. Leur point de vue est fort différent de celui des entités sans but lucratif.

Les entités sans but lucratif sont la R-D du secteur culturel. Elles sont absolument essentielles. C'est comme le coeur. Il est petit, mais il fait circuler le sang et fait fonctionner le corps.

Cela répond-il à votre question?

M. Tony Martin: Pour que les gens comprennent bien, l'initiative socioéconomique présentait-elle un intérêt ou une valeur pour votre secteur?

• (1230)

Mme Susan Annis: Nous avons certainement senti certains effets, et nous avons participé aux discussions. La Conférence canadienne des arts a été le porte-parole du secteur culturel dans ces discussions. Nous étions des partenaires naturels dans ces échanges.

M. Tony Martin: Nous allons peut-être revenir à la question des salaires. Quelqu'un veut intervenir? Si on ne trouve pas de travailleurs, c'est parce que les industries ne paient pas assez. Si elles le faisaient, les gens seraient prêts à prendre de la formation, à consacrer du temps à leur préparation, à faire cet effort et ils viendraient travailler dans vos industries.

Mme Catherine Cottingham: Je voudrais répondre.

Notre secteur paie bien. À tous les niveaux de l'entreprise, les salaires sont très bons. L'une de nos difficultés tient à ce que Susan signalait tout à l'heure à propos de l'information sur les carrières.

Les entreprises ontariennes ont réalisé une étude récemment sur le degré de connaissance des métiers dans l'entreprise. Elles ont constaté qu'ils étaient généralement bien connus des parents et des jeunes. Le taux se situait autour de 60 ou 70 p. 100. Mais il n'était que de 2 p. 100 pour les débouchés qui existent dans les services publics.

Nous avons donc un travail important à accomplir pour faire connaître les carrières que nous pouvons proposer. Une partie de nos efforts doit viser à faire comprendre que nous ne sommes plus à l'ère de la vieille technologie. Les gens pensent que notre secteur n'est pas « cool », qu'il n'est pas très passionnant, que le travail n'est pas informatisé, que tout se résume à un ensemble de rouages et de leviers, ce qui intéresse une petite partie de la population, mais pas tout le monde. Pourtant, nous sommes en plein dans la haute technologie. Nous avons d'excellents débouchés et bien des carrières possibles. Notre tâche est de faire comprendre que ces possibilités existent.

Le président: Madame Annis, une réponse rapide?

Mme Susan Annis: Une autre façon d'aborder la rémunération est de tenir compte des avantages accordés aux travailleurs. J'ai signalé que, dans notre secteur, le grand nombre de travailleurs autonomes n'ont pas droit aux prestations sociales. C'est la même chose dans le secteur de la garde des enfants. Lorsque les employés de ce secteur préfèrent aller travailler dans les centres d'appel, c'est peut-être parce qu'ils y obtiennent non seulement un meilleur salaire, mais aussi des avantages sociaux. C'est un enjeu de taille.

Le président: Merci. C'est tout le temps que nous avons.

Nous allons passer au dernier député du deuxième tour. Monsieur Brown, je vous en prie. Vous avez cinq minutes.

M. Patrick Brown (Barrie, PCC): Merci, monsieur le président. Merci de votre présence.

Je viens d'une circonscription située à une heure au nord de Toronto, où le Georgian College a un programme axé sur les métiers de l'automobile. Il favorise l'apprentissage.

Je voudrais revenir un peu sur la proposition de CARS, le partage des coûts par moitié. Quels seraient les coûts pour le gouvernement fédéral? Que pensez-vous de l'initiative de subvention pour l'apprentissage proposée dans le budget de 2006?

Mme Jennifer Steeves: La recommandation dont j'ai parlé porte sur un programme que nous avons administré au début des années

1990. Il fonctionnait fort bien. Les dépenses en formation de l'industrie permettaient d'obtenir une participation fédérale.

Ce programme d'environ 7 millions de dollars s'est appliqué pendant trois ans. Nous avons établi des crédits avec l'industrie. Ceux qui ont participé au programme ont acquis une culture de la formation. Nous avons obtenu la participation de Canadian Tire et de Midas, par exemple, de plusieurs grands joueurs de l'industrie canadienne qui ont injecté de l'argent. Ils avaient l'impression de faire un bon investissement, d'obtenir un rendement sur cet investissement en formation.

L'administration du programme était complexe, mais le choix de formation se faisait par notre intermédiaire. Nous garantissons une certaine qualité. Les effets du programme se font encore sentir aujourd'hui.

D'après nos recherches, ceux qui souscrivent à notre programme de téléapprentissage et à d'autres programmes de formation sont issus de ce premier programme du début des années 1990, pour la plupart, car ils ont alors commencé à s'intéresser à la formation, à prévoir des budgets de formation, à organiser la formation. C'est devenu un élément de leur culture d'entreprise, et cela demeure aujourd'hui.

M. Patrick Brown: Quels ont été les coûts pour le gouvernement fédéral?

Mme Jennifer Steeves: L'ensemble du programme a coûté environ 7 millions de dollars et il a permis de donner de la formation à environ 30 000 personnes pendant cette période.

M. Patrick Brown: Si le programme était réimplanté aujourd'hui, pensez-vous que les coûts seraient les mêmes?

Mme Jennifer Steeves: Oui, je crois qu'il serait possible d'y arriver avec le même montant.

• (1235)

M. Patrick Brown: C'est une question générale qui s'adresse à tous. Que font vos centres pour favoriser des possibilités d'apprentissage plus nombreuses?

Mme Jennifer Steeves: Nous avons travaillé avec les milieux de l'éducation pour faire valoir les carrières dans notre secteur auprès des jeunes et les amener à songer à faire carrière dans l'industrie et à participer à des programmes d'apprentissage. Nous avons aussi élaboré un programme d'accréditation avec un financement fédéral initial qui est maintenant terminé. Ce programme qui accrédite les programmes d'études postsecondaires dans le secteur de l'automobile existe toujours. Nous examinons les programmes d'étude, le matériel, la durée de l'enseignement et une foule d'autres critères pour nous assurer que les jeunes qui décident de s'engager dans cette filière ont droit à une formation de très haute qualité. Actuellement, nous avons environ 28 programmes accrédités un peu partout au Canada.

Mme Catherine Cottingham: L'industrie de l'électricité a d'importants programmes d'apprentissage un peu partout au Canada. L'une des conséquences intéressantes du régime d'austérité des années 1990 est que beaucoup de sociétés ont vu les programmes d'apprentissage comme un avantage. En 2004, environ 30 p. 100 de nos entreprises n'avaient pas de programmes d'apprentissage.

Avec l'aide du gouvernement du Canada, nous recueillons de solides données qui montrent pourquoi on a besoin de ces programmes et pourquoi il est possible de les mettre en place. Nos entreprises doivent se présenter devant les organismes de réglementation pour défendre leurs investissements dans les programmes de formation. L'étude sectorielle que le gouvernement du Canada nous a aidé à réaliser montre pourquoi il existe un besoin. Des entreprises nous ont dit s'être fait répondre par l'organisme de réglementation: « Pourquoi devrions-nous investir? Pourquoi n'allez-vous pas dans la province à côté? » On ne peut pas dire que c'est une planification d'entreprise intelligente.

Quel est le rendement de l'investissement dans l'apprentissage? Une étude financée récemment par le gouvernement du Canada avec le Forum canadien sur l'apprentissage et réalisée dans une certaine famille de métiers a été extrêmement utile à nos entreprises. Elles ont pu chiffrer le rendement de leur investissement dans l'apprentissage: 1,38 \$ par dollar investi. C'est grâce à ce genre de résultat concret qu'on obtient l'élaboration de programmes des décideurs influents, qu'il s'agisse des hauts dirigeants d'une entreprise ou des hauts responsables de l'élaboration des politiques.

Le président: C'est tout le temps que nous avons, monsieur Brown. Merci beaucoup.

Nous allons entamer le dernier tour. Monsieur D'Amours, vous avez cinq minutes.

[Français]

M. Jean-Claude D'Amours (Madawaska—Restigouche, Lib.): Merci, monsieur le président. Merci à vous tous de comparaître aujourd'hui devant le comité.

Je vais commencer par des constats. Une des choses qui ont été mentionnées tout à l'heure est le fait que les régions du pays deviennent plus urbaines que rurales et qu'il existe une problématique quant aux emplois. Reculons dans le temps. Avant d'entrer en politique, mon expérience personnelle était en développement économique. Quand on oeuvre en développement économique, on tient compte de la question de la diversification de nos fournisseurs, de nos clients et de nos marchés.

Dans certaines régions un peu plus rurales du pays, une partie des gens apprécient la qualité de vie et l'environnement où ils vivent. Dans certains cas, ils sont souvent obligés d'aller étudier à l'extérieur, mais ils aimeraient également être en mesure de pouvoir revenir dans leur coin de pays.

Est-ce que les différents organismes ou secteurs que vous représentez ont déjà songé au fait que les travailleurs dont vous avez tant besoin aimeraient pouvoir retourner chez eux, dans leur coin de pays natal, pour y travailler, ce qui vous ferait une base solide permanente de gens qui pourraient travailler dans vos secteurs?

Ce n'est pas parce que des gens demeurent dans un milieu rural — ma circonscription est rurale — qu'ils ne sont pas éduqués. En réalité, dans ma circonscription, au nord du Nouveau-Brunswick, il y a deux collèges communautaires et une université. Des partenariats entre les industries et ces institutions d'enseignement peuvent facilement régler des problèmes de formation pour les industries, peu importe lesquelles.

En même temps, au lieu d'essayer de toujours envoyer les employés ou les individus vers d'autres régions, les entreprises que vous représentez ont-elles déjà considéré de faire l'inverse? Il n'y aurait pas de problème en ce qui concerne la formation. Les gens seraient stables, parce ce que c'est le milieu dans lequel ils veulent

retourner. Même les gens qui vont travailler dans d'autres provinces le disent. Ils aimeraient revenir dans leur région. Ce serait une stabilité incroyable pour les différentes industries. Je comprends que pour certaines industries ce serait plus difficile, mais dans la majorité des cas, c'est possible.

Dans ma circonscription, il y a un port de mer, le train, des routes, des aéroports. Que faut-il de plus quand il y a les gens, le savoir et les infrastructures? J'aimerais avoir vos réactions à cet égard.

• (1240)

Mme Colette Rivet: J'aurais peut-être eu de la difficulté à vous répondre avant aujourd'hui, mais je comprends mieux maintenant la question des produits de santé et de pharmacologie par rapport aux nouvelles compagnies. Elles ont souvent besoin d'être très près l'une de l'autre pour continuer à développer la biotechnologie. Ce ne sont pas toutes les compagnies qui vont survivre. Parfois, les gens veulent être capables d'aller dans une autre compagnie pour poursuivre leur carrière.

Il y a maintenant des biotechnologies au niveau de l'agriculture et des forêts. Il y a aussi de la bio-énergie ici, à Ottawa. On essaie de trouver un endroit pour instaurer une usine de bio-énergie et d'éthanol. Je sais que la biotechnologie est maintenant rendue chez vous.

Au début, c'est un peu difficile au niveau de la recherche, mais il y a beaucoup d'avantages. En fait, la biotechnologie est très importante dans l'agriculture en Saskatchewan. On apporte également beaucoup d'aide aux fermiers.

[Traduction]

Mr. Jean-Claude D'Amours: Et dans le secteur de l'automobile?

Mme Jennifer Steeves: Quant au secteur de la réparation et de l'entretien des véhicules, il est partout présent, à la ville comme à la campagne. Tout le monde a un véhicule. Et il faut toujours le faire réparer à un moment ou l'autre.

Le collège communautaire du Nouveau-Brunswick, à Bathurst, offre l'un des programmes que nous avons accrédités. C'est une excellente formation pour le travail de réparation et de carrosserie.

La difficulté, pour notre industrie, est de libérer des employés pour qu'ils aillent se perfectionner. En zone rurale, il n'y a pas que le coût de la formation. Il y a aussi la période d'inactivité, la perte de productivité à absorber lorsqu'une ou deux personnes partent en formation, si elles doivent aller à Moncton ou à Bathurst, par exemple. C'est pourquoi nous avons proposé le téléapprentissage, qui marche très bien.

L'atelier installe une antenne parabolique et place un téléviseur dans le coin-repas ou un autre espace commun, et nous diffusons la formation de perfectionnement. Il ne s'agit pas de la formation des apprentis, mais du perfectionnement qui aide ceux qui travaillent déjà à mettre leurs compétences à niveau.

La formule a très bien marché, surtout dans les localités rurales, car les travailleurs y ont du mal à mettre leurs compétences à niveau, et, s'ils ne le font pas, leur employabilité diminue beaucoup, surtout dans notre secteur. Il est donc très important d'amener la formation en milieu de travail dans nos industries, et probablement dans d'autres secteurs aussi.

Une société comme Canadian Tire a des magasins d'un bout à l'autre du Canada et elle a besoin de formation pour les employés.

Il y a donc la formation interactive à distance. Nous étudions maintenant l'apprentissage en direct. Nous essayons de voir si l'industrie peut recevoir la formation sous cette forme.

Il est essentiel de mettre les compétences à niveau et de maintenir l'employabilité, mais c'est certainement possible dans les localités rurales.

Le président: Merci beaucoup. C'est tout le temps que nous avons pour cette question.

Une brève question. Nous avons beaucoup parlé de formation. Je sais que le gouvernement fédéral offre des mesures incitatives, mais je suis aussi conscient que les employeurs sont également de la partie.

Que pensez-vous de la participation des employeurs? Devraient-ils faire leur part pour la formation professionnelle et la font-ils? Certainement que oui, probablement à des niveaux et à des moments différents. Doivent-ils faire plus? Voilà la première partie de la question.

Deuxièmement, y a-t-il pour le gouvernement un moyen de les encourager à le faire? Je crois connaître la réponse, mais par quelles mesures le gouvernement peut-il les encourager à le faire davantage?

Qui veut se lancer le premier? Allez-y, madame Rivet.

• (1245)

Mme Colette Rivet: Oui, le gouvernement fédéral pourrait certainement nous aider à offrir des stages.

Que pourraient faire les entreprises? Elles passeraient moins de temps à essayer de survivre et aideraient à former ces gens, à les rendre compétitifs et capables de répondre à la demande, à les aider.

Il s'agit donc de stages où on n'a pas vraiment besoin d'avoir des titres de compétence reconnus. Il faut que les compétences le soient. Nous pouvons travailler sur ce point en partenariat avec le gouvernement fédéral.

Quelle aide les entreprises donnent-elles? Elles donnent effectivement de l'aide. Elles le font pour nos conseils sectoriels, pour la formation en cours d'emploi, pour les collèges et les universités. Elles le font selon leurs moyens, autant qu'elles le peuvent. Il y a largement place pour des améliorations, mais elles font des efforts.

Le président: Je reviens rapidement sur les stages. Qu'est-ce que cela veut dire? Le gouvernement paie-t-il le temps des employés? De quoi s'agit-il au juste?

Mme Colette Rivet: Le gouvernement fédéral subventionne en ce moment ce qu'on appelle le programme Objectif carrière, que nous administrons. La subvention fédérale équivaut au tiers du salaire des participants. Ce sont des gens qui n'ont jamais travaillé en biotechnologie; nous essayons de leur faire connaître le secteur, de piquer leur intérêt. Toutes les places sont prises immédiatement. Tout le monde adore ça. L'évaluation nous a appris que plus de 90 p. 100 des participants — j'ai oublié le chiffre exact, mais il est très élevé — ont été engagés ensuite par des entreprises de biotechnologie.

C'est très prometteur. Mais les stages, c'est encore plus que cela. Ils aident non seulement ceux qui sont en transition, ceux qui arrivent sur le marché, mais aussi les professionnels qui nous arrivent de l'étranger.

Le président: Madame Annis.

Mme Susan Annis: Le programme de stages est splendide. Il s'adresse aux jeunes jusqu'à l'âge de 29 ans et il remplit une fonction très importante. Il serait utile que le gouvernement — s'il le peut, étant donné les questions de compétences constitutionnelles — appuie les mentorats ou une formule qui fasse la même chose pour les travailleurs âgés. Le mentorat est une autre version de la même idée.

Pour répondre expressément à votre question sur la formation, je crois que oui, les employeurs doivent prendre conscience de leur rôle. Et on observe une lente évolution en ce sens non seulement dans notre secteur, mais aussi dans tous les milieux de travail.

Je signale l'excellente loi provinciale du 1 p. 100, au Québec, qui exige des contributions à un fonds de formation à un certain niveau de masse salariale. Je crois qu'il s'agit de 1 million de dollars, mais peu importe, il y a des critères. On crée un fonds de formation auquel les travailleurs peuvent avoir recours pour la formation. C'est une excellente formule qui donne de bons résultats au Québec, et elle a été étendue aux travailleurs autonomes.

Le président: Est-ce un programme de financement avec contrepartie de la part de l'employeur, ou le financement vient-il du gouvernement seulement?

Ms. France Bonsant: Ce sont les employeurs qui financent.

Mme Susan Annis: À raison de 1 p. 100 des revenus.

Le président: Merci.

D'autres observations?

Mme Catherine Cottingham: Dans ce contexte, je voudrais connaître le rôle du gouvernement fédéral dans le développement de la technologie. L'une des difficultés pour nos entreprises, en matière de nouvelles technologies, et Colette est certainement d'accord avec moi, c'est qu'il s'agit de petites entreprises. Elles essaient de croître et de se développer. C'est ce qui se passe dans le secteur des énergies renouvelables. Elles ne peuvent y arriver seules — occupées à leur gestion — et elles ne peuvent trouver d'endroits pour la formation.

Le gouvernement peut certainement, en collaborant avec les provinces, favoriser le développement des nouvelles technologies en aidant le réseau des collèges communautaires et des universités, et l'éducation postsecondaire. Nos établissements d'enseignement ont du mal à mettre au point des programmes, par exemple à élaborer des programmes d'études pour les nouvelles technologies.

Le président: Merci beaucoup.

Voilà qui termine la deuxième série de questions. Quelqu'un d'autre? Il nous reste quelques minutes. Quelqu'un aurait une question complémentaire?

Oui, madame Demers. Vous pouvez poser une brève question.

[Français]

Mme Nicole Demers: Merci beaucoup, monsieur le président. Vous êtes gentil.

Mesdames, comme je l'ai mentionné précédemment, on sait que l'espérance de vie s'est maintenant accrue. Pour les femmes, elle est de 83 ans, alors que pour les hommes, malheureusement pour eux, elle est encore de 79 ans. Malgré cela, je pense qu'on retrouve la plupart des gens qui prennent leur retraite à 56 ans sur le marché du travail, mais dans un autre emploi. C'est le cas des infirmières et de plusieurs corps de métier.

Est-ce la même chose qui se produit chez vous? Avez-vous pensé à transformer les quarts de travail pour permettre à ces gens de pouvoir rester dans un emploi où ils ont acquis des compétences? Le fait que vous manquez d'employés dans certains secteurs ne serait-il pas dû au fait que plusieurs entrepreneurs ont été utilisés par des entreprises pour effectuer une partie du travail? Cette situation s'est produite au Québec, chez Bell Canada.

• (1250)

[Traduction]

Le président: Madame Cottingham.

Mme Catherine Cottingham: Il y a un ou deux éléments à considérer. Notre secteur a un profil d'organisation complexe. L'une de nos entreprises, qui est une société d'État, a songé à un programme de travail modifié pour garder des travailleurs âgés à son service, mais elle s'est heurtée à la loi provinciale sur les régimes de retraite. Elle s'est aperçue qu'il faudrait modifier cette loi pour ramener ces gens au travail selon un programme de travail modifié. Lorsqu'il s'agit d'une société d'État ou d'une organisation qui appartient à l'État, il y a des enjeux complexes.

Nous avons aussi fait un sondage auprès de nos employés. Que nous ont-ils dit? La plupart ne veulent pas vraiment revenir. Ils ont aimé leur travail, leur participation a été excellente, ils étaient heureux de travailler dans ce secteur, mais, après 56 ans, ils ont d'autres projets: la vie de famille, le chalet, le golf et Dieu sait quoi d'autre. Ils pensent qu'il est temps de passer à autre chose.

Un de nos syndicats a élaboré un programme très efficace pour ramener des retraités comme travailleurs occasionnels en Ontario, où la question des régimes de retraite n'est peut-être pas complexe. Il a ouvert une salle d'embauche où les retraités peuvent s'inscrire. Si l'entreprise a besoin de remplacer un employé à court terme, elle peut faire appel à des gens qu'elle connaît déjà et qui peuvent se mettre au travail immédiatement. Et qui ont déjà les autorisations de sécurité, ce qui est un autre obstacle à surmonter avec les travailleurs formés à l'étranger. Cette formule a remporté un grand succès. Nous voudrions que ce modèle soit repris ailleurs.

Le président: D'accord.

Madame Oehling, vous avez quelque chose à ajouter?

Mme Johanna Oehling: Nous n'avons pas adopté d'approche globale à cet égard dans tout le pays, mais je peux dire qu'un certain nombre d'employeurs, surtout dans les grandes entreprises qui veulent garder des employés clés, modifient les fonctions pour qu'elles conviennent mieux à l'âge et au stade de vie de ces employés. Ainsi, les employeurs peuvent conserver le savoir de l'entreprise.

Nous avons conçu beaucoup de produits de formation, mais nous ne dispensons pas la formation. Nous avons établi des partenariats avec les collèges communautaires et parfois des gens du secteur privé, surtout dans les régions éloignées, et bien des gens... Des inspecteurs de l'ACIA et des gens qui ont une bonne expérience dans l'industrie deviennent moniteurs ou ils deviennent moniteurs auprès des jeunes, souvent à temps partiel.

Le président: Merci beaucoup.

Mme Bonsant a une question rapide à poser.

[Français]

Mme France Bonsant: Je vous ai dit tout à l'heure que ma circonscription est située dans un secteur rural. Il n'y a pas de sables bitumineux ni de pétrole. Certains de mes électeurs qui travaillaient

dans les secteurs du textile, de la chaussure et des meubles ont perdu leur emploi. Ils sont rendus à 52 ou 53 ans.

Combien d'entre vous sont prêts à engager ces gens-là demain matin s'ils ont été recyclés dans une deuxième carrière, tout en étant âgés de 50 ans et plus?

[Traduction]

Le président: Madame Oehling, je vous en prie.

Mme Johanna Oehling: S'ils sont disposés à travailler dans notre industrie, capables de le faire et capables d'acquérir les compétences, ce serait une très belle occasion à saisir pour nous. Magnifique.

[Français]

Mme Colette Rivet: C'est le cas même en biotechnologie. Si nous pouvions leur montrer quoi faire en matière de production, ils seraient embauchés.

[Traduction]

Mme Catherine Cottingham: Il y a certainement un grand intérêt, notamment pour les métiers. Tout le monde est à court de gens de métier. Le renouvellement des compétences est important et nous nous intéressons aux programmes de transition pour les employeurs. Nous sommes en train d'étudier la question.

Mme Jennifer Steeves: Dans notre industrie, nous avons un programme de mentorat et d'encadrement. Ces personnes d'expérience y excellent parce qu'elles connaissent le métier à fond. Le transfert et le développement de ces compétences a permis de garder plus longtemps dans notre effectif des gens qui ont l'âge de la retraite. Ils transmettent leur savoir aux jeunes. C'est très important.

[Français]

Mme France Bonsant: Je suis bien contente parce qu'un de mes concitoyens a envoyé 78 curriculum vitae en trois mois et n'a jamais été appelé. Je vais noter vos noms.

[Traduction]

Le président: D'accord.

Je remercie tous nos témoins d'aujourd'hui. Merci d'avoir pris le temps de comparaître. Je le répète, le comité attache beaucoup d'importance à la question de l'employabilité. Il est certain que la crise va continuer de s'aggraver pendant quelques années. C'est pourquoi nous faisons une étude comme celle-ci. Votre participation a été grandement prisée et nous avons pris note de vos points de vue. Nous entendrons d'autres groupes et cela étoffera notre travail et nous donnera des idées de recommandations à présenter au gouvernement pour qu'il puisse agir.

Merci beaucoup de votre témoignage.

• (1255)

L'hon. Geoff Regan: Monsieur le président, j'invoque le Règlement.

Le président: Oui.

L'hon. Geoff Regan: Pouvez-vous me dire si la motion que le comité a adoptée mardi a été déposée à la Chambre? Sinon, quand sera-t-elle déposée?

Le président: J'avais l'impression que vous poseriez la question aujourd'hui. La motion a été déposée ce matin, à 10 heures.

L'hon. Geoff Regan: Merci beaucoup.

Le président: Je ne l'ai fait que pour vous. Je savais que vous alliez poser la question ce matin. Je ne voulais pas, mais je l'ai fait quand même.

Je vais entendre Mme Brown, puis M. Martin.

Mme Bonnie Brown: Monsieur le président, je crois que nous aurons bientôt des séances avec les ministres. Je voudrais demander officiellement que ces séances soient télévisées. Si nous faisons la demande, je crois que nous pourrions avoir notre tour dans les salles spécialement équipées.

Le président: Je vais poser la question.

Au tour de M. Martin.

M. Tony Martin: Je remarque que la ministre ne va pas comparaître le 17 octobre. C'est probablement parce que nous allons étudier ses prévisions budgétaires en comité plénier. J'espère, et je crois que vous l'avez confirmé, que nous nous réunirons le 17 et commencerons l'étude des compressions budgétaires.

Le président: Oui, monsieur Martin. Ce sera comme nous l'avons dit ce matin. La greffière et moi en avons discuté lorsque nous avons appris que Mme Finley ne pourrait pas être des nôtres. Nous entreprendrons ce travail. La greffière a demandé qu'une liste de témoins soit communiquée à son bureau d'ici vendredi. Il est proposé

que des représentants du ministère comparaissent pour discuter de ces compressions. Nous poursuivrons le travail à partir de là.

M. Tony Martin: Si jamais le ministre du Travail ne pouvait pas comparaître le 19 octobre, je propose que nous poursuivions l'étude de cette question. Nous ne voulons pas rater une réunion. Nous avons trop de travail à faire.

Le président: Bien sûr.

Le ministre a dit qu'il serait parmi nous, mais je suis d'accord avec vous, monsieur Martin. S'il ne peut pas comparaître, nous continuerons le travail entrepris.

M. Tony Martin: Les dirigeants du ministère comparaitront-ils le 17 octobre?

Le président: C'est ce que nous sommes en train de vérifier.

M. Tony Martin: D'accord. Et allons-nous vous remettre une liste de témoins?

Le président: Faites-le. Nous avons demandé aux dirigeants du ministère de comparaître. C'est ce qui est prévu pour l'instant.

M. Tony Martin: Merci.

Le président: D'accord.

Encore une fois, merci beaucoup.

La séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

Published under the authority of the Speaker of the House of Commons

**Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :
Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address:
<http://www.parl.gc.ca>**

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

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.