



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 038 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le vendredi 10 novembre 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 vendredi 10 novembre 2006

•(1015)

[Traduction]

Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)): Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous poursuivons notre étude sur l'employabilité au Canada.

Je tiens à préciser qu'il s'agit du dernier arrêt de notre voyage. Je voudrais remercier les membres du personnel pour tous les efforts qu'ils ont déployés pour faire de ces réunions un succès. Nous avons grandement besoin d'eux, car ils nous aident à bien remplir notre rôle de député. Leur tâche est, en effet, loin d'être facile.

Les témoins vont avoir droit à sept minutes pour leurs exposés. Il y aura ensuite deux tours de table: un de sept minutes, et un autre de cinq minutes. Si vous n'arrivez pas à terminer votre exposé dans les délais, vous devriez pouvoir le faire au moment de répondre aux questions.

Nous allons maintenant entendre M. Bort et Mme Duncan. C'est Mme Bet Duncan qui va prendre la parole. Merci d'être venus nous rencontrer aujourd'hui.

Mme Bev Duncan (directrice générale, Provincial Interagency Network on Disability (PIND)): Je représente le Provincial Interagency Network on Disability. Je suis également la directrice générale du groupe Saskatchewan Voice of People with Disabilities. Ron Bort en est le président provincial.

Je vais d'abord vous donner une définition du terme handicap, et ensuite décrire les obstacles auxquels sont confrontées les personnes handicapées sur le marché du travail. Pour terminer, je vais formuler une série de recommandations.

Je compte vous présenter, à titre d'information, le plan d'action de la Saskatchewan pour les personnes handicapées, et vous parler aussi du rapport intitulé « À l'unisson: Une approche canadienne concernant les personnes handicapées », qui a été préparé en 2000 par les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des services sociaux.

Aux termes du Disability Discrimination Act, un handicapé est une personne atteinte d'une déficience physique ou mentale qui nuit de façon substantielle et prolongée à sa capacité d'accomplir des activités quotidiennes normales. En Saskatchewan, environ 70 . 100 des personnes bénéficiant de l'aide sociale sont handicapées; 19,2 p. 100 des habitants ont une déficience. On s'attend à ce que d'ici l'an 2010, 25 p. 100 de la population ait une déficience. Le taux de chômage des handicapés en Saskatchewan est de 29 p. 100.

Les transports constituent un obstacle de taille. Il n'y en a pas dans toutes les régions. Les heures de service ne correspondent pas toujours aux heures de travail. Les transports pour handicapés sont plus coûteux que les services ordinaires. Dans les villes où ils existent, ces services sont débordés.

Concernant les services d'aiguillage, en Saskatchewan, pour accéder au système d'emploi ou d'aide sociale, il faut passer par un centre d'appels. Une fois cette étape franchie, il faut rencontrer un conseiller d'orientation professionnelle dans un centre CanSask, qui dirige la personne vers le Saskatchewan Abilities Council pour une évaluation professionnelle. Cette évaluation, payée par le gouvernement, coûte environ 1 800 \$. D'après l'information obtenue, les handicapés seraient obligés d'attendre environ trois mois pour ce service.

Après l'évaluation, la personne handicapée retourne au centre CanSask pour voir le conseiller d'orientation professionnelle. Ce dernier l'envoie alors à l'un de deux organismes à Regina: le South Saskatchewan Independent Living Centre ou le Partners In Employment, qui est affilié au Saskatchewan Abilities Council.

À Saskatoon, il n'existe que le Partners In Employment. Dans le passé, il y avait un centre d'emploi, le SEARCH, qui relevait du fonds d'intégration, mais son financement a été réduit. L'accès aux services de Partners In Employment nécessite une évaluation professionnelle. Il n'existe pas d'autres organismes en dehors de celui-là.

Le conseiller d'orientation professionnelle dirige la personne handicapée vers le bureau en question. On nous dit que les gens n'ont pas le choix, on leur dicte où aller. C'est la même chose dans les cas d'aiguillage. Toute demande provenant d'un organisme communautaire doit passer par le centre CanSask et respecter les règles déjà mentionnées avant que la personne concernée puisse obtenir des services.

Selon un rapport émanant de Saskatoon, la région compte 43 entreprises qui offrent des produits, des programmes et des services aux handicapés. Il existe également une multitude d'organismes qui représentent les personnes ayant des déficiences particulières, comme Epilepsy Saskatoon, Saskatchewan Deaf and Hard of Hearing Services Inc., INCA, ainsi de suite. Il y aurait dans la province au moins 200 organismes qui offrent des programmes et des services aux handicapés.

À Saskatoon, les contraintes rencontrées par les handicapés sont dues non pas à leurs déficiences, mais à l'attitude de la société, qui ne s'efforce pas de répondre à leurs besoins. Cette situation est peut-être attribuable à l'ignorance de la population face aux personnes handicapées.

Pour ce qui est des obstacles structurels, la législation ne prévoit aucune mesure pour encourager les gens à passer de l'aide sociale à l'emploi, qu'il s'agisse d'un poste peu payant à temps plein ou à temps partiel. Les gens sont pénalisés financièrement dès qu'ils cherchent à travailler. Il n'y a aucun programme d'appui provisoire qui facilite la transition entre l'aide sociale et un petit boulot. Par exemple, la personne qui occupe un emploi mal rémunéré est automatiquement privée de l'aide sociale. Si elle a une facture d'électricité impayée qui date de huit ans, elle est obligée de la payer. Voilà les problèmes auxquels se heurtent les personnes handicapées.

• (1020)

Concernant le travail, en raison de la politique du gouvernement, les salaires sont inégaux. Les handicapés occupent des postes non régis par une convention collective et, de ce fait, sont moins bien rémunérés que les travailleurs syndiqués dans des postes semblables. La question des obstacles syndicaux à l'emploi des handicapés est une question sensible. Étant donné que la loi n'est pas assez contraignante pour l'adaptation du lieu de travail en milieu syndiqué, on n'offre pas de programmes d'emploi aux handicapés. Il se fait très peu de planification de carrière dans les écoles secondaires pour les élèves handicapés.

Les obstacles en emploi sont nombreux. Plusieurs programmes fédéraux-provinciaux offrent de la formation professionnelle aux handicapés, mais, une fois la formation terminée, il n'y a pas de bureaux pour aider les candidats à trouver des emplois pour lesquels on les a formés.

Côté barrières sociales, il est difficile, en Saskatchewan, d'éliminer les barrières dans les grandes et petites entreprises en raison notamment de l'attitude des employeurs et des employés. Au fil des ans, on s'est efforcé de sensibiliser tant les employeurs que les employés à l'intégration des handicapés. Le programme le plus populaire à cet égard, la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées, bénéficiait de l'appui du gouvernement fédéral et des provinces. C'était un outil de sensibilisation qui permettait aux employeurs et aux employés de bien s'informer sur les incapacités. Il se donne encore des ateliers sur l'adaptation, mais ceux-ci ne sont pas financés par l'État. Ils sont subventionnés exclusivement par des organismes communautaires.

Depuis qu'on ne finance plus ces programmes populaires, on dirait que les secteurs public et privé s'intéressent moins aux questions touchant les handicapés et en font moins au chapitre de l'adaptation, des placements professionnels et des emplois pour ces personnes.

Le programme de pension d'invalidité a été révisé dernièrement et semble bien illustrer comment une mesure d'appui transitoire peut fonctionner. Nous appuyons et encourageons la mise en oeuvre d'un tel programme pour que les handicapés puissent décrocher un emploi. Nous réclamons le rétablissement d'une semaine de sensibilisation et le financement des organismes, des mesures et des activités incitatives.

Nous recommandons un système d'inscription standardisé et diversifié pour la formation professionnelle.

Nous recommandons que le gouvernement provincial mette en place un système de qualifications normalisées pour les programmes et les facilitateurs.

Nous recommandons que le gouvernement provincial fixe des objectifs et des normes pour l'obtention de certificats d'études normalisés qui répondent aux besoins des employeurs d'aujourd'hui.

Nous recommandons que les employeurs soient consultés lors de l'établissement des objectifs pour l'obtention d'un certificat, et que les universités reconnaissent la nécessité d'inclure une formation sur les besoins spéciaux des handicapés dans les programmes d'études des conseillers. Nous recommandons également l'établissement d'un programme d'études au secondaire pour les élèves handicapés.

Nous recommandons que les enseignants et les orienteurs dans les écoles soient bien formés, qu'ils acquièrent les connaissances et compétences dont ils ont besoin pour aider les personnes handicapées.

Je vais m'arrêter ici.

• (1025)

Le président: Merci, madame Duncan.

J'espère que nous pourrons, par l'entremise de nos questions, prendre connaissance de vos autres recommandations.

Monsieur McKinlay.

M. Ken McKinlay (directeur exécutif, Saskatchewan Home Builders' Association): Merci.

Je m'appelle Ken McKinlay. Je suis le directeur exécutif de la Saskatchewan Home Builders' Association ou, pour utiliser le nouveau nom, de la Canadian Home Builders' Association-Saskatchewan.

Le secteur de la construction résidentielle souffre d'une énorme pénurie de main-d'oeuvre qualifiée et de travailleurs débutants, dans tous les domaines. Ce secteur englobe la construction de maisons neuves et la rénovation.

La construction résidentielle compte pour 48 p. 100 de la valeur totale des permis de bâtir en Saskatchewan, et ce, depuis les années 1950. Il importe de souligner que les rénovations ne sont pas prises en considération dans nombre de régimes de délivrance de permis, de sorte qu'elles représentent vraisemblablement plus de 50 p. 100 des activités de construction à l'échelle tant provinciale que nationale.

Étant donné la pénurie de travailleurs employables qui existe dans ce secteur, toutes les industries se livrent concurrence pour trouver des personnes pouvant combler les postes vacants et nouveaux. Les pressions du marché et la concurrence ont entraîné une hausse du prix des maisons neuves, faisant l'objet de rénovations ou déjà existantes.

Le marché de la Saskatchewan continue d'être touché par l'Alberta, en raison de l'attrait qu'exerce cette province sur les jeunes à la recherche d'emplois bien rémunérés. Or, l'Alberta, présentée comme terre d'avenir, semble susciter du mécontentement dans de nombreux domaines d'activité parmi ceux qui ont choisi de s'y installer. Selon les constructeurs de la Saskatchewan, certains acheteurs délaissent l'Alberta ou choisissent de se construire une maison en Saskatchewan et de faire la navette entre les deux provinces. Enfin, il y a quelque chose qui se passe en Alberta et qui se répercute sur notre province.

Un statisticien à l'emploi du Sask Trends Monitor a présenté un exposé à l'association des constructeurs d'habitations de Regina. Il a déclaré que la province comptait 25 900 chômeurs, mais que seulement 10 000 d'entre eux seraient jugés aptes au travail s'ils suivaient un cours de perfectionnement en vue de réintégrer le marché du travail. Nos ressources sont plutôt limitées.

Le régime d'apprentissage a été conçu dans le but de répondre aux besoins du secteur de la construction ICI. Il a toujours été au service de ce secteur. On tente de procéder à un changement de culture à l'interne pour qu'il soit en mesure de répondre aux besoins du secteur résidentiel. Il s'agit d'un processus très lent qui consiste à adapter le régime aux métiers spécialisés du secteur résidentiel. Nous y travaillons.

L'éducation et la formation relèvent, il est vrai, de la compétence des provinces. Toutefois, il nous faut une stratégie cohérente et intégrée pour répondre aux besoins en main-d'oeuvre qualifiée du Canada. Les centres d'apprentissage, y compris plusieurs ministères, veulent tous avoir accès à des statistiques sur lesquelles s'appuyer pour obtenir des fonds destinés à la formation. Or, plus nous avons de réunions avec les organismes chargés de recueillir ces données, plus nous nous rendons compte qu'ils n'arrivent pas à fournir les renseignements précis dont ont besoin le secteur ou les gouvernements pour prendre des décisions éclairées.

À notre avis, les établissements d'enseignement, les écoles techniques et les collèges sont, tout comme nous, irrités par le fait que le Canada n'a pas de programme de reconnaissance nationale des métiers résidentiels qui met l'accent sur la transférabilité. Il nous faut un système qui est coordonné.

Vous avez reçu un mémoire de l'Association canadienne des constructeurs d'habitations, sans doute à Ottawa. Ce mémoire propose un plan d'action qui doit être mis en oeuvre. À l'heure actuelle, nous relevons du Conseil sectoriel de la construction, mais il nous faut une approche plus ciblée.

Les travailleurs du secteur de la construction résidentielle sont spécialisés dans divers domaines actuellement reconnus en vertu du régime d'apprentissage. Nous avons établi le profil de tous les métiers; les constructeurs d'habitations dans chacune des provinces ont fait la même chose. La CHBA-Saskatchewan a travaillé à ce projet pendant cinq ans avec les responsables du régime d'apprentissage. Nous avons fini par établir un cadre pour la désignation des métiers. Cinq ans — parmi ces métiers figurent le coffreur de béton, le finisseur de murs intérieurs, et le finisseur de murs extérieurs. C'est un processus très lent.

Les personnes de métier dans le secteur de la construction résidentielle travaillent de manière autonome, ce qui est très différent de ce qui se fait dans le secteur de la construction commerciale. Elles doivent interpréter et appliquer les codes et les normes à tous les niveaux de spécialisation.

● (1030)

Nous collaborons avec le secteur de la construction, mais comme je l'ai mentionné, il ne répond pas à tous nos besoins. Les associations locales s'efforcent d'établir des partenariats avec les établissements d'enseignement secondaire le plus rapidement possible afin de trouver des moyens d'attirer les jeunes vers les métiers de l'industrie.

Nous collaborons avec Construction Careers Regina et Construction Careers Saskatoon, qui travaillent avec des Autochtones et des clients de l'assurance-emploi — nous faisons partie de leurs comités —, en vue de diriger ces groupes vers l'industrie. Encore une fois, notre secteur est tellement différent que nous devons trouver une autre façon de travailler avec ces personnes. Regina a réussi à placer 40 Autochtones l'an dernier, mais aucun d'entre eux n'est resté.

Nous avons publié des brochures que nous allons remettre à votre personnel.

Le secteur de la construction résidentielle représente l'autre moitié de l'équation. Nous sommes à la traîne. Le secteur de la construction commerciale a déjà mis sur pied un programme de formation. Nous devons unir nos efforts et mettre au point un système de formation, ce que nous nous efforçons de faire. Le gouvernement fédéral dispose d'un plan d'action. Les stratégies sont décrites dans mon mémoire.

Le président: Merci, monsieur McKinlay. Ces renseignements sont utiles.

Nous allons maintenant entendre notre dernier témoin.

Monsieur Hanley, vous avez sept minutes.

M. Mark Hanley (consultant de gestion, Points West Management Consultants, Saskatchewan Labour Force Development Board): : Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité, merci de nous accueillir aujourd'hui. Je m'appelle Mark Hanley. Je suis un conseiller certifié en gestion de la Saskatchewan. Je fais partie de l'Association canadienne des conseillers en management, et j'agis comme directeur exécutif par intérim du Saskatchewan Labour Force Development Board pendant la restructuration, qui est dirigée par mon cabinet.

Je veux faire plusieurs choses aujourd'hui. D'abord, je veux féliciter le comité pour son travail. Je tiens à remercier les membres du comité d'avoir accepté de relever ce défi difficile, qui exige le genre d'analyse organisationnelle et stratégique que seuls les gouvernement fédéral, provinciaux et territoriaux peuvent accomplir pour mener à bien ce projet.

J'aimerais déposer deux documents. Vous avez déjà rencontré, lors de la réunion précédente, le coprésident du Saskatchewan Labour Force Development Board, Larry Hubich, coprésident pour la partie syndicale, et Holly Hetherington, membre de la Chambre de commerce de la Saskatchewan et coprésidente pour la partie patronale. Comme ils ont déjà abordé ces questions, je n'insisterai pas davantage là-dessus.

J'ai deux documents. D'abord, un excellent rapport préparé par le Centre syndical et patronal du Canada et le Workplace Partners Panel, organisme de la Saskatchewan qui a pour mandat de cerner les défis et les enjeux que pose le fait d'attirer un plus grand nombre de travailleurs de la Saskatchewan sur le marché du travail et d'examiner les besoins à long terme du marché du travail. J'ai remis ces documents à vos greffiers, qui pourront vous les distribuer.

Le deuxième document, sur lequel je veux insister davantage, expose les raisons pour lesquelles nous jugeons important de mettre sur pied un organisme provincial sur le développement du marché du travail. Je n'ai pas l'intention de parler de la pénurie de main-d'oeuvre, car mon collègue, M. McKinlay, et la dame assise à ses côtés ont déjà bien résumé la situation, comme d'autres l'ont fait. Toutefois, nous savons que ce phénomène va continuer de poser un défi majeur à la Saskatchewan et aux autres provinces et territoires du Canada. En effet, la Saskatchewan va être confrontée à d'importants problèmes économiques au cours des 10 années à venir.

Comment le secteur réagit-il? Nous savons fort bien que très peu de provinces, et la Saskatchewan en fait partie, disposent d'une stratégie de développement du marché du travail. Bien que plusieurs agences s'intéressent au marché du travail, aucune n'a pour mandat de coordonner le développement du marché du travail en fonction de cibles ou d'objectifs acceptés de tous. Il est donc essentiel, dans notre cas, de mettre sur pied un organisme provincial qui s'occupera d'établir des liens avec le marché du travail de la Saskatchewan. Le Workplace Partners Panel, un groupe très vaste représentant l'industrie — le milieu syndical et les entreprises —, a insisté sur la nécessité d'établir un partenariat entre le milieu syndical, les entreprises et le gouvernement, ces trois intervenants devant unir leur efforts pour venir à bout de problèmes comme la compétitivité et l'image du milieu de travail, la productivité, l'efficacité du système de formation, la participation des jeunes — y compris des jeunes Autochtones, car en Saskatchewan, lorsqu'on parle des perspectives d'avenir des jeunes, on englobe aussi dans celles-ci les jeunes Autochtones —, et les déséquilibres qui existent entre l'offre et la demande, notion à laquelle M. McKinlay a fait allusion plus tôt.

Nous avons déterminé qu'il nous faudra un an, en travaillant de concert avec les entreprises, le milieu syndical et le gouvernement, pour mettre au point une nouvelle commission du marché du travail en Saskatchewan. Il est intéressant de noter que cette question a fait l'objet de discussions de très haut niveau dans la province. Nous avons parlé non seulement au gouvernement de la Saskatchewan, mais également aux partis de l'opposition. Il semble y avoir consensus autour du fait que le rôle premier d'un conseil, d'un organisme de coordination ou d'une commission du marché du travail, peu importe, est de réunir les divers intervenants sur le marché du travail et de les amener à conseiller les représentants élus et les fonctionnaires oeuvrant dans les domaines de l'emploi et de l'éducation, sur la façon dont la province peut arriver à s'attaquer aux enjeux majeurs qui touchent le marché du travail.

Voilà les points que je voulais aborder avec vous aujourd'hui. Je vais vous laisser ces documents. Cette étude m'intéresse au plus haut point. Nous attendons avec impatience d'en connaître les résultats. Je répondrai volontiers à vos questions sur le sujet.

• (1035)

Je tiens à ajouter que j'assume, bénévolement, la présidence du Regina and District Food Bank. Nous avons mis sur pied d'excellents programmes de formation et d'employabilité. Les gouvernements doivent reconnaître le fait que les organismes communautaires peuvent aider les marginalisés à réintégrer le marché du travail. Beaucoup de recherches ont été faites sur le sujet, notamment par l'Université du Manitoba, qui a réalisé une étude sur les liens entre le secteur communautaire et les travailleurs marginalisés, groupe que Ken a mentionné dans son exposé. Comme il l'a indiqué, 10 000 ou 15 000 chefs de famille pourraient réintégrer le marché du travail au cours des cinq années à venir, s'ils avaient accès à des cours de perfectionnement et de recyclage.

Voilà les messages que je tenais à vous communiquer aujourd'hui. Merci de nous avoir écoutés.

Le président: Merci, monsieur Hanley, pour votre exposé.

Je tiens à préciser aux témoins qui vont s'adresser plus tard au comité que leurs mémoires vont être traduits et distribués aux membres du comité.

Nous allons commencer le premier tour de table. Monsieur Regan, vous avez sept minutes.

L'hon. Geoff Regan (Halifax-Ouest, Lib.): Merci, monsieur le président.

Vous avez dit que Mme Duncan aurait le temps, pendant la période de questions, de nous en dire un peu plus au sujet de ce que recommande son organisme. Je vais lui donner l'occasion de le faire maintenant. S'il reste du temps, je poserai des questions.

Allez-y.

• (1040)

Mme Bev Duncan: Essentiellement, comme Mark l'a mentionné, nous recommandons que les employeurs nous aident à établir des normes pour aider les personnes handicapées à réintégrer le marché du travail. Ce que nous constatons, c'est que les employeurs, lorsqu'ils parlent du marché du travail, ne tiennent pas compte des personnes handicapées. Celles-ci ne sont pas incluses dans la discussion, ce qui fait que nous laissons de côté un segment complet de la société qui compte d'excellents travailleurs, des travailleurs qualifiés. Or, en raison des mythes qui entourent les handicaps, ces ressources ne sont pas utilisées.

Donc, nous devons nous assurer que les personnes handicapées sont incluses dans les discussions quand il est question du marché du travail.

L'hon. Geoff Regan: Vous serez heureux d'apprendre que, parmi les groupements d'entreprises qui sont venus témoigner devant nous, plusieurs ont effectivement mentionné le besoin d'appuyer davantage les personnes handicapées pour leur permettre de faire partie de la population active. Il me semble donc que le milieu des affaires, du moins les dirigeants des organismes qui étudient ces questions, est de plus en plus conscient de la nécessité de comprendre les besoins des personnes handicapées et d'intégrer de plus en plus celles-ci à la population active. Donc, l'idée devra peut-être faire plus de chemin, mais je crois que c'est un début, et je trouve cela encourageant.

J'aimerais vous demander ceci. Vous avez parlé entre autres de la préoccupation suscitée par le fait que la société ne fait pas très bon accueil aux personnes handicapées et ne s'adapte pas à leurs besoins. Vous dites qu'une des principales sources du problème est l'ignorance du public. Tout d'abord, comment peut-on remédier à ce manque de connaissance et, ensuite, quel est le rôle du gouvernement du Canada à cet égard? Quelles les trois principales choses que devrait faire le gouvernement du Canada?

Mme Bev Duncan: À nouveau, on en revient à la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées qui se déroulait il y a quelques années. Elle a en réalité été amorcée par la tournée mondiale de l'Homme en mouvement Rick Hansen, avec l'appui du premier ministre d'alors, M. Mulroney. Ils ont fourni de l'argent, du financement limité, en vue de renseigner les membres de la collectivité quant à la façon dont une personne handicapée pouvait vraiment prendre part à la vie sociale. Je sais, pour avoir participé dès le début à cette initiative, que nous tenions des journées de sensibilisation des employeurs. Nous avons invité des employeurs à un salon de l'emploi en quelque sorte. Des personnes handicapées se rendaient chez les employeurs et travaillaient réellement durant la semaine qui leur avait été réservée. Dans les plus petites localités, nous avons fait des tournées simplement pour expliquer ce qu'est un handicap et comment les personnes handicapées peuvent en réalité travailler.

Une dernière réalisation est un guide d'adaptation à l'intention des employeurs qui visait essentiellement à détruire certaines idées préconçues qu'ont les employeurs au sujet de l'embauche d'une personne handicapée. Nous y avons donc suggéré des moyens d'adapter le travail à la personne et avons peut-être contribué à faire éclater certains mythes, de sorte qu'il est beaucoup moins difficile d'engager une personne handicapée.

Nous essayons de nous concentrer sur les capacités de la personne, plutôt que sur ses incapacités. C'est faisable.

L'hon. Geoff Regan: J'ai d'autres questions qui s'adressent à d'autres témoins, mais je vais aborder la question avec vous pour quelques instants.

Une des suggestions qui nous a été faites est de convaincre plus d'employeurs à visiter des milieux de travail inclusifs, c'est-à-dire où travaillent des personnes handicapées, pour voir comment cela se déroule, constater que c'est efficace. Comment peut-on y arriver et est-ce la bonne approche?

Mme Bev Duncan: Il faut tout d'abord selon moi faire comprendre que toutes les personnes handicapées ne sont pas malades. Toutes les personnes handicapées n'ont pas besoin d'accompagnement pour faire leur travail. Ce qu'il faut faire comprendre, c'est qu'il n'en coûtera pas un bras à l'employeur pour adapter le milieu de travail aux besoins d'une personne handicapée — pas forcément.

Ce sont là des obstacles qu'il faut surmonter. La visite de lieux de travail serait une bonne idée, mais il faut d'abord convaincre notre gouvernement provincial, en tant que principal employeur, d'engager plus de personnes handicapées.

• (1045)

L'hon. Geoff Regan: S'il me reste du temps, j'aimerais maintenant interroger M. McKinlay et M. Hanley au sujet des conseils sectoriels.

Monsieur McKinlay, vous avez dit que l'approche du Conseil sectoriel de la construction n'était pas suffisamment ciblée. Vous disiez, je crois, que ce secteur englobe tant de compétences et de métiers différents qu'il faut pousser plus avant la ventilation. J'aimerais vous interroger au sujet des conseils sectoriels en tant que concept général à l'échelle du pays. C'est une des dépenses qui a été coupée récemment. Que pensez-vous, vous et M. Hanley, du rôle joué par ces organisations?

M. Ken McKinlay: Je suis le coprésident du comité d'information sur le marché du travail du Conseil sectoriel de la construction en Saskatchewan, de concert avec mon homologue du secteur commercial. Je suis également membre, au sein du Conseil sectoriel de la construction, du Comité national d'information sur le marché du travail dans la construction de nouvelles maisons et de rénovations résidentielles, et nous nous efforçons vraiment de concevoir des outils qui permettent de cerner les besoins futurs.

J'examine des moyens de sonder convenablement nos employeurs afin d'obtenir les renseignements dont a vraiment besoin le système d'éducation pour évaluer les besoins de formation. Dans le secteur de l'habitation, nous avons un projet pilote en cours, mais notre véritable travail porte sur une série complète de produits qui serviraient aux évaluateurs de coût pour travailler avec tous ces métiers spécialisés afin d'établir combien d'hommes-heures il faut, combien d'hommes-heures de métiers plus particulièrement, pour tel genre de produit, sur place, puis de passer en revue tous les métiers et de cerner ensuite la composante main-d'oeuvre de chaque unité.

Nous travaillons en tandem avec la SCHL, comme nous le faisons constamment, ce qui nous permet de prévoir les volumes que nous allons probablement produire dans chaque province. Si nous pouvons les cerner en fonction de ce genre de nombre individuel d'hommes-heures pour chacun des métiers spécialisés utilisés sur place pour construire une maison en rangée, une unifamiliale, un cottage, l'approche serait beaucoup plus précise. Le défi est de taille, et c'est ce que nous faisons.

Le président: Je vous remercie.

C'est tout le temps dont nous disposons, mais vous souhaitez faire une observation, monsieur Hanley?

M. Mark Hanley: C'est un excellent point qui a été soulevé. Les conseils sectoriels sont essentiels pour déterminer les besoins futurs du côté de l'offre, mais le problème avec lequel nous sommes aux prises dans une province comme la Saskatchewan — le problème est fort courant partout ailleurs au Canada également —, c'est que, bien que plusieurs organismes aient un impact sur le marché du travail, il n'y en a pas un qui est chargé de coordonner les dossiers relatifs au développement du marché du travail. L'idée, en tant que partisans du partenariat avec l'industrie, de conseiller la province quant à la façon de s'organiser stratégiquement nous enthousiasme beaucoup. Ce sera là un bon rôle, et je le prends dans son sens le plus général — la capacité de cet organisme, grâce à l'inclusion de capitaines de l'industrie capables de fournir une analyse de haut niveau des questions intéressant le marché du travail et les besoins de renseignements sur celui-ci auxquels est confrontée l'industrie, de même que certaines autres choses qu'a mentionnées ma collègue Bev ce matin concernant la façon de faire participer au marché du travail des personnes qui sont marginalisées et qui peuvent devenir d'excellentes ressources pour les employeurs et la façon d'intégrer le travail qu'elles font pour s'assurer qu'elles contribuent à l'économie.

Nous avons échoué dans cette tâche pendant de nombreuses années dans notre sphère d'activité. Nous avons eu un comité consultatif de groupes de référence, y compris des personnes handicapées, qui faisaient partie d'un groupe consultatif du Saskatchewan Labour Force Development Board, l'ancien organisme qui est remplacé par le nouveau. Une des raisons pour lesquelles ses excellents conseils n'ont pas été particulièrement efficaces, c'est qu'il n'existait pas de structure organisationnelle qui voyait à la stratégie. Notre système de formation fait l'objet d'un examen actuellement. Le processus est presque achevé et devrait aboutir à des conclusions quant à la façon de structurer le tout. Par ailleurs, nous sommes maintenant en mesure, grâce à la Commission de mise en valeur de la main-d'oeuvre de la Saskatchewan, d'offrir à ces organismes une structure d'organisation de niveau beaucoup plus élevé dotée d'excellentes ressources qui font la recherche qui s'impose afin d'offrir à nos partenaires capitaines de l'industrie et dirigeants syndicaux la stratégie qui permettra de surmonter les obstacles auxquels sont confrontés les marginalisés, de manière à les intégrer à la population active ou de les y réintégrer.

• (1050)

Le président: Je vous remercie.

Très rapidement...

M. Mark Hanley: Avec votre permission, j'aimerais répondre à la question posée tout à l'heure par M. Regan, je crois, concernant les trois choses les plus importantes que peut faire le gouvernement fédéral. À vrai dire, ce sont un système d'entrée à guichet unique, une coordination stratégique avec les provinces, en mettant de côté les distractions sectaires quant à la façon de résoudre les problèmes relatifs au marché du travail, et enfin, injecter une certaine stabilité de financement dans les programmes du gouvernement fédéral, parce que dans le passé, ils ont souvent été trop éphémères pour offrir les ressources stables à long terme nécessaires pour aider les partenaires du secteur du marché du travail et les organismes individuels, comme celui dont a parlé Bev, à faire progresser leur programme.

Je vous remercie.

Le président: C'est moi qui vous remercie.

La parole va maintenant à M. Lessard, pour sept minutes.

[Français]

M. Yves Lessard (Chambly—Borduas, BQ): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie aussi d'être ici ce matin pour partager avec nous votre expérience et vos recommandations.

Je vais d'abord poser des questions à M. McKinlay. Dans votre exposé, vous avez parlé d'une approche intégrée au niveau des provinces et du Canada comme tel, en matière d'éducation et de formation. Je voudrais que vous nous disiez un peu plus ce que vous entendez par une approche intégrée à cet égard. On sait que la planification de la formation de la main-d'oeuvre relève des provinces et que le fédéral y contribue par le financement, par exemple, comme on le voit, en alphabétisation ou en matière de main-d'oeuvre. Je voudrais donc vous entendre un peu plus sur ce que vous appelez une approche intégrée.

[Traduction]

M. Ken McKinlay: Dans notre industrie en fait, il existe un comité national d'information et de formation au niveau de l'Association canadienne des constructeurs d'habitations au sein duquel des porte-parole d'un peu partout au pays se réunissent et rendent compte de qui fait quoi dans l'industrie de la construction résidentielle, mais dans l'optique de régler les pénuries de main-d'oeuvre.

Nous avons besoin, pour le bénéfice de toutes les industries dans toutes les provinces, d'un certain véhicule qui regroupe tout. Notre pays est grand, et quand l'Alberta commence — et la Saskatchewan le fait depuis des années — à attirer nos jeunes, nous, du secteur de la construction résidentielle, avons besoin de savoir où va se trouver notre bassin de main-d'oeuvre. L'offre commence à être très réduite. À moins d'avoir une approche nationale cohérente qui comprend tous les gouvernements et tous les établissements de formation, cette pénurie va vraiment nuire aux économies de différentes provinces.

Voyez la situation en Alberta. Lors de la réunion de nos comités nationaux à Ottawa, le week-end dernier, la SCHL montrait tous ces tableaux. Ses représentants nous disaient à quel point il nous faut maintenant une autre compétence, parce que l'Alberta se trouve tout en haut du tableau alors que le reste d'entre nous n'y figure même plus en raison de la croissance économique là-bas. Les grandes sociétés albertaines font tout simplement venir par avion des gens d'ici et d'un peu partout au pays, mais il nous faut une base cohésive de formation.

En tant que constructeurs d'habitations, nous nous asseyons à Ottawa et chacun d'entre nous parle des problèmes que nous

éprouvons avec les différents programmes d'apprentissage un peu partout au pays. Nous sommes en train de réaliser des progrès à cet égard. Nous sommes les seuls à pouvoir le faire. Pourquoi est-ce ainsi? Voilà le genre de chose.

Bien qu'il existe un organisme central à l'échelle nationale pour voir à l'apprentissage, il n'est pas au courant de ce qui se passe sur le terrain et des besoins précis de l'industrie. Il faut que l'industrie améliore sa capacité de définir les besoins pour le système d'éducation, mais il faut aussi que le système d'éducation se rassemble et décide des méthodes de formation, du nombre de personnes à former et des établissements capables de le faire.

Pour l'instant, chacun subit des pressions. Il faudrait qu'il se on fasse plus de formation partout.

•(1055)

[Français]

M. Yves Lessard: En regard de la réglementation, des exigences d'apprentissage de chacun des métiers, on sait qu'au Québec, pour chaque métier, le travailleur doit passer par un filtre qui est d'abord celui du travail d'apprenti. Il doit compléter un certain nombre d'heures avec évaluation et, à la fin de ce nombre d'heures, il peut obtenir le titre du métier, qu'il s'agisse d'un briqueteur, d'un manoeuvre, etc. C'est le cas pour tous les métiers. À la fin de ce travail, il est reconnu comme travailleur de son métier. On sait que les exigences ne sont pas les mêmes d'une province à l'autre.

Dans votre esprit, l'uniformisation que vous souhaitez comprend-elle également la formation pour l'obtention du diplôme d'un métier?

[Traduction]

M. Ken McKinlay: Le régime d'apprentissage en construction résidentielle de notre province ne reconnaît pas les métiers résidentiels. Il commence tout juste à le faire. Nous essayons de monter un système analogue à celui du Québec, où un compagnon d'apprentissage prend en charge un certain nombre d'apprentis.

Un bon exemple de la situation est le producteur d'électricité chez lequel un de nos services publics recrute deux compagnons électriciens. Un troisième quitte pour l'Alberta. Voilà trois compagnons perdus en une seule journée. Le lundi suivant, il faut donc laisser partir six apprentis. D'un seul coup, le tiers de l'entreprise a disparu.

Le ratio est un véritable problème actuellement. Il faut pouvoir le modifier très rapidement, mais c'est impossible dans le cadre du régime d'apprentissage actuel. En effet, les syndicats se battent bec et ongles et soutiendront que le ratio a été fixé ainsi pour une raison. Mais ce ratio n'est plus valable si l'on n'arrive pas à trouver de la main-d'oeuvre. Il n'a plus de sens. Il faut mieux fixer les règles et y prévoir les freins et contrepoids.

Plutôt qu'un seul apprenti, le compagnon devrait pouvoir en prendre deux ou trois, selon le processus. Le programme d'apprentissage devrait être capable de réagir suffisamment rapidement pour s'adapter à la situation.

Ce service public n'engage que des compagnons. Il n'assume pas sa part de la responsabilité sociale d'engager des apprentis. C'est répréhensible. Il met la clé dans la porte de certaines de ces entreprises du jour au lendemain. Nous avons besoin d'une approche collective pour que l'industrie et les grands services publics gouvernementaux soient soumis aux mêmes règles.

[Français]

M. Yves Lessard: Oui. Merci beaucoup pour ces éclaircissements.

Au cours de notre tournée, plusieurs intervenants nous ont effectivement parlé aussi de la main-d'oeuvre autochtone, qui est mal utilisée et qu'on ne prépare pas bien à participer au marché du travail. Or, on essaye d'examiner des solutions pour avoir accès au travail.

Vous nous avez dit quelque chose d'intéressant parce que vous, vous avez l'expérience du terrain, et c'est ce qui est éclairant. Vous avez dit, par exemple, que vous aviez embauché, dans votre secteur, 40 Autochtones qui, après avoir travaillé, sont tous partis.

Pourquoi sont-ils partis? Connaissez-vous la raison pour laquelle ces personnes ne peuvent pas continuer à travailler?

[Traduction]

Le président: Monsieur McKinlay, j'ai besoin d'une réponse rapide, parce que nous n'avons plus de temps. Si nous parvenions à avoir une réponse à cette question, ce serait fantastique.

M. Ken McKinlay: Il est très difficile d'y répondre en quelques mots.

La Saskatchewan a ce qu'on appelle Construction Careers Saskatoon. Il y a des organismes analogues à Regina et à Prince Albert, je crois. Ils ont des formateurs autochtones en milieu de travail qui préparent leurs clients aux emplois auxquels ils sont destinés. La formule a été très efficace dans l'industrie de la construction commerciale. Ainsi, sur un grand chantier, vous pouvez engager quatre ou cinq Autochtones de manière à ce qu'ils ne se retrouvent pas seuls.

Le secteur résidentiel pose par contre problème. Nous envoyons un Autochtone à un employeur d'équipes de montage de charpente, et il y en a déjà un autre. Sur place, ils sont les seuls Autochtones, ce qui crée trop de tensions. Nous tentons donc maintenant de réévaluer le programme de formation résidentiel.

Nous allons devoir trouver différents moyens, mais il existe des outils bien connus. Hier, j'étais à une réunion multisectorielle. On envisageait d'établir des systèmes de formation là où se trouvent les banques alimentaires. Il faut développer la formation axée sur des compétences pour ces personnes afin qu'elles comprennent bien ce qu'on attend d'elles quand elles se présentent au travail.

Le travail dans le secteur résidentiel s'effectue davantage à la pièce. Il faut qu'il se fasse. Ce n'est pas le temps de s'asseoir, mais bien de travailler. Les moyens existent selon moi. Avec un peu de chance, nous pourrions trouver des solutions efficaces, mais il faut que l'industrie se présente à la table. C'est ce que nous tentons de faire dans le cadre du programme de formation résidentiel.

● (1100)

Le président: Monsieur Lessard, je vous remercie.

Nous allons maintenant céder la parole à M. Martin pour sept minutes.

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

J'aimerais m'attaquer à la même question, mais sous un angle un peu différent. Nous vivons une période de défis économiques qui pourrait être très stimulante et positive. Par contre, elle pourrait tout aussi bien prendre bien des gens de court et être très destructrice. Le défi, et il faut que le gouvernement y assume un rôle central, est d'arriver à ce que tous en profitent.

D'après tous les rapports des six derniers mois que j'ai lus sur la question, la pauvreté s'enracine de plus en plus et s'intensifie au Canada. J'étais récemment à Victoria et à Calgary tout juste l'autre soir, et j'y ai vu des itinérants comme je n'en avais jamais vus. Il semble y avoir une dynamique intéressante. J'ai également lu hier

dans le journal qu'à Saskatoon, la pauvreté occasionne en réalité des coûts sur le plan de la santé, qu'elle rend malade.

La possibilité s'offre ici de faire des réalisations plutôt intéressantes et excitantes. D'autres pays de par le monde s'y sont pris différemment et en ont profité. Tout à l'heure, il a été question de l'Irlande, où l'on a réuni tout le monde autour de la table et demandé à savoir comment, au cours des cinq prochaines années, on pouvait faire en sorte que tous soient identifiés et qu'un plan soit dressé pour les inclure dans l'économie. Tout d'abord, c'est la bonne chose à faire, mais fait plus important encore, l'économie a besoin d'eux. Il faut faire en sorte que nous offrons à tous — aux personnes handicapées, aux Autochtones, aux femmes, aux nouveaux immigrants — la possibilité de participer à l'économie.

Je ne voudrais pas paraître trop sectaire, mais je prends note des compressions effectuées récemment dans le secteur du volontariat. Vous parlez du travail que vous faites à partir de votre banque alimentaire et des coupures faites dans l'économie sociale qui n'aident pas selon moi, particulièrement quand on cherche à en convaincre certains de s'intégrer à la masse.

Avez-vous des idées à nous suggérer pour être encore plus créatifs?

Au début des années 90, j'étais député provincial de l'Ontario quand fut déposé un régime d'équité en matière d'emploi très complet. Il était efficace, particulièrement pour les personnes handicapées. Au sein de ma propre collectivité, on s'est adapté aux besoins de nombreuses personnes handicapées. Elles participaient à la vie économique. Puis, suite à un changement de pouvoir en 1995, Mike Harris, nouvellement élu, s'est débarrassé du régime d'équité en matière d'emploi, a aboli toutes les mesures gouvernementales qui avaient été mises en place pour essayer d'aider les entreprises et l'industrie de même que la collectivité à faire ce qu'il fallait. J'ai ensuite constaté la formation d'une très longue file de personnes handicapées à ma porte. On leur avait donné de l'espoir et laissé croire qu'elles pouvaient faire un travail utile, puis, subitement, on les a laissées tombées.

Donc, comment allons-nous nous y prendre et le faire de manière durable?

M. Ken McKinlay: Je suis heureux de vous voir occuper ce poste. Les gouvernements doivent...

Il existe des liens entre la santé et le logement, la santé et la collectivité. J'ai travaillé avec le comité sur le logement abordable de la Ville de Regina, sous l'autorité du maire, et avec le Saskatoon... quand on entend dire que le service d'incendie, dans une localité, doit inspecter les logements locatifs, il n'est pas étonnant que les gens aient des problèmes de santé. Le parc de logements locatifs dans certains secteurs laisse à désirer. Le problème devient plus percutant quand la santé est en jeu.

Les gouvernements doivent prévoir des fonds pour les logements locatifs. Or, et c'est un souci constant chez eux, ils ne veulent pas priver une personne de son droit de décider si elle veut ou non louer un logement. Ils ne devraient pas s'attarder là-dessus. La société a le devoir de faire en sorte que les logements répondent à certaines normes de salubrité, qu'ils ne présentent aucun danger pour les enfants vivant de l'aide sociale qui les occupent. Les villes déploient des efforts en ce sens, mais elles ont besoin davantage de ressources pour y arriver.

Bien entendu, les gouvernements doivent veiller à ce que les parcs de logements soient renouvelés. Certains logements devraient être carrément démolis. C'est du côté des logements abordables que la pénurie est la plus grave. Malheureusement, aujourd'hui, la construction de logements neufs coûte très cher aux gouvernements. C'est un problème énorme. Il va falloir des années pour améliorer ces parcs.

La province de la Saskatchewan permet aux assistés sociaux de travailler sans que leurs prestations ne soient réduites. Elle essaie de trouver un moyen d'encourager les personnes à réintégrer le marché du travail. Il s'agit-là d'une initiative louable qui devrait servir d'exemple. Les assistés sociaux ont besoin de services de soutien, de programmes de développement des compétences, non pas d'un régime fiscal qui les pénalise dès qu'ils commencent à gagner de l'argent. Il faut chercher à faciliter leur réintégration au marché du travail.

Comme vous l'avez indiqué, nous devons unir nos efforts en vue d'élaborer un plan d'action. Si nous avons une idée des problèmes qui existent ailleurs et aussi dans notre secteur, nous pouvons peut-être, ensemble, arriver à trouver des solutions communes qui peuvent aider l'économie à progresser. Vous avez tout à fait raison.

• (1105)

M. Mark Hanley: Vous avez posé, et vous le savez fort bien, des questions très complexes.

Nous vous avons parlé de collaboration, de l'élaboration d'une stratégie industrielle commune. Il est très important d'envisager la situation du point de vue, par exemple, des marginalisés, y compris des Autochtones. J'ai une longue expérience des questions liées au marché du travail qui ont un impact, notamment, sur les Autochtones.

J'ai parlé, plus tôt, du système d'entrée à guichet unique, de l'horizontalité — un élément très important —, de la stabilité du financement, des investissements. Dans l'Ouest, notamment, la plupart des gouvernements affichent des surplus non négligeables. Ils peuvent consacrer une partie de cet argent à l'amélioration des conditions sociales dans nos collectivités.

En Saskatchewan, comme vous le savez tous — en particulier Mme Yelich, qui représente une circonscription dans la province —, résoudre les problèmes auxquels M. McKinlay et Bev ont fait allusion, par exemple, tient presque de l'impossible en raison des réalités démographiques. Si l'on embauchait autant d'Autochtones jugés aptes au travail que de non-Autochtones, et si l'on faisait la même chose avec les handicapés, il y aurait encore une pénurie de travailleurs. L'écart entre l'offre et la demande existerait toujours. Il s'agit donc d'un problème de portée plus vaste.

Concernant l'avenir et l'incapacité du gouvernement d'amener les jeunes autochtones à participer à la vie économique de la province via des programmes de formation et d'éducation — et il existe de sérieux obstacles structurels en Saskatchewan, comme vous le savez —, nous devons essayer de voir quelle est la meilleure façon d'investir dans ce domaine.

Sur ce point, la Saskatchewan a su venir en aide aux travailleurs autochtones marginalisés en mettant sur pied un programme de développement des emplois autochtones, qui est financé par le ministère des Relations avec les Premières nations et les Métis de la Saskatchewan. Ce programme a permis d'établir plus de 2 500 contacts menant à du travail et à des emplois directs. Des emplois à long terme ont été créés grâce à l'élimination de certains obstacles. Il s'agit d'un programme très efficace. Ce type d'initiative

coûte moins du quart, voire le huitième, de ce que coûtent les autres stratégies d'intervention directe des gouvernements.

Certaines de ces mesures donnent des résultats. Toutefois, nous ne leur consacrons pas suffisamment d'argent. Nous n'attachons pas, non plus, assez d'attention aux exemples de réussite. Concernant le gouvernement fédéral, nous collaborons avec lui — et je parle ici à titre de bénévole — par l'entremise des organismes sociaux présents dans nos collectivités. Ces organismes jouent un rôle déterminant. La banque d'alimentation à Regina compte plus de clients que n'importe quel organisme non gouvernemental ou communautaire de la province. Il n'est pas question ici de petits organismes, mais d'organismes importants qui regroupent, par exemple, environ 10 000 membres.

Il faut trouver un moyen d'amener ces personnes à intégrer le marché du travail. Il faut investir dans des programmes qui visent à les aider à améliorer leurs compétences. Par ailleurs, le marché du travail de la Saskatchewan se classe relativement bien aux termes de l'EIACA — je ne sais plus quelle est la terminologie exacte, mais je suis certain que vous connaissez cette enquête sur les compétences en littératie qui est menée à l'échelle internationale —, sauf qu'il y a trop de personnes qui doivent passer d'un niveau de compétences à un autre, disons du niveau 2, qui correspond aux capacités de lecture et d'écriture, au niveau 3, niveau où les gens sont en mesure de travailler en autonomie.

• (1110)

Comment y arriver? Nous devons investir dans le secteur, fixer des objectifs, adopter une orientation plus stratégique, mieux cibler les investissements en vue de régler les problèmes. Et ce n'est pas tout: nous devons également nous doter d'une politique plus sélective en matière d'immigration. Nous y travaillons, mais c'est quelque chose qui prend du temps.

Nous devons établir des rapports horizontaux avec le gouvernement fédéral, accorder plus d'importance à la coordination stratégique, assurer la stabilité du financement, et mettre sur pied un système d'entrée à guichet unique pour que nous puissions, ensemble, trouver une solution aux problèmes.

Le président: Merci, monsieur Hanley.

Le temps presse. Mme Duncan voulait ajouter un commentaire avant que Mme Yelich ne prenne la parole.

Mme Bev Duncan: Merci.

Nous devons fournir des incitatifs aux personnes pour qu'elles acceptent des emplois au bas de l'échelle qui sont peu rémunérés. Nous ne pouvons pas, quand elles passent de l'aide sociale à des emplois peu rémunérés, les priver de leurs allocations. Comme je l'ai déjà mentionné, lorsqu'une personne accepte un emploi peu rémunéré, elle perd automatiquement ses allocations. C'est elle qui doit verser le dépôt de garantie pour le logement, alors que c'étaient les services sociaux qui s'en occupaient avant. Elle doit être en mesure d'assumer ses dépenses. Or, si la personne souffre d'une maladie mentale et que le stress en est en partie responsable, combien de stress se trouve-t-elle à subir quant tout le monde se met à lui dire, soudainement, payez ou sinon partez?

Nous devons prévoir des mesures pour aider les gens à passer de l'aide sociale à des emplois peu rémunérés, pour qu'ils puissent intégrer le marché du travail sans être exposés à tout ce stress. C'est quelque chose que nous devons examiner. Nous devons également nous pencher sur les allocations qui sont versées pour les médicaments. Nous ne pouvons pas priver les gens de leurs allocations pour soins de santé. Il faut fixer des paramètres.

Le président: Merci, madame Duncan.

D'autres témoins ont dit la même chose. Les gens, au fur et à mesure qu'ils améliorent leur situation, se perfectionnent, perdent les soutiens auxquels ils avaient droit, et dont ils ont encore besoin.

Madame Yelich, vous avez cinq minutes.

Mme Lynne Yelich (Blackstrap, PCC): Nous devons consulter les provinces à ce sujet, mais il est vrai que le piège de l'aide sociale existe toujours.

Madame Duncan, je voudrais vous poser une question au sujet du programme de jumelage au travail. Quels employeurs avez-vous choisis pour ce programme? Est-ce que les personnes handicapées se rendaient sur les lieux de travail de l'employeur?

• (1115)

Mme Bev Duncan: Ce programme date de l'époque où j'habitais à Saskatoon. Nous avons encouragé les employeurs à prendre en charge un employé. Nous nous sommes adressés à tous les employeurs de Saskatoon. Nous avons invité le gouvernement, le secteur privé, les petites et grandes entreprises à participer à un salon de l'emploi. Ils sont venus en grand nombre. Les personnes handicapées ont choisi un domaine dans lequel elles aimeraient travailler. Elles ont ensuite été placées auprès d'entreprises d'accueil pour une journée ou deux. Les employeurs se sont montrés très coopératifs. Il s'agissait d'un programme peu coûteux, mais efficace.

J'ai assisté, il y a deux semaines, à une réunion de la FSIN avec des groupes composés de personnes handicapées. On m'a demandé d'organiser un atelier, à Saskatoon, sur les personnes handicapées qui sont membres des Premières nations et des Métis, pour que nous puissions recommencer à les amener à participer à la vie communautaire.

Mme Lynne Yelich: Je veux poser une autre question, mais je tiens auparavant à mentionner — car le témoin précédent a dit souhaiter que quelqu'un se charge de coordonner les efforts en vue de favoriser l'intégration au marché du travail d'un plus grand nombre de personnes handicapées — qu'il y a un véritable manque de communication. Si j'ai bien compris, cette communication est inexistante. Elles réclament de l'aide. On faisait allusion à l'industrie de la restauration.

Je tenais tout simplement à faire ce commentaire, car il est possible que vous ayez un nouvel emploi.

Mme Bev Duncan: Merci.

J'ajouterais que, lorsque la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées a été abolie, la Saskatchewan, elle, a décidé d'aller de l'avant avec la sienne. Notre organisme fournit tous les ans des bourses de 1 000 \$ à des personnes qui poursuivent leurs études, que ce soit au niveau postsecondaire, dans un métier, ou peu importe. C'est quelque chose que nous faisons depuis huit ans.

Mme Lynne Yelich: Je suis heureuse de l'entendre.

Je pense que la Saskatchewan devrait également regarder ce qui se fait du côté des établissements d'enseignement, parce que les personnes handicapées devraient, elles aussi, se retrouver dans les classes supérieures.

Monsieur McKinlay, je voudrais revenir aux 40 personnes qui ont reçu une formation à Regina, que ce soit par l'entremise de votre organisme, du gouvernement ou des programmes d'apprentissage. Je n'ai pas vraiment compris en quoi consistait cette formation. Elles ont été placées...

M. Ken McKinlay: Elles ont été placées au sein de l'industrie.

Le groupe a été pris en charge par l'Institut indien de la technologie de la Saskatchewan qui recrute, par le biais de CanSask, des formateurs en milieu de travail. Les Autochtones se présentent, indiquent qu'ils veulent travailler dans tel ou tel domaine. Le formateur choisit une industrie, ou essaie de voir ce que la personne aimerait faire, lui donne de l'information sur l'entreprise — qu'il s'agisse d'un chantier de construction commerciale ou résidentielle.

Mme Lynne Yelich: Donc, elles ont reçu une formation. Elles...

M. Ken McKinlay: Je ne dirais pas qu'elles ont reçu une formation.

Mme Lynne Yelich: Mais elles ont été placées.

Or, aujourd'hui, nous ne savons pas ce que sont devenues ces 40 personnes. Elles ne figurent plus sur l'écran radar.

M. Ken McKinlay: C'est vrai. D'après les formateurs en milieu de travail, les personnes employables ont été placées auprès d'entreprises commerciales ou autres. Elles ne sont pas restées chez nous, mais ont été placées ailleurs.

Les travailleurs autochtones doivent absolument acquérir des compétences de base avant d'aller plus loin. Ils vont avoir besoin de services de soutien additionnels, et c'est ce que disait Marc au sujet de sa clientèle : nous devons les aider à perfectionner leurs compétences avant de les lancer sur le marché du travail.

Je suis très étonné de voir les préjugés qui circulent. Il y a des propriétaires qui disent aux entrepreneurs, je ne veux pas de cette personne sur le chantier. C'est ma maison, je ne la veux pas sur mon chantier. J'ai du mal à croire qu'on puisse dire des choses pareilles.

Mme Lynne Yelich: Moi aussi.

M. Ken McKinlay: C'est incroyable. Par où commencer? Nous avons toute une équipe d'encadrement autochtones qui figurent parmi les meilleurs. Je n'ai jamais rien entendu de négatif à leur sujet. Maintenant qu'un grand nombre d'entrepreneurs embauchent des Autochtones, ils reviennent nous voir tout à coup et nous disent, nos clients sont inquiets.

Nous devons sensibiliser l'industrie, faire en sorte que le public comprenne que, lorsqu'on achète une maison... la façon dont elle est construite, ou celui qui la construit n'a pas d'importance. Nous vous donnons la clé, et vous nous dites si le travail a été bien fait. Ne nous dites pas qui devrait se trouver ou non sur le chantier. S'ils ont les compétences voulues, ils vont travailler.

• (1120)

Mme Lynne Yelich: Je voudrais savoir si la mobilité de la main-d'oeuvre constitue un problème pour la Saskatchewan. Par exemple, y a-t-il des problèmes de mobilité d'une province à l'autre? Ce point a été abordé, notamment, parce que la Colombie-Britannique et l'Alberta ont harmonisé leurs politiques relatives à la mobilité de la main-d'oeuvre. La Saskatchewan ne l'a pas fait. Y a-t-il des problèmes qui touchent votre industrie en particulier?

M. Ken McKinlay: Notre main-d'oeuvre est totalement mobile. Le problème, c'est qu'elle se dirige toujours vers l'Ouest. Elle ne revient pas.

Fait intéressant, la Chambre de commerce de la Saskatchewan et l'Association des constructeurs d'habitations ont participé à un salon de l'emploi. Nous nous sommes rendus en Alberta, à Calgary, pour essayer de convaincre les travailleurs spécialisés de revenir, en raison du stress qu'ils subissent — mentionnons le coût du logement, par exemple. Nous voulions profiter de l'occasion pour tenter d'encourager une partie de ce talent à revenir ici. Et nos efforts portent fruit.

Mme Lynne Yelich: Il y a des gens en Colombie-Britannique qui soutiennent que nous n'avons pas besoin de travailleurs étrangers, que nous avons des travailleurs spécialisés au Canada. Ils travaillent pour le secteur des hautes charpentes métalliques. Ils affirment qu'il y a d'excellents travailleurs, par exemple, au Québec — ils sont bien formés, car le Québec a un très bon programme d'apprentissage —, qu'il n'est pas nécessaire de faire appel à des travailleurs de l'étranger.

Qu'en pensez-vous?

M. Ken McKinlay: Cette industrie ne fait partie de notre secteur, mais...

Mme Lynne Yelich: Je me demande si ces travailleurs étrangers ne permettraient pas de combler la pénurie de main-d'oeuvre qui existe au Canada.

M. Ken McKinlay: Nous avons rencontré des représentants du ministère de l'Immigration de la Saskatchewan afin d'analyser, ensemble, la situation. Nous surveillons de près ce que fait le Manitoba. Ils sont allés chercher des travailleurs en Ukraine, si je ne m'abuse, pour les placer dans l'industrie de la construction résidentielle. Il faut bien choisir — bienvenue aux hivers de la Saskatchewan — les immigrants que l'on fait venir ici. Nous fermons nos chantiers, tout au plus, une semaine par année. Nos travailleurs sont sur le terrain.

Donc, l'immigration ne constitue pas pour nous une priorité à l'heure actuelle. C'est plutôt...

Mme Lynne Yelich: Avant de terminer, et je vais donner à M. Hanley la possibilité de répondre, j'aimerais savoir s'il existe, en Saskatchewan, une industrie ou une entreprise qui peut servir de modèle. Je sais que dans le nord de la Saskatchewan, les industries minières entretiennent de bonnes relations avec les collectivités autochtones. Je pense que nous pouvons tirer des leçons de cet exemple, des leçons que je peux rapporter à Ottawa.

Pouvez-vous nous aider à cet égard?

M. Mark Hanley: Il est vrai que l'industrie que vous venez de mentionner a fait de l'excellent travail. Elle a conclu des ententes particulières avec la Saskatchewan et s'est engagée, comme vous le savez, à embaucher un nombre précis d'Autochtones dans le nord. Tout cela s'est fait par voie d'une entente contractuelle avec le gouvernement qui remonte à plusieurs décennies. Cette entente a été très efficace.

L'industrie des casinos en Saskatchewan embauche elle aussi des Autochtones en vue de les former. En fait, l'industrie a un taux de maintien en poste plus élevé que la moyenne nationale ou internationale, pour cette industrie, en Amérique du Nord.

Des mesures concrètes ont donc été prises pour renforcer l'offre de main-d'oeuvre pour les emplois surtout tertiaires, au bas de l'échelle. L'industrie des casinos utilise les systèmes à l'interne, la formation en cours d'emploi, pour recruter des gens, les former.

Il faut éliminer les obstacles à la participation auxquels sont confrontés les Autochtones. Il faut encourager les employeurs à investir de manière appréciable dans le but de favoriser non seulement le recrutement de travailleurs autochtones, mais également leur maintien en poste et leur avancement. Le secteur minier a fait du travail remarquable, côté formation.

Toutefois, il n'est pas le seul. L'industrie des soins de santé compte, aujourd'hui, plus d'employés autochtones qu'il y a cinq ans. Des progrès importants ont été réalisés grâce aux partenariats établis entre les milieux syndical et patronal. Le SCFP et d'autres syndicats représentant les travailleurs de la santé ont cherché à amener un plus grand nombre d'Autochtones sur le marché du travail. Ils ont utilisé des techniques bien connues, éprouvées, pour éliminer les obstacles.

Par exemple, l'industrie des soins de santé a donné des cours sur la culture autochtone à plus de 15 000 travailleurs, en plus de sensibiliser ceux-ci aux questions touchant le racisme. Ces mesures sont efficaces et peu coûteuses.

Ce sont-là trois exemples de secteurs où ces initiatives ont donné des résultats concrets.

• (1125)

Le président: Nous allons devoir garder tout autre commentaire pour le deuxième tour.

J'ai fait preuve d'un peu plus de flexibilité au cours du premier tour — vous avez tous eu droit à plus de sept minutes —, mais il ne reste plus beaucoup de temps. Je veux que tout le monde ait l'occasion d'intervenir pendant le dernier tour de cinq minutes. Je vais surveiller votre temps de parole de plus près.

L'hon. Geoff Regan: J'ai besoin d'une demi-heure, et vous ne m'accordez que cinq minutes.

Quand j'étais enfant, ma mère m'encourageait à lire *Jake and the Kid*, de W.O. Mitchell. Elle était originaire de Medstead, en Saskatchewan. Je comprends pourquoi elle tenait à ce que je lise ce livre. Quoi qu'il en soit, je me souviens avoir lu qu'un hiver, il faisait tellement froid que les lièvres gelaient sur le champ quand ils sautaient. J'ai l'impression qu'il fait tout aussi froid, aujourd'hui, dehors.

Monsieur Hanley, j'aimerais vous poser une question au sujet du logement. Vous connaissez bien le milieu des banques d'alimentation. À votre avis, quelles sont les principales mesures doit prendre le gouvernement du Canada pour accroître le parc de logements abordables, ou encore pour encourager la rénovation, améliorer la qualité des logements?

M. Mark Hanley: Je ne suis pas un expert en la matière, loin de là.

J'estime qu'il est essentiel d'avoir des logements à prix modique. D'excellentes initiatives ont été entreprises en partenariat avec la SCHL et, dans notre cas, la Saskatchewan Housing Corporation. Elles ont donné de très bons résultats. J'ai une certaine expérience dans ce domaine. Je ne veux toutefois pas entrer dans le sujet, car le temps presse.

Collaborer avec le secteur privé en vue de trouver des moyens d'améliorer la qualité du parc de logement pour les familles à faible revenu est, certes, très important. De très bons programmes ont été mis sur pied. J'en connais quelques-uns, car j'y ai participé en tant que propriétaire d'un immeuble d'habitation. Le programme de logement abordable financé par la Saskatchewan et le gouvernement fédéral a été très efficace. Ken en sait probablement plus là-dessus que moi.

Il a été difficile d'inculquer une telle vision au secteur autochtone, par exemple, aux logements des Premières nations situés à l'intérieur et à l'extérieur des réserves. Les problèmes, pour la plupart, venaient des coûts de construction et autre chose du genre. La hausse rapide des coûts de construction constituait un obstacle.

Il serait bon d'avoir plus de coordination, plus d'horizontalité. Il faut sensibiliser davantage le secteur privé et autres intervenants au fait que ces outils peuvent être très utiles.

L'hon. Geoff Regan: On a dit que le logement avec un impact sur l'employabilité, parce qu'il s'agit d'un obstacle parmi d'autres que les gens doivent surmonter. S'ils n'ont pas accès à des logements abordables et de qualité, il est difficile pour eux d'aller travailler tous les jours.

Monsieur McKinlay, je devrais vous poser à vous aussi cette question. On vous a demandé ce qui était advenu des 40 Autochtones qui avaient été placés. On vous l'a peut-être déjà demandé, et vous avez parlé de discrimination dans un cas, mais y a-t-il d'autres raisons? Qu'est-ce qui fait que ce projet n'a pas fonctionné?

• (1130)

M. Ken McKinlay: La plupart se sont rendus compte à quel point il était difficile de travailler sur un chantier de construction. Ils ne se sont présentés. Ils se sont tout simplement volatilisés; ils ne sont pas revenus. C'est ce que la majorité d'entre eux ont fait.

Concernant le logement abordable, je pense que nous devons faire preuve d'innovation. Nous avons des gens qui sont de véritables visionnaires. En tant qu'association industrielle, nous avons organisé une séance de remue-méninges avec des intervenants et des consultants en matière de logement abordable. Ils ont exploré diverses pistes de solution. Je pense que le gouvernement doit absolument trouver d'autres moyens d'agir.

Le problème, c'est qu'il faut investir beaucoup d'argent. Nous avons l'habitude de prendre des hypothèques de 35 ans. C'était un véritable cauchemar. Il faut investir de l'argent, essayer de réaliser ce qu'on peut, et continuer d'aller de l'avant tant qu'il est possible de le faire.

Nous devons aider les personnes qui sont à la limite de la marginalité, les salariés à faible revenu, à devenir propriétaires. Vous achetez une maison, avec réduction d'intérêt, avec votre capital et vous leur donnez une hypothèque qu'ils sont en mesure de rembourser. Ils deviennent propriétaires et s'occupent de leur logement. Ils ont une belle maison neuve qu'ils doivent garder en bon état. Il faut mettre en place des services de soutien pour faire en sorte qu'ils comprennent comment assurer l'entretien d'une maison.

Nous pouvons faire plus. Pourquoi le gouvernement fédéral n'établit-il pas des partenariats au lieu d'acquérir le terrain, de l'hypothéquer et ensuite d'essayer d'acheter la maison? Pourquoi le gouvernement ne peut-il pas devenir copropriétaire de ce terrain, en fonction de la valeur de celui-ci? Ensuite, une fois le terrain vendu, il récupère 40 000 \$ sur 100 000 \$, ou peu importe. Si l'inflation change la valeur du prix de la maison, le gouvernement, une fois celle-ci vendue, empoche un certain pourcentage, n'est-ce pas?

Il existe diverses façons novatrices de réaliser un profit sans trop investir au départ. Je pense que c'est une question qui mérite d'être examinée plus à fond.

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

Monsieur Lessard, vous avez cinq minutes.

[Français]

M. Yves Lessard: Monsieur le président, je n'aurais pas d'objection à ce que mon collègue M. Regan prenne cinq minutes de plus, afin de faire en sorte qu'il y ait équité. Je n'ai pas l'habitude de soulever ce genre de question, mais je pense qu'on peut se le permettre parce que notre ami M. Martin a eu 13 minutes et que Mme Yelich en a eu 12. M. Regan, quant à lui, a eu 6 minutes et demie. Alors, si on lui accordait 5 minutes de plus, monsieur le président, je ne m'y objecterais pas: cela me permettrait d'avoir 5 minutes de plus, moi aussi, puisque les autres les ont eues.

[Traduction]

Le président: Ne vous en faites pas. Vous avez toujours droit à cinq minutes supplémentaires.

[Français]

M. Yves Lessard: Mais M. Regan ne les a pas eues.

S'il ne veut pas les prendre, j'en aurai 10 de plus.

[Traduction]

L'hon. Geoff Regan: J'avais une dernière question à poser.

[Français]

Je remercie mon honorable collègue de m'avoir permis de prendre une ou deux minutes de plus.

[Traduction]

Elle porte sur la littératie. Ce matin, Larry Hubich, de la Fédération du travail de la Saskatchewan, a dit que l'analphabétisme constitue un obstacle à l'apprentissage. C'est l'une des choses qu'il constate. Pouvez-vous nous parler de votre expérience à cet égard?

Je ne sais pas qui veut répondre, M. McKinlay ou M. Hanley.

M. Mark Hanley: Il ne fait aucun doute que la littératie a un impact sur l'avenir du marché du travail et de la main-d'oeuvre de la Saskatchewan. Comme je l'ai déjà indiqué, d'après l'enquête internationale sur les capacités de lecture et d'écriture, le niveau d'alphabétisation général de la Saskatchewan est assez élevé, sauf qu'il y a un très grand nombre de personnes qui présentent de faibles capacités de lecture et d'écriture. Donc, le niveau d'alphabétisation de la Saskatchewan est supérieur à la moyenne nationale, sauf que le niveau de littératie, lui, est faible: il dépasse la norme nationale. Je ne suis pas un expert en la matière, mais ce sont les chiffres qui me viennent à l'esprit.

Il est clair que nous devons investir davantage dans les programmes d'alphabétisation. Nous ne pouvons pas intégrer au marché du travail les personnes auxquelles Bev et Ken ont fait allusion et qui sont peut-être maintenant marginalisées, sans d'abord améliorer leurs capacités de lecture et d'écriture. Nous pensons qu'il y a un lien très étroit — les recherches le démontrent — entre l'amélioration des capacités de lecture et d'écriture, et les efforts déployés à ce chapitre par les organismes communautaires en vue de favoriser, dans le cadre d'une stratégie, la participation au marché du travail.

Donc, oui, nous pouvons faire plus, mais il en va de même pour toutes les provinces. Le problème est plus percutant ici, parce que nous avons un plus grand nombre de personnes...

Et c'est quelque chose que M. Regan a mentionné plus tôt. La mobilité est un enjeu important en Saskatchewan, surtout en ce qui a trait à la main-d'oeuvre autochtone. Il y a deux ou trois ans, j'ai réalisé une étude pour le compte du gouvernement de la Saskatchewan sur la participation au marché du travail des jeunes Autochtones à Regina, Saskatoon et Winnipeg. La mobilité est l'un des principaux facteurs qui influe sur celle-ci. J'accepterai volontiers de vous fournir ces renseignements, si vous voulez.

• (1135)

Le président: Merci.

Monsieur Lessard, merci d'avoir cédé une partie de votre temps de parole à M. Regan. Vous avez cinq minutes.

[Français]

M. Yves Lessard: J'apprécie la subtilité, monsieur le président.

Des voix: Ah, ah!

M. Yves Lessard: Je reviens à votre propos premier, monsieur Hanley. Dans votre introduction, vous nous avez parlé de planification du marché du travail, de stratégie du marché du travail en regard d'une vision future qu'on doit avoir par rapport à l'accès, au genre de marché, à qui en fera partie et à la productivité.

J'ai été un peu étonné de vous entendre dire qu'il n'y a pas de planification stratégique. Cependant, des organismes nationaux existaient, dont le Programme de partenariat syndical-patronal du Canada, qui vient d'être aboli, d'ailleurs, dans le cadre de coupes budgétaires. Vous avez des organismes dans chacune des régions.

Qu'est-ce que je dois comprendre? Dois-je comprendre que même si on a des organismes, on ne réussit pas à planifier et à développer une stratégie?

[Traduction]

M. Mark Hanley: Je ne sais pas si je saisis bien la question, mais je vais revenir à ce que j'ai dit.

Vous ne serez pas surpris d'apprendre, et c'est le cas de plusieurs autres provinces, que la Saskatchewan n'a pas d'organisme de coordination stratégique qui peut l'aider à planifier l'offre et la demande sur le marché du travail. Nos établissements d'enseignement, et cela englobe le primaire, le secondaire, le niveau postsecondaire, les écoles de métiers, les centres de formation, ont adopté des plans qui manquaient de coordination. La situation est la même dans d'autres provinces et territoires.

En fait, l'industrie n'a pas de stratégie concrète sur laquelle s'appuyer. Comme l'a indiqué M. McKinlay, pour vous donner un exemple, l'industrie a dit au gouvernement qu'il y avait une énorme pénurie de travailleurs qualifiés dans le secteur de la construction résidentielle. Comment pouvons-nous espérer former des travailleurs spécialisés dans le cadre du système d'apprentissage actuel quand

nous sommes apparemment incapables de fournir la main-d'oeuvre qui est requise au moment voulu?

Je ne dis pas que les établissements d'enseignement postsecondaires et les centres d'emploi de la Saskatchewan ne s'attaquent pas au problème. Ils le font, puisqu'ils ont, par exemple, mis sur pied une nouvelle commission du marché du travail. Le gouvernement de la Saskatchewan et les partis de l'opposition sont du même avis. Il y a une certaine cohésion de ce côté-là. C'est ce que je voulais dire quand j'ai parlé de l'absence de stratégie.

L'Alberta, par exemple, s'est dotée, au cours de la dernière année, d'un plan stratégique pour le marché du travail après avoir consulté les intervenants à l'échelle de la province. J'ai eu l'occasion de discuter avec eux du plan stratégique que le gouvernement a élaboré. La Saskatchewan est en voie de faire la même chose, d'après ce que m'ont dit certains hauts fonctionnaires du gouvernement. Ces efforts font partie du concept que je tente de promouvoir, de concert avec la Chambre de commerce de la Saskatchewan et la Fédération du travail de la Saskatchewan, dans le document que j'ai déposé, plus tôt, auprès du comité. Il y est question de la commission du marché du travail de la Saskatchewan.

J'espère avoir répondu à votre question.

• (1140)

[Français]

M. Yves Lessard: Oui, vous y avez répondu.

Nous aurons à faire des recommandations. Dans le cadre de nos recommandations, il faudra s'assurer qu'il y ait un relais, au niveau gouvernemental, grâce à la mise en place d'organismes ou encore en confiant cette responsabilité à des organismes existants, selon les mesures qui seront retenues par le gouvernement, qui pourrait en retenir ou ne pas en retenir. Or, un de ces organismes était le Programme de partenariat syndical-patronal national, qui vient d'être aboli. Il me semblait que des choses se faisaient déjà là.

Dans vos propos, vous avez dit qu'il fallait organiser la coordination pour conseiller le gouvernement et ses fonctionnaires sur le développement du marché du travail. J'essaie de voir comment, sur le plan pratique — parce que vous êtes aussi des gens pratiques —, on peut réussir cela. On dirait qu'il y a une fatalité. On exprime une volonté, on exprime des connaissances, comme vous le faites, mais c'est comme s'il y avait une fatalité qui faisait en sorte qu'on ne peut pas aller plus loin par la suite parce qu'il y a comme un frein. Pourtant, Dieu sait si vous faites des démarches à cet effet; vos organisations nationales viennent même à Ottawa faire du lobbying, faire des représentations. On dirait qu'il y a un mur.

Comment peut-on réussir cela? La question s'adresse principalement à vous deux. Si les collègues là-bas veulent aussi intervenir, ils peuvent le faire.

[Traduction]

M. Mark Hanley: On peut y arriver, de manière générale, en faisant preuve de bonne volonté. Et de la bonne volonté, je crois qu'il y en a. La Saskatchewan est la seule province au Canada qui possède encore une sorte de commission de développement de la main-d'œuvre. Il y a de nombreuses années, on en retrouvait dans toutes les provinces, sauf qu'elles ne semblaient pas particulièrement efficaces. L'ancienne commission de la Saskatchewan a connu beaucoup de succès et a fait de l'excellent travail au début, mais elle avait besoin d'être revitalisée, en tenant compte des réalités apparentes de la conjoncture économique actuelle et de l'offre et de la demande. Le gouvernement et l'industrie, ensemble, ont mené à bien le projet.

Reste à voir ce que le gouvernement fédéral va faire. D'après ce que j'ai constaté, nos intervenants semblent avoir les choses bien en main. Nous cherchons à collaborer le plus étroitement possible avec nos homologues fédéraux pour assurer une certaine coordination à ce niveau, car, après tout, les provinces reçoivent des sommes importantes de RHDCC et d'autres joueurs qui s'intéressent à la question.

Concernant les travailleurs marginalisés, nous recevons du financement de divers ministères du gouvernement fédéral. Je ne les connais pas tous, mais ils doivent se doter d'une stratégie coordonnée pour éliminer les obstacles à la participation sur le marché du travail que doivent surmonter ces personnes.

Le président: Merci beaucoup.

Notre temps est presque écoulé. Je sais que M. Lessard surveille, lui aussi, le temps de parole des intervenants, et je l'en remercie.

Nous allons maintenant céder la parole à M. Martin qui a quelques...

[Français]

M. Yves Lessard: Je veux le même traitement que les autres, monsieur le président.

[Traduction]

Le président: Je suis la situation de près, et vous avez droit au même nombre de minutes que les autres. J'ai fait preuve d'une grande souplesse.

M. Martin a quelques questions à poser. Notre temps est presque écoulé. Nous entendrons ensuite Mme Yelich.

M. Tony Martin: Merci beaucoup.

Je voudrais dire, brièvement, que nous avons un défi de taille à relever, un défi qui, en fait, nous offre une occasion d'agir. Personnellement, je pense que le gouvernement fédéral nage dans les surplus — c'est ce que nous entendons — et qu'il doit être prêt à investir davantage dans ce domaine. Si nous ne le faisons pas, nous allons nous retrouver avec des gens qui sont malades, d'après le rapport produit par la ville de Saskatoon, et nous finirons par en payer le prix, sur de nombreux fronts.

Nous avons tous proposé des solutions, par exemple, une stratégie nationale du logement, des changements à l'assurance-emploi, un programme national de garderies, des investissements accrus dans l'éducation, des programmes d'équité en matière d'emploi, et autre chose du genre. Le gouvernement fédéral avait l'habitude de financer 50 p. 100 des initiatives. Cette part est ensuite passée à 30 p. 100. Elle se situe maintenant entre 10 et 15 p. 100. À votre avis, que devrait faire le gouvernement fédéral à ce chapitre? Je m'adresse à tous les témoins.

● (1145)

M. Ken McKinlay: Je ne sais pas. Je dois jeter un coup d'oeil aux livres.

C'est difficile. Il faut tenir compte des sources de financement, et c'est à ce niveau-là que tous les paliers de gouvernement doivent collaborer ensemble. Quel devrait être le niveau de financement? Entendons-nous sur un chiffre. Quelles sont les priorités?

Tout le monde semble avoir des priorités différentes. Le Canada est un pays très vaste. Il est difficile de dire combien d'argent doit être consacré à l'éducation dans telle province ou bien dans telle autre. Chaque province doit se doter d'un plan. Il faut ensuite voir comment on peut amener le gouvernement fédéral et les provinces à collaborer...

Je ne voudrais pas être à votre place, mais comme vous le dites, nous avons l'occasion d'agir. Saisissons-là. Rassemblons tous les intervenants pour que nous puissions élaborer des stratégies, encourager les investissements.

Le président: Mme Yelich a une dernière question à poser.

Mme Lynne Yelich: Compte tenu du temps qui reste, s'il y a un message que vous souhaitez lancer aujourd'hui, je vous invite à le faire en 30 ou 45 secondes. C'est le temps qu'on nous accorde pendant la période de questions.

Allez-y, Bev.

Mme Bev Duncan: Je tiens à vous féliciter pour ce que vous faites. Le défi est de taille. J'espère sincèrement que vos efforts permettront au plus grand nombre possible de personnes handicapées, sinon toutes, d'intégrer le marché du travail. Cela va nécessiter un énorme effort de sensibilisation.

Quand j'assiste à une réunion de la Chambre du commerce et qu'on me demande ce que je fais là en tant que PDG, je réponds que si l'on veut remettre les gens au travail, je dois être assise à la même table que les employeurs. Je trouve dommage que l'on soit obligé d'expliquer notre présence à ces réunions.

Donc, bonne chance.

M. Ken McKinlay: Pour ce qui est du secteur de la construction résidentielle, nous sommes à la traîne. La stratégie de développement des ressources humaines doit être approuvée aux fins de financement. Nous devons adapter notre système de formation au régime d'apprentissage et aider les collèges et autres centres de formation à faire de même, pour répondre aux besoins futurs de l'industrie.

Notre secteur est différent du secteur de la construction commerciale, qui a déjà son propre système. Nous voulons nous en inspirer là où il est possible de le faire, sauf que dans le secteur de la construction résidentielle — qui compte pour la moitié de tout ce qui se construit au Canada, si ce n'est pas plus avec la rénovation —, nous avons beaucoup de travail à faire. Toutefois, nous avons besoin de fonds pour mettre en oeuvre la stratégie. Nous collaborons de près, sur le plan local et provincial, avec les responsables des programmes d'apprentissage, mais il nous faut une approche coordonnée à l'échelle nationale.

Le président: Merci, monsieur McKinlay.

Un dernier commentaire de M. Hanley.

M. Mark Hanley: Je pense que nous en sommes à la croisée des chemins en ce qui concerne l'offre et la demande sur le marché du travail. Tous les paliers de gouvernement doivent collaborer ensemble en vue de trouver des solutions au problème. Une fois cette étape franchie, nous pourrions accomplir des choses merveilleuses. À preuve: le Workplace Partners Panel, qui a réuni plusieurs centaines d'intervenants de l'industrie. En effet, l'industrie doit donner le ton et structurer le système, de concert avec le milieu tant patronal que syndical. Toutefois, il reste beaucoup de travail à faire du côté des provinces et des municipalités.

Dans le cas de la Saskatchewan, comme le gouvernement fédéral consacre beaucoup d'argent aux services destinés aux Autochtones et vu que nous avons le plus fort pourcentage d'Autochtones — pas le plus grand nombre, mais le plus fort pourcentage —, nous savons, manifestement, qu'il faut adopter à cet égard une stratégie encore plus coordonnée. Celle-ci n'a pas été un succès dans le passé. Elle doit l'être à l'avenir, sinon, les problèmes sociaux et politiques vont prendre le pas sur les problèmes que pose le marché du travail.

C'est le message que je souhaite transmettre.

• (1150)

Le président: Merci, monsieur Hanley.

Parmi les points qui ont été soulevés lors de nos déplacements figurent le leadership au niveau fédéral, la collaboration avec les provinces et, bien entendu, avec le secteur privé. Comme je l'ai indiqué, il est question ici d'amener trois paliers différents à collaborer ensemble, sans mentionner les municipalités et les autres ordres de gouvernement qui peuvent parfois exister.

Avant de mettre fin à la réunion, je tiens à remercier, encore une fois, tous les témoins d'être venus nous rencontrer pour nous exposer

leurs vues sur une question fort importante. Je sais que vous la jugez, vous aussi, importante.

Monsieur Lessard, je sais que vous vouliez faire un dernier commentaire. Vous avez demandé au greffier que l'on vous accorde un peu plus de temps, avant la fin de la réunion.

[Français]

M. Yves Lessard: Oui. Je peux faire mon commentaire en présence des témoins, monsieur le président. On a fait une tournée qui, je pense, a été très révélatrice de l'opinion des gens, très instructive. Vous avez indiqué tout à l'heure, à juste titre, que la tournée avait été organisée de façon tout à fait professionnelle par toute l'équipe qui nous entoure. Vous avez remercié les membres de cette équipe, comme président.

Je voudrais dire, pour ma part, à quel point j'ai apprécié leur travail, et ce, à tous les niveaux: la personne responsable de l'organisation, bien sûr, les greffiers, les personnes qui sont à la rédaction, toute l'équipe de la régie, les personnes à la traduction, tout le monde. Je pense qu'il vaut la peine qu'on les cite et qu'on reconnaisse le haut niveau de professionnalisme de leur travail.

J'ai voyagé beaucoup dans le passé dans, des situations similaires, et je peux vous dire que leur travail se compare avantageusement à ce que j'ai connu dans le passé. Je voulais donner ce coup de chapeau à toute l'équipe.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Lessard.

Comme je l'ai déjà mentionné, ce n'est pas une tâche facile, mais il est vrai qu'ils travaillent très fort.

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.