



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 062 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 20 mars 2007

—
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 mardi 20 mars 2007

•(1535)

[Traduction]

Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)): Conformément à l'article 108(2) du Règlement, nous poursuivons notre étude sur l'employabilité au Canada et nous entendrons nos témoins bientôt.

Je tiens à souhaiter la bienvenue à tous les membres du comité qui reviennent de congé. Certains de nos collègues libéraux participent pour la première fois à notre étude sur l'employabilité, qui se poursuit depuis l'an dernier.

Nous allons commencer. Je demanderais aux témoins de ne pas prendre plus de sept minutes pour leur exposé. Je vous l'indiquerai lorsqu'il vous restera deux minutes, puis une minute, afin que nous ayons le temps d'entendre tout le monde.

Au cours des deux prochaines semaines, les mardis, mercredis et jeudis, nous allons entendre d'autres témoins et j'espère que nous aurons le temps de préparer notre rapport sur l'employabilité. Je sais que c'est tout nouveau pour certains de nos collègues libéraux, mais j'espère qu'au cours des deux prochaines semaines, ils pourront se familiariser avec la question.

Le greffier m'a dit que le rapport préliminaire sera prêt. Ce sera probablement un autre moyen pour nos collègues libéraux de se familiariser avec notre étude et j'espère que nous pourrons le distribuer lundi prochain, ce qui fera une semaine à partir d'hier. Puis, si vous avez des questions, nous pourrons y répondre mardi, mercredi et jeudi lorsque nous entendrons les derniers témoins avant d'attaquer notre rapport.

Mme Denise Savoie (Victoria, NPD): Avant les prochaines élections?

Le président: J'espère que ce sera avant les prochaines élections. En tout cas, tout semble indiquer que nous sommes là pour encore quelques semaines et c'est dans cette optique que nous allons travailler.

Je demande aux témoins de ne pas dépasser sept minutes pour leurs exposés. Puis nous aurons un tour de questions de sept minutes qui sera suivi d'un tour de cinq minutes, de sorte que vous aurez probablement le temps de dire tout ce que vous aviez à dire même si vous manquez de temps pour votre exposé. Les députés vous en donneront sans doute l'occasion par leurs questions.

Nous allons commencer par l'Association canadienne des paraplégiques, qui est représentée je crois par M. Hinton et Mme Hicks. Vous avez sept minutes à vous partager, et vous pouvez commencer maintenant. Merci beaucoup d'être venus aujourd'hui.

M. David Hinton (directeur exécutif, Bureau national - Ottawa, Association canadienne des paraplégiques): Monsieur

le président, honorables députés, l'Association canadienne des paraplégiques a été fondée en 1945 par un groupe d'anciens combattants de la Deuxième Guerre mondiale paralysés, qui étaient résolus à ne pas passer le reste de leur vie dans des hôpitaux. Leurs efforts ont permis l'amélioration des services médicaux et des services de réadaptation, l'amélioration des retraites et — peut-être plus important — la hausse de la sensibilisation dans l'ensemble de la société à leurs véritables capacités et à leur vrai potentiel.

La personne qui subit une blessure est confrontée à d'énormes défis sur une base quotidienne. Les choses qui étaient auparavant simples deviennent d'énormes obstacles à l'indépendance. Les ajustements du style de vie qui doivent être effectués après une telle blessure peuvent mener à la dépression, au dysfonctionnement familial, à la toxicomanie et à des sentiments d'isolement et d'inutilité. L'absence de moyens de transport adéquats ou d'accès à des services d'aide personnelle, les obstacles au logement, le taux de chômage plus élevé qui se traduit par la pauvreté, et la discrimination sont des problèmes importants que vit cette population de Canadiens.

L'Association canadienne des paraplégiques, avec plus de six décennies d'expérience, est là pour aider. Au cours des cinq dernières années, l'ACP, par le biais de la participation de ses associations provinciales, a fourni des services d'emploi aux personnes ayant une blessure à la moelle épinière ou d'autres invalidités physiques. Plus de 40 p. 100 des personnes desservies ont obtenu un emploi, de sorte que l'ACP est bien sensibilisée à la fois aux défis et à la réussite qui est possible.

Comme le précisaient les auteurs de l'étude *Attitudes des Canadiens à l'égard de la condition des personnes handicapées*, il demeure des obstacles à une pleine participation à la communauté. Soixante-quatorze pour cent des personnes interrogées ont indiqué que trouver un emploi stable est un défi important tandis que 75 p. 100 ont indiqué l'accès à des moyens de transport fiables.

•(1540)

Mme Ellen Hicks (directrice, Représentation et Communications, Association canadienne des paraplégiques): Des obstacles à l'emploi ont été recensés et signalés dans diverses études, notamment l'ECPC de 2003 et le rapport Scott. Les obstacles les plus fréquemment mentionnés sont l'estime de soi, l'accès à des services de transport fiables, les études et l'ouverture des employeurs à l'égard de l'embauche de personnes qui ont un handicap moteur.

La recherche d'un emploi pour les personnes qui ont une blessure de la moelle épinière pose plus de difficultés que pour celles qui n'ont pas d'handicap moteur. En région rurale, l'absence de transport accessible signifie que rencontrer un fournisseur de services d'emploi, obtenir une entrevue ou se rendre au travail peuvent s'avérer impossibles. L'accès à l'ordinateur peut ne pas être disponible pour certains situés à distance d'un grand centre.

Il est également difficile pour les personnes qui ont une blessure de la moelle épinière de trouver un emploi stable. Les problèmes de santé signifient une perte de temps et de revenus pour les employés. Les employeurs ne sont prêts à embaucher de telles personnes que dans le cadre d'un programme de subventions, notamment la subvention salariale ciblée, d'où des périodes fréquentes de chômage et de nombreux emplois de courte durée. Dès que le financement est obtenu, on abandonne la personne, qui doit se remettre à chercher un emploi. Ces interruptions sont la source de stress et de difficultés supplémentaires pour les personnes qui ont une blessure de la moelle épinière.

Le financement des organismes qui ont l'expertise requise pour aider les personnes qui ont une blessure de la moelle épinière à conserver un emploi est toujours sous la menace du couperet. Le transfert des personnes qui ont reçu les services d'un fournisseur vers de nouveaux fournisseurs d'une année sur l'autre augmente le niveau de stress que vivent nombre de personnes ayant une blessure de la moelle épinière et accroît la probabilité qu'elles n'obtiennent pas d'emploi et qu'elles ne puissent devenir autonomes.

Par exemple, en juin dernier, un grand nombre de clients de l'ACP ont dû s'adapter à de nouveaux fournisseurs de services d'emploi lorsque notre accord de financement a pris fin. Pour les clients qui sont confrontés à des difficultés quotidiennes, la perte de leur conseiller en réadaptation est très perturbante. Chaque perte de financement donne aux clients le sentiment qu'ils sont des citoyens de deuxième zone. Chaque changement de fournisseurs de services se traduit par des pertes de temps, du fait de la nécessité de rétablir des relations.

En ce qui a trait aux personnes âgées ayant une invalidité, les données déclarées dans le cadre de l'ECPC et figurant dans le rapport de 2004 ont indiqué que la probabilité que des travailleurs ayant une invalidité et qui ont de 55 à 64 ans demeurent actifs est sensiblement inférieure à la probabilité correspondante pour les travailleurs plus jeunes. Toutefois, l'enquête sur la dynamique du travail et du revenu montre qu'en 2003, 11 p. 100 des personnes âgées de 65 à 69 ans ayant une invalidité demeuraient employées toute l'année, en comparaison de 16 p. 100 pour les personnes du même âge n'ayant pas d'invalidité. Cela pourrait se traduire par une limitation de la capacité de gagner un revenu, avec une réduction corrélative des prestations du Régime de pensions du Canada versé aux personnes qui ont une blessure de la moelle épinière, à long terme.

Les changements récents des prestations d'invalidité offertes dans le cadre du Régime de pensions du Canada, qui permet à une personne invalide d'être réinscrite sans produire une nouvelle demande, constitue incontestablement un pas en avant. Les personnes qui ont une blessure de la moelle épinière doivent savoir qu'elles peuvent retourner au travail même après s'être absentes durant un certain temps, en raison de problèmes d'escarre et d'autres problèmes médicaux. Cela pourrait s'avérer de plus en plus important au fur et à mesure que vieillit la population, étant donné qu'une interruption de la vie professionnelle peut se traduire par une réduction des prestations de retraite, dans des cas où celles-ci sont les plus nécessaires.

M. David Hinton: Monsieur le président, avec votre permission, nous terminerons lors du prochain tour.

Le président: Il vous reste encore une minute et demie.

M. David Hinton: Ça ne fait rien, monsieur.

Le président: Très bien, cela fait mon affaire. Nous avons déjà pris une avance.

Monsieur Cousineau, vous avez sept minutes. Merci d'être venu.

● (1545)

M. Gaétan Cousineau (directeur général, Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français): Merci, monsieur.

[Français]

La Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français vous remercie de nous avoir invités. Nous voulons apporter notre réflexion à la consultation sur l'employabilité. Nous espérons ainsi vous faire entendre la voix des personnes faiblement alphabétisées dont les conditions de participation au marché du travail sont fragiles.

En 1987, le gouvernement canadien, face à une pénurie de la main-d'oeuvre spécialisée et face à l'émergence d'une économie fondée sur le savoir, créait le Secrétariat national à l'alphabétisation afin d'explorer la problématique de l'analphabétisme et de trouver des solutions en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux.

Vingt ans plus tard, la société canadienne fait toujours face aux mêmes problématiques, avec en plus un sentiment d'urgence exprimé principalement par les entreprises.

Aujourd'hui, toutefois, nous disposons de connaissances et d'outils pour passer à l'action. On sait maintenant que l'alphabétisme est une capacité développée pendant l'enfance, formalisée à l'école et maintenue tout au long de la vie.

La Fédération canadienne pour l'alphabétisation en français travaille comme expert dans ce domaine depuis 15 ans. Nous réunissons 400 organismes voués à l'alphabétisation dans dix provinces et deux territoires. Nous rejoignons plus de 20 000 adultes en formation de base et en alphabétisation. Nos membres sont porteurs de solutions. Nous nous proposons comme partenaire des gouvernements pour assurer le maintien et le développement de la qualité de vie des Canadiens.

Pour nous, la réussite de ce projet passe par la capacité des Canadiens de participer à une économie du savoir. Pour ce faire, les adultes faiblement alphabétisés doivent avoir accès à des services d'alphabétisation en français dans toutes les provinces et territoires.

Statistique Canada définit l'alphabétisme comme étant la capacité d'une personne « d'utiliser des imprimés et des écrits nécessaires pour fonctionner dans la société pour atteindre ses objectifs, parfaire ses connaissances et accroître son potentiel ».

La définition de l'alphabétisme a beaucoup évolué au fil du temps. Les exigences en matière d'alphabétisme ont augmenté depuis quelques décennies, tant dans la société en général que dans le monde du travail. De nos jours, les emplois nécessitent de meilleures capacités de lecture et d'écriture, on utilise des ordinateurs, il faut comprendre des processus complexes, tant dans la réalisation des tâches que dans l'organisation du travail. D'autre part, la population immigrante augmente. Cette population éprouve des difficultés qui lui sont spécifiques. La population est aussi vieillissante.

Statistique Canada a publié, en novembre 2005, les premiers résultats canadiens de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes. Cette enquête nous indique que la situation des francophones n'a pas changé depuis 10 ans. La communauté francophone affiche toujours un niveau moyen d'alphabétisme inférieur à celui de la majorité anglophone au Canada.

L'enquête révèle que 55 p. 100 des francophones au Canada ont des compétences en lecture insuffisantes pour être fonctionnels dans la société actuelle et pour répondre aux besoins du marché du travail. Ces données sont importantes et ne peuvent être ignorées.

J'aimerais aussi souligner que 12 millions de Canadiens sont aux niveaux 1 et 2 d'alphabétisme, alors que le niveau 3 est le niveau considéré comme étant le minimum d'alphabétisme requis pour une société du savoir. Neuf millions de ces 12 millions de personnes sont en âge d'être sur le marché du travail. Si le réseau d'alphabétisation a vu des personnes s'alphabétiser, le nombre absolu d'adultes en formation et ayant complété leur formation est insuffisant pour changer les données statistiques.

On pourrait se poser la question suivante : pourquoi s'alphabétiser en français si on est dans une situation de minorité dans les provinces du Canada autres que le Québec? Nous croyons et nous sommes certains que les francophones doivent être alphabétisés dans leur langue pour deux raisons importantes. La première raison est le maintien de la dualité linguistique au Canada, ce qui est inscrit dans la Charte et formalisé dans la Loi sur les langues officielles du Canada. La deuxième raison est que les francophones travaillent en français, même en milieu minoritaire.

Les données statistiques sont claires et le confirment. Les personnes en emploi ont des niveaux d'alphabétisme plus élevés que celles qui sont sans emploi ou qui occupent des emplois peu rémunérés. De fait, les emplois exigent de plus en plus de compétences, à la fois en lecture et en écriture, mais également dans la résolution de problèmes et dans le travail d'équipe. Dans des comparaisons internationales, on a reconnu que les pays ayant une population active et alphabétisée ont une meilleure performance économique.

Comment briser ce cercle? La solution se trouve, pour nous, dans l'offre active de formation liée à l'emploi dans les contextes communautaires.

• (1550)

La FCAF et ses membres offrent des services d'alphabétisation et de développement des compétences essentielles pour la population qui en a besoin. Cependant, les moyens dont ce réseau dispose présentement lui permettent de répondre aux besoins d'environ seulement 1 p. 100 de la population francophone de niveau 1 et 2 d'alphabétisme. Il importe donc pour nous d'offrir plus de formation et de développer de nouvelles stratégies ciblées pour recruter les adultes faiblement alphabétisés. Cette solution, bien sûr, est complémentaire à la formation en milieu de travail.

Selon le recensement de 2001, 67 p. 100 des francophones hors Québec utilisent le français dans leur travail. Au Québec, la presque totalité des travailleurs utilisent le français au travail. Ce constat nous oblige à offrir plus de formation en milieu de travail en français, et ce, partout au Canada.

Nous vous proposons quelques solutions pour cela.

Il faut investir bien davantage pour assurer l'accès, l'offre de services et l'augmentation de la demande en matière d'alphabétisation. Il faut maintenant assurer une stabilité de l'offre de services en

français, et ce, partout au Canada. Il faut des mesures incitatives pour encourager les entreprises à investir dans la formation de leurs travailleurs les moins scolarisés. La loi 90 du Québec en est sûrement un bon exemple. Le gouvernement canadien, pour respecter ses lois et maintenir son capital humain bilingue, doit investir pour favoriser l'alphabétisation en français des francophones.

Depuis la remise de notre texte en septembre, nous avons préparé des plans de rattrapage pour 10 ans et nous avons chiffré les coûts de ce rattrapage afin de hausser le taux d'alphabétisation des francophones au Canada. On voudrait que deux citoyens francophones sur trois soient suffisamment scolarisés pour fonctionner dans la société de 2007.

Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Cousineau, de votre exposé.

Nous passons maintenant au Congrès du travail canadien.

Monsieur Yussuff, vous êtes de retour. Je suis ravi de vous revoir. Nous vous avons vu également lors de notre étude du projet de loi C-257.

Bienvenue également à M. Flecker.

Messieurs, vous avez sept minutes.

M. Hassan Yussuff (secrétaire-trésorier, Congrès du travail du Canada): J'aimerais tout d'abord remercier le comité de nous donner encore une fois l'occasion de comparaître devant vous aujourd'hui au nom du Congrès. Nous avons distribué des exemplaires de notre mémoire. Il est assez détaillé et j'espère que les membres du comité auront le temps de le lire. Je pense que la plupart des questions que nous allons soulever pendant notre exposé sont expliquées dans notre mémoire.

Notre mémoire comporte trois parties interreliées ainsi que des recommandations pour chaque secteur.

Premièrement, nous croyons que les questions entourant l'employabilité au Canada doivent être examinées dans le contexte des politiques du gouvernement en matière de développement économique afin de comprendre les répercussions sur les travailleurs de notre collectivité.

Dans la deuxième partie, vous trouverez une analyse détaillée des recommandations sur la question de la soi-disant pénurie de compétences des travailleurs immigrants. Je vous encourage à lire le mémoire.

Troisièmement, nous recommandons l'élaboration d'un plan de développement du marché du travail qui favorise l'intégration. Nous demandons une aide accrue pour les programmes de formation, un programme d'apprentissage revitalisé, un réinvestissement dans les programmes d'alphabétisation et un plan vigoureux visant à mieux intégrer les groupes revendiquant l'égalité et ceux qui détiennent des titres de compétences obtenus dans d'autres pays ainsi que l'intégration du nombre croissant d'immigrants dans le marché du travail et où l'équité serait prioritaire et non accessoire.

En ce qui concerne notre premier point, la politique de développement économique manquée, notre analyse montre que depuis la signature des accords de libéralisation des échanges, comme l'ALENA, plus d'emplois ont été perdus que créés. D'ailleurs, nous avons perdu plus de 200 000 emplois manufacturiers au cours des cinq dernières années environ, mais l'impact de ces pertes a été de creuser encore davantage l'écart des revenus parmi les Canadiens. L'inégalité des revenus s'est aggravée pour la première fois au Canada depuis les années 1920. La moitié des travailleurs n'ont pas profité de notre croissance économique. Ce sont les riches qui en ont bénéficié. Les familles canadiennes travaillent davantage, or 80 p. 100 d'entre elles voient diminuer leur part de l'économie croissant.

Les politiques canadiennes en matière de libéralisation des échanges et d'investissement nous ont fait perdre notre secteur manufacturier et l'ont remplacé par des emplois agricoles mal rémunérés et des industries extractives qui nuisent à l'environnement. Par exemple, les secteurs agricole et horticole sont non seulement en expansion, mais ce sont également des secteurs où les blessures et les risques sont beaucoup trop fréquents. Trente pour cent des travailleurs qui viennent des Caraïbes et du Mexique ont subi d'importantes blessures au travail, dont bon nombre sont liées aux effets cumulatifs de mauvaises conditions de vie et de travail. Certains cas ont été mortels. Pas plus tard que ce mois-ci, trois femmes immigrantes ont été tuées dans la vallée du Fraser en se rendant travailler pour la journée sur une ferme avec 14 autres travailleurs dans une fourgonnette surchargée.

Notre mémoire fait également mention des bas salaires, de l'accès injuste aux avantages sociaux et à la retraite et des restrictions à la mobilité de la main d'oeuvre qui touchent près de 20 000 travailleurs agricoles saisonniers.

La deuxième question que nous abordons est celle des sables bitumineux. On se presse d'extraire le bitume des sables bitumineux et le pétrole, ce qui nécessite des quantités énormes de gaz naturel et d'eau. Combien de gaz naturel? Six milliards de pieds cubes par jour, suffisamment pour chauffer 3,2 millions de maisons pour une journée. Combien d'eau? Eh bien, il faut 4,5 barils d'eau pour produire un baril de pétrole. En 2005, cela représentait deux fois la quantité d'eau utilisée par la ville de Calgary. Si les projets d'expansion vont de l'avant, on va assécher complètement la province.

Les coûts sociaux et de santé sont très élevés. Tout d'abord, les Dénés de Fort Chipewyan font face à une incidence plus élevée de leucémie, de lupus et de maladies auto-immunes. Les aînés disent que ces maladies sont arrivées avec l'industrie du pétrole, à défaut de situer ce développement et les déplacements perturbateurs. La côte est perd de plus en plus de jeunes qui se précipitent pour prendre part au boom de l'Ouest.

Nous recommandons de renverser cette tendance de développement économique très explosif et insoutenable qui polarise les régions et les groupes sociaux. Nous recommandons l'élaboration d'une stratégie nationale coordonnée pour établir un rythme de développement raisonnable pour tous les grands projets d'expansion de l'exploitation des ressources naturelles.

La planification du rythme de développement des ressources naturelles suppose que l'on prenne le temps de faire des évaluations complètes des impacts sociaux et économiques, que l'on favorise la planification et la mise en oeuvre d'un programme de formation et d'apprentissage pour répondre à la demande de travailleurs spécialisés, que l'on encourage la création d'emplois à

des taux de rémunération et de croissance raisonnables et que l'on permette la construction d'une infrastructure publique adéquate compatible avec la croissance de la région.

Il faut que la planification du marché du travail tienne compte des besoins communautaires. Par exemple, le logement abordable, la garde des enfants, le transport public, l'eau potable ainsi que la cueillette et le traitement des eaux usées sont des éléments essentiels qui nécessitent des investissements publics immédiats pour la construction, la formation de la main d'oeuvre et le placement des travailleurs.

• (1555)

L'Association des infirmières et infirmiers du Canada prévoit une pénurie de 100 000 infirmières et infirmiers d'ici 2011. Ces besoins s'accompagnent de la promesse d'un plus grand équilibre de l'accès à l'emploi dans différents secteurs au Canada. Notre mémoire contient d'autres exemples.

En ce qui concerne la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée et la main-d'oeuvre migrante, le CTC conteste le mythe d'une pénurie généralisée de main-d'oeuvre qualifiée au Canada, mythe répandu par les employeurs. Il y a de plus en plus de preuves que les employeurs se servent du prétexte d'une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée pour recruter des travailleurs étrangers dans plusieurs catégories et ainsi éviter d'avoir à fournir à ces travailleurs des conditions de travail et des salaires acceptables.

Voici un seul exemple. L'été dernier, 30 Costaricains et 10 Colombiens et Équatoriens sont venus au Canada dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers. Aucun d'entre eux ne parlaient l'anglais. Après moins de deux mois au Canada, on leur versait un salaire de 1 000 \$ US nets pour une semaine de travail de 65 heures, ce qui équivaut à 10,43 \$ l'heure, alors que les travailleurs canadiens gagnent 20 à 25 \$.

• (1600)

Le président: Il vous reste une minute.

M. Hassan Yussuff: Malgré la plainte concernant les droits de la personne auprès du tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique, ces travailleurs n'ont toujours pas obtenu justice. La société leur a accordé une légère augmentation de salaire.

En terminant, j'aimerais vous parler d'une dernière chose. Le Programme des travailleurs étrangers doit être remanié en profondeur. Le CTC demande six modifications principales.

La première consiste à établir un mécanisme vigoureux de conformité, d'application de la loi et de surveillance à l'endroit des travailleurs étrangers avant de rationaliser davantage le processus.

Les employeurs devraient être obligés d'annoncer les emplois disponibles en offrant 5 p. 100 ou plus au-dessus du salaire du marché avant de prétendre qu'il y a une pénurie de main-d'oeuvre.

Le mouvement syndical doit participer pleinement à la mise en oeuvre du programme des travailleurs étrangers.

Le mouvement syndical devrait participer à la détermination des métiers où il y a de véritables pressions et à la recherche des meilleures solutions aux pénuries de travailleurs ou de main-d'oeuvre qualifiée. Cela devrait inclure un examen des pratiques des employeurs ayant une incidence sur le maintien de leurs effectifs et des initiatives de mobilité et d'aide visant à placer les travailleurs disponibles d'une région dans les postes disponibles dans les régions environnantes.

Les employeurs qui violent les conventions collectives et les normes du travail provinciales devraient être passibles de sanctions sévères et croissantes, la peine maximale étant l'exclusion du Programme des travailleurs étrangers.

Enfin, en collaboration avec les groupes communautaires et les syndicats, le gouvernement fédéral devrait encore s'assurer que sa stratégie antiracisme s'applique au Programme des travailleurs étrangers.

Bien sûr, je pourrais continuer, mais étant donné les contraintes de temps, je pourrai en dire davantage si vous me posez des questions.

Le président: Merci, monsieur Yussuff. Nous espérons bien sûr que les questions vous permettront de compléter ce que vous aviez à nous dire.

Comme M. Cappon vient d'arriver, je reviendrai à lui plus tard afin qu'il ait le temps de s'organiser.

Nous entendrons maintenant M. Gruson, du Conseil sectoriel de la police. Monsieur, vous avez sept minutes.

M. Geoff Gruson (directeur exécutif, Conseil sectoriel de la police): Je suis directeur général du Conseil sectoriel de la police, qui se préoccupe du maintien de l'ordre à long terme.

Je voulais consacrer quelques minutes aujourd'hui à souligner trois problèmes majeurs ayant trait au maintien de l'ordre. Il me serait difficile de broser un portrait d'ensemble du maintien de l'ordre dans le peu de temps dont nous disposons, si bien que je m'en tiendrai à trois secteurs.

Si je ne m'abuse, dernièrement, vous avez rencontré bon nombre de conseils sectoriels. Aussi, je présume que vous avez maintenant une bonne idée du Programme des conseils sectoriels. Il constitue l'occasion rêvée, pour la myriade d'intervenants de la collectivité policière, de se rassembler et de discuter des enjeux et des défis qui leur sont propres.

Les conseils sectoriels sont des partenariats qui rassemblent tous les principaux intervenants autour d'une seule table. Nous comptons dans notre conseil de direction des sous-ministres adjoints et des sous-ministres de la sécurité publique et des ministères de la Justice de toutes les provinces, la Fédération canadienne des municipalités, l'Association canadienne des chefs de police, l'Association canadienne des commissions de police, des établissements de formation, etc.

Le Conseil sectoriel de la police est quelque peu différent des autres conseils sectoriels. En tant que conseil de la fonction publique, nous sommes moins susceptibles d'avoir recours aux fonds et à la participation du secteur privé. On sait que le maintien de l'ordre perd de l'argent chaque année si bien que nous sommes entièrement dépendants des programmes financiers de la fonction publique.

Le conseil en est à sa deuxième année d'exploitation. Son conseil d'administration se compose de 30 membres, dont un représentant des syndicats.

Après avoir ainsi mis les choses en situation, laissez-moi aborder les trois questions essentielles. Je crois que d'autres personnes ont parlé des conditions réunies pour que tout aille de travers, si bien que je continuerai dans cette veine. Voici les trois domaines que j'aimerais évoquer : l'évolution — ou peut-être l'absence d'évolution — de la gouvernance et des budgets; la complexité grandissante de la tâche du policier; et l'évolution démographique. Ce sont nul doute des domaines que vous connaissez bien.

Tout d'abord, en ce qui concerne l'évolution de la gouvernance, le nombre de membres du conseil d'administration est sans doute révélateur. Du point de vue constitutionnel, la gestion et le financement des services de police sont dévolus par le gouvernement fédéral aux provinces qui, à leur tour, les délèguent aux municipalités, les municipalités aux commissions de police, etc. Les sources de financement varient d'une juridiction à l'autre. Le financement dont dispose la police du Manitoba n'est pas le même que celui de la police du Nouveau-Brunswick ou de l'Ontario.

Il existe plus de 220 corps policiers au Canada; ils emploient 80 000 personnes — chiffre comprenant à la fois les agents assermentés et le personnel civil — pour assurer des services de police fédéraux et autres à l'ensemble de la population canadienne. Ces corps policiers sont de taille diverse : certains services n'ont qu'une personne à leur emploi — Gary et Lynne connaissent sans doute Carrot River, en Saskatchewan — tandis que la GRC en compte 23 000.

Il y a autant de budgets et de modèles de gestions qu'il y a de corps policiers, ce qui se traduit par une kyrielle de programmes de formation, un éventail d'équipements, une panoplie d'initiatives de perfectionnement professionnel à l'intention du personnel et, en fait, une grande variation dans la prestation policière selon l'endroit où l'on se trouve.

Si la mission, soit « servir et protéger », est toujours d'actualité après plus de 150 ans d'histoire, remplir celle-ci dépend pour beaucoup des fluctuations de l'assiette fiscale des différentes collectivités, des cycles budgétaires de la fonction publique et des pressions fiscales qui s'exercent sur elle, ainsi que des coûts à la hausse, du temps et des compétences nécessaires à la prestation de services de police de qualité à l'aube du nouveau millénaire.

Par contre, peu importe où ils habitent au pays, les citoyens s'attendent à la prestation uniforme des services. Ils veulent que ce soit un professionnel compatissant et honnête qui frappera à leur porte pour s'occuper de leur cas, lorsqu'ils sont victimes d'une vol par effraction à trois heures du matin. Malheureusement, ce n'est pas toujours le cas.

Je vais me contenter de survoler l'aspect budgétaire. Les dépenses pour les services du maintien de l'ordre à contrat — ceux qui assurent la police sur le terrain — coûtent aux contribuables environ 8,3 milliards de dollars par an. Il y a eu une augmentation d'environ 3 p. 100 des budgets du maintien de l'ordre au cours des sept dernières années. Nous enregistrons une légère progression, mais les budgets policiers sont évidemment le reflet des budgets de la fonction publique et de leurs aléas.

Pour équiper un agent de police, il en coûte maintenant 40 p. 100 de plus qu'il y a 10 ans : environ 107 000 \$ par patrouilleur. La rémunération de l'effectif et les prestations représentent plus de 80 p. 100 des dépenses budgétaires, dans notre secteur.

Il va sans dire que les budgets de police n'augmentent pas assez vite et qu'ils ne vont vraisemblablement pas s'accroître de manière à pouvoir répondre aux besoins de l'avenir. Le service de police public est fonction d'une assiette fiscale plutôt inélastique, ce qui engendre l'érosion de la capacité, au cours de la dernière décennie, en tout cas. Le moment est peut-être venu de repenser le modèle de gouvernance.

•(1605)

Le deuxième enjeu est la complexité de la tâche du policier. À la page 4 du mémoire, je souligne le fait qu'il est difficile d'accroître l'efficacité opérationnelle du secteur policier, en raison du cadre juridique que j'ai déjà mentionné. Je fournis des exemples de ce milieu en flux. Selon les statistiques, la criminalité est en régression (sauf pour le crime violent à certains endroits), mais elle est plus sophistiquée, favorisée par la technologie et ne connaît aucune frontière. Il y a émergence de nouvelles menaces auxquelles les policiers sont les premiers à réagir : les pandémies telles la grippe aviaire, la désobéissance civile et l'effritement de la cohésion sociale.

Les enquêtes sont de plus en plus complexes du fait des décisions des tribunaux. Chaque décision des tribunaux ou modification de la loi fait que les affaires dont s'occupe la police sont plus longues à traiter. Selon une étude émanant de la Colombie-Britannique, les entrées par infraction nécessitent plus de 58 p. 100 en temps d'instruction supplémentaire, la conduite en état d'ébriété, 250 p. 100, et la violence conjugale, presque 1 000 p. 100 de plus de temps qu'il y a 10 ans. Ces statistiques révèlent également une réponse sélective de la part des policiers et une baisse dans le nombre de dossiers fermés au pays.

Le travail des policiers fait l'objet, d'autre part, d'une surveillance plus étroite et d'un examen plus suivi de la part des médias. Il est évident que le milieu de travail est dynamique et exigeant; nous ne saurions y évoluer dans les silos opérationnels du passé.

Laissez-moi aborder à présent le nouveau visage de la police. Comme vous l'avez certes entendu dire dans tous les autres conseils sectoriels, nous avons un besoin urgent de sang neuf. La police perdra entre 40 et 50 p. 100 de ses gestionnaires chevronnés au cours des trois prochaines années.

Les immigrants actuels sont originaires de pays où l'on se méfie des autorités et où les perceptions de la police sont à ce point négatives qu'elles pourraient être difficiles à contrer. Il est peu probable que ces Néo-Canadiens choisissent le métier de policier pour eux-mêmes ou leurs enfants. Le recrutement des Autochtones dans la police pose un défi d'un autre ordre, en raison des questions de souveraineté.

Le recrutement passif n'est plus une solution viable; nous devons solliciter les jeunes d'aujourd'hui de façon proactive. Nous avons signalé au gouvernement fédéral les avantages d'une campagne nationale de marketing social qu'il pourrait subventionner.

Pour terminer, je voudrais souligner l'importance des deux points. Se doter d'un effectif policier compétent est une préoccupation nationale — pancanadienne —, d'où la mise sur pied du Conseil sectoriel et sa raison d'être. Lorsqu'il s'agit de services et de programmes de police, il ne devrait pas y avoir de collectivités privilégiées. Elles devraient toutes être dotées d'une force de police pleinement prête à intervenir.

Deuxièmement, il se pourrait que nous ayons à repenser entièrement le modèle de prestations policières traditionnel. Le Conseil sectoriel nous permet de le faire, à titre d'organisme qui chapeaute largement le secteur.

Merci de votre attention.

Le président: Merci à vous, monsieur Gruson, du temps que vous avez bien voulu nous consacrer.

Nous allons à présent passer à notre dernier témoin, monsieur Cappon, du Conseil canadien sur l'apprentissage. Nous vous remercions d'avoir accepté de témoigner et prêterons une oreille attentive à votre exposé.

M. Paul Cappon (président et directeur général, Conseil canadien sur l'apprentissage): Merci, monsieur le président.

[Français]

Bien que le Conseil canadien sur l'apprentissage soit un organisme récent, il a déjà publié un certain nombre de rapports importants. Ma présentation d'aujourd'hui portera principalement sur les conclusions de notre premier rapport annuel sur l'enseignement postsecondaire, rendu public en décembre 2006, le premier à présenter une analyse pancanadienne de l'enseignement postsecondaire.

Notre but était de répondre à la question suivante : dans quelle mesure le secteur de l'enseignement et de la formation postsecondaires contribue-t-il à réaliser les objectifs socio-économiques des Canadiens?

Cette question est directement liée à votre étude des questions d'employabilité, puisqu'on estime qu'au cours des 10 prochaines années, jusqu'à 70 p. 100 des emplois nouveaux et existants exigeront des études postsecondaires, sous une forme ou une autre. Aujourd'hui, seulement 45 p. 100 des Canadiens possèdent des titres de compétence de niveau postsecondaire.

Il faudrait souligner aujourd'hui certaines conclusions du rapport. Évidemment, je vous invite à prendre connaissance de la version complète de cette étude.

En premier lieu, l'enseignement postsecondaire ne concerne pas seulement les étudiants inscrits à l'université ou au collège. Dans une société axée sur le savoir, l'enseignement postsecondaire doit toucher la vie de tous les Canadiens, et ce, sous plusieurs aspects, de l'apprentissage en milieu de travail à l'acquisition de compétences techniques en passant par l'alphabetisation des adultes.

Deuxièmement, les Canadiens sont bien servis par leurs éducateurs et leurs établissements d'enseignement postsecondaire.

Toutefois, si nous examinons plus en profondeur les taux d'inscription élevés aux études postsecondaires au Canada, nous constatons l'absence de correspondance entre les besoins du marché du travail et notre capacité de les satisfaire, que ce soit par la formation d'apprentis dans les corps de métiers ou celle d'ingénieurs et de scientifiques.

Je pense que si nous ne réussissons pas à mieux comprendre la relation entre l'offre et la demande de la main-d'oeuvre, les employeurs, les Canadiens et le pays tout entier vont en souffrir.

•(1610)

[Traduction]

Par exemple, neuf millions d'adultes canadiens ne possèdent pas les capacités de lecture et d'écriture requises dans une société moderne, ce qui réduit leur aptitude à obtenir un bon emploi et peut même miner leur santé et leur qualité de vie. Un million et demi d'adultes canadiens ont des besoins d'éducation et de formation liés à l'emploi qui ne sont pas satisfaits.

Les besoins des apprenants adultes sur le plan de l'accès à l'enseignement post-secondaire selon des modalités plus souples, plus abordables et plus adaptées ne sont pas non plus convenablement satisfaits. L'accès à l'enseignement post-secondaire et les avantages qui en découlent sont inégalement répartis au sein de la population canadienne. Le contact en matière de compétences en éducation au Canada ne devrait nuire en aucun cas à la planification, à l'établissement d'objectifs et aux progrès dans le domaine de l'enseignement post-secondaire. En fait, les provinces elles-mêmes sont davantage en mesure d'atteindre leurs objectifs en évoluant au sein d'un cadre stratégique pan-canadien qu'en l'absence d'un tel cadre.

Pourquoi? Parce que les travailleurs, les capitaux, les étudiants, les professionnels et même les établissements d'enseignement sont maintenant mobiles. De ce fait, la qualité, l'accès, le transfert de crédits, la reconnaissance des acquis, la planification des ressources humaines dans les soins de santé, la recherche, le développement et l'innovation, pour ne nommer que ceux-là, sont autant de domaines que l'on ne peut aborder de manière fragmentée. Ils exigent l'établissement d'un plan.

Si le Canada est déterminé à stimuler sa croissance économique, à s'assurer que sa population ait accès à des possibilités d'emplois valorisants, à accroître sa compétitivité à l'échelle internationale et à soutenir l'émergence de communautés solides, il doit mettre au point les outils appropriés pour y arriver. À l'heure actuelle, le Canada ne dispose pas de mécanismes permettant d'assurer la cohérence, la coordination et l'établissement de mesures comparatives en matière d'enseignement post-secondaire, questions auxquelles s'attaquent la plupart des autres pays développés.

Le rapport du CCA regorge d'exemples de mesures prises par d'autres pays et organismes supranationaux, comme l'Union européenne. Même aux États-Unis, où des universités dominent le palmarès des 100 meilleurs établissements d'enseignement au monde et où la productivité et le PIB par habitant sont nettement supérieurs à ceux du Canada, une étude fédérale a conclu récemment que sans stratégie nationale d'enseignement post-secondaire, le pays risquait de prendre du retard sur le plan économique. Le nôtre peut-il donc se permettre d'être complaisant?

Si un État fédéral comme l'Australie peut élaborer des stratégies nationales et si des pays indépendants membres de l'Union européenne sont capables de se fixer des buts et des objectifs communs, le Canada peut en faire autant. Les sociétés qui établissent les conditions favorables au succès seront celles qui prospéreront, sur les plans économique et social.

Le Canada a besoin d'objectifs : où voulons-nous aller en tant que société? Il faut énoncer une série d'objectifs explicites et bien définis sur ce que l'on devrait réaliser au moyen de l'éducation post-secondaire pour maximiser le bien-être général du Canada et des Canadiens.

Le Canada a besoin d'une stratégie : comment pouvons-nous réaliser nos objectifs? Notre pays doit instaurer des mécanismes qui permettront aux principaux acteurs de collaborer à l'atteinte des objectifs tout en respectant les responsabilités provinciales et l'autonomie scolaire des établissements.

Le Canada doit trouver des façons de mesurer le progrès : comment saurons-nous que nous avons atteint nos objectifs? Nous devons élaborer une série d'indicateurs précis pour déterminer si nous atteignons nos buts et nos objectifs. Pour ce faire, il faut définir une série de mesures constantes, exhaustives et comparables, et recueillir des données, ce qui manque actuellement.

Le prochain rapport annuel sur l'enseignement post-secondaire du CCA, qui sera publié à l'automne, évaluera là où des progrès ont été réalisés et identifiera les questions prioritaires supplémentaires sur lesquelles se pencher. Le CCA a établi cinq principes directeurs comme priorité pour favoriser l'apprentissage en milieu de travail :

Premièrement, le Canada doit adopter une approche globale: une boîte à outils ou un ensemble de pratiques confirmées et éprouvées.

Deuxièmement, le cofinancement et la coresponsabilité sont essentiels.

Pour la formation en milieu de travail, l'État ne doit pas agir seul; il faut une action concernée des partenaires.

Quatrièmement, le Canada doit pouvoir mesurer les progrès, les retombées et la qualité pour montrer la valeur des investissements et des efforts déployés.

Cinquièmement, il faut une confirmation des réalisations individuelles, grâce à la certification et à la reconnaissance.

En conclusion, monsieur le président, veuillez tenir compte de ce qui suit. De nombreuses organisations ont fait l'éloge du premier rapport pancanadien sur l'éducation post-secondaire publié par le CCA et ont appuyé notre appel en vue d'une optique et d'une stratégie pancanadienne. Parmi ces organisations figuraient des gouvernements provinciaux, des groupes d'entreprises, des syndicats et des établissements d'éducation post-secondaire. Ces organisations représentent l'opinion de millions de Canadiens, qui sont conscients que leur réussite personnelle, de même que celle de leur pays, repose sur un accès continu aux outils qui favorisent une société axée sur le savoir. Les Canadiens veulent que tous les partenaires concernés travaillent de concert à l'établissement de conditions favorables à la réussite.

Merci beaucoup.

• (1615)

Le président: Merci, monsieur Cappon.

Nous allons à présent passer la parole à notre premier intervenant, un député du Parti libéral, M. Savage.

Vous disposez de sept minutes, monsieur.

M. Michael Savage (Dartmouth—Cole Harbour, Lib.): Merci, monsieur le président. Je partagerai éventuellement mon temps avec Mme Dhalla.

Merci à tous de vos exposés particulièrement instructifs.

J'aimerais parler avec Paul Cappon du rapport du CCA, qui est particulièrement impressionnant : un excellent travail, dans plusieurs domaines. J'aimerais aborder avec vous la question de la participation à l'éducation postsecondaire des groupes sous-représentés que vous avez identifiés dans votre rapport.

Vous signalez également, avec justesse, que différents sondages parviennent à des conclusions légèrement divergentes, quand il s'agit de savoir si le fossé se creuse entre les Canadiens à faible revenu et les Canadiens dont le revenu est élevé, en termes d'accès à l'éducation postsecondaire. Je suis loin de m'enorgueillir de nos résultats, mais certaines personnes voient comme un succès le fait que ce fossé ne se soit pas creusé au cours des 10 ou 15 dernières années. Nous savons que les groupes à revenu élevé sont mieux représentés à l'université que les groupes à faible revenu, la différence étant moins marquée au niveau collégial.

Si nous voulons tirer le meilleur parti possible du potentiel des Canadiens et des Canadiennes, nous sommes, au bout du compte, une petite nation... Bon nombre de nations importantes consacrent de grosses sommes d'argent à améliorer l'accès de leur population aux études postsecondaires. Quelles seraient vos recommandations? Vous soulignez particulièrement l'importance d'aller plus loin en ce qui concerne les Autochtones. Pour que ces gens fassent des études postsecondaires, il faut s'y prendre avant ce niveau, en fournissant l'architecture sociale qui leur permette d'aller à l'université.

Autre groupe sous-représenté, me semble-t-il, au niveau postsecondaire : les personnes handicapées. Il me semble que nous n'avons pas — Nous avons connu certains succès ces dernières années avec les Subventions canadiennes d'accès, les Bourses d'études du millénaire et d'autres nouvelles initiatives, sans disposer toutefois d'un ensemble cohérent de subventions en fonction des besoins. Pourriez-vous me faire part de vos réflexions à ce sujet?

M. Paul Cappon: Merci.

Les défis sont importants; ils touchent le financement, mais aussi, bien sûr, l'organisation.

Laissez-moi mentionner par exemple une question qui est rarement abordée, mais qui est indubitablement un reflet de notre capacité à produire des diplômés dans nos universités et nos collèges. Nous perdons environ la moitié de nos étudiants au cours de la première année et de la deuxième année, sans savoir pourquoi. Nous ne savons pas ce qui constitue un succès, pourquoi certaines personnes continuent, alors que d'autres abandonnent. Nous n'avons pas de suivi, même une fois que les gens sont inscrits dans les universités et les collèges.

C'est un exemple qui souligne combien il serait important de disposer au niveau national de meilleures données sur nos domaines de réussite et d'échec. Une de nos préoccupations essentielles, et c'est pour cela que nous considérons comme incertain le futur de l'éducation postsecondaire au Canada, est que, à l'heure actuelle, nous ne savons pas très bien vers quoi nous nous dirigeons ni ce qui se passe.

En ce qui concerne le financement, il y a effectivement des questions d'accès qui dépendent du financement. Mais il y a dans notre rapport d'autres conclusions. Elles sont intéressantes. Nous constatons que les personnes venant de groupes à faible revenu surestiment en fait le coût des études postsecondaires; en fait, elles sont moins coûteuses qu'elles ne le croient. C'est intéressant, parce que cela souligne que les personnes ont besoin d'être issues d'un milieu où il existe une culture de l'apprentissage. Cela souligne la nécessité de remédier au problème du coût de l'éducation postsecondaire et d'apporter un soutien aux étudiants. Mais cela souligne également l'importance de questions comme le taux d'achèvement des études secondaires. Dans une société où le taux d'achèvement des études secondaires est insuffisant, comme c'est le cas au Canada, on aboutit forcément à une culture de dépendance plutôt qu'à une culture de l'apprentissage. Je pense que c'est l'un des défis majeurs que nous devons relever.

La question a différentes facettes, mais je pense que l'accès dépend de bien d'autres facteurs que le financement.

• (1620)

Mme Ruby Dhalla (Brampton—Springdale, Lib.): Merci beaucoup à vous tous pour vos exposés. Comme mon collègue M. Savage l'a dit, le rapport du Conseil canadien sur l'apprentissage est très complet et je pense qu'il sera très utile pour nous aider à élaborer une stratégie nationale en matière d'enseignement postsecondaire et d'accès.

J'aimerais parler d'une question qui me tient à coeur — je pense avoir trois minutes seulement — et qui est également très importante pour les électeurs de Brampton — Springdale et pour un grand nombre de Canadiens de tout le pays. Il s'agit de la question de la reconnaissance des titres de compétence étrangers.

Il y a un certain nombre d'immigrants qui viennent au Canada avec des espoirs, des rêves et de grandes aspirations et qui espèrent une belle vie. Puis ils arrivent au Canada et se rendent compte très rapidement que malgré toute la formation qu'ils ont reçue dans leur pays d'origine, qu'ils soient médecins, ingénieurs, avocats ou infirmières, leurs titres de compétence ne sont pas reconnus; ils ont du mal à obtenir la reconnaissance professionnelle et, surtout, à s'intégrer au marché du travail.

Les vendredis, lorsque je rencontre mes électeurs, ils me racontent leurs histoires — histoire de la poule et le l'oeuf. Ils ont de l'expérience, ils ont obtenu la reconnaissance professionnelle mais les employeurs exigent une expérience au Canada; personne n'est prêt à les embaucher pour qu'ils puissent acquérir cette expérience.

En 2005, j'ai présenté une motion à la Chambre des communes qui a reçu l'appui de la plupart des partis représentés au sujet de la création d'un secrétariat de reconnaissance des titres de compétence étrangers qui réunirait les organismes de réglementation provinciaux et d'autres intervenants pour créer un guichet unique.

Je pense que le Conseil canadien sur l'apprentissage a mentionné dans son exposé le problème des compétences, non seulement en éducation mais dans d'autres secteurs, qui constitue peut-être un obstacle. Lorsque je préparais ma motion, il y avait beaucoup d'appréhension puisqu'il y a 17 ministères fédéraux différents qui travaillent indépendamment les uns des autres et personne ne savait ce que faisaient les autres. C'est pour cette raison que j'ai présenté ma motion et aussi en raison de la frustration ressentie par un certain nombre de nouveaux Canadiens.

Lorsque les Conservateurs ont été élus, ils ont parlé non pas d'un secrétariat mais d'une agence. Malheureusement, nous n'avons pas constaté beaucoup de progrès dans ce dossier, ce qui cause beaucoup de frustrations et de mécontentement. Je pense qu'il s'agit de la productivité économique et du potentiel du Canada.

Ma question s'adresse à la fois au CTC et à M. Cappon. D'après vous, quel devrait être le mandat d'un secrétariat ou d'une agence? Devrait-il pouvoir aider les nouveaux Canadiens et les employeurs à faire en sorte que ces immigrants qui arrivent au Canada avec des compétences ne se retrouvent pas à conduire des taxis ou à travailler pour des gardiens de sécurité? Il s'agit en fait de notre prospérité économique en tant que pays.

Le président: Monsieur Yussuff, voulez-vous répondre? Nous n'avons plus de temps, mais j'aimerais quand même entendre une réponse.

M. Hassan Yussuff: Merci de cette question.

Depuis un certain temps déjà nous disons qu'un secrétariat pourrait jouer un rôle utile, car la réalité est que la plupart des professions où la reconnaissance des compétences pose des difficultés sont réglementées par les provinces.

Récemment, le gouvernement de l'Ontario a mis en place une stratégie que je trouve très positive. Je crois également que le gouvernement fédéral a à sa disposition certains outils et leviers.

Nous avons toujours dit que les ententes sur l'immigration que les provinces ont signées avec le gouvernement fédéral devraient définir clairement les responsabilités des provinces qui accueillent les immigrants et que celles-ci devaient s'engager à évaluer leurs titres de compétence rapidement à partir de leur arrivée au pays. Les provinces ont certainement le pouvoir de traiter avec les organismes d'autoréglementation qui freinent la reconnaissance de ces titres de compétence étrangers sur leur territoire. Certaines de ces professions s'autoréglementent et d'autres le sont par la province.

C'est une cause que nous plaçons depuis longtemps. Je pense qu'un secrétariat pourrait jouer un rôle utile pour que les provinces qui ont obtenu du succès puissent partager leur expérience avec les autres provinces qui n'ont pas encore réglé la question, malgré le fait que nous continuons à attirer près d'un quart de millions d'immigrants par année et qu'il leur est encore impossible de trouver un emploi dans la profession qu'ils sont venus exercer au Canada comme on le leur a promis.

C'est un problème complexe. De nombreux gouvernements en parlent. Le fait est que nous n'avons fait aucun progrès. Je crois qu'un secrétariat ou une autre structure qui réunirait les provinces et le gouvernement fédéral pourraient certainement contribuer à améliorer notre façon de traiter cette question. Ce qui est clair, c'est que les processus sont très différents d'un océan à l'autre.

•(1625)

Le président: Merci. Le temps est écoulé.

Nous passons maintenant à M. Lessard. Vous avez sept minutes.

[Français]

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

Je voudrais d'abord remercier nos invités, qui témoignent sur un sujet qui comporte plusieurs dimensions. Je voudrais aborder la dimension de l'accès à l'emploi comme tel pour les groupes fragilisés, par exemple les immigrants, les travailleurs étrangers — parce qu'il y a des gens qui, sans immigrer, viennent travailler ici de façon ponctuelle —, les Autochtones et les personnes qui ont un handicap. J'ai l'impression que jusqu'à présent, ce type d'accès à l'emploi a donné lieu à de l'opportunisme de la part des employeurs ou des organisations qui gravitent autour. En effet, on pouvait avoir une charte à l'emploi ou c'était convenu par les syndicats pour accorder l'accès, etc.

Or, la pénurie de main-d'oeuvre dans certaines régions du pays nous amène à comprendre qu'il y a là un potentiel énorme qu'on a négligé. J'aborderai ce sujet, peut-être, avec M. Hinton et Mme Hicks, qui nous ont parlé des gens qui souffrent d'un handicap, en particulier les gens ayant une blessure à la moelle épinière. Je comprends que les types de fonctions que peuvent exercer ces gens sont nécessairement limités. On se retrouve avec un certain profil d'emploi.

Pour donner accès à ce type d'emplois, croyez-vous qu'on devrait avoir une politique de discrimination positive pour ces gens et d'autres groupes fragilisés? Me comprenez-vous? On a souvent des politiques de discrimination positive pour des gens qui sont déjà aptes à l'emploi, qui n'ont pas de handicap.

[Traduction]

M. David Hinton: Merci beaucoup de me poser cette question.

Je vous donne un premier exemple. Qui aurait cru, il y a quatre ans, qu'il y aurait un député quadraplégique? Je pense que son élection veut dire quelque chose.

En ce qui a trait à la discrimination à rebours, je représente l'Association canadienne des paraplégiques, mais je crois que toutes les personnes handicapées peuvent être vues comme un membre de la vocation générale plutôt que comme quelqu'un de différent. Oui, il faut faire des accommodements. Les employeurs ont besoin d'être davantage informés et sensibilisés. Le gouvernement lui-même a besoin d'être mieux informé et sensibilisé. Mais je pense que la discrimination à rebours cause surtout de la gêne pour les personnes handicapées. Je pense qu'elles veulent exister en tant que membres.

Une loi sur l'incapacité pourrait régler certaines de ces questions. Les employeurs qui sont prêts à embaucher des personnes handicapées doivent apporter certains aménagements aux lieux de travail, ce qui peut être coûteux. Cela peut aller de l'immobilier, aux aires de travail et à la reconnaissance des besoins en matière de santé. Lorsque les employeurs sont prêts à faire tout ce qu'il faut et même davantage, je pense que le gouvernement devrait leur fournir de l'aide. Je pense que cela aurait pour effet d'égaliser les règles du jeu.

Tout cela commence par l'éducation. Pour les personnes handicapées, il est beaucoup plus difficile et beaucoup plus cher d'aller à l'université ou de faire d'autres études postsecondaires. Je pense que la première chose, c'est l'éducation.

Merci.

•(1630)

[Français]

M. Yves Lessard: Merci.

Je voudrais maintenant parler d'alphabétisation et m'adresser à M. Cousineau. Je pense que vous avez, à juste titre, relevé le fait que les exigences à l'emploi sont maintenant plus précises à cause des moyens modernes liés à l'emploi, moyens technologiques et autres. Vous avez aussi dit qu'environ 9 millions de personnes aptes à l'emploi sont du niveau 2 d'alphabétisme.

Je voudrais vous entendre sur la politique actuelle. Le budget déposé hier contient une intention. Pourtant, le budget de l'alphabétisation a été réduit en septembre dernier. Sur un budget de 58 millions de dollars, il y a eu 17 millions de dollars de compressions.

Ces coupes sont-elles opportunes, dans les circonstances? Pour vous, cela a-t-il un impact? Si oui, comment concilier cela avec la volonté de mettre l'accent sur l'alphabétisation et vous permettre de mener à bien votre mission?

M. Gaétan Cousineau: Je vous remercie de votre question.

Ces compressions ont eu un impact, c'est bien entendu. Plusieurs de nos membres n'ont pas pu fournir ou continuer à fournir leurs services aux apprenants. Surtout, l'approbation des projets a été retardée, ce qui a aussi fait mal. Nous sommes un peu plus optimistes parce qu'il semble que les projets finiront par être évalués, et ce, de façon favorable.

Les changements de critères en cours de route ont beaucoup nui. Il a fallu soumettre à nouveau ou réajuster les projets, ce qui a causé des retards. La fédération attend toujours l'approbation de quelques projets que nous avons soumis conformément aux anciens critères. Nous espérons qu'ils seront approuvés.

Notre défi est de fournir l'enseignement en français à ceux qui le désirent dans tout le pays, dans toutes les provinces et tous les territoires. Nous avons des organisations et des membres qui le font dans toutes les provinces où des gens sont de niveau 1 et 2 d'alphabétisme.

Il y a un écart important, c'est-à-dire 17 p. 100, entre les francophones et les anglophones au Canada. Alors que le taux d'analphabétisme est de 56 p. 100 — niveaux 1 et 2 d'alphabétisme — chez les francophones, il est de 39 p. 100 chez les anglophones. Il y a un rattrapage à faire chez les francophones. Cela s'explique par bien des choses, dont l'histoire, mais il reste beaucoup de travail à faire de ce côté.

En ce qui a trait à l'emploi, beaucoup de gens qui viennent nous voir travaillent, mais ont des connaissances et des habiletés limitées. Ils ont donc des emplois mal rémunérés, ne peuvent avoir de promotions, etc. Ces gens viennent nous voir, et nous nous en occupons. Certains perdent leur emploi et viennent nous voir pour obtenir ce qu'il faut pour réintégrer le marché du travail. De plus, certaines personnes viennent pour la francisation ou la « re-francisation » parce qu'ils sont en train de perdre leur langue dans leur milieu minoritaire et ils veulent s'assurer, par exemple, de pouvoir aider leurs enfants qui apprennent le français à l'école.

Nous travaillons donc avec tous ces groupes. Notre travail est complémentaire à l'éducation formelle puisqu'on est dans le domaine du non formel. L'alphabétisation des adultes dure toute la vie parce qu'on doit maintenant maintenir ces compétences.

[Traduction]

Le président: Merci, et merci à vous, monsieur Lessard.

Madame Savoie, s'il vous plaît.

[Français]

Mme Denise Savoie: Je vous remercie tous de vos présentations, qui étaient très instructives.

À mesure que cette étude avance, je me rends compte qu'il y a énormément d'obstacles pour nombre de Canadiens les empêchant d'accéder à de la formation ou à de l'éducation postsecondaire.

Monsieur Cappon, vous avez fourni des statistiques drôlement intéressantes, mais je m'étonne que nos résultats ne soient pas pires encore, compte tenu de tous ces obstacles. On met plein de bâtons dans les roues des Canadiens.

Ma question s'adresse à M. Cappon. Je vous l'ai déjà posée; vous m'avez répondu, mais votre réponse mériterait d'être répétée. Vous proposez que l'on formule des objectifs nationaux au Canada, comme des cibles ou des objectifs pancanadiens. Comment peut-on concilier cela avec la notion des compétences provinciales, c'est-à-dire sans empiéter sur les compétences provinciales? Je sais que mes collègues sont très sensibles à cet égard. J'aimerais vous entendre sur ce sujet.

Une voix: J'ai hâte d'entendre la réponse.

• (1635)

M. Paul Cappon: Un peu plus tôt, j'ai donné deux exemples très précis. Le premier est celui de l'Australie, qui a une structure juridictionnelle qui ressemble beaucoup à celle du Canada. En effet, les États ont la responsabilité de l'éducation à tous les niveaux, d'après la Constitution de ce pays. Cependant, on y trouve une coordination et une cohésion au niveau de l'éducation postsecondaire qui est bien différente de ce qui se passe au Canada.

L'autre exemple que j'ai cité est peut-être plus intéressant pour le Canada. C'est celui de l'Union européenne, dont tous les pays

membres sont indépendants par définition. Cependant, ces États ont des objectifs communs, des objectifs qu'ils se sont donnés en tant que société européenne. Même dans le contexte constitutionnel de différents pays indépendants, il est possible de se donner des objectifs, de travailler ensemble et de faire converger les systèmes d'éducation et les systèmes de formation à tous les niveaux.

Parlons, par exemple, d'innovation et de productivité. Les États de l'Union européenne ont comme objectif de consacrer 3 p. 100 du PIB à la recherche et au développement. Au Canada, on dépense actuellement moins de 2 p. 100 à cet effet. Est-ce l'Union européenne ou le Canada qui progressera dans un tel contexte?

On ne peut donc pas me dire qu'on ne peut pas se donner des objectifs communs parce que l'Alberta est différente de la Nouvelle-Écosse. Le Danemark réussit à travailler avec l'Italie au sein de l'Union européenne.

Mme Denise Savoie: Vous suggérez donc qu'on se donne des objectifs, mais comment faire converger ces objectifs? Quels seraient les mécanismes? On sait que les provinces et le fédéral tirent les quatre bouts de la couverture. Quelle sorte de mécanisme pourrait-on créer?

M. Paul Cappon: C'est certain que cela demande — et c'est notre message — la collaboration de tous les intervenants.

Mme Denise Savoie: Ah oui, ce fameux mot!

M. Paul Cappon: C'est plus facile à dire qu'à faire, n'est-ce pas? C'est quand même vrai, non seulement pour les gouvernements, mais aussi pour les intervenants, les associations universitaires, collégiales et autres. Il faut cette collaboration et il faut adopter non seulement des objectifs, mais aussi des mesures. Il faut savoir, comme je l'ai mentionné tout à l'heure, si on y arrive ou non. Sans cela, la population ne croira jamais aux résultats qu'on pense atteindre. Il faut donc d'abord des objectifs et ensuite des mesures qui soient transparentes et accessibles. Il faut se donner des mécanismes pour promouvoir la cohérence et la cohésion. Dans notre rapport, nous avons indiqué que ce sont les trois éléments qui sont présents dans tous les pays développés, sauf le Canada.

Mme Denise Savoie: Merci.

[Traduction]

J'aimerais poser une question, cette fois au CTC.

Certains de mes électeurs m'ont dit avoir présenté des demandes d'emploi à plusieurs employeurs. On leur avait dit que les employeurs devaient annoncer leurs postes vacants pour respecter les exigences officielles avant d'embaucher des travailleurs étrangers mais qu'ils ne voulaient embaucher personne d'autre que les travailleurs étrangers qu'ils avaient déjà en vue pour ces postes.

Je me demande si vous avez quelque chose à dire au sujet de ce problème. Il m'a été signalé à plusieurs reprises. Que dit le budget au sujet des travailleurs étrangers? Plus j'entends dire qu'on n'investit pas assez dans la formation et l'enseignement postsecondaire au Canada, plus je pense qu'avant de crier à la pénurie, il faudrait peut-être investir davantage dans ces secteurs.

Qu'en pensez-vous?

• (1640)

M. Hassan Yussuff: Je vais demander à mon collègue de répondre, mais j'aimerais dire une chose auparavant.

Le CTC a un groupe de travail composé de membres provenant de tout le pays qui examinent cette question et qui partagent leurs expériences relativement au Programme des travailleurs étrangers et de ses répercussions dans chaque province. Nous avons collaboré avec le gouvernement fédéral pour trouver des solutions à certains problèmes.

Je vais maintenant demander à Karl de vous donner plus de détails, puisqu'il s'agit d'un de ses dossiers.

M. Karl Flecker (directeur national, Service de la lutte contre le racisme et des droits de la personne, Congrès du travail du Canada): Merci, Denise. C'est une très bonne question, et la rapidité avec laquelle le gouvernement s'est lancé dans un remaniement de sa politique ainsi que le budget du gouvernement qui annonce que tout travail légal au Canada sera accessible aux travailleurs étrangers suscite des craintes considérables.

Il y a énormément de cas d'abus ou de pratiques douteuses. Par exemple, en 2003, la Chambre des métiers de la Colombie-Britannique a appris qu'une entreprise a fait venir des travailleurs de l'Inde et de la Thaïlande pour démanteler une usine de pâtes et papier alors qu'il y avait 200 travailleurs qualifiés disponibles dans la région. Le même organisme tient des statistiques sur le nombre de travailleurs spécialisés en chômage : 7 000 électriciens; près de 8 000 apprentis; près de 300 compagnons peintres, plus de 300 briqueteurs, etc. Il y a un grand nombre de travailleurs qualifiés disponibles au pays ou même dans la région. Ce qui nous fait défaut, ce sont des initiatives visant à encourager la mobilité de la main-d'oeuvre afin que ces travailleurs qualifiés aient accès à des emplois.

Dans d'autres cas, en même temps qu'on se précipite pour modifier le Programme concernant les travailleurs étrangers temporaires pour mieux répondre aux besoins de main-d'oeuvre des employeurs, on n'a pas le même souci pour mettre en place de bons mécanismes de surveillance de la conformité pour s'assurer que ces travailleurs ont des conditions de travail sécuritaires, qu'ils reçoivent le salaire courant, qu'ils ne sont pas exploités, que les travailleurs mexicains ne sont pas obligés de payer des trafiquants de personnes, des tiers recruteurs, 800 ou 1 600 \$ par mois pour pouvoir venir travailler pour un employeur donné; pour éviter que des travailleurs agricoles soient obligés de payer leur hébergement alors qu'ils sont 18 hommes de l'Asie du Sud dans un appartement à deux chambres; et pour éviter que se reproduise l'exemple le plus extrême et grotesque, celui d'une ferme maraîchère près de Montréal qui fait venir depuis 2000 des travailleurs haïtiens et les logent dans des installations où il n'y a pas l'eau courante et où il y a une cafétéria pour Noirs seulement. Je dis bien depuis l'an 2000, ici au Canada.

Le nombre de contrats malhonnêtes avec des travailleurs étrangers et d'abus flagrants est énorme. Le dernier budget est très décevant, car il prévoit environ 50 millions de dollars pour élargir ce programme afin d'inclure toutes les occupations légales et que la citoyenneté sera réservée uniquement aux travailleurs qualifiés. Est-ce que nous allons permettre qu'un grand nombre de travailleurs peu qualifiés viennent au Canada et que ce soit l'employeur, et non pas l'État, qui décidera qui est un bon immigrant, qui est un bon citoyen et qui pourra rester?

À la veille du 21 mars, 47^e Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, je pense qu'on oublie de demander qui nous allons faire venir au Canada. Nous voulons faire venir des personnes de couleur de l'hémisphère Sud. Dans quelles conditions pourront-elles rester?

Voilà donc quelques préoccupations très graves et nous devrions à tout le moins mettre en place de bons mécanismes de surveillance de

la conformité avant que les employeurs puissent ramener de quelques semaines à quelques jours la période pendant laquelle ils doivent annoncer ces postes vacants. Je pense que ce serait préparer le terrain pour un désastre comme on en a vu en Europe, notamment en Allemagne.

Le président: Merci beaucoup. Vous avez déjà pris plus de temps que prévu.

Nous allons maintenant passer à M. Chong, pour sept minutes, s'il vous plaît.

L'hon. Michael Chong (Wellington—Halton Hills, PCC): Merci, monsieur le président.

Ma question s'adresse à M. Cappon.

Dans votre rapport que je viens de parcourir rapidement et que je trouve très impressionnant, je constate avec intérêt que le Canada est le pays de l'OCDE qui offre le plus d'argent aux étudiants pour l'enseignement postsecondaire. Cela m'a un peu surpris, car on affirme en général le contraire. Je ne sais pas si vous avez eu l'occasion, hier, d'entendre ce qui est prévu dans le budget au titre du financement de l'enseignement postsecondaire. Nous avons annoncé que nous allions augmenter considérablement le financement de l'enseignement postsecondaire et de la formation au moyen du Transfert canadien en matière de programmes sociaux. Je pense que le financement additionnel s'élève à environ 16 milliards de dollars pour les sept prochaines années.

Je me demande ce que vous en pensez. Je sais, pour l'avoir parcouru, que votre rapport n'identifie pas le financement comme étant le seul élément essentiel. Pouvez-vous nous expliquer davantage ce que vous voulez dire lorsque vous parlez du besoin de meilleurs outils de mesure pour évaluer le rendement? Comment est-ce que cela fonctionnerait? Est-ce que cela relèverait du conseil des ministres de l'éducation? Quelle sorte d'outils nous faut-il? Comment est-ce que cela serait coordonné?

•(1645)

M. Paul Cappon: Ce sont de bonnes questions. Je vais essayer d'y répondre.

En effet, nous avons délibérément évité de trop parler du financement de l'enseignement postsecondaire, sauf pour dire que le Canada a toujours été assez généreux à cet égard. Pour ce qui est des ressources dans ce domaine, le Canada se place toujours au deuxième ou au troisième rang parmi les pays développés.

Nous disons bien sûr que puisque nous dépensons chaque année 30 milliards de dollars en fonds publics et 7 milliards de dollars en fonds privés pour l'enseignement postsecondaire, il faut examiner autre chose que les ressources. Nous devons savoir quels sont les résultats. Qu'est-ce que tout cela donne? C'est pourquoi nous avons inclus des comparaisons avec d'autres pays : est-ce qu'ils dépensent autant par personne ou en terme absolu en proportion du PIB que le Canada, que font-ils et qu'est-ce qu'ils font de différent?

Comme vous pouvez le voir dans notre rapport, nous avons quelques soucis en ce qui concerne le taux de réussite des étudiants diplômés, particulièrement au niveau du doctorat. Nous trouvons particulièrement préoccupant le faible nombre de diplômés en sciences et en génie, l'investissement que nous faisons dans la recherche et le développement et, surtout, le fait que nous prévoyons des pénuries de travailleurs et qu'il n'y a pas de mobilité de la main-d'oeuvre d'une région à l'autre du pays.

Il y a un instant, nous parlions des travailleurs étrangers qui viennent au Canada et dans quelles conditions. Or, la mobilité des travailleurs est restreinte parce qu'on ne reconnaît pas les titres de compétences dans toutes les régions du pays. En fait, nous n'avons pas de système pour évaluer et reconnaître les connaissances acquises avant l'arrivée au Canada, ce qui permettrait à ces travailleurs de se déplacer d'une province à l'autre. Il y a aussi la question de la reconnaissance des crédits entre les établissements d'enseignement.

Comme je l'ai déjà mentionné en réponse à Mme Savoie il y a un instant, notre principal souci, en plus d'avoir des objectifs pancanadiens afin de pouvoir faire face à la concurrence internationale, c'est d'avoir des instruments de mesure — auxquels vous avez fait allusion — pour déterminer si nous réussissons ou non à atteindre ces objectifs.

Quels sont ces instruments de mesure? Eh bien, nous présentons dans notre rapport plusieurs des instruments qui seraient nécessaires. Pour répondre à votre question sur les moyens à prendre, je pense que la première étape serait que tous les principaux intervenants du système s'entendent pour dire si ce sont les bons instruments de mesure. Est-ce cela que nous voulons utiliser ou devrions-nous en trouver d'autres? Il faudrait que tous les gouvernements ainsi que les associations représentant les différents établissements, les employeurs, les représentants des travailleurs et d'autres s'entendent sur cette question au niveau national. C'est ainsi que d'autres pays ont fait.

Ensuite, je pense que nous devons nous entendre sur le fait que nous tiendrons compte de ces mesures et des résultats chaque fois qu'il faudra régler la question du financement, puisqu'il s'agit d'un projet social.

Enfin, je pense que nous devons mettre en place des mécanismes très précis pour réussir cette cohésion. Tout à l'heure j'ai mentionné, par exemple, les entraves à la mobilité des travailleurs au Canada — et des étudiants, d'ailleurs. Quels mécanismes allons-nous mettre en place pour accroître la mobilité entre les provinces et à l'intérieur des provinces? C'est tout à fait faisable. Je pense que c'est une question de volonté politique.

Comme je l'ai déjà mentionné, nous décrivons les instruments de mesure dans le rapport. Notre prochaine tâche au CTC est de réunir ces personnes — de Statistique Canada, de Ressources humaines Canada et d'autres organismes — qui pourraient s'entendre sur les instruments de mesure, sur la stratégie de collecte de données, et qui pourraient déterminer les priorités, de A à Z, en ce qui a trait aux données, les informations à savoir et les coûts liés à l'obtention de ces informations d'une manière continue.

Je crois que c'est ainsi que nous pourrions progresser.

• (1650)

L'hon. Michael Chong: En outre, je constate que vous dites dans votre rapport que notre plus grand défi sur le plan économique consiste à améliorer l'apprentissage en milieu de travail. C'est assez intéressant, car le thème récurrent est que les employeurs n'investissent pas suffisamment dans la formation et le perfection-

nement des compétences de leurs propres travailleurs. C'est ce que disait également Roger Martin de l'Université de Toronto dans ses rapports sur l'économie ontarienne et sur les raisons pour lesquelles nous ne sommes pas si productifs que d'autres pays de l'OCDE. Il a identifié le même problème, c'est-à-dire que les employeurs n'investissent pas autant que ceux des autres pays de l'OCDE dans leurs usines et leur équipement dans le but de rehausser leur productivité.

Qu'est-ce que le gouvernement pourrait faire pour encourager les employeurs à investir davantage dans la formation en milieu de travail? Est-ce que les outils existent déjà, est-ce simplement une question de culture, de climat, dans le milieu des affaires?

M. Paul Cappon: Je suis très heureux que vous posiez cette question.

Les outils n'existent pas. Je vous conseille la lecture de l'article intitulé « Le plus grand défi économique du Canada : Favoriser l'apprentissage en milieu de travail » dans notre publication, *Carnet du savoir*, dans lequel nous expliquons les instruments dont le Canada a besoin pour améliorer la formation en milieu de travail. En fait, nous l'avons placé sur notre site Web cette semaine.

Vous avez tout à fait raison, les employeurs canadiens ne font pas leur part. Ils ont besoin de l'aide des gouvernements, mais ils ont également besoin de l'aide des employés. L'un des principes que j'ai mentionné il y a un instant dans mon exposé est que la formation en milieu de travail doit être cofinancée, et non pas financée uniquement par l'État ou uniquement par l'employeur. Il faut qu'il y ait un partenariat qui inclut d'ailleurs l'apprenant qui profitera personnellement de ce processus.

Martin a pu montrer, comme nous l'avons fait dans notre rapport, que le Canada se situe bien en dessous de la moyenne de l'OCDE en ce qui concerne tous les aspects imaginables de la formation en milieu de travail; pas seulement en ce qui concerne le montant que les employeurs et les employés investissent par travailleur, mais aussi en ce qui concerne le pourcentage d'entreprises qui investissent. Ce qu'il y a de plus remarquable, c'est que ce sont justement les personnes qui ont le plus besoin de formation qui ont le moins de chance d'en recevoir. Les personnes à qui on offre de la formation sont celles qui ont fait des études postsecondaires, qui ont souvent un diplôme universitaire. Les personnes qui ont des problèmes d'alphabétisation — les 42 p. 100 qui se situent sous le seuil d'alphabétisation — sont celles à qui on n'offre aucune formation en milieu de travail.

En fait, je pense que ce n'est pas une question très difficile sur le plan de la politique. C'est même un des aspects les plus faciles de l'enseignement postsecondaire, mais nous ne nous sommes pas donnés les outils dont nous avons besoin. Je serais ravi de discuter avec vous des prochaines étapes, lorsque vous aurez le temps de lire notre évaluation et certaines de nos recommandations.

Le président: Merci.

Je m'excuse, monsieur Cousineau, nous avons dépassé le temps alloué pour ce tour de table en particulier. Je sais que vous aimeriez avoir certaines observations et peut-être que vous pourrez intervenir lors des tours de table subséquents.

Nous allons maintenant passer au deuxième tour de table, qui prévoit cinq minutes pour chaque intervenant.

Monsieur Merasty.

M. Gary Merasty (Desnethé—Missinippi—Rivière Churchill, Lib.): Merci.

J'aimerais avoir le point de vue des premières nations, des Métis et des Inuit sur l'employabilité, mais permettez-moi de mettre un peu les choses dans leur contexte avant de poser une question très simple.

L'une des choses dont je me suis rendu compte dans le travail que j'ai fait par le passé, c'est qu'il n'est pas possible d'obtenir un taux de chômage dans une collectivité autochtone, car pour être au chômage, il faut être inscrit quelque part. Lorsqu'on vit dans une collectivité isolée, c'est un défi. Je sais que dans ma région, c'est la réalité, de sorte que nous finissons par mettre l'accent sur le taux d'emploi.

Le taux de chômage des non-Autochtones, pour tout le nord de la Saskatchewan, s'élève à environ 63 p. 100, et le taux d'emploi des premières nations se situe autour de 28 p. 100. Lorsque j'occupais mon emploi précédent, j'ai posé la question suivante à un économiste : Que devons-nous faire pour que ce pourcentage d'emploi chez les premières nations augmente à 50 p. 100? Après quelques semaines, il m'a répondu que nous devons générer l'équivalent de 585 emplois par an pendant 10 ans pour atteindre un taux d'emploi de seulement 50 p. 100.

L'employabilité est un énorme défi dans la collectivité autochtone, mais les Autochtones représentent un potentiel considérable dans une province comme la Saskatchewan. Lorsque j'ai eu cette réponse, je pensais à certains de mes élèves qui étaient en deuxième, en troisième et en quatrième année. On sait que l'un des facteurs déterminants du succès des études est le logement. Lorsque 10 ou 12 personnes vivent dans une maison, quel est l'impact sur l'alphabetisation, l'apprentissage, la santé et l'estime de soi? Je pense à ces enfants qui sont en deuxième, en troisième, en quatrième ou en cinquième année et qui devront entrer sur le marché du travail dans quelques années.

En Saskatchewan, 50 p. 100 de la population sera composée d'Autochtones d'ici l'an 2045 ou avant — et 50 p. 100 de la main-d'oeuvre sera composée d'Autochtones sans doute d'ici 2035, ou avant. Si je regarde les questions d'employabilité, d'alphabetisation et d'études secondaires, qui sont les principaux éléments pour déterminer le succès, je tiens compte des facteurs qui doivent entrer en ligne de compte pour avoir une idée plus générale du problème.

Nous avons tous entendu parler du livre intitulé *Boom Bust & Echo* de M. Foot. Il a écrit un document très valable que le monde entier a utilisé au fur et à mesure que la génération des baby boomers vieillissait. Nous avons maintenant une population autochtone et je crois qu'il y a des leçons claires à tirer de certaines de ces prédictions, alors que nous constatons un autre phénomène de babyboom au Canada dans cette collectivité autochtone.

Ma question est très simple. À votre avis, est-ce que l'on en fait assez? Je ne dis pas cela pour être négatif à l'égard des gouvernements actuels ou passés, mais de façon générale à l'heure actuelle, est-ce que vous croyez que l'on fait suffisamment de choses pour mobiliser cette population afin d'atteindre les taux d'employabilité que j'aimerais voir, dans un contexte postsecondaire?

Peut-être que le CCA et le CTC pourraient faire des observations à ce sujet.

• (1655)

M. Karl Flecker: La réponse est non, on n'en fait pas assez. Si j'ai bonne mémoire, un quart de million de jeunes Autochtones de 18 à 34 ans obtiendront un diplôme d'études postsecondaires. Est-ce que le milieu des affaires est prêt à absorber ces nouveaux diplômés? Au cours de l'enquête de notre commission royale, le Conference Board du Canada a dit qu'il ne pourra absorber que 60 000 nouveaux diplômés autochtones.

On n'en fait pas assez. Que faut-il faire de plus?

Du point de vue syndical, une des choses que nous faisons dans le mouvement syndical consiste à reconnaître qu'il faut changer le processus de convention collective et adopter un libellé qui favorise davantage la venue des Autochtones sur le marché du travail. Si nous examinons la pénurie à laquelle nous devons faire face en matière de compétences et de main-d'oeuvre au cours des six à douze prochaines années, la seule cohorte au Canada qui a un taux de croissance positif et qui a la capacité de combler cette lacune se trouve dans les collectivités autochtones, métisses et inuit. Du point de vue syndical, du point de vue de l'employeur, du point de vue de la collectivité, du point de vue de l'éducation et du point de vue de la convention collective, nous devons doubler et tripler nos efforts à un rythme impossible pour nous.

Pour revenir au contexte actuel, j'ai remarqué que dans le budget, on avait doublé le programme PAPE. Ce sont là de bonnes nouvelles, mais on est encore bien loin des investissements dans les ressources humaines et dans le capital humain dont on a besoin pour faire face à ce problème. Si nous ne faisons pas de changements sur le plan financier et politique, nous manquerons royalement notre coup.

Le président: Monsieur Cappon, vous avez 30 secondes.

M. Paul Cappon: Eh bien, votre diagnostic est tout à fait juste. Le problème de capital humain que nous avons ne sera pas résolu uniquement grâce à l'immigration. Nous devons intégrer les personnes handicapées, les Autochtones, les jeunes hommes qui abandonnent l'école, et les régions rurales essentiellement, dans notre main-d'oeuvre.

La bonne nouvelle en ce qui concerne l'employabilité des Autochtones, c'est que lorsque les Autochtones ont des diplômes, ils sont tout aussi employables que n'importe qui d'autre, et il a déjà été démontré que c'était le cas. Le taux de participation des Autochtones dans les collèges communautaires et dans les écoles de métier est aussi élevé que pour les non-Autochtones.

La mauvaise nouvelle, c'est que nous n'avons presque aucune idée de ce qui se produit, et encore une fois il faut revenir aux questions de surveillance et de reddition de comptes. En fait, lorsque nous avons publié notre rapport sur l'état de l'apprentissage au Canada le mois dernier, nous avions un chapitre qui portait sur l'apprentissage des Autochtones. Nous avons par ailleurs un centre des connaissances sur l'apprentissage des Autochtones qui se trouve en Saskatchewan et c'est un centre de connaissances national. Nous aurions très peu de choses à signaler en ce qui concerne le progrès des Autochtones sur le plan de l'apprentissage, car il n'y a pas de données ni d'analyses sur le sujet.

Le président: Merci.

Merci, monsieur Merasty.

Nous allons maintenant donner la parole à Mme Bonsant, pour cinq minutes.

[Français]

Mme France Bonsant (Compton—Stanstead, BQ): Merci beaucoup.

Nous avons un programme qui s'appelle dorénavant Emplois d'été Canada, anciennement appelé Placement carrière-été. C'était une première expérience d'emploi pour les jeunes âgés de 15 à 30 ans qui abordaient le marché du travail. Ce programme devait se terminer l'année prochaine. Cette année, le gouvernement a supprimé 10 millions de dollars, d'un budget de 97 millions de dollars, et l'année prochaine, il a l'intention de supprimer 45 millions de dollars.

Je sais que plusieurs organismes utilisent ce programme. Pourriez-vous me dire si vous avez engagé un jeune pour vous aider, une relève, dans le cadre du programme Placement carrière-été? Quel est l'impact, à long terme, de ces coupes, compte tenu qu'il s'agit de formation de la jeunesse? J'aimerais connaître l'impact sur vous et sur le développement futur des jeunes?

M. Gaétan Cousineau: Nous nous occupons de l'éducation des adultes, alors nous rejoignons la personne après qu'elle a interrompu son éducation: soit qu'elle ait abandonné au secondaire ou qu'elle soit parvenue à l'étape de l'emploi et qu'elle ait besoin de formation. Tout à l'heure, on posait la question à savoir si le

• (1700)

[Traduction]

le financement des études postsecondaires suffirait à résoudre tout le problème.

Pour nous, le financement n'aidera pas notre principale clientèle, car le financement qui est accordé pour les études postsecondaires n'aide absolument pas toute la population qui travaille déjà et qui a déjà laissé l'école. Ce sont les quatre principaux groupes de la population. Nous parlons de 6 millions de gens, 12 millions, si on inclut les personnes de plus de 65 ans.

[Français]

Notre rôle, c'est d'aider les gens qui ont besoin d'éducation à ce niveau.

Mme France Bonsant: Je parle des jeunes étudiants qui vont vous donner un coup de pouce. Je ne parle pas d'alphabétisation, mais des jeunes qui prennent la relève pour donner de la formation à des gens analphabètes.

Utilisez-vous ces jeunes des niveaux secondaire ou universitaire?

M. Gaétan Cousineau: Nous avons 400 groupes. Alors, certainement, parmi les 400 groupes, il y a des jeunes qui viennent donner un coup de pouce, donc qui sont embauchés pour de courtes périodes. Notre financement est précaire, il fonctionne par projet. Il y a un début et une fin. Souvent, on doit avoir recours à des gens qui peuvent offrir du travail pour une courte période. Alors, effectivement, cette clientèle nous est utile.

Mme France Bonsant: C'est à vous.

[Traduction]

M. Karl Flecker: Le Congrès du travail du Canada a utilisé le programme chaque année pour embaucher des étudiants. J'ajouterais par ailleurs que nous complétons leur salaire.

Que font les étudiants? Les étudiants ont rédigé d'excellents articles sur la migration mondiale et sur son impact. Ils ont fini par travailler pour différents syndicats. Ils ont fini par trouver un emploi dans le cadre du programme de développement des Nations Unies. Un stage d'été au Congrès dans le cadre de ce petit programme financé par le gouvernement fédéral donne à des étudiants l'occasion d'appliquer leur expérience universitaire à un projet concret. Cela fait une différence sur le plan de l'orientation stratégique et en fin de compte cela fait une différence également dans leurs carrières.

[Français]

Mme France Bonsant: La réduction de 55 p. 100 va donc vous causer un gros problème en matière de relève.

[Traduction]

M. Karl Flecker: Nous n'aurons pas d'étudiants cette année.

[Français]

Mme France Bonsant: Je vais maintenant m'adresser à M. Cappon, que j'ai déjà rencontré.

Vous dites ici qu'un enseignement postsecondaire abordable, accessible, flexible et d'excellente qualité est essentiel pour permettre au Canada d'atteindre ses objectifs socio-économiques du XXI^e siècle. C'est votre principale constatation.

Je me rappelle, lorsque vous avez publié un rapport l'année dernière, que le ministre de l'Éducation du Québec — un libéral et non un souverainiste — vous a critiqué pour votre ingérence. C'est une autre question. En ce qui a trait aux études postsecondaires, le Québec a demandé un minimum de 1,2 milliard de dollars, ce qui correspond aux transferts aux provinces des années 1994 et 1995. Aujourd'hui, de plus en plus de jeunes se scolarisent, et c'est au Québec que ça coûte le moins cher. On veut laisser les choses telles quelles, de façon à donner l'occasion aux jeunes de s'instruire.

Croyez-vous que pour les études postsecondaires au Québec, un montant de 5,2 milliards de dollars visant à rattraper les 13 ans de retard serait exagéré?

M. Paul Cappon: J'ai répondu plus tôt à une question semblable au sujet du niveau de financement. J'ai dit que ce n'était pas vraiment une question que le CCA allait commenter. À notre avis, quel que soit le niveau d'investissement consacré à l'éducation postsecondaire, il faut voir si oui ou non on obtient des résultats. Nous n'avons vraiment pas de commentaire à faire sur le niveau de financement, que ce soit pour le Québec ou pour le Canada dans son ensemble.

[Traduction]

Le président: Merci.

C'est tout le temps que nous avons. Nous allons passer au prochain intervenant.

Madame Savoie, vous avez cinq minutes.

[Français]

Mme Denise Savoie: Merci.

Je vais revenir à la question de l'alphabétisation. Monsieur Cousineau, vous vouliez faire un commentaire et vous allez en avoir l'occasion.

Hier, dans le budget, le financement des programmes d'alphabétisation brillait par son absence. Compte tenu des liens entre l'employabilité, le niveau d'alphabétisation et les responsabilités fédérales en matière de plan de travail, comment expliquez-vous cela? Comment pouvons-nous prendre des mesures pour pallier les carences importantes dans ce domaine? Vous avez soulevé cette question, et M. Cappon l'a fait également dans le cadre de plusieurs rapports.

• (1705)

M. Gaétan Cousineau: Une approche concertée comme celle mentionnée par le Conseil canadien sur l'apprentissage est ce que nous souhaitons. Si nous recevons le financement suffisant pour faire le travail que nous avons à faire, nous serions partie prenante à une telle approche.

À l'heure actuelle, nous répondons seulement à 1 p. 100 des besoins des francophones qui doivent obtenir de l'apprentissage pour atteindre le niveau 3, c'est-à-dire le niveau minimum requis dans une société du savoir. Cette proportion doit augmenter. Même si nous faisons de la promotion, de la sensibilisation et du recrutement, encore nous faudrait-il avoir des structures d'accueil, voire un financement stable. Nous sommes financés par projet.

Nous avons préparé des plans sur 10 ans visant à rattraper le niveau des anglophones à l'échelle du Canada, mais nous voudrions que tous les Canadiens, incluant les anglophones, dépassent la proportion atteinte par la Norvège, c'est-à-dire deux citoyens sur trois. C'est ce dont nous avons besoin dans une société comme la nôtre, qui veut créer de l'emploi, maintenir les gens dans leur emploi et être concurrentielle à l'échelle mondiale.

Les gens qui ont terminé le secondaire ou l'université sont nécessaires. Ils sont aux niveaux 4 et 5. Cependant, il faut aussi maintenir nos compétences tout au long de notre vie maintenant. C'est là où commence notre rôle. Certains n'ont pas pu bénéficier d'une formation de base, d'autres ont besoin de revoir celle-ci et d'autres encore veulent rehausser leurs compétences pour obtenir celles qui sont essentielles pour intégrer le marché du travail. Il s'agit de prendre les gens là où ils sont. Nous avons besoin de plus de ressources, c'est évident.

Mme Denise Savoie: Merci.

[Traduction]

J'ai une question à poser au CTC. Certains d'entre vous avez soulevé la question de la nécessité d'avoir des initiatives concernant la mobilité de la main-d'œuvre. Hier, dans le budget, il y a eu certaines allusions aux montants qui, je pense, sont alloués à la promotion d'ententes pour l'intégration continentale comme l'Entente sur le commerce, l'investissement et la mobilité de la main-d'œuvre, notamment entre l'Alberta et la Colombie-Britannique, en vue d'harmoniser les emplois et la demande de main-d'œuvre entre les provinces. En théorie, ça semble être une bonne idée. Je sais que des problèmes ont été soulevés à cet égard. Étant donné que vous appuyez la mobilité des travailleurs, je me demande comment nous pourrions parler d'ententes qui appuient de bons emplois, des emplois sûrs, tout en maintenant les normes, contrairement à ce qui semble avoir été le cas en ce qui concerne l'entente entre l'Alberta et la Colombie-Britannique.

Aimeriez-vous faire des observations à cet égard?

M. Karl Flecker: Merci.

Oui, j'ai remarqué cela ce matin également — le chapitre 5 du budget qui traite de la structure de la formation dans le marché du travail.

Très brièvement, cela semble une idée intéressante, mais on se demande s'il s'agit là plutôt d'une série d'ententes régionales ou provinciales disparates en ce qui concerne le marché du travail. On se demande comment nous pouvons nous assurer que la mobilité sera possible ou qu'il y aura possibilité de transférer les titres de compétence. Prenons par exemple le programme interprovincial Sceau rouge. Nous croyons comprendre que nous n'avons pas de mandat légiféré par le gouvernement fédéral pour vérifier si le programme du sceau rouge prévoit ce genre de transférabilité d'acceptation.

Lorsque je lisais ce chapitre, je me suis demandé comment le mouvement syndical participera à l'élaboration de cette architecture. Nous ne savons pas comment répondre à certaines de ces questions, à moins de pouvoir participer aux négociations au même titre que les autres, comme quelqu'un qui peut contribuer pour garantir qu'il y aura transférabilité, mobilité, de bons salaires et de bonnes conditions ou que cette formation et cette évaluation se fera vraiment de façon rentable. Comment pouvons-nous savoir s'il s'agit d'un ensemble de processus disparates qui font double emploi?

Tout à l'heure nous parlions des titres de compétence étrangers pour ceux qui ont été formés à l'étranger. Il y a environ

400 organismes de réglementation différents. Ce processus de reconnaissance des titres de compétence étrangers représentait à un moment donné une porte de 18 millions de dollars. Je pense qu'à l'heure actuelle, c'est une porte de 12 millions de dollars, et il s'agit d'une porte à laquelle les gens iront frapper pour savoir à quelle autre porte ils doivent aller frapper. Je ne suis pas certain que ce soit là le genre d'architecture de formation du marché du travail qui sera efficace.

Le fait est que nous devons pouvoir siéger à la table pour voir.

Le président: Merci.

C'est tout le temps que nous avons. Nous allons maintenant passer au dernier intervenant pour ce tour de table.

Monsieur Lake, vous avez cinq minutes.

M. Mike Lake (Edmonton—Mill Woods—Beaumont, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci à tous d'être venus aujourd'hui.

J'aimerais commencer par corriger ce qui a été dit aux fins du compte rendu. Je ne suis pas certain si j'ai bien entendu ce que M. Cousineau a dit, mais j'avais l'impression qu'il avait dit que l'augmentation du Transfert canadien en matière de programmes sociaux n'aurait pas d'incidence sur le financement de l'alphabetisation. Il est évident que le TCPS aura une incidence sur le financement de l'enseignement postsecondaire, sur l'éducation dans les provinces et en fait sur le financement de l'alphabetisation pour les provinces. Je crois donc que c'était inexact, si j'ai bien entendu.

J'aimerais maintenant passer à la question d'incapacité et m'adresser à M. Hinton et à Mme Hicks. Je dirais que le budget d'hier était un très bon budget pour les Canadiens qui sont aux prises avec des problèmes d'incapacité. Il y a la création de la Commission canadienne pour la santé mentale. Trente millions de dollars dans la Fondation Rick Hansen Man in Motion pour aider les gens qui vivent avec un traumatisme médullaire; et la création du fonds d'accessibilité habilitante, avec 45 millions de dollars répartis sur trois ans afin d'améliorer l'accessibilité pour les gens qui vivent avec une incapacité physique limitée.

Nous avons 140 millions de dollars répartis sur les deux prochaines années afin de créer un nouveau régime enregistré d'épargne pour les personnes handicapées. En tant que parent d'un enfant de 11 ans qui est autiste, l'une des choses dont nous devons nous préoccuper, c'est de savoir ce qui arrivera à Jaden lorsqu'il sera un adulte et que nous serons plus là. Cela donne aux parents et aux grands-parents la chance d'épargner pour que ces personnes handicapées aient davantage d'indépendance à l'avenir.

L'une des choses dont on a beaucoup parlé, et de façon très positive, est la prestation fiscale pour le revenu gagné. J'ai remarqué qu'entre autres qu'à cet égard on n'avait pas beaucoup parlé du supplément pour invalidité de la prestation fiscale pour revenu gagné, qui est un supplément additionnel prévu pour les Canadiens à faible revenu qui travaillent et qui ont une incapacité, donc qui de façon générale ont un plus gros obstacle à franchir pour trouver du travail.

Le budget n'est connu que depuis 24 heures. Avez-vous eu la chance de le lire? Je serais curieux de savoir ce que vous en pensez.

•(1710)

M. David Hinton: Oui, nous avons pris note de ce qui se trouvait dans le budget en ce qui concerne l'initiative pour l'emploi et la santé mentale ainsi que l'initiative Rick Hansen. J'ai également rapidement jeté un coup d'oeil au supplément de 250 \$ qui se trouvait dans les documents. De toute évidence, il s'agit de pas dans la bonne direction. Nous apprécions ces mesures peu importe le gouvernement qui les a instaurées, car elles sont nécessaires.

En outre, elles sont importantes pour des organisations comme la nôtre qui ont connu du succès dans le domaine de l'emploi. Notre programme en matière d'emploi a mis en oeuvre de bons programmes — nous entendons sans cesser parler de financement et d'initiatives de ce genre. Hier, nous avons appris que nous ne recevrons pas de financement pour continuer ce programme au cours du prochain exercice financier. Ce retrait va nuire au travail que nous effectuons. Pour être franc, je n'ai pas eu l'occasion d'examiner exhaustivement les suppléments. J'ai constaté qu'il existe des initiatives. Je crois que le gouvernement prend désormais plus au sérieux qu'auparavant les personnes handicapées et leurs besoins.

M. Mike Lake: Lorsque nous aurons terminé, vous pourrez peut-être me parler de vos préoccupations. J'aimerais en savoir davantage.

J'aimerais maintenant passer à l'étude portant sur l'employabilité. Pouvez-vous me fournir des exemples des emplois qui correspondent le mieux aux personnes que vous représentez, soit les paraplégiques? Pouvez-vous nous parler des adaptations nécessaires pour les accommoder?

Mme Ellen Hicks: Je vais répondre en tant qu'ancienne conseillère en emploi et gestionnaire de projet de notre initiative.

De nouveau, cela dépend de l'ampleur — si vous le voulez — du handicap et du degré de mobilité de la personne. Souvent, il s'agit tout simplement de soulever le bureau afin de pouvoir y placer une chaise en dessous. Parfois, il faut avoir assez d'espace pour pouvoir subvenir aux besoins de la personne handicapée en ajoutant, par exemple, une chaise que l'on peut élever ou sur laquelle on peut rester debout. Dans d'autres cas, l'on a notamment besoin d'équipement informatique ou de pointeurs.

Des banques nous ont abordés au niveau provincial pour nous demander ce qu'elles pouvaient faire. Elles voulaient vraiment embaucher des personnes paraplégiques. Il faut comprendre qu'il n'existe pas d'accommodement général. Cela dépend des besoins individuels des gens.

Cela s'applique également pour le type de travail ou pour la classification d'emploi. Quand on les observe au travail, on voit que les personnes handicapées peuvent faire beaucoup de choses que ce que l'on croyait et qu'elles le font tout aussi bien que des personnes en pleine possession de leurs facultés physiques. Bien entendu, elles ne feront peut-être plus le métier de couvreur, mais elles pourront occuper le poste de surveillant dans une usine de fabrication. Elles pourront peut-être continuer à travailler dans leur domaine. J'ai rencontré un homme la semaine dernière en Ontario qui avait une blessure de la moelle épinière suite à un accident de travail. Il tente à l'heure actuelle de se redéfinir par rapport à son travail. Ce n'est pas un quadruplégique à très grande mobilité, mais il peut encore faire beaucoup de choses et demeure très indépendant.

Il n'existe pas de solutions uniques à votre question. Cela dépend des habiletés et des compétences de chacun.

Mes collègues ont parlé aujourd'hui de l'alphabétisation. Notre clientèle, et plus particulièrement les agriculteurs de la Saskatchewan qui se sont blessés dans l'exercice de leur métier, font également face

à des problèmes d'alphabétisation. Certains d'entre eux ont quitté l'école très tôt. La notion de l'alphabétisation et des capacités individuelles est un autre enjeu de taille. Nos clients ont connu des difficultés, car leurs possibilités d'emploi étaient limitées par le nombre de semaines de formation payées qu'ils recevaient.

•(1715)

Le président: Merci madame Hicks et monsieur Hinton de votre aide.

Nous allons passer à la dernière série de questions. M. Savage aura la parole pendant cinq minutes, puis ce sera au tour de Mme Yelich, pour cinq minutes également.

Monsieur Savage.

M. Michael Savage: J'aimerais poser une question à l'ACP. Certaines questions pécunières sont nécessaires pour, notamment, la formation, l'alphabétisation et les programmes de subvention. Combien d'entreprises canadiennes sont en mesure d'offrir un espace de travail aux paraplégiques? J'imagine que les banques, les services publics et les gouvernements peuvent le faire. Mais combien existe-t-il de petites et de moyennes entreprises qui peuvent véritablement accommoder les paraplégiques?

M. David Hinton: Il m'est difficile de vous fournir un chiffre exact. Vous faites des généralisations. Il n'est pas vrai que les gouvernements soient accessibles. Il arrive souvent que les édifices gouvernementaux doivent être modifiés pour accommoder marginalement les personnes handicapées. Ce sont des personnes en chaise roulante qui ont probablement le plus de difficultés à cet égard.

Je ne peux pas vous fournir un chiffre exact. Je ne connais pas d'études qui en fournissent. Lorsque nous faisons affaire avec la SCHL et l'Association canadienne de normalisation et leurs exigences en matière de bâtiment, sachez que dans bon nombre de provinces, ils ne doivent que suivre les lignes directrices qui ne sont pas obligatoires. Les nouveaux édifices construits par d'anciennes et de nouvelles entreprises ne doivent pas toujours se conformer à ces codes. Le respect des normes dépend donc souvent de la bonne volonté du propriétaire, et de l'employé.

Comme je le mentionnais, vous constaterez que bon nombre d'édifices gouvernementaux dans la région de la capitale ne sont pas pleinement accessibles aux personnes handicapées. Nous dirions même que certains bureaux de ministres ne sont pas accessibles.

C'est un problème auquel nous nous heurtons. Nous n'avons pas de chiffres à l'appui pour quantifier ce problème.

M. Michael Savage: Vous avez raison. Il existe toutes sortes de tailles d'entreprises. Cela doit présenter un véritable défi pour une personne en chaise roulante que de travailler dans une petite entreprise. Ce défi doit être encore plus important dans une grande entreprise.

J'aimerais poser une question à M. Cousineau.

En Nouvelle-Écosse, la Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse a connu de graves problèmes avec les garderies et la manière dont elles préparaient les enfants francophones pour l'école publique. Je ne me rappelle plus précisément des chiffres. Peut-être que M. Thibault les connaît. Je crois que plus de 60 p. 100 des enfants francophones en Nouvelle-Écosse commencent l'école primaire publique sans être munis des compétences linguistiques de base dont ils ont besoin pour se débrouiller dans leur langue maternelle.

S'agit-il d'un enjeu de taille partout au Canada?

M. Gaétan Cousineau: C'est tout un problème. Nous avons ce que nous appelons la petite enfance. Nous travaillons de très près dans ce dossier parce que des études ont démontré, et il existe nombre de documents à l'appui, que c'est à ce stade que l'on apprend de nouvelles langues. Il est préférable d'apprendre une langue avant d'aller à l'école primaire; c'est pourquoi nous concentrons beaucoup d'efforts sur la petite enfance. Pour les jeunes francophones, s'ils doivent fréquenter une garderie en anglais, ils n'apprennent pas vraiment leur langue maternelle. Ce serait donc bon d'avoir accès à des services de garderie en français. Il faut également aider les parents lorsque l'enfant va à l'école pour qu'il ait suffisamment de connaissances de base eux-mêmes pour enseigner à leur enfant en français. C'est un défi qu'il nous faut relever, mais nous n'avons pas suffisamment de ressources financières.

Nous offrons des services. En fait, dans l'Ouest, nous parlons de littératie familiale. C'est tout ce que nous pouvons nous permettre d'offrir maintenant. Nous n'avons pas suffisamment d'argent ou de ressources pour offrir des services d'éducation aux adultes, ce qui est une chose que l'on devrait faire de toute façon. C'est ce qu'il nous faut partout au pays. Actuellement, nombre de francophones du Nouveau-Brunswick et du Québec vont travailler en Ontario et en Alberta parce qu'on y trouve des emplois; ils doivent cependant poursuivre leur formation et trouver ces services de formation dans ces nouvelles régions.

Je félicite le gouvernement d'avoir débloqué des fonds pour l'éducation postsecondaire. Je dis simplement que cela n'aide pas ceux que nous sommes appelés à desservir. Nous devons rejoindre 58 000 adultes au cours des 10 prochaines années pour faire quelque différence que ce soit, et nous n'avons pas l'argent nécessaire. Nous n'avons que 1 p. 100 du montant qu'il nous faut.

• (1720)

M. Michael Savage: J'aimerais signaler que la FANE était très optimiste à l'égard du plan de garde d'enfants du Parti libéral puisqu'il aurait assuré des espaces qui n'existent pas actuellement pour les parents francophones. Ils ont été très déçus d'apprendre que ce programme avait été annulé.

Cela sonnera peut-être comme un commentaire politique. Ce n'était pas mon intention.

Des voix: Oh, oh!

Le président: Nous savons tous qu'à ce comité, on ne joue pas de petits jeux politiques.

Nous passerons au dernier intervenant, Mme Yelich, qui dispose de cinq minutes.

Mme Lynne Yelich (Blackstrap, PCC): Monsieur Cappon, avez-vous procédé à une étude détaillée de chacune des provinces? C'est là où je crois qu'il existe un léger problème lorsque vous entendez les gens parler d'alphabétisation et de problèmes connexes. Il me semble qu'il existe un problème en matière d'alphabétisation de la maternelle à la 12e année. Je ne remonte pas aussi loin dans la vie des gens. Je parlerai simplement de la maternelle à la 12e année, parce que c'est

ce niveau que j'ai observé. Je veux que vous me disiez, tout d'abord, si vous avez déjà étudié la question de façon générale comme vous l'avez fait dans ce livre. Avez-vous des statistiques?

M. Paul Cappon: En fait, nous avons des statistiques. Dans tous les travaux faits par le CCA, je dois m'empresseur de l'ajouter, nous ne faisons pas beaucoup de comparaisons entre les provinces, parce que nous croyons qu'il est plus utile d'étudier le Canada dans son ensemble et de comparer notre pays à d'autres pays. Mais nous avons plusieurs comparaisons entre les provinces pour l'éducation allant de la maternelle à la 12e année, des comparaisons effectuées principalement par ceux qui font partie du groupe dont j'ai déjà été PDG, soit le Conseil des ministres de l'éducation du Canada. J'y ai passé huit ans.

Le CMEC procède à des tests pédagogiques standardisés pour les étudiants quand ils ont 13 ans puis 16 ans, et ce, dans toutes les provinces et territoires. Le CMEC procède également à des tests pédagogiques standardisés internationaux, ce qui permet de comparer les étudiants canadiens aux étudiants d'autres pays membres de l'OCDE. En fait, vous serez peut-être surpris d'apprendre que les étudiants canadiens se classent très bien si on les compare aux étudiants des autres pays, et je parle ici des Canadiens de 15 ans. Ce qui nous amène à conclure que nombre de problèmes font surface une fois que les gens ont quitté l'école.

Nous avons également procédé à certaines études pour valider ces résultats et nous constatons que la perte de connaissances chez les Canadiens après leurs études, que ce soit après l'école secondaire, le collège ou l'université, se produit plus rapidement que dans les autres pays membres de l'OCDE. Nous concluons donc que les problèmes ne sont pas nécessairement attribuables aux écoles, mais peut-être au milieu de travail et à la communauté ou plutôt à l'absence d'une culture de l'apprentissage, y compris les ressources connexes, dans la communauté.

Je ne dis pas que le système d'éducation est parfait, mais je ne crois pas que le problème y est limité.

Mme Lynne Yelich: C'est vrai. Je ne voudrais pas entrer dans les détails maintenant, mais je m'inquiète un peu du système provincial, qui mérite d'être étudié avant que l'on ne critique trop. Il y a des cas où je pense que le gouvernement fédéral devrait intervenir.

Je voulais de plus vous poser une petite question avant de passer aux autres questions, pour parler des compétences et des métiers, que nous devrions — Vous avez comparé la situation avec l'Union européenne, tout particulièrement dans les régions rurales, mais pas exclusivement. Il y a peut-être plusieurs compétences et métiers qui devraient être enseignés plus tôt, comme c'est d'ailleurs le cas dans d'autres pays.

M. Paul Cappon: Nous avons toutes sortes de modèles qui peuvent nous renseigner sur la situation. Par exemple, en Autriche, 40 p. 100 des étudiants de niveau secondaire participent à des programmes de formation professionnelle. Ils n'ont pas de problème à former des apprentis. Ils n'ont pas de difficulté à trouver des travailleurs qualifiés pour les divers secteurs, parce qu'ils font connaître ces secteurs au niveau secondaire. Ils le font dans le cadre d'un partenariat entre le système de l'éducation et l'industrie. Le secteur industriel accueille donc ces jeunes apprentis. On leur trouve une place dans l'industrie parce que l'on juge que c'est à l'industrie qu'il appartient de trouver ses employés. En fait, en Autriche, dans le système de la formation professionnelle, c'est l'industrie qui établit les programmes de formation professionnelle destinés aux étudiants du secondaire.

• (1725)

Mme Lynne Yelich: Je pense qu'il faut en fait remonter plus tôt dans la vie des intervenants.

Je voulais poser une question à M. Gruson, qui représente le Conseil sectoriel de la police. Vous avez entendu les commentaires de M. Hinton et de Mme Hicks qui nous faisaient part de certains de leurs problèmes. Qu'a fait votre secteur? Avez-vous pensé à certains de leurs problèmes? Que recommanderiez-vous? Que pouvez-vous faire à titre de conseil sectoriel?

M. Geoff Gruson: Une réponse simple serait simplement de dire que le travail de policier semble être beaucoup plus réservé aux personnes non handicapées, mais souvent les policiers sont blessés au travail et peuvent assumer des responsabilités secondaires, comme des fonctions administratives.

Il est beaucoup plus difficile d'avoir des personnes handicapées dans les voitures de police qui seraient chargées de faire sur la ligne de front du travail de police. Je crois, pour être honnête, qu'il n'y a pas une seule personne, que ce soit un Autochtone, quelqu'un qui n'a pas d'éducation postsecondaire, quelqu'un qui a fait ses études postsecondaires — Nous cherchons à recruter toute personne ou à peu près pour devenir policier au cours des cinq prochaines années parce que nous aurons un grave problème et ne serons pas en mesure d'offrir des services adéquats aux Canadiens.

Mme Lynne Yelich: Je voulais simplement dire aux témoins que nous nous penchons sur le dossier de la reconnaissance des diplômes obtenus dans d'autres pays. Un projet pilote vient d'être lancé en Saskatchewan, au SIAST. C'est quelque chose de bien nouveau. On communique avec le pays d'où provient le candidat et on évalue justement le système d'éducation dans ce pays pour déterminer la validité des compétences acquises.

Je n'ai pas le temps d'écouter les gens d'en face parler de ce qui n'a pas été fait. Il faut commencer à regarder ce qui a été fait, puis vous constaterez probablement que nous avons déjà accompli beaucoup plus que l'on pensait.

Le président: Madame Yelich, nous n'avons plus de temps.

Je tiens à remercier les témoins d'être venus nous rencontrer aujourd'hui pour cette séance sur l'employabilité. Nous vous remercions tous d'avoir pris le temps de venir nous rencontrer. Merci beaucoup.

Monsieur Lessard, je crois qu'avant que nous n'ajournions nos travaux aujourd'hui, vous avez une motion à l'étude. Voudriez-vous lire votre motion?

Mme Denise Savoie: Nous devons aller voter dans quelques instants.

The Chair: Je crois que nous devons aller voter. Nous tendrons bien l'oreille pour entendre la sonnerie.

Monsieur Lessard, voulez-vous lire votre motion?

[Français]

M. Yves Lessard: Oui. Monsieur le président, je vais relire la motion que j'ai soumise, car je pense qu'il y a des collègues qui n'ont pas eu l'occasion de l'étudier. On pourra voir s'il y a lieu de tenir le débat demain. Je vais la relire à l'intention de nos collègues parce que je ne veux pas les prendre par surprise, car c'est fort important.

Que le comité recommande au gouvernement de maintenir, dans son intégralité, la forme et le budget de l'initiative placement carrière-été, —

Il porte un autre nom maintenant, mais c'est le même programme.

— que le gouvernement transfère aux provinces qui le souhaitent la gestion de l'initiative et que rapport de l'adoption de cette motion soit fait à la Chambre dans les plus brefs délais.

Ce n'est pas automatique, monsieur le président. On dit bien: « les provinces qui le souhaitent ».

Afin de permettre à nos collègues du Parti libéral d'en discuter entre eux, on pourrait même remettre le débat à demain, à moins que l'on souhaite en débattre tout de suite.

[Traduction]

Le président: Merci, monsieur Lessard.

Monsieur Chong et monsieur Savage veulent intervenir. Pour ceux d'entre vous qui n'avez pas la motion, elle figure au numéro 19 de ce document.

Je laisserai les témoins partir. Vous pouvez partir. Merci encore.

Monsieur Lessard, certains membres proposent que l'on étudie cette question demain. Ce n'est probablement pas une mauvaise idée. On essaiera de réserver un peu plus de temps pour étudier la motion.

Monsieur Chong.

L'hon. Michael Chong: Merci, monsieur le président.

Je désire exhorter mes collègues à voter contre cette motion. Le programme est actuellement assuré par le gouvernement du Canada et les montants qui y sont affectés ont été approuvés; il s'agit de montants que le Parlement a approuvés, pour cette année et les années précédentes, à partir des deniers publics, et les contribuables paient ces impôts directement au gouvernement du Canada. Je ne crois pas qu'il serait judicieux de transférer la gestion de ce programme à quelque province. Je crois que le programme devrait continuer à relever du gouvernement du Canada.

Nous avons apporté certaines modifications au programme pour qu'il réponde mieux aux besoins des Canadiens. Nous ne pensions pas que cet argent devrait être utilisé pour subventionner Wal-Mart. Il y a plusieurs années, l'argent avait été affecté à des compagnies privées à but lucratif qui n'avaient pas besoin de cet argent. Nous avons donc modifié le programme pour que l'argent soit remis au secteur à but non lucratif, un secteur qui continuera à offrir les services aux Canadiens. Nous croyons cependant que ce programme devrait continuer à relever du gouvernement du Canada et ne devrait pas être transféré aux provinces.

• (1730)

Le président: Merci.

Monsieur Savage, vous présenterez le dernier commentaire. Puis nous reviendrons sur cette question demain.

Monsieur Savage.

M. Michael Savage: Merci, monsieur le président.

Je ne peux appuyer cette motion sous son libellé actuel, mais je serais prêt — et c'est pourquoi je pense qu'une journée de plus est utile — à proposer une modification au texte pour que le programme de placement carrière-été redevienne ce qu'il était, un programme libéral.

À mon avis, si le gouvernement veut sincèrement que nous appuyons cette motion, il a tort de faire des commentaires non fondés disant que Wal-Mart était un des grands bénéficiaires du programme, même si nous entendons ces commentaires sans cesse, quoiqu'ils n'ont jamais été prouvés — Dans ma propre circonscription, tous les montants déboursés ont été accordés à un organisme à but non lucratif et qui offrirait ses services à la collectivité. À moins que les députés d'en face disposent de renseignements qu'ils nous ont cachés, je crois que la discussion de demain sera très intéressante.

Merci.

Le président: Merci.

Nous réserverons une période pour discuter de la question demain.

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.