



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 061 • 1^{re} SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 6 décembre 2012

—
Président

M. Ed Komarnicki

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

Le jeudi 6 décembre 2012

•(0850)

[Traduction]

Le président (M. Ed Komarnicki (Souris—Moose Mountain, PCC)): Bonjour. Bienvenue à tous. Je remercie les témoins d'être venus ce matin.

Nous accueillons aujourd'hui M. Robert Blakely, directeur des affaires canadiennes du Département des métiers de la construction.

Nous accueillons également M. Claude Bégin, conseiller en recherche de la Confédération des syndicats nationaux. Monsieur Bégin, c'est vous qui commencerez.

Nous entendrons aussi M. John Hugh Edwards, représentant national et chercheur en chef du Congrès du travail du Canada.

Mme Amy Huziak est la représentante nationale des jeunes travailleurs et travailleuses. Elle sait même où se trouve Saskatoon en Saskatchewan, ainsi que Cudworth et Wakaw, ma petite ville natale. Je suis heureux d'accueillir une native des Prairies ce matin. J'ai hâte de vous écouter.

Monsieur Bégin, je vous en prie.

[Français]

M. Claude Bégin (conseiller en recherche, Service des relations du travail, Confédération des syndicats nationaux): Monsieur le président, membres du comité, je vous remercie de l'occasion que vous m'offrez de présenter, au nom de la Confédération des syndicats nationaux, les préoccupations et les perspectives concernant les jeunes Canadiennes et Canadiens arrivant sur le marché du travail ou y étant déjà.

En préambule, je veux vous présenter notre organisation. La Confédération des syndicats nationaux est une organisation syndicale qui regroupe environ 2 000 syndicats représentant près de 300 000 membres répartis principalement sur le territoire québécois et regroupés sur une base sectorielle et régionale. La CSN oeuvre pour une société solidaire, démocratique, juste, équitable et durable. À ce titre, elle s'engage dans plusieurs débats qui animent la société canadienne.

En tant que membre de la Commission des partenaires du marché du travail et de différentes tables de concertation sur la formation continue en milieu de travail, j'ai le plaisir de partager avec vous notre vision de l'intégration des jeunes Canadiennes et Canadiens au marché du travail.

Dans le contexte d'une démographie vieillissante et d'une économie fluctuante, les jeunes peuvent apporter une réponse au secteur industriel en pénurie de main-d'oeuvre. Accentuer la promotion de l'apprentissage d'un métier auprès des jeunes en milieu scolaire alimente le risque de décrochage. Pour les industries en quête de personnel permanent, plusieurs entreprises abaissent leurs critères d'embauche, ce qui incite plusieurs jeunes à ne pas

compléter leur formation générale. L'attrait pécuniaire à court terme l'emporte sur l'obtention d'un diplôme.

Malheureusement, cette logique confine très souvent le jeune travailleur à son premier emploi. N'ayant pas terminé sa formation de base, il aura de la difficulté à se trouver un autre emploi, même dans le métier qu'il exerce.

Il ne faut pas considérer mes propos comme un refus des programmes d'apprentissage en milieu de travail. Je veux illustrer la nécessité de mieux encadrer ces programmes afin de s'assurer que le processus conduira à l'obtention d'un diplôme. Afin de développer une main-d'oeuvre compétente et polyvalente, il faut des engagements fermes de la part du jeune travailleur à compléter sa formation scolaire et de l'employeur à faciliter la poursuite de la scolarité du jeune apprenti.

Si des secteurs industriels sont en rareté de main-d'oeuvre, il n'en demeure pas moins que tous les secteurs ont besoin de renouveler leurs effectifs. Il est nécessaire de bien informer les jeunes sur les perspectives d'emploi dans les secteurs économiques en croissance, sans pour autant ignorer leurs aspirations.

Il faut être prudent à l'égard des stratégies interventionnistes orientant les jeunes vers les emplois répondant à des impératifs de certaines industries. Le secteur minier, où la fluctuation des besoins en main-d'oeuvre est importante, en est un bon exemple.

Pour permettre aux jeunes Canadiennes et Canadiens de faire des choix judicieux pour leur avenir, il faut leur présenter le plus tôt, et le plus réalistement possible, les conditions de métiers spécialisés qu'ils envisagent d'exercer. Cela peut être fait soit par des programmes d'initiation à des métiers, soit par des stages en milieu de travail dans les premières années de leur programme d'études.

J'ai connu une adolescente qui, par attrait d'un emploi presque garanti comme infirmière auxiliaire, a fait une formation de trois ans. Lors de sa dernière année d'études, elle a dû faire un stage en milieu hospitalier pour compléter sa formation. C'est lors de ce stage qu'elle s'est rendu compte qu'elle était incapable émotionnellement de travailler dans un tel milieu. Elle a donc abandonné cette formation pour aller vers un autre métier.

Par cet exemple, je veux illustrer que le potentiel scolaire et les aspirations des jeunes ne correspondent pas nécessairement aux besoins du marché du travail. Il est important d'initier le plus tôt possible les jeunes à la réalité des métiers qu'ils veulent choisir.

Il n'en demeure pas moins que les programmes d'apprentissage sont des outils importants pour une bonne intégration des jeunes au marché du travail. Si nous voulons que les jeunes participent plus aux programmes d'apprentissage par l'entremise de la Subvention incitative aux apprentis et de la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti, nous croyons qu'il faut mettre en place des mesures incitatives financières, notamment en rendant ces subventions non imposables, en bonifiant ou en créant des mesures de formation pour les jeunes prestataires de l'assurance-emploi.

Il faut tabler sur les périodes de ralentissement économique ou de mises à pied pour permettre aux travailleuses et travailleurs canadiens, surtout les jeunes, de compléter ou d'actualiser leur formation générale, ou encore de réorienter leur choix de carrière vers des secteurs d'emploi en croissance.

Pour une réelle adhésion à de telles mesures, il faut qu'elles soient incitatives et non coercitives.

• (0855)

En ce qui concerne le programme du Sceau rouge, nous constatons que le Québec est dans les derniers de classe. De façon générale, le Québec accuse des retards en ce qui a trait à la formation en milieu de travail. Malgré l'existence de 57 normes professionnelles au Québec, seulement 7 765 travailleurs sur un bassin de travailleurs visés ont obtenu la certification de « professionnel », soit 2 p. 100.

De plus, si un travailleur veut obtenir un certificat Sceau rouge, il doit déboursier 106 \$ pour passer l'examen. Quel est l'intérêt de dépenser de l'argent pour une certification qui n'apporte rien de plus qu'une plus grande mobilité interprovinciale? La mobilité interprovinciale intéresse surtout les jeunes Canadiens, comme le démontre le rapport annuel de 2011 du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage. L'âge médian des nouveaux apprentis en 2009 était de 24 ans.

Si l'on veut augmenter l'obtention de la mention Sceau rouge, les frais d'examen devraient être entièrement assumés par le programme du Sceau rouge. Aussi, le programme pourrait contenir un mécanisme permettant l'obtention du Sceau rouge lors de la certification d'une norme provinciale. Par exemple, si un jeune apprenti obtient une note de passage de 70 p. 100, il aurait droit à la mention Sceau rouge.

Au-delà de cette mention, nous devons nous assurer que les jeunes Canadiennes et Canadiens qui participent à des programmes d'apprentissage dans des métiers spécialisés acquièrent les compétences de base nécessaires afin qu'ils puissent se former tout au long de leur vie.

Si l'on veut que les jeunes d'aujourd'hui soient les entrepreneurs de demain, nous devons leur fournir les outils pour y arriver.

Merci de votre attention.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup, monsieur Bégin.

M. Blakely nous parlera maintenant du point de vue des métiers de la construction. À vous la parole, monsieur.

M. Robert Blakely (directeur, affaires canadiennes, Département des métiers de la construction, FAT-CIO): Merci beaucoup, monsieur le président.

Pendant le temps qui m'est imparti, je vais essayer de vous parler des véritables enjeux. Je sais que vous avez reçu des témoignages de la partie « cerveau » du système d'apprentissage au cours des

dernières séances. Je vais maintenant exprimer le point de vue du « bras fort ».

Sachez d'emblée que je détiens des diplômes universitaires. J'ai bien compris les grenouilles dans la pièce d'Euripide lorsqu'elles disaient « brekekekex koax koax ». Mon premier diplôme m'a fait comprendre l'ampleur et la majesté du droit. L'autre m'a permis de savoir que je savais mener une guerre à petite échelle.

Je détiens trois certificats de compagnon, à savoir de plombier, de monteur d'installations au gaz et de monteur de conduites de vapeur. Lorsqu'on me demande la différence entre ces diplômes et certificats... mes diplômes m'ont donné une éducation. Mes certificats, qui m'ont donné une éducation, de la formation et une bonne dose d'humilité, ce dont j'ai souvent besoin, m'ont permis de faire quelque chose.

Le certificat Sceau rouge me permet d'exercer n'importe où au Canada. Avec mon certificat Sceau rouge en poche, je peux faire reconnaître mes compétences à l'étranger. Notre système d'apprentissage est probablement le meilleur système de formation des travailleurs au monde. Quelque 60 p. 100 des apprentis du Canada travaillent dans notre secteur, c'est-à-dire celui de la construction. Nous appuyons sans réserve ce système, bien qu'il y ait des façons de l'améliorer.

Mes observations reposent sur quatre prémisses.

Premièrement, le Canada n'a pas de système d'apprentissage national. C'est un mélange de 13 entités provinciales et territoriales qui se plaignent et qui coopèrent parfois.

Deuxièmement, et dans la documentation que nous avons fournie, c'est indiqué en majuscules et en gras, il faut avoir un emploi pour devenir apprenti. Il ne suffit pas de se présenter à l'école et de dire: « J'aimerais devenir apprenti, puis-je suivre une formation? » Il faut avoir un emploi.

Troisièmement, le gouvernement du Canada aurait grand intérêt à affirmer son rôle de leader en aidant les gens à trouver des emplois. À l'heure actuelle, il n'y a pas suffisamment d'employés formés et qualifiés pour faire le travail ici au Canada.

Quatrièmement, on manque d'employeurs qui offrent de la formation. Le gouvernement du Canada doit oeuvrer dans ce domaine et montrer son leadership.

Commençons par la valeur perçue des métiers spécialisés. On ne trouve pas de série à la télévision qui montre Jean le plombier ou Paul l'électricien comme étant des gens intelligents. Tout ce que nous avons c'est Ti-Guy, la ceinture à outils à la taille et la cigarette au bec, qui fait de l'oeil aux filles et pas grand-chose d'autre. Les gens croient qu'il faut passer par l'université pour réussir. Un loser, c'est quelqu'un qui fréquente une école de métier.

Les statistiques prouvent que de nombreuses personnes commencent leur éducation universitaire, y renoncent, ou encore obtiennent un diplôme et ne trouvent pas d'emploi, et se destinent ensuite au système d'apprentissage. L'âge moyen auquel les apprentis obtiennent leur certificat de compagnon est 31. La moyenne d'âge des apprentis, selon la province, varie de 24 à 28. Les gens se retournent vers les métiers trop tard.

Le gouvernement du Canada doit s'imposer aux 13 provinces et territoires plaignards, et il a la carotte financière pour ce faire. En général, les apprentissages sont financés par les ententes sur le développement du marché du travail. Il faut associer des conditions à ces ententes.

La toute première condition, ce serait que les provinces obtiennent des résultats et forment les gens. Il faudrait non seulement que les gens suivent la formation mais aussi qu'ils la terminent, car l'un des problèmes que nous éprouvons dans le système c'est l'absence de certification. Il faudrait également rendre les gens responsables et leur faire comprendre la valeur d'une main-d'oeuvre mobile dans ce pays, une main-d'oeuvre qui sert à des projets industriels d'une valeur d'environ 600 milliards de dollars.

Cela veut dire que la main-d'oeuvre qui est sur place actuellement au Cap-Breton, en Ontario, en Colombie-Britannique ou en Alberta n'est pas en mesure de participer à ces projets. Nous avons besoin de gens mobiles. Pour ce faire, il faudra réduire les obstacles et établir des normes.

● (0900)

Il faut se concentrer sur le programme Sceau rouge, dont vous avez déjà entendu parler.

Trouvons une façon de rendre notre main-d'oeuvre mobile. De nos jours, une proportion considérable de travailleurs du Cap-Breton travaille en Saskatchewan ou en Alberta. Dans bien des cas, ces travailleurs ont payé eux-mêmes leurs déplacements. Je l'ai déjà dit devant votre comité dans le passé, et je sais que votre comité a formulé des recommandations en vue de subventionner la mobilité des travailleurs qui acceptent un poste temporaire afin de leur permettre de soutenir leurs collectivités.

Il faut faire preuve de leadership sur le dossier de la formation et de la mobilité. Un apprenti qui commence sa formation au Cap-Breton devrait pouvoir la terminer en Alberta. Quelqu'un qui se lance en Alberta et obtient une partie des heures nécessaires à sa certification en Saskatchewan devrait pouvoir faire valoir ces heures. Il faudrait qu'il y ait un cursus et un programme de base communs.

Le gouvernement du Canada ne recrute qu'une poignée d'apprentis qui travaillent sur les chantiers maritimes de Sa Majesté des côtes Est et Ouest. Vous embauchez des apprentis car nos syndicats vous obligent à le faire.

Le gouvernement du Canada est l'un des plus grands acteurs du secteur de la construction au pays, mais vous n'insistez pas sur la formation dans les marchés publics. L'évaluation des soumissions ne réunit pas les éléments de la sécurité, de la qualité et de la formation. Bon nombre de grandes sociétés industrielles, telles que Shell, Syncrude, Suncor et Vale, qui sont situées sur la côte Est, ont lancé des programmes qui exigent de la part des soumissionnaires un plan de formation et un certain nombre d'apprentis, de débutants et de stagiaires qui travailleront sur les chantiers.

Le programme Sceau rouge a été affaibli lorsque l'élément mobilité est devenu le certificat de qualification provincial. Le Sceau rouge est important et il doit être renforcé. Vous trouverez davantage de renseignements à ce sujet dans la trousse que je vous ai remise. Je ne vais pas m'attarder là-dessus.

Ce qu'il faut surtout savoir au sujet du Sceau rouge, c'est que notre pays accueille des travailleurs étrangers temporaires. Pour exercer leur métier professionnel, ces travailleurs doivent obtenir le Sceau rouge. Si ces gens de métier obtiennent le Sceau rouge, ils deviendront des résidents permanents en vertu des dispositions grandement améliorées concernant les qualifications et l'éducation du projet de loi sur la Loi sur l'immigration. Aux termes de ces dispositions, un certificat de compagnon aura la même valeur qu'un diplôme de premier cycle universitaire.

Il faut renforcer la catégorie de l'expérience canadienne et le programme des candidats des provinces. Nous devons investir dans

un programme de transition, c'est-à-dire la transition de « pas d'emploi » ou encore « emploi nul » vers un emploi véritable.

On recense le programme Hammer Heads à Toronto, qui est financé par Central Ontario Building Trades. Le secteur des métiers du Cap-Breton finance lui-même un programme, tout comme celui de l'Alberta, où l'on trouve un programme destiné aux peuples autochtones, appelé Trade Winds To Success, qui offre une aide financière. Terre-Neuve a également un programme de diversité financé par les gens de métier. Le programme Helmets to Hardhats bénéficie d'une subvention fédérale de 150 000 \$, merci en passant, dont les autres fonds proviennent du secteur.

Nous formons ces gens dans les quelque 300 écoles canadiennes. Notre infrastructure affiche une valeur d'environ 650 millions de dollars et la formation offerte représente 250 millions de dollars chaque année. Cette formation est financée par le secteur.

Si nous avons de l'aide pour l'achat d'équipement, nous aurions davantage de capacité. Avec plus de capacité, nous pourrions former plus de gens. S'il y a plus de formation, il y aura plus de compagnons certifiés.

Lorsqu'un projet est proposé et soumis à l'Office national de l'énergie... nous avons appuyé les modifications à la réglementation proposée par le ministre Oliver. Si quelqu'un veut construire un oléoduc d'une valeur de plusieurs milliards de dollars, ou encore un autre projet d'une valeur semblable, dites-leur: « Vous pouvez construire votre oléoduc, mais vous devez prévoir un élément de formation et vous allez former un certain pourcentage d'apprentis sur le projet. »

Un projet de construction d'une valeur d'un milliard de dollars représente de cinq à six millions d'heures de travail. Si 20 p. 100 de ces heures étaient consacrées aux apprentis, nous pourrions en former beaucoup. Souvenez-vous, nous prévoyons des projets de construction d'une valeur de 600 milliards de dollars, avec toutes les autres activités afférentes.

Songez à créer un système de chèque-éducation, qui permettrait à l'apprenti de choisir son établissement et de payer ainsi les frais de scolarité.

● (0905)

Je crois que nous avons tout dit sur l'évaluation et la reconnaissance des acquis. Je vous recommande d'établir un programme qui fonctionne, plutôt que d'avoir 13 centres d'excellence au pays qui sont incapables d'évaluer les qualifications d'un travailleur.

Vous me dites que je n'ai plus de temps, monsieur le président?

● (0910)

Le président: Oui. Vous avez dépassé le temps attribué. Vos propos sont fort intéressants, mais...

Allez-y.

M. Robert Blakely: Assurez-vous qu'il y ait des apprentis dans le cadre du programme de construction navale, et ce, sur les deux côtes.

Je m'arrêterai là. Il me reste quelques observations seulement.

J'aimerais vous dire qu'il est impossible pour les apprentis d'obtenir un prêt étudiant, car le programme est d'une durée de huit semaines, et non de douze. Le profil moyen de nos apprentis est celui d'une personne qui a des enfants, qui a une famille, des responsabilités. Ces gens ont besoin d'argent. Dieu sait que ce n'est pas beaucoup d'argent.

Il faudrait approuver d'avance les demandes d'assurance-emploi. Il faut être sûr que l'argent arrive au destinataire. Selon les témoignages précédents, le problème numéro un, c'est la difficulté de toucher les prestations d'assurance-emploi.

Je vous recommande de doubler les montants de la subvention incitative aux apprentis et de la subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti. Faites que ces subventions soient offertes pour toutes les années de l'apprentissage et offrez-les aux gens qui suivent une formation dans un deuxième métier. Les crédits fédéraux accordés aux apprentissages totalisent 89 millions de dollars. Même si vous doublez ce montant, c'est un bon investissement. Les subventions représentent environ 8 millions de dollars et un autre 8 millions de dollars vous permettrait d'obtenir plus de compagnons certifiés. Nous avons besoin de ces gens.

Je vous remercie de votre attention et de m'avoir laissé dépasser mon temps de parole.

Le président: Merci beaucoup. Vos observations et vos suggestions serviront de matière de réflexion au comité.

Nous passons maintenant au Congrès du travail du Canada. Si j'ai bien compris, ce sera Mme Amy Huziak qui parlera.

Mme Amy Huziak (représentante nationale des jeunes travailleurs et travailleuses, Congrès du travail du Canada): Bonjour à tous. Au nom des 3,3 millions de membres du Congrès du travail du Canada, nous vous remercions de nous avoir invités à présenter des commentaires sur des questions ayant trait aux opportunités économiques offertes aux jeunes apprentis.

Avant d'aborder le sujet des opportunités économiques offertes aux jeunes apprentis, permettez-moi de faire quelques commentaires sur la situation actuelle de l'ensemble des jeunes travailleurs. Comme les membres de votre comité le savent sans doute, les jeunes travailleurs étaient parmi les personnes les plus durement frappées par la dernière récession, et les perspectives d'emploi des jeunes travailleurs continuent de se détériorer. En septembre 2012, on comptait 173 000 emplois à plein temps de moins pour les personnes âgées de 15 à 24 ans qu'en septembre 2007.

Le taux d'emploi des jeunes âgées de 20 à 24 ans est tombé à 66,6 p. 100 en septembre 2012, soit un recul de 5 p. 100 par rapport à septembre 2008.

Le véritable taux de chômage des jeunes, que l'on obtient en tenant compte de ceux qui travaillent involontairement à temps partiel et de ceux qui ont renoncé à chercher du travail, était de 19,6 p. 100 en septembre 2012, soit 1,4 p. 100 de plus qu'en septembre 2011. Même parmi les jeunes travailleurs qui ont réussi à trouver un emploi, les conditions se sont dégradées. Il y a de plus en plus de jeunes travailleurs dont les emplois sont mal rémunérés, précaires, à temps partiel ou temporaires. Le rapport entre la scolarité et un emploi à temps plein valable devient de moins en moins évident. La scolarité est l'un des principaux facteurs de la réussite professionnelle, mais la hausse des frais de scolarité et des frais de subsistance est telle que les études postsecondaires sont désormais hors de la portée de nombreuses jeunes personnes et en ont laissé d'autres avec des dettes énormes qu'elles mettront des années à rembourser.

Pouvez-vous imaginer à quel point il est exaspérant pour des jeunes travailleurs qui sont au chômage ou sous-employés d'entendre que le Canada a une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée? Que les employeurs n'arrivent pas à trouver des travailleurs possédant les compétences exigées? Tous les jours, je croise des jeunes travailleurs qui sauteraient sur l'occasion de trouver un emploi productif bien

rémunéré et qui suivraient volontiers une formation en vue d'occuper les emplois qui ne sont pas dotés actuellement.

Il se peut que les métiers d'apprentissage soient l'un des domaines d'espoir pour les jeunes personnes cherchant du travail. Les emplois dans les métiers spécialisés sont bien payés et productifs. Les gouvernements et les employeurs laissent entendre que les emplois spécialisés dans le secteur primaire et en construction seront abondants dans l'avenir. Même dans notre secteur manufacturier en péril, l'augmentation de la productivité et de la compétitivité nécessitera une main-d'oeuvre plus spécialisée. La formation en apprentissage, qui allie une formation en milieu de travail axée sur le mentorat de gens de métier spécialisés et une formation en classe, est une méthode reconnue et efficace qui permet de former des travailleurs spécialisés.

Le Canada a un excellent système d'accréditation interprovinciale de plus de 50 métiers spécialisés. Depuis plus de 50 ans, le programme du Sceau rouge garantit aux employeurs que les travailleurs détenant un certificat qui porte le Sceau rouge sont qualifiés pour exercer productivement leur métier. Ce programme donne aux travailleurs un titre de compétences reconnu universellement qui accroît leur employabilité et leur mobilité. En effet, les travailleurs détenant un certificat frappé du Sceau rouge peuvent travailler dans n'importe lequel des 13 provinces et territoires canadiens.

Les employeurs réclament des travailleurs qualifiés. Les jeunes travailleurs réclament des emplois valables. Nous avons un système universellement reconnu d'accréditation interprovinciale dans les métiers d'apprentissage. Où est donc le problème?

Il y a plusieurs obstacles qui limitent l'accès des jeunes femmes et hommes aux métiers spécialisés.

Il y a d'abord les attitudes traditionnelles. On tient souvent pour acquis que l'apprentissage est une voie d'accès au travail qu'empruntent les jeunes personnes qui quittent l'école secondaire et cherchent une formation postsecondaire. Si c'était vrai, l'âge moyen des personnes qui entreprennent une formation en apprentissage serait un peu moins de 20 ans. Ce n'est pas le cas au Canada.

Vers la fin des années 1990, l'âge médian des personnes entreprenant une formation en apprentissage était de 27 ans. Selon les données les plus récentes dont nous disposons, qui remontent à 2010, l'âge moyen des personnes qui s'inscrivent à l'apprentissage dans les 10 métiers les plus populaires est de 30 ans. Il est clair que la formation dans les métiers n'a pas servi de voie d'accès directe entre l'école secondaire et la formation postsecondaire et a plutôt constitué une option pour les personnes qui ont déjà acquis de l'expérience sur le marché du travail.

De nombreuses études indiquent que la formation dans les métiers n'a pas été le premier choix offert par un système d'orientation professionnelle favorisant l'université en tant que principale destination après l'école secondaire. Il existe un préjugé traditionnel à l'égard de la participation des jeunes femmes à la formation en apprentissage. Nous sommes le 6 décembre, la journée nationale de souvenir et d'action contre la violence dirigée contre les femmes, une journée pour commémorer les 14 jeunes femmes tuées à l'École polytechnique, tuées parce qu'elles étaient des femmes qui étudiaient dans un domaine non traditionnel. Ces préjugés contre les femmes persistent, car moins de 10 p. 100 des gens de métiers spécialisés du Canada sont des femmes.

En deuxième lieu, il faut tenir compte de l'insuffisance des investissements de la part des employeurs. Afin d'entreprendre et de terminer un apprentissage, le jeune travailleur doit trouver un employeur qui est disposé à engager et à former des apprentis. Il semblerait judicieux que les employeurs qui ont de la difficulté à trouver une main-d'oeuvre qualifiée considèrent comme option viable d'offrir eux-mêmes la formation recherchée dans le cadre de l'apprentissage. Le Forum canadien sur l'apprentissage a confirmé que l'investissement dans la formation rapporte aux employeurs. Malheureusement, de nombreux employeurs n'engagent pas d'apprentis et semblent préférer embaucher des gens de métier pleinement qualifiés qui ont reçu leur formation dispensée chez d'autres employeurs.

• (0915)

En troisième lieu, il y a l'insuffisance de l'engagement des gouvernements à l'égard de l'apprentissage. Ces dernières années, les gouvernements ont stimulé l'embauche d'apprentis en accordant aux employeurs des crédits d'impôt et des subventions à l'apprentissage à mi-chemin et à la fin de la formation. Ces stimulants sont positifs, mais ils ne suffisent pas. Pour satisfaire aux besoins des employeurs en main-d'oeuvre qualifiée et aux besoins des jeunes en emplois productifs, nous devons établir une stratégie nationale permettant de rassembler tous les éléments nécessaires.

Cette stratégie doit être axée sur la reconnaissance du fait que la formation en apprentissage est une passerelle éprouvée et fructueuse entre les études scolaires, la formation professionnelle et le travail.

Cette stratégie doit comprendre, premièrement, des mesures incitant les employeurs, les travailleurs et les syndicats à collaborer avec les gouvernements à la conception et à l'évaluation d'une stratégie nationale de création de possibilités d'apprentissage pour les jeunes travailleurs. À l'heure actuelle, le Forum canadien sur l'apprentissage permet l'encadrement de cette démarche.

Deuxièmement, nous avons besoin de mesures faisant la promotion de la formation en apprentissage en tant qu'option postsecondaire importante et viable pour tous les jeunes, y compris les femmes et les membres des minorités et des autres groupes sous-représentés.

Troisièmement, il nous faut des normes élevées de qualité de formation, de rémunération et de sécurité. Nous savons que la formation professionnelle est un facteur crucial de l'accroissement de la productivité et de la compétitivité de notre économie. Notre avenir ne doit pas être une course vers le fond. Il doit plutôt consister à créer une économie à productivité élevée et à salaires élevés.

Nous savons que de nombreux employeurs reconnaissent qu'il importe de traiter de ces questions. Je vous assure que le mouvement syndical canadien est prêt et disposé à travailler au renforcement de notre économie et à faire sa part pour créer des emplois utiles et productifs pour les jeunes travailleurs.

Merci.

Le président: Un grand merci pour vos exposés.

Nous allons maintenant amorcer la période des questions, en alternant entre les partis représentés.

Nous débutons avec M. Sullivan.

M. Mike Sullivan (York-Sud—Weston, NDP): Merci, monsieur le président, et merci à nos témoins.

Il fait plaisir d'entendre tous les efforts que vous déployez du côté syndical pour mettre sur pied ces systèmes d'apprentissage. Le gouvernement n'a pas un très bon bilan en la matière. Il a investi des

milliards de dollars dans les infrastructures et, pour autant que je sache, très peu dans les programmes d'apprentissage eux-mêmes.

Nous avons d'ailleurs eu droit à un exemple récent en Ontario. Grâce à une aide financière provenant en partie du fédéral, mais surtout de la province, Metrolinx investit près de 10 milliards de dollars dans des projets d'infrastructure ferroviaire à Toronto, mais refuse de créer des possibilités d'apprentissage dans le cadre du programme Hammer Heads. L'agence a invoqué différents facteurs pour expliquer ce refus, mais il semble surtout qu'elle ne veuille pas s'en donner la peine.

Est-ce que les gouvernements pourraient intervenir pour s'assurer que de tels investissements sont assortis de programmes d'apprentissage?

M. Robert Blakely: Je vous dirais que le gouvernement a effectivement un rôle à jouer à ce chapitre.

Les entreprises comme Shell et Syncrude ne sont pas des organismes de bienfaisance. Elles comprennent très bien qu'il leur faut une main-d'oeuvre qualifiée pour pouvoir mettre en place les installations dont elles ont besoin. Elles ont déjà fait la modélisation démographique. Elles ont analysé tous les chiffres. Elles ont pris en compte ceux des conseils sectoriels de la construction, des mines, du pétrole et de l'électricité et établit des comparaisons avec leurs propres données à l'interne. Elles sont donc pleinement conscientes de la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée.

Faut-il insister pour que des possibilités d'apprentissage soient offertes? Ces entreprises le font déjà, car elles savent que c'est productif. L'étude menée par le Forum canadien sur l'apprentissage qui révèle que chaque dollar investi dans un apprenti rapporte 1,47 \$ semble le confirmer.

J'ai moi-même travaillé comme apprenti. Si deux personnes travaillent ensemble et que l'une d'elles gagne 40 \$ l'heure et l'autre 20 \$, le taux de rémunération pondéré est de 30 \$ l'heure. Si on emploie plutôt deux travailleurs qui gagnent 40 \$ l'heure, il est facile de calculer le taux pondéré. Plusieurs ont fait cette constatation. Si quelqu'un soutient que c'est trop compliqué pour qu'on s'en donne la peine, c'est simplement qu'il essaie de se dérober.

• (0920)

M. John Hugh Edwards (représentant national et chercheur en chef, Congrès du travail du Canada): Monsieur le président, je voudrais ajouter quelque chose à la réponse du camarade Blakely. La participation des gouvernements au système d'apprentissage n'est pas qu'une simple idée; ça existe vraiment. Comme mon collègue pourrait vous le confirmer, les gouvernements et l'industrie concluent un peu partout au pays des accords assortis d'objectifs de formation.

Terre-Neuve-et-Labrador est l'exemple qui me vient à l'esprit. La province a signé avec l'industrie pétrolière des ententes prévoyant des compensations pour la formation et des objectifs à atteindre dans l'embauche d'apprentis.

M. Robert Blakely: C'est ce que prévoit également l'entente conclue avec Nalcor.

M. Mike Sullivan: Vous avez parlé des dépenses syndicales de l'ordre, si je ne m'abuse, de 250 millions de dollars par année en formation.

M. Robert Blakely: C'est bien cela.

M. Mike Sullivan: Est-ce que ces fonds seront toujours disponibles si le projet de loi C-377 est adopté? Y en aura-t-il autant?

M. Robert Blakely: Non, le projet de loi ne change rien quant aux fonds pour la formation. En fait, ce projet de loi cherche à régler un problème qui n'existe pas. Est-ce que la formation va en souffrir? Oui.

M. Mike Sullivan: Vos capacités seront réduites.

M. Robert Blakely: Les sommes disponibles seront réduites, car il y a des limites à ce qu'on peut faire avec une convention collective.

M. Mike Sullivan: Par ailleurs, le gouvernement fédéral a réagi à la pénurie de main-d'œuvre spécialisée en permettant aux employeurs d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires à 15 p. 100 moins cher. Si c'est pour devenir la façon...

Le président: Un instant, monsieur Sullivan.

Mme Kellie Leitch (Simcoe—Grey, PCC): Monsieur le président, j'invoque le Règlement, simplement pour rectifier les faits. Ce n'est pas ce qui est indiqué dans la loi.

Le président: Ce n'est pas un rappel au Règlement. Je ne crois pas que votre intervention soit particulièrement utile, car il ne s'agit pas de faits reconnus, mais je vous permets de poursuivre.

M. Mike Sullivan: Il y a une disposition dans le règlement, et non dans la loi, qui laisse entendre que les employeurs ayant besoin de travailleurs étrangers temporaires peuvent en embaucher en les payant 15 p. 100 de moins que le taux courant au Canada. Je ne sais pas si cela peut s'appliquer à tous les travailleurs en question, mais cette mesure ne m'apparaît pas utile si elle fait en sorte qu'il devient moins intéressant pour les employeurs d'avoir recours à des apprentis. N'êtes-vous pas d'accord?

Le président: Le temps est écoulé, mais je vais permettre au témoin de répondre. Je ne suis pas certain que ce soit un fait établi. En ma qualité de président, je ne pense pas que cela soit conforme à la réalité. Quoi qu'il en soit, vous pouvez répondre.

M. Robert Blakely: Je sais que nous avons besoin de travailleurs étrangers temporaires. C'est le cas notamment en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, à Terre-Neuve-et-Labrador et en Ontario. S'ils sont embauchés dans le cadre d'une convention collective, ils ont droit exactement au même salaire qu'un travailleur canadien. C'est ce qui est convenu, et c'est sur cette base que nous essayons d'obtenir des avis relatifs au marché du travail. Je ne sais toutefois pas comment les choses se passent ailleurs.

J'ajouterais cependant quelque chose. Si on veut que les jeunes s'intéressent à des carrières dans la construction ou dans les métiers spécialisés, il faut qu'une compensation financière soit associée à l'aventure pour qu'un jeune accepte d'installer un câble aérien à Fort McMurray à -40 en se disant que c'est le dernier endroit au monde où il aurait choisi de se retrouver. Mais lorsqu'il sait qu'il va gagner 150 000 \$ pendant l'année, il attache bien son harnais en se disant qu'il aboutira un jour sous d'autres horizons.

• (0925)

Le président: Merci beaucoup pour cette précision.

Monsieur Butt.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président, et merci à vous tous de vous être déplacés. J'ai beaucoup aimé vos exposés.

Monsieur Blakely, vous nous avez indiqué que vous considérez qu'il y a en fait 13 programmes d'apprentissage différents au Canada, soit un pour chaque province et territoire. Vous avez parlé des ententes sur le développement du marché du travail. Avez-vous des recommandations quant aux dispositions que le gouvernement

fédéral pourrait inclure dans le cadre de la renégociation de ces ententes avec les provinces pour assurer l'application de certaines normes nationales? Vous en avez glissé un mot, mais je ne crois pas que vous ayez proposé quoi que ce soit de concret. Avez-vous des suggestions plus précises quant aux modalités qui pourraient être incluses?

M. Robert Blakely: J'ai quelques recommandations. On pourrait exiger un certain nombre de diplômés dans le cadre du système, notamment dans un métier désigné Sceau rouge. Nous pourrions coopérer pour créer davantage de métiers du Sceau rouge. Il nous en faut plus, et non moins. Dans les secteurs où il règne une certaine confusion quant au système d'apprentissage, il faudra que l'octroi de fonds devienne conditionnel à la participation aux efforts en ce sens. Les directeurs de l'apprentissage sont au courant des secteurs qui causent problème. Il suffit de les réunir et de les priver d'eau et de nourriture pendant une demi-journée, et vous verrez qu'ils pourront régler une bonne partie des problèmes. Bon nombre des difficultés découlent de l'interface politique entre le gouvernement fédéral et les provinces. Les bureaucrates sont généralement au fait des problèmes, alors il convient d'imposer certaines conditions. Nous avons d'ailleurs une liste de souhaits quant aux conditions qui pourraient être utiles. Je la ferai parvenir au comité.

M. Brad Butt: Ce serait formidable. C'est justement le genre de choses qui pourraient nous aider dans notre étude, car...

Monsieur Edwards, vous vouliez ajouter quelque chose?

M. John Edwards: Oui.

Comme Bob le mentionnait précédemment, nous pouvons formuler certaines recommandations très concrètes concernant le système d'apprentissage. Pour que les choses soient bien claires, c'est le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage qui gère le programme du Sceau rouge. Il regroupe les directeurs de l'apprentissage des provinces et des territoires, quel que soit le titre qu'on leur attribue.

M. Robert Blakely: C'est le fédéral qui gère le programme. Le conseil travaille en partenariat avec lui.

M. John Edwards: Ils sont bien sûr financés par le gouvernement fédéral et par le ministère, pour ce qui est du secrétariat.

Comme Bob l'indiquait, ce groupe pourrait conjuguer ses efforts pour améliorer considérablement le système. Il y a par exemple cette idée du programme d'études reposant sur un tronc commun que Bob a mentionné. Cette proposition peut sembler très simple, mais il s'agit de faire en sorte que les apprentis apprennent à peu près la même chose dans tous les territoires et toutes les provinces. Ainsi, lorsqu'un apprenti doit déménager de Terre-Neuve en Colombie-Britannique à mi-chemin dans sa formation, il peut reprendre simplement là où il a laissé; c'est la même formation suivant le même calendrier. Il s'agit donc de choses très simples qui sont tout à fait réalisables.

Il est aussi important de souligner que c'est justement le genre de conditions qui peuvent être associées au financement versé par le gouvernement fédéral en vertu des ententes de développement du marché du travail pour la formation, qui faisaient autrefois partie des mesures de soutien prévues à la partie 2 du régime d'assurance-emploi. Compte tenu des sommes versées par le gouvernement fédéral, nous estimons approprié d'imposer aux provinces et aux territoires des mesures comme le développement de programmes d'études reposant sur un tronc commun.

J'ajouterais très brièvement, monsieur le président, que nous sommes très désireux de favoriser le développement des métiers du Sceau rouge et d'en accroître le nombre, comme Bob le soulignait. Nous tenons aussi beaucoup à nous assurer que ces métiers ne sont pas fragmentés. Par exemple, un programme a été conçu en Colombie-Britannique pour la formation des monteurs de charpentes, une branche de la menuiserie spécialisée dans la construction domiciliaire. Ce programme n'a pas connu beaucoup de succès tant du point de vue du nombre d'inscrits que de la demande au sein de l'industrie. J'ai d'ailleurs discuté de la question avec plusieurs entrepreneurs généraux de la Colombie-Britannique. Ces employeurs ont indiqué qu'ils ne veulent pas embaucher de travailleurs qui ne maîtrisent qu'une facette d'un métier, mais recherchent plutôt ceux qui ont leur pleine certification en tant que menuisiers du Sceau rouge, car ils ne savent jamais exactement sur quel type de projets ils vont soumissionner dans une semaine ou dans un mois. Nous ne voudrions surtout pas avoir des programmes qui visent à former des travailleurs dans des créneaux ou des fragmentations de métier, et c'est un autre aspect pour lequel le financement fédéral pourrait être assorti de conditions.

• (0930)

Le président: Est-ce que quelqu'un d'autre souhaite répondre? Non.

Nous passons à M. Lapointe.

[Français]

M. François Lapointe (Montmagny—L'Islet—Kamouraska—Rivière-du-Loup, NPD): Merci, monsieur le président.

Je veux d'abord m'assurer de bien comprendre deux éléments. Ensuite, j'aimerais entendre vos commentaires, si possible, sur ces deux aspects.

D'une part, beaucoup trop de jeunes sont sans emploi. D'autre part, il y a un manque criant de ressources humaines en métiers spécialisés. Les deux phénomènes existent. Ce n'est pas logique, mais c'est ce qu'on vit.

Prenons un jeune de 20 ans. Cela pourrait nous coûter 10 000 \$ pour l'amener vers un métier spécialisé. Selon mon expérience dans ma région, concrètement, il s'agirait d'un jeune dont la réalité est un peu précaire, c'est-à-dire qui gagne de 15 000 \$ à 20 000 \$ par année, et qu'on amène à gagner quelque chose comme 45 000 \$ à 50 000 \$ par année, donc à un statut moins précaire.

Ce faisant, une entreprise, en un an ou deux, est plus riche en ressources humaines; un citoyen canadien est plus riche, financièrement, en un an à peu près; le Trésor public est aussi plus riche, parce qu'en trois ans, les impôts versés auront amplement couvert l'investissement de 10 000 \$.

M. Blakely disait qu'on pourrait doubler les efforts que l'on fait en ce moment et que ce serait quand même payant. C'est ce que j'ai cru comprendre de son témoignage.

Pourquoi n'utilise-t-on pas les moyens pour faire cela? Même si l'État fournissait 80 p. 100 des 10 000 \$ en question, en faisant bien les choses, ce pourrait être payant. Pourquoi cela ne se fait-il pas, selon vous?

Le deuxième volet de mes questions concerne les commentaires de M. Bégin. Ils sont complémentaires à ma première idée et sont, à mon avis, essentiels.

En faisant tout cela, il faut aussi s'assurer de répondre à un autre problème: les métiers spécialisés ne sont pas vus comme une

occupation impressionnante socialement ou une occupation sociale valable.

Si l'on considère les suggestions de M. Bégin, je crois qu'il faudrait s'assurer d'avoir un bon suivi dans le cadre des formations. Il faudrait s'assurer aussi que les gens font de bons choix de carrière, et non pas qu'ils choisissent n'importe quoi en pensant qu'ils vont faire un coup d'argent dans six mois.

Il faudrait l'associer à une espèce de formation continue. Il faudrait établir une association entre les métiers spécialisés et le fait d'être une personne brillante plutôt qu'une espèce de citoyen de deuxième zone qui ne serait pas allé à l'université. Cette notion va éclater en quelques années.

Mes observations sont-elles valables? J'aimerais entendre vos commentaires sur les deux volets, s'il vous plaît.

M. Claude Bégin: Je vais vous donner ma perception de la situation au Québec. Pendant des années, on a voulu valoriser énormément la formation universitaire, ce qui a fait que, pour les jeunes, aller à l'université était ce qu'il fallait faire. On a ainsi délaissé les métiers spécialisés, qui sont pourtant essentiels à notre économie. Alors, il faut tranquillement faire ce revirement de situation. Il faut valoriser les métiers et en faire la promotion.

Il y a cet autre phénomène au Québec, qui est en fait un problème: il faut non seulement former nos gens en métiers spécialisés, mais aussi reconnaître leur formation par un diplôme. Il se fait de la formation dans les grandes entreprises, sauf qu'elle n'est pas reconnue. Il y a un manque de reconnaissance.

Les entreprises et les gens d'affaires entretiennent un mythe majeur. Ils croient que s'ils reconnaissent la formation donnée en entreprise, soit qu'ils vont perdre l'employé, soit qu'ils vont être confrontés à des revendications pour de meilleurs salaires. Or, c'est un mythe.

Les dernières études ont montré le contraire. Former et reconnaître la formation, tant en apprentissage en milieu de travail que sur le plan de la formation donnée, fidélise les employés à leur entreprise. Celle-ci, en retour, les garde pour plusieurs années.

Donc, il faut casser ces mythes. Il faut valoriser la formation en entreprise et accompagner ces gens. Il faut aussi avoir comme objectif l'obtention d'un diplôme et une reconnaissance.

Ça se fait.

M. François Lapointe: Concernant l'autre volet de mes préoccupations, devons-nous investir ce qui doit être investi pour que les résultats surviennent?

M. Claude Bégin: En effet, il faut mettre l'argent et les ressources. Les entreprises ont besoin d'argent.

[Traduction]

Le président: Juste un moment, si vous voulez bien.

Vous n'avez presque plus de temps et vous voulez entendre la réponse de M. Blakely.

Monsieur Bégin, si vous voulez bien répondre brièvement avant que nous écoutions M. Blakely. Je ne crois pas que vous aviez terminé.

• (0935)

[Français]

M. Claude Bégin: Encore une fois, la réalité au Québec est que presque 75 p. 100 des entreprises sont des PME. Elles n'ont pas les ressources financières pour faire de la formation. Donc, il faut un appui clair des gouvernements pour les soutenir dans la formation. Si elles ont les ressources et les subventions, il se fera de la formation.

[Traduction]

Le président: D'accord.

Monsieur Blakely.

M. Robert Blakely: Pour ce qui est de l'accès à l'apprentissage, il faut savoir que 17 p. 100 des employeurs au Canada sont responsables de la formation de 80 p. 100 des apprentis. Ma section locale des plombiers et tuyauteurs compte 11 000 membres à Edmonton. Nous avons 2 000 apprentis. Si l'on enlève les retraités de l'équation, les apprentis comptent pour environ 25 p. 100. Nous ne pouvons pas en faire davantage. Les gens qui voudraient faire l'apprentissage de l'un de nos métiers sont nombreux; la liste pourrait faire deux fois le tour de cette pièce. Il faut que les gens aient un emploi. C'est seulement si un employeur peut vous offrir du travail que vous aurez la chance de devenir apprenti et d'entreprendre une carrière. Le gouvernement du Canada doit faire montre de leadership dans ce dossier pour que chacun puisse faire valoir qu'en lui offrant une formation en cours d'emploi, l'employeur n'aura pas à dépenser 10 000 \$. Il profitera du travail de quelqu'un qui parfait son apprentissage tout en gagnant sa vie.

Le président: Merci, monsieur Blakely.

Nous passons à M. McColeman.

M. Phil McColeman (Brant, PCC): Je remercie nos témoins pour leur présence aujourd'hui.

Vous avez tous trois indiqué, en énonçant des contextes légèrement différents, que la mobilité est l'un des principaux enjeux. Je peux vous en parler pour avoir moi-même été propriétaire d'une entreprise de construction pendant 25 ans et président de l'Ontario Home Builders Association au milieu des années 1990, car l'obstacle à la mobilité se dresse entre les provinces. Nous en avons un bon exemple ici même à Ottawa, aux frontières du Québec. Un entrepreneur d'Ottawa ne peut pas aller travailler du côté du Québec, mais l'inverse est possible. Un entrepreneur québécois peut venir à Ottawa pour travailler, mais le Québec n'autorise personne de l'extérieur de la province à le faire. Je donne souvent l'exemple d'une entreprise d'électricité qui emploie environ 200 personnes à Ottawa. Elle voudrait bien soumissionner pour des contrats au Québec, mais elle ne peut pas le faire. C'est un problème de mobilité qui doit être réglé au sein même de l'industrie, parce que le Québec a des règles permettant de fermer ainsi ses frontières.

L'autre problème de mobilité est associé, comme vous l'avez indiqué, à la transférabilité de la formation d'une province à l'autre. Je pourrais vous parler de tous ces employés compétents d'autres régions du pays qui viennent travailler dans des entreprises ontariennes et doivent recommencer complètement leur formation, même lorsqu'ils sont rendus à mi-chemin. Je pense que nous avons également besoin d'une solution très concrète à ce problème là.

Madame Huziak, vous avez dit que les jeunes étaient prêts à travailler et désireux de le faire, et qu'ils souhaitaient jouer un rôle actif. Mais sont-ils mobiles? Sont-ils prêts à se rendre dans d'autres régions du pays où ils pourront trouver du travail en deux jours à peine? C'est chose tout à fait possible dans certains secteurs.

Mme Amy Huziak: Je vais essayer de vous répondre brièvement, et John pourra compléter.

Je crois que de nombreux jeunes sont tout à fait disposés à aller travailler ailleurs au Canada, certains davantage que d'autres, bien évidemment. La chose devient très difficile pour ceux qui ont des familles ou d'autres engagements.

M. John Edwards: Il s'agit de déterminer dans quelle mesure, comme Bob le laissait entendre plus tôt, nous favorisons cette mobilité.

Comme je viens du Cap-Breton et que je m'y rends régulièrement, je peux vous dire — et Roger pourra le confirmer — qu'il y a un vol d'Air Canada qui quitte Halifax, atterrit à Ottawa, puis repart vers Calgary. Dans le sens inverse, un avion décolle d'Edmonton pour se poser à Ottawa puis terminer sa course à Halifax. Ces vols sont remplis de gens qui travaillent principalement dans le secteur de la construction et sur les chantiers pétroliers de la Saskatchewan ou de l'Alberta. Ils font essentiellement la navette sur plusieurs milliers de kilomètres entre leur lieu de résidence et leur travail. Depuis des générations, les travailleurs canadiens sont généralement disposés à se déplacer. Il faut leur donner les moyens de le faire.

Selon Bob, et c'est aussi l'avis du Congrès du Travail du Canada, notre programme du Sceau rouge est l'un des meilleurs à cette fin. Il assure notamment la mobilité de la main-d'oeuvre. Un travailleur ayant en poche une certification du Sceau rouge peut travailler n'importe où au pays, pour autant qu'il puisse s'y rendre.

M. Phil McColeman: Je pourrais vous donner quelques exemples de jeunes de ma circonscription qui sont allés dans l'Ouest du pays pour y trouver du travail immédiatement. De fait, s'ils sont intéressés à suivre une formation en apprentissage, on les aiguille automatiquement sur cette voie. Il se peut qu'ils aient dû accepter du travail non spécialisé ou semi-spécialisé alors que ce n'était pas ce qu'ils souhaitaient.

Je voudrais tendre la perche aux jeunes de toutes les régions du pays. Nous nous sommes rendus dans l'Ouest. Nous avons écouté les propriétaires d'entreprises, grandes et petites, et ils ont un besoin criant de main-d'oeuvre. Ils recherchent désespérément des jeunes qui souhaitent simplement travailler. Il y a des emplois qui les attendent là-bas.

Vous avez cité des chiffres sur leur taux de chômage et leur situation qui se déperirait. Vous avez brossé un tableau vraiment sombre de leurs perspectives dans tout le Canada. Ce n'est pas la réalité. Le fait est qu'il y a beaucoup de travail. Il s'agit simplement de voir dans quelle mesure vous êtes prêts à en chercher vraiment et à faire le nécessaire pour améliorer votre sort. C'est ce que je voulais faire valoir. Dans certaines régions du pays, les employeurs sont désespérément à la recherche de travailleurs.

J'aurais une question pour M. Blakely. Je me réjouis des suggestions très concrètes que vous avez pu nous formuler. Je ne crois pas que vous nous ayez exposé votre point de vue sur les véritables obstacles à l'apprentissage. Une très grande proportion des apprentis ne mènent pas leur formation à terme. J'aimerais que vous nous disiez quelles sont, selon vous, les raisons concrètes pour lesquelles ils sont si nombreux à décrocher.

• (0940)

Le président: Le temps est écoulé, mais je vous laisse répondre à cette question.

M. Robert Blakely: Il y a d'abord le fait qu'il n'est pas nécessaire de terminer la formation pour accéder aux métiers à qualification facultative. Comme la certification est exigée pour devenir plombier ou électricien, les apprentis vont au bout de leur formation.

Deuxièmement, les métiers ne sont pas attrayants. Troisièmement, les gens n'arrivent pas à trouver les emplois offerts et ne savent pas où s'adresser. Un travailleur ontarien possédant des compétences de base ou intermédiaires en menuiserie peut se rendre en Alberta pour se faire dire qu'il doit tout recommencer du début. Il va vite laisser tomber et se diriger vers autre chose. Les sommes investies dans ce travailleur deviennent irrécupérables.

Il faut combiner mobilité et formation et faire tomber les barrières interprovinciales.

Le président: Merci.

Nous passons à M. Cuzner qui aura le dernier mot.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Par trois fois, vous avez fait allusion au Cap-Breton, monsieur Blakely. Il y a un Cap-Bretonais parmi les membres du comité. C'est donc un jour de chance pour l'île.

Madame Huziak, je tiens à vous féliciter d'avoir abordé la formation des femmes dans les métiers non traditionnels. Vous avez fait le lien avec la tragédie survenue il y a 24 ans. Ce fut très émouvant. Je voulais le signaler.

Messieurs Bégin et Blakely, vous avez tous les deux fait allusion à l'interruption des prestations pendant un programme d'apprentissage, ce qui, selon vous, complique la tâche de ceux qui le suivent. Je veux bien sûr parler de l'assurance-emploi et du délai dans le traitement des demandes de prestations qui s'est accru ces dernières années. Pourriez-vous nous donner des précisions à cet égard, messieurs Bégin et Blakely?

[Français]

M. Claude Bégin: En effet, je dirais qu'au départ, avant que l'entreprise ne fasse des mises à pied, il faudrait qu'elle ait l'occasion de garder ses employés et de les former.

Selon moi, c'est à cet égard que l'assurance-emploi pourrait venir en aide. On pourrait établir des horaires en temps partagé. On devrait pouvoir réduire le temps de travail et permettre que l'assurance-emploi compense le temps de travail réduit par de la formation.

Je pense que c'est un outil, un levier important que l'assurance-emploi fournirait aux entreprises. Elle permettrait aux travailleurs de demeurer dans l'entreprise, de se ressourcer, de compléter sa formation ou d'apprendre de nouvelles compétences, tout ça avec l'appui de l'assurance-emploi.

Il n'y aurait plus cette période d'attente. Ce programme pourrait avoir une portée plus grande que ce qui se fait actuellement à l'égard du partage du temps de travail.

Permettez-moi une petite digression à votre question, mais il me semble qu'on oublie un groupe important. On parle beaucoup des jeunes en général, mais je pense qu'on oublie souvent les jeunes Autochtones. Il faudrait avoir des programmes particuliers afin de les aider à s'intégrer au marché du travail. Ils sont prêts à travailler. Cependant, compte tenu de leur contexte, il faut mettre des efforts particuliers. Voilà une source de jeunes Canadiens qu'il faut impliquer dans l'économie canadienne.

Merci.

● (0945)

[Traduction]

M. Robert Blakely: Pour l'assurance-emploi, je vous dirai qu'un de mes fils s'est inscrit à un cours de soudure, alors que ma fille a fréquenté plusieurs universités et travaille maintenant à titre de technicienne du contrôle de la qualité. Elle est donc également une apprentie. Ils suivent une formation et obtiennent des prestations d'assurance-emploi. Après leurs cours, ils comptent sur leur père pour payer les factures. Pourquoi ne pas donner une pré-autorisation aux futurs étudiants? M. Sharpe, notamment, vous a indiqué que ces prestations constituaient le principal problème auquel font face les étudiants. Réglons-le une fois pour toutes. Donnons-leur une pré-autorisation.

Abordons maintenant la question des jeunes Autochtones. Monsieur Bégin, vous savez que l'Alberta a mis en oeuvre le programme Trade Winds to Success, de concert avec le gouvernement fédéral et l'industrie. Près de 600 jeunes autochtones y sont inscrits. Le taux de réussite s'établit à 95 p. 100. Ce programme permet à ces jeunes d'acquérir les compétences pour occuper un emploi et gravir les échelons. Le gouvernement fédéral a mis fin à son financement, mais nous avons réussi à remédier à ce manque à gagner. Pour que les jeunes Autochtones réussissent, il faut leur en donner la chance. Ils doivent comprendre qu'ils ne fréquenteront pas un établissement comme le Collège Algonquin qui accueille un nombre effarant d'étudiants. Les jeunes Autochtones originaires d'une petite collectivité doivent comprendre qu'ils peuvent obtenir du soutien, qui peut provenir des aînés et de l'établissement qui s'intéresse vraiment à chacun d'entre eux. Si nous n'empruntons pas cette voie, les jeunes Autochtones seront laissés pour compte.

M. Rodger Cuzner: Un des représentants du CTC souhaite-t-il aborder la question de l'assurance-emploi?

M. John Hugh Edwards: Nous sommes tout à fait d'accord avec M. Robert Blakely sur la question. Bien sûr que la pré-autorisation est nécessaire pour l'assurance-emploi. Ce que nous envisageons — pour que tous ici comprennent —, c'est un programme d'apprentissage alliant formation en cours d'emploi et formation en classe. Les apprentis doivent recevoir de l'aide lorsqu'ils seront en classe. Nous savons quand ils recevront les deux genres de formation. C'est clairement précisé dans les programmes d'apprentissage. La pré-autorisation pourrait donc facilement être intégrée à tout le processus.

M. Rodger Cuzner: Monsieur le président, combien me reste-t-il de temps?

Le président: Il ne vous en reste plus. Ce furent des questions fort pertinentes, et les réponses le furent également.

Nous remercions les témoins de leur présence parmi nous. Ils nous ont proposé des idées fort valables, dont nous tiendrons certainement compte.

Nous allons suspendre la séance pendant cinq minutes afin d'accueillir le deuxième groupe de témoins.

M. Robert Blakely: Merci beaucoup.

Le président: Merci.

[La séance se poursuit à huis clos.]

● (0945)

(Pause)

● (0955)

[La séance publique reprend.]

Le président: Si nous pouvions commencer sous peu, je vous en serais reconnaissant. Nous reprenons donc nos travaux.

Je vous présente le nouveau groupe de témoins. Nous accueillons Henry Reiser, directeur pour le Yukon et la Colombie-Britannique du Conseil des directeurs des programmes de métiers et d'apprentissage du Canada, ainsi que doyen à la Faculté des métiers et de la technologie de la Kwantlen Polytechnic University. Il sera le premier à faire sa déclaration.

Nous entendrons les représentants de Polytechnics Canada: Nobina Robinson, directrice générale, et Ken Doyle, directeur des Politiques.

Nous accueillerons également Anna Toneguzzo, gestionnaire, Relations gouvernementales et Recherche stratégique à l'Association des collèges communautaires du Canada.

Enfin, nous entendrons les représentants du Mohawk College. Ils ne figuraient pas parmi nos témoins, mais ils ont parcouru beaucoup de kilomètres pour être parmi nous. Nous serons certes heureux d'écouter le témoignage d'Ali Ghiassi et de Piero Cherubini.

Je vois que nous avons modifié l'ordre d'intervention des témoins. Pourquoi ne pas y aller selon l'ordre dans lequel vous êtes arrivés? Nous commencerons par les représentants du Mohawk College. Leur comparution n'était pas prévue. Nous raccourcirons donc notre période de questions, en laissant peut-être de côté la dernière série. C'est ce qui s'impose, je pense.

J'ai parlé à M. Cuzner qui a gracieusement consenti à céder son temps de parole au besoin.

M. Ali Ghiassi (vice-président et avocat général, Affaires publiques, Mohawk College of Applied Arts and Technology): Merci infiniment, monsieur le président. Je veux également remercier les membres du comité d'avoir accepté de nous accueillir aujourd'hui.

Je m'appelle Ali Ghiassi, et je suis accompagné de mon collègue, Piero Cherubini.

Dans un premier temps, je dirai quelques mots sur le Mohawk College et l'orientation stratégique que nous avons adoptée, puis je céderai la parole à M. Cherubini qui vous exposera certaines des mesures pertinentes que nous avons adoptées pour remédier à la pénurie de main-d'oeuvre dans nos collectivités.

Le Mohawk College est un établissement d'enseignement important en Ontario. Il accueille environ 13 000 étudiants à temps plein et 5 000 apprentis. Il a deux campus à Hamilton, un à Brantford et un autre à Stoney Creek. Nous offrons des programmes conduisant à un diplôme ou certificat d'études postsecondaires dans divers domaines: affaires, technologie industrielle, sciences de la santé, études communautaires, études urbaines, médias et divertissement ainsi que métiers spécialisés et apprentissage.

La vision de notre collège est axée sur la notion selon laquelle nos diplômés sont en mesure d'affronter l'avenir. Nous avons à coeur de leur procurer les compétences qui leur permettront de relever avec brio les défis de l'économie mondiale du XXI^e siècle. Nous collaborons avec nos partenaires du monde industriel pour que nos diplômés acquièrent les compétences afin de se trouver immédiatement un emploi. Je peux vous assurer que nos efforts portent fruits. Depuis deux ans, nos étudiants ont classé notre établissement au premier rang de tous les collèges de la grande région englobant Toronto et Hamilton.

À titre de société d'État provinciale, le collège relève du ministère ontarien de la Formation et des Collèges et Universités. Nous avons récemment présenté notre orientation stratégique au ministère,

proposant un mandat nous permettant d'axer nos efforts sur la santé, la technologie et la recherche appliquée. Nous voulons jouer le rôle de chef de file sur le plan régional en créant un centre d'excellence. Nous souhaiterions devenir le premier établissement spécialisé de l'Ontario en santé et en technologie, deux domaines clés au sein de notre économie régionale. Depuis fort longtemps, nous avons acquis une réputation enviable à ce chapitre.

Nos preuves ne sont plus à faire en ce qui concerne la collaboration avec le gouvernement fédéral en matière de recherche appliquée et de commercialisation. Nous espérons que le gouvernement continuera de nous appuyer.

Je voudrais maintenant céder la parole à mon collègue, M. Cherubini.

• (1000)

M. Piero Cherubini (doyen, Affaires, métiers spécialisés et apprentissage, Mohawk College of Applied Arts and Technology): Bonjour.

Comme Ali l'a signalé, l'une des forces du collège réside dans ses programmes dans les domaines de la technologie, des métiers spécialisés et de l'apprentissage. En 2000, nous avons élaboré un programme technique de deux ans, dans lequel nous avons intégré un stage d'apprentissage afin que les étudiants aient acquis toutes les compétences nécessaires lorsqu'ils obtiennent leur diplôme. Les étudiants participent à un programme CO-OP à titre d'apprentis. Lorsqu'ils obtiennent leur diplôme du collège, ils comptent déjà 16 mois d'expérience pour l'obtention de leur certificat d'apprentissage.

Nous avons commencé à élaborer le programme à la fin des années 1990 et nous l'avons mis en oeuvre en 2000, parce que l'industrie nous avait indiqué que les étudiants ayant obtenu leur diplôme de 12^e année n'étaient plus en mesure de composer avec les défis des nouvelles technologies. Nous en avons donc déduit que l'industrie n'embaucherait plus ces étudiants en vue de les faire participer à un programme d'apprentissage. L'industrie avait besoin de diplômés qui avaient déjà effectué des stages pour acquérir les compétences que l'école secondaire ne leur offrait pas. Dans le cadre du projet pilote, nous avons créé un comité composé de représentants des employeurs, des syndicats et de notre collège. Le comité a donc favorisé l'inscription des étudiants à titre d'apprentis dans le cadre d'un programme CO-OP.

L'étudiant et l'employeur y trouvent leur compte. L'employeur peut observer le rendement de l'étudiant avant de lui offrir un emploi à temps plein, alors que l'étudiant peut acquérir les compétences que ne pouvait lui inculquer son école secondaire sur le plan de l'apprentissage.

Il y a également un autre avantage pour l'employeur et l'étudiant. Dès son embauche, le diplômé n'est plus tenu de quitter son travail pour effectuer une formation de 8 ou 10 semaines.

Et les avantages ne s'arrêtent pas là. Le programme d'apprentissage de huit semaines était assorti de prestations d'assurance-emploi du gouvernement fédéral et d'autres mesures d'aide. Dans le modèle que nous avons adopté, les diplômés ont acquis les connaissances en salle de classe et ne sont plus tenus de quitter leur travail pour suivre cette formation. De plus, les prestations d'assurance-emploi ne sont plus nécessaires.

Selon nous, notre modèle peut être adopté par tous les autres établissements canadiens, ce qui contribuera à remédier aux pénuries de main-d'oeuvre spécialisée. Cependant, je vous propose aujourd'hui d'appliquer ce modèle pour aider les travailleurs déplacés à se trouver un nouvel emploi dans un métier hautement spécialisé. Nous pouvons utiliser le contenu de notre programme de deux ans pour l'offrir d'une façon plus intensive aux travailleurs plus âgés qui veulent réintégrer rapidement le marché du travail et qui n'ont peut-être pas les moyens de consacrer deux ans pour suivre un cours collégial. Nous proposerions donc un programme de 12 mois sans interruption.

Notre collègue a acquis une expérience considérable dans l'aide aux travailleurs déplacés. Selon nous, si vous leur offrez les connaissances de base en mathématiques et en littéracie, ces gens réussissent à obtenir facilement leur diplôme collégial. Ils possèdent déjà des compétences et des connaissances qui peuvent être intégrées à leurs cours. Je suis d'avis que nous pouvons adapter ce modèle de comité afin que les employeurs puissent offrir des emplois aux travailleurs déplacés, et ce, non seulement dans notre région et la province, mais aussi dans l'ensemble du pays.

Merci.

Le président: Je vous remercie beaucoup.

Je cède maintenant la parole à Mme Robinson ou à M. Doyle. C'est à eux de déterminer l'ordre de leur intervention.

Nous vous écoutons.

[Français]

Mme Nobina Robinson (directrice générale, Polytechnics Canada): Bonjour, tout le monde. Merci beaucoup de nous avoir invités aujourd'hui.

[Traduction]

Nous sommes très heureux d'être de nouveau parmi vous. Nous avons comparu devant le comité en mars dernier pour examiner la lacune au niveau des compétences. Nous nous penchons aujourd'hui sur une question encore plus précise.

Avant de céder la parole à Ken Doyle qui vous entretiendra de Polytechnics Canada, je voudrais vous faire part d'une bonne nouvelle: Polytechnics Canada compte maintenant 10 membres avec l'adhésion du Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology. Quelle est l'importance de cet institut? Il est un chef de file dans la formation professionnelle en Saskatchewan. Il axe ses efforts sur l'éducation appliquée et la formation dans les métiers hautement spécialisés, ce qui constitue le centre d'intérêt de Polytechnics Canada.

C'est avec plaisir que je vous présente Ken Doyle, notre directeur des Politiques. Depuis deux ans, il s'est efforcé d'analyser exhaustivement les tenants et les aboutissants des programmes d'apprentissage. Je vous encourage à prêter une oreille attentive aux idées qu'il formulera pour remédier à notre pénurie de travailleurs des métiers spécialisés.

•(1005)

M. Ken Doyle (directeur, Politiques, Polytechnics Canada): Bonjour.

Dans un article paru récemment dans le *New York Times*, Thomas Friedman parle de l'utilité des maths et des sciences pour un soudeur dans ses activités quotidiennes. À titre d'exemple, un soudeur utilise ses compétences en maths pour calculer les angles ou comprendre les principes de la métallurgie, ou encore pour trouver la bonne combinaison gaz, température et pression. Friedman ajoute que la soudure fait maintenant partie des emplois STIM, c'est-à-dire qui requièrent des connaissances en science, en technologie, en ingénierie et en maths. Nous pouvons tous convenir que les programmes axés sur le développement des compétences en STIM et l'excellence en recherche au Canada n'ont pas pour public cible les soudeurs, les électriciens et les menuisiers.

Le principal obstacle à surmonter pour les jeunes apprentis est le fait que les parents, les conseillers en orientation et les programmes gouvernementaux ne valorisent pas les métiers spécialisés autant que les études collégiales et universitaires. Le gouvernement peut jouer un rôle de premier plan pour changer cette attitude, et tant les collèges que les écoles polytechniques ne demandent pas mieux que de l'y aider.

Je témoigne aujourd'hui au nom de Polytechnics Canada, une association qui regroupe les 10 plus importants collèges et écoles polytechniques publics du Canada. L'an dernier, nous avons accueilli au sein de ces 10 établissements plus de 40 000 apprentis. Nous suivons les tendances qui se dessinent en matière d'inscriptions et d'abandons, de même que les salaires offerts sur le marché aux apprentis et aux gens de métier. Nous élaborons et offrons des programmes d'enseignement novateurs comme les cours de préapprentissage et les programmes double compétence. Nous offrons également des cours de formation et des simulations d'expérience de travail en ligne. Dès qu'un apprenti met le pied dans un des nos campus, nous le considérons comme un élève.

Le comité examine actuellement, je crois, les obstacles, et ils sont nombreux, auxquels se heurtent les jeunes apprentis. Je vais toutefois vous parler aussi des obstacles auxquels font face les apprentis adultes, car l'âge moyen des gens qui s'inscrivent à un programme d'apprentissage est de 26 ans. De plus, la durée moyenne du programme est de cinq ans et demi, et de sept ans dans le cas des menuisiers et des électriciens, si bien que si ce ne sont pas des adultes au début du programme, ils le sont à la fin. Les programmes gouvernementaux doivent donc tenir compte de ce facteur: la plupart des apprentis qui commencent leur formation en sont à leur deuxième ou troisième choix de carrière.

J'aimerais concentrer mes observations sur deux aspects de votre étude: les taux d'achèvement et les programmes fédéraux liés à l'apprentissage.

À l'heure actuelle, le taux d'achèvement des apprentis se situe à un niveau alarmant, soit 50 p. 100, où il se trouve depuis des décennies, et la situation est encore pire du côté de ceux qui obtiennent leur certification. Comparons maintenant la situation à celle des étudiants postsecondaires. Au cours des 11 dernières années, 600 000 étudiants inscrits à des programmes en sciences sociales et du comportement, et 540 000 étudiants inscrits à des programmes en lettres et sciences humaines dans les universités et collèges au Canada ont obtenu leur diplôme. Pendant la même période, un maigre 26 000 plombiers et un maigre 15 000 soudeurs ont obtenu leur certification. Autrement dit, le rapport du taux d'achèvement est de 1 soudeur pour 40 étudiants en sciences sociales.

Il s'agit d'un grave problème, compte tenu des besoins du marché du travail de demain. Qui plus est, le modèle de formation des apprentis nécessite que nous disposions d'un certain nombre de gens de métier pour superviser la formation des apprentis. Comme la majorité des gens de métier actuellement en poste prendront leur retraite au cours des dix prochaines années, qui supervisera la formation de la relève s'il n'y a pas suffisamment de gens, anciens ou nouveaux, pour s'en occuper? Les jeunes apprentis, les apprentis adultes, les apprentis entrepreneurs, ceux qui se trouvent dans les régions éloignées où le coût de la vie est très élevé, ceux qui travaillent dans des métiers en grande demande, très bien payés, ont tous des obstacles particuliers à surmonter. Il n'y a donc pas de solution unique.

Nous exhortons donc le gouvernement fédéral à moderniser ses politiques de soutien à l'apprentissage pour faire en sorte qu'un plus grand nombre d'apprentis terminent leur programme. Nous avons déjà soumis à la ministre Finley une liste de neuf idées réalisables. Je vais vous en mentionner trois: premièrement, exiger que les entrepreneurs qui obtiennent des contrats du gouvernement pour l'approvisionnement et l'entretien inscrivent et forment des apprentis; deuxièmement, offrir un incitatif financier aux employeurs officiels lorsqu'un apprenti obtient son certificat de qualification Sceau rouge; et troisièmement, accroître, dans le cadre des accords relatifs au marché du travail, le nombre de programmes de formation de préapprentissage dans les collèges et les écoles polytechniques pour les jeunes à risque et les nouveaux venus qui éprouvent des difficultés à s'intégrer.

Les apprentis sont en quête non seulement d'un emploi dans un métier spécialisé, mais d'une carrière. Toutefois, comme ils sont considérés comme des employés et non des apprenants, ils ne sont pas admissibles aux mêmes programmes de soutien financier offerts aux étudiants collégiaux et universitaires. Qui plus est, les programmes de soutien qui leur sont offerts sont tout simplement inadéquats. Les jeunes qui veulent suivre un programme d'apprentissage, y compris les diplômés collégiaux et universitaires, n'ont pas, souvent, de compétences pratiques et trouvent difficilement des employeurs qui sont prêts à les inscrire comme apprentis. L'absence de participation à des ateliers à la maison ou en classe est donc un obstacle considérable pour les diplômés du secondaire qui aimeraient faire carrière dans les métiers spécialisés mais n'arrivent pas à convaincre un employeur de les prendre sous son aile.

La solution à ce problème consiste à mettre sur pied des programmes de formation de préapprentissage qui offrent une formation de base à un métier dans un collège ou une école polytechnique. Les élèves auront alors une formation qui sera plus attrayante pour les employeurs potentiels, qui seront alors prêts à les parrainer. Les apprentis adultes, quant à eux, ont souvent à leur actif de nombreuses années d'expérience et décident ensuite d'obtenir leur certificat de maître-artisan.

•(1010)

Contrairement aux étudiants de niveau postsecondaire, les apprentis adultes n'ont accès à pratiquement aucune aide financière, même s'ils ont habituellement des obligations financières mensuelles auxquelles ils ne peuvent se soustraire. Les études ont souvent démontré, d'ailleurs, que les problèmes financiers sont ce qui pousse le plus souvent les apprentis à abandonner leur formation.

Le moment est donc venu de valoriser autant les apprentis que les étudiants de niveau postsecondaire et de leur offrir le même soutien. En 2012, si le Canada veut remédier au problème de pénurie de compétences qui se dessine à l'horizon et rehausser le taux d'achèvement des programmes d'apprentissage, il doit bonifier le

soutien financier qui est offert actuellement aux apprentis pour offrir plus que des prestations d'assurance-emploi et des subventions imposables.

Après l'exode des cerveaux des années 1990, il faut prendre conscience qu'une autre forme d'exode drainera l'économie canadienne au cours de la prochaine décennie si nous ne réussissons pas à augmenter le taux d'achèvement des apprentis et à les faire participer à la construction de l'infrastructure qui est nécessaire à une économie novatrice et productive.

Thomas Friedman dirait sans doute que les travailleurs des métiers spécialisés sont les nouveaux travailleurs du savoir.

Merci. Je serai heureux de répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup de votre exposé.

Je cède maintenant la parole à Anna Toneguzzo.

[Français]

Mme Anna Toneguzzo (gestionnaire, Relations gouvernementales et recherche stratégique, Affaires publiques, Association des collèges communautaires du Canada): Merci, monsieur le président et membres du comité.

[Traduction]

Nous sommes heureux de pouvoir participer à l'étude du comité.

•(1015)

Les 130 collèges, instituts, écoles polytechniques et collèges universitaires, que nous désignerons ci-après sous le nom de collèges, sont d'importants fournisseurs de services de formation en classe pour les apprentis. Notre exposé porte sur le rôle des collèges et comment nous pouvons travailler ensemble pour améliorer les possibilités pour les jeunes apprentis.

Il faut faire davantage, tout d'abord, pour valoriser les métiers. Au lieu de parler de gens de métier, nous utilisons l'expression « professionnels dans les métiers ». Nous collaborons avec nos partenaires canadiens et à l'étranger pour changer les perceptions et accroître la reconnaissance des compétences avancées requises pour les professions dans les métiers. Il faut reconnaître l'excellent travail effectué par le Forum canadien sur l'apprentissage et Compétences Canada pour la recherche et la promotion des professions dans les métiers. Il faudrait promouvoir davantage le site Web Metiersspecialises.ca auprès des jeunes, des parents et des conseillers en orientation.

Les programmes de métiers doivent être plus accessibles pour les jeunes défavorisés et les jeunes Autochtones. Une étude réalisée en 2012 par Statistique Canada a révélé qu'on compte 906 000 jeunes âgés de 15 à 29 ans au pays qui ne sont ni au travail ni scolarisés.

Ces jeunes ont été les plus durement touchés pendant la récession et ils seront encore vulnérables si nous connaissons un autre ralentissement économique. Les jeunes Autochtones sont un élément clé de la solution pour remédier aux pénuries de travailleurs qualifiés. Par exemple, Affaires autochtones et Développement du Nord Canada signale qu'au cours des 10 prochaines années le secteur des ressources naturelles devra combler environ 400 000 nouveaux emplois, et le même nombre de jeunes Autochtones intégrera le marché du travail.

Les collèges offrent des milieux d'apprentissage inclusifs qui comprennent des choix d'apprentissage flexibles et des services de soutien intégrés pour favoriser la réussite des étudiants. Les programmes de préapprentissage et de formation préalable aux métiers spécialisés offerts par les collèges permettent aux jeunes d'apprendre différents métiers durant une année scolaire.

Pour les jeunes qui n'ont pas le diplôme d'études secondaires nécessaire pour être admissibles à ces programmes, les collèges offrent des possibilités d'échelonnement par l'entremise de programmes de recyclage et de compétences essentielles. Il faudrait majorer le financement pour favoriser la participation à ces programmes, notamment par l'entremise des Ententes sur le développement du marché du travail et la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones.

L'engagement des employeurs est un facteur clé pour améliorer les possibilités dans les programmes d'apprentissage. Un obstacle majeur est que les apprentis potentiels ont de la difficulté à trouver des employeurs pour les parrainer. Beaucoup de collèges offrent un soutien aux diplômés des programmes de préapprentissage pour les aider à trouver un employeur-parrain. Nous avons besoin d'un plus grand nombre d'incitatifs pour que les employeurs embauchent des apprentis.

Nous devons nous assurer que les apprentis ont accès au financement dont ils ont besoin. Les membres de l'ACCC nous indiquent que le décalage dans les paiements d'assurance emploi pour les apprentis durant leur formation en classe est un obstacle majeur à l'achèvement des cours. Lorsque les apprentis ne sont pas payés durant leur formation en classe, beaucoup abandonnent ou ne reviennent pas pour accéder au prochain niveau. Le gouvernement du Canada doit accélérer le traitement des demandes d'assurance-emploi pour les apprentis ou mettre en place un mécanisme pour offrir un financement temporaire.

La Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti du gouvernement du Canada offre un incitatif. Toutefois, cette subvention devrait être traitée comme les autres subventions et bourses d'études destinées aux études postsecondaires, et être exemptée d'impôt.

Nous devons également nous assurer que les étudiants inscrits dans des programmes de préapprentissage savent qu'ils peuvent présenter une demande aux Subventions canadiennes pour études et au Programme canadien de prêts aux étudiants. La majorité de ces programmes sont de niveau postsecondaire et leur durée est d'une année scolaire. Ils satisfont donc aux critères d'admissibilité du Programme canadien de prêts aux étudiants, le PCPE. Les programmes de financement des études postsecondaires et de l'aide à la formation pour les Autochtones doivent également reconnaître l'admissibilité des programmes de métiers.

La mobilité entre les provinces et les territoires pour les apprentis doit être améliorée. Le programme du Sceau rouge permet de reconnaître les qualifications. Cependant, à l'heure actuelle, les apprentis qui passent d'une province ou d'un territoire à l'autre, et parfois même d'un employeur à un autre, se heurtent souvent à des obstacles et ne peuvent pas faire reconnaître leurs heures et leur niveau de formation technique. Nous devons trouver une façon de normaliser les niveaux d'apprentissage entre les provinces et les territoires pour créer des cheminements de carrière plus efficaces.

Les services d'évaluation et de reconnaissance des acquis offerts par les collèges pourraient être utilisés de façon plus efficace pour faciliter la mobilité des apprentis. L'ERA peut être coûteux à offrir. Les établissements et les apprenants bénéficieraient d'un soutien accru pour les services d'évaluation et de reconnaissance des acquis.

Il faut aussi investir dans les infrastructures des collèges destinées à la formation dans les métiers. Le Programme d'infrastructure du savoir du gouvernement du Canada a appuyé la création d'emplois grandement nécessaires durant la récession et il a contribué à réaliser 246 projets qui ont permis d'accroître les capacités des collèges.

Parmi ceux-ci, 31 visaient précisément la construction d'installations pour la formation dans les métiers.

Les investissements du Programme d'infrastructure du savoir ont fait une différence, mais ils étaient insuffisants pour répondre à la demande. En raison du manque d'espace et d'équipement, les collèges ont des listes d'attente d'étudiants qui souhaiteraient s'inscrire à des programmes de métiers, tandis que les employeurs indiquent qu'ils ne peuvent trouver suffisamment de personnes ayant des qualifications dans les métiers spécialisés. Les résultats d'un sondage réalisé en 2012 auprès d'employeurs canadiens par le Groupe Manpower indiquent que les métiers spécialisés sont les postes les plus difficiles à combler. De nouveaux investissements fédéraux dans les infrastructures des collèges permettraient d'appuyer la création d'emplois et de poursuivre sur la lancée du Programme d'infrastructure du savoir, de sorte que le Canada pourrait mieux répondre à la demande pour des compétences avancées. Les collèges bénéficieraient aussi d'une aide accrue pour moderniser l'équipement dans leurs installations de formation destinées aux métiers et à l'apprentissage.

Pour résumer, nous devons valoriser les métiers; élargir l'accès pour les jeunes défavorisés et les jeunes Autochtones; améliorer les incitatifs pour que les employeurs embauchent des apprentis; nous assurer que les apprentis ont accès aux appuis financiers et aux choix de mobilité nécessaires pour obtenir leur certification; et investir dans l'infrastructure et l'équipement des collèges, afin de nous assurer que les collèges ont les capacités nécessaires pour y répondre.

Merci.

Le président: Merci beaucoup de votre exposé.

Nous allons donc terminer par monsieur Reiser. Allez-y.

M. Henry Reiser (directeur, Yukon et Colombie-Britannique, Doyen, Faculté des métiers et de la technologie, Kwantlen Polytechnic University, Conseil des directeurs des programmes de métiers et d'apprentissage du Canada): Je m'appelle Henry Reiser, et je représente le Conseil des directeurs des programmes de métiers et d'apprentissage du Canada. Dans le monde de l'éducation, nous sommes donc les grands responsables des programmes de formation dans ces domaines au pays. Je vais parler de nombreux problèmes déjà soulevés par chacun des témoins.

Le premier problème est le fait que les diplômés des programmes de préapprentissage n'ont pas accès par la suite à formation d'apprenti. En Colombie-Britannique, nous offrons les programmes ACE-IT et les programmes des fondations. Les programmes ACE-IT permettent aux élèves à risque d'obtenir des crédits doubles et aussi d'obtenir leur diplôme d'études secondaires et une attestation de niveau un dans un métier. Les programmes des fondations sont tout simplement des programmes de préapprentissage.

En Colombie-Britannique, à l'heure actuelle, le taux d'achèvement est de 24 p. 100 seulement. Il faut donc promouvoir et bonifier le crédit d'impôt pour la formation des apprentis offert aux employeurs. Hier, j'ai rencontré le vice-président de Manufacturiers et Exportateurs du Canada. Nous avons discuté précisément des possibilités d'apprentissage offertes aux diplômés des programmes de préapprentissage, et il a mentionné que les petites et moyennes entreprises n'ont pas les moyens de former des employés. Les dirigeants considèrent qu'il est trop risqué financièrement pour eux d'embaucher un apprenti, et c'est pourquoi ils préfèrent embaucher des travailleurs certifiés. Il faudrait à cet égard collaborer avec le FCA pour mettre en place une stratégie visant à promouvoir les métiers et encourager les employeurs à embaucher des apprentis.

Il est important que le gouvernement joue un rôle de premier plan et parle de l'importance stratégique d'avoir une main-d'oeuvre qualifiée. La présence des travailleurs étrangers temporaires nuit à la capacité des jeunes Canadiens de se trouver un poste d'apprenti. Le Canada ne manque pas de travailleurs, mais bien de travailleurs qualifiés. Il semble que les entreprises et l'industrie préfèrent employer des travailleurs étrangers déjà formés plutôt que d'investir dans la formation des Canadiens. Cette façon de procéder ne permettra pas de mettre en place un modèle d'apprentissage durable.

Le deuxième problème important est la question du financement. Comme on l'a mentionné précédemment, bon nombre d'apprentis n'arrivent pas à terminer le volet en classe de leur formation simplement parce que leurs prestations d'assurance-emploi tardent à arriver. Il faut revoir du tout au tout la stratégie d'assurance-emploi pour les apprentis. Il faut rappeler à tous les intervenants que les apprentis doivent s'absenter du travail et que les prestations sont destinées à leur permettre de suivre leur formation en classe. Il faut donc éliminer la période d'attente et simplifier le processus de demande. Mon fils en est actuellement à la troisième année de son programme d'apprentissage en métallurgie et il n'a pu recevoir de prestations à deux reprises parce que le processus est trop complexe. Les apprentis abandonnent très souvent leur formation parce qu'ils sont frustrés de ne pas pouvoir obtenir d'argent ou de le recevoir longtemps plus tard.

Le troisième problème est celui de la mobilité des apprentis. Il faut mettre en place une stratégie nationale à cet égard. Il se peut qu'il n'y ait pas d'emplois disponibles dans la région où habite l'apprenti et qu'il doive aller travailler dans l'Ouest, par exemple, comme on l'a mentionné à maintes reprises. Il faut donc harmoniser le contenu aux divers niveaux de formation pour garantir la mobilité, et il faut collaborer avec les directeurs de l'apprentissage pour coordonner le tout. Le gouvernement fédéral aurait donc un rôle intéressant à jouer ici aussi. Il pourrait notamment subventionner les coûts de réinstallation des apprentis, étant donné qu'il est difficile pour un jeune apprenti d'absorber ces coûts.

En résumé, le gouvernement fédéral a donc la possibilité de jouer un rôle moteur dans la formation des apprentis au pays.

Merci.

●(1020)

Le président: Je vous remercie de votre exposé. Vos observations sont très intéressantes.

Nous allons entreprendre la première série de questions. Madame Boutin-Sweet, c'est à vous.

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet (Hochelaga, NPD): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie, messieurs et mesdames, d'être présents aujourd'hui.

Je vais revenir sur un point que Mme Toneguzzo a soulevé et qu'ont aussi abordé deux témoins qui ont comparu pendant la première partie de la rencontre. Au Canada, c'est au sein de la population autochtone qu'on observe la plus grande poussée démographique. Plusieurs postes d'apprenti sont disponibles dans les régions où la population autochtone est nombreuse. Or les Autochtones sont sous-employés et sous-représentés dans les programmes d'apprentissage. Vous avez déjà parlé d'obstacles et de programmes qui pourraient être adaptés. Ce matin, M. Bégin et M. Blakely ont mentionné qu'il fallait adapter les programmes pour les populations autochtones.

Madame Toneguzzo, j'aimerais entendre vos commentaires à ce sujet. Croyez-vous qu'il serait approprié de consulter les groupes autochtones pour savoir comment les programmes pourraient être mieux adaptés à la réalité des jeunes Autochtones?

Mme Anna Toneguzzo: Les collègues travaillent déjà beaucoup auprès des communautés autochtones, notamment en vue de leur offrir des programmes dans le secteur des métiers. Comme l'a mentionné mon collègue Ken Doyle, une fois qu'un apprenti fréquente le collège, il est considéré comme un étudiant. Il a donc accès à tous les services que l'établissement peut lui offrir. Dans le cas des peuples autochtones, les collègues offrent des services très inclusifs, par exemple des services pour les aînés et des endroits pour se réunir. Les apprentis qui viennent au collège sont bien accueillis.

Plusieurs collèges et instituts ont aussi maintenant ce qu'on appelle en anglais des *mobile trades training trailers*. Ces grands camions se rendent dans les communautés autochtones, qui peuvent suivre sur place de la formation sur les métiers. Les communautés autochtones ont fait valoir auprès des collègues qu'il était très important pour elles de recevoir la formation dans leur communauté, de façon à ce que leurs jeunes n'aient pas toujours à se déplacer.

Je n'en ai pas parlé, mais dans le rapport que nous avons soumis au comité, j'ai inclus l'exemple du Sault College, dans le Nord de l'Ontario, qui a établi l'Aboriginal Apprenticeship Centre pour faciliter la tâche aux jeunes et aux adultes autochtones qui veulent être apprentis et travailler dans le cadre d'un métier. L'exemple est décrit dans notre rapport. Ça pourrait être utile.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: En ce qui concerne la formation mobile dont vous avez parlé, un autre témoin nous a dit que les outils coûtaient cher. Aller offrir ce type de formation aux populations autochtones, entre autres dans des régions éloignées, semble une bonne idée, mais ça nécessite un appui financier.

●(1025)

Mme Anna Toneguzzo: Les *trades trailers* sont équipés. Ils incluent tous les outils qui sont nécessaires dans le cadre de la formation. Toutefois, chaque apprenti doit posséder ses propres outils une fois qu'il est embauché par un employeur. Je sais qu'il est possible d'obtenir des subventions et des prêts à cette fin.

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: Ma deuxième question concerne les femmes.

Mardi dernier, des représentants du Centre d'étude des niveaux de vie nous ont dit qu'en 20 ans, le nombre de femmes avait augmenté au sein des métiers, mais que c'était essentiellement dans des domaines traditionnellement féminins, par exemple la coiffure.

Comment pourrait-on attirer les femmes vers d'autres types de métiers? La question s'adresse à tous.

[Traduction]

Le président: Merci, madame Boutin-Sweet. Votre temps est écoulé, mais nous allons donner le temps de répondre, je présume, à...

[Français]

Mme Marjolaine Boutin-Sweet: De plus, comment pourrait-on adapter les programmes pour les femmes?

[Traduction]

Le président: Nous allons commencer par M. Cherubini.

M. Piero Cherubini: Nous nous y employons depuis longtemps. Je ne dirais pas que nous avons atteint le but, mais nous faisons des progrès. Nous visitons plus souvent les écoles secondaires. Partout au pays, il y a des partenariats avec les collèges et les écoles secondaires qui nous permettent de promouvoir davantage les métiers auprès des jeunes femmes. Il y a encore du chemin à faire, du travail à faire, car les métiers sont encore perçus comme un milieu à prédominance masculine.

Nous avons des programmes dans la province qui visent expressément à faire mieux connaître les métiers spécialisés auprès des femmes. Le gouvernement les offre périodiquement, et ils remportent un certain succès. Dans le modèle dont j'ai parlé un peu plus tôt, les élèves n'ont plus à trouver un endroit pour leur apprentissage, car l'inscription se fait à l'école. Ils n'ont plus à trouver un employeur pour entreprendre leur apprentissage. Cela a contribué un peu à attirer plus de femmes vers les métiers.

Le président: Nobina, allez-y.

Mme Nobina Robinson: Je voulais simplement dire qu'il faut situer le problème des femmes dans les métiers dans le contexte plus général de celui des professions liées à la science, la technologie, l'ingénierie et aux maths. C'est un problème d'ordre très pratique. Il faut qu'il y ait un changement de culture à l'échelle de la société. Vous avez entendu le témoignage de Compétences Canada. Vous avez entendu celui du Forum canadien de l'apprentissage. Pour changer les perceptions et attirer les jeunes femmes dans les métiers, il faut intervenir auprès des écoles secondaires et des commissions scolaires. Les collèges ne sont pas en mesure, à eux seuls, de régler le problème. Les collèges, tout comme les universités, éprouvent des difficultés à accroître les inscriptions dans les sciences exactes.

Le président: Monsieur Reiser, allez-y.

M. Henry Reiser: Il faut en plus assurer la rétention en poste des femmes qui terminent leur formation d'apprenti dans un milieu qui n'est pas très accueillant pour elles. Pensons à une question aussi simple que les toilettes ou les toilettes sur les sites. Il faut régler ces problèmes pour faire une place aux travailleuses.

Le président: Anna, voulez-vous ajouter quelque chose?

Mme Anna Toneguzzo: Oui, j'ai des exemples de collèges qui veulent attirer plus de femmes dans les programmes de métiers. Le Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse offre un programme de métiers destiné aux femmes autochtones. Il y a des exemples de programmes comme celui-là dans des collèges partout au pays.

Le président: Merci.

Madame Leitch.

Mme Kellie Leitch: Merci à tous de prendre le temps de discuter avec nous de ce dossier important.

Je suis chirurgienne orthopédiste en pédiatrie. J'ai suivi, en quelque sorte, un programme d'apprentissage. Je suis une charpentière hautement spécialisée. L'une des choses dont nous avons beaucoup entendu parler, c'est de l'assurance-emploi et de son intégration dans notre programme.

Pendant mon apprentissage, j'allais travailler tous les jours. Nous avions une heure ou deux de cours, puis le reste de la journée était consacré à notre formation en cours d'emploi. J'ai trois questions.

Premièrement, pourquoi ne procède-t-on pas de la même manière pour les métiers? Pourquoi ne pas structurer les programmes ainsi plutôt que d'imposer des congés prolongés au cours desquels les gens ne peuvent pas se servir de leurs mains et ne peuvent rien faire?

Il me semble naturel de procéder de cette façon, et j'ai trouvé cette méthode très utile pour mon métier.

Deuxièmement, en 1993, les médecins de partout au pays ont adopté des normes de formation nationales pour résoudre les problèmes de transférabilité. Nous avons des problèmes de mobilité. Nous l'avons compris nous-mêmes, sans l'intervention du gouvernement. Nous avons réglé nos difficultés et maintenant, nos compétences sont transférables à l'échelle du pays. Certains compromis ont dû être réalisés, mais pourquoi ne faites-vous pas de même? Qu'est-ce qui vous empêche de résoudre la question de la mobilité des gens de métier? Et je suis tout à fait d'accord avec Anna que nous devrions employer l'expression « professionnels dans les métiers » plutôt que « gens de métier ».

Quel est l'obstacle à la mobilité que vous n'arrivez pas à franchir? Qui est l'obstacle? Comme vous le savez, les médecins peuvent être très entêtés, mais nous avons réussi. Pourquoi pas vous?

Ma troisième question découle en partie de l'observation faite par le Collège Mohawk. Je m'adresse précisément aux représentants du Collège Mohawk parce que je suis moi-même une professionnelle de la santé. Pouvez-vous nous parler des répercussions économiques de votre nouveau programme et de la spécialisation dans la santé et la technologie? Je pense que c'est très important que les gens soient renseignés sur les domaines de spécialisation. Nous fonctionnons ainsi dans ma profession. Évidemment, vous tentez de faire de même, mais quelles sont les répercussions économiques d'une telle action?

• (1030)

Le président: Je pense que M. Reiser aimerait commencer.

M. Henry Reiser: Je peux parler des congés prolongés. Il y a de nombreux modèles différents, par exemple, le congé d'étude fractionné, dans le cadre duquel les apprentis s'absentent du travail un jour par semaine pour suivre un cours. Le désavantage, toutefois, de ce type de congé, c'est qu'il prolonge de beaucoup la durée du programme d'apprentissage. Ce n'est donc pas la méthode préférée, mais elle est offerte.

En outre, nombre de nouveaux modèles d'apprentissage sont offerts en ligne. Ils sont financés en partie par le gouvernement fédéral. Ils permettent aux apprentis d'étudier pendant qu'ils travaillent sur le terrain dans des régions éloignées.

La mobilité pose un défi très intéressant. Elle est dominée par les provinces et les directeurs de programmes d'apprentissage. Il y a ici une occasion d'intervenir non en brandissant un bâton et en vociférant des ordres, mais plutôt, en tant que gouvernement fédéral, en demandant comment vous pouvez...

Mme Kellie Leitch: Je ne suis pas d'accord. Pourquoi n'intervenez-vous pas tous pour parvenir à une entente? Les gens de ma profession l'ont fait. Pourquoi pas vous?

Le président: Si vous voulez conclure, je vois que d'autres aimeraient répondre.

Monsieur Reiser, avez-vous quelque chose à ajouter?

Mme Kellie Leitch: Je vous encourage à le faire. Je suis d'accord avec vous; il faut trouver des compromis.

Le président: Un instant. Voulez-vous répondre?

M. Henry Reiser: C'est la structure même. J'ai rencontré notre directeur des programmes d'apprentissage il y a deux jours. Lui aussi a mentionné la mobilité; il savait que je venais à Ottawa et il voulait me parler pour être certain que je présente des observations pertinentes.

C'est une question provinciale. Je le répète, je pense que c'est très important que les provinces se parlent et essaient de collaborer. Chaque entité a son propre programme. Il y a ici une possibilité. C'est tout ce que j'essaie de dire.

Le président: D'accord. Madame Robinson.

Mme Nobina Robinson: Madame Leitch, vous avez parlé de votre formation médicale et des mesures qui ont été prises dans votre domaine. La profession a choisi de favoriser la transférabilité. Vous ne pouvez pas vous attendre à ce que les collèges et les écoles polytechniques puissent exiger la transférabilité. Les professions sont régies par leurs...

Mme Kellie Leitch: Non, mais vous pouvez l'encourager. Pourquoi cela ne se produit-il pas?

Mme Nobina Robinson: Chacun des 300 métiers répond à sa propre logique, à sa propre structure et à ses propres employeurs. Ce sont eux qui doivent dire qu'un soudeur est un soudeur. Toutefois, le programme du Sceau rouge est un premier pas en ce sens, mais il concerne seulement 55 des 300 métiers.

Le président: Votre temps de parole est écoulé.

M. Ali Ghiassi: Je peux essayer de répondre brièvement à Mme Leitch. Je pense qu'une partie de la question pour les médecins, c'est que chaque profession a son propre organe directeur. En Ontario, le gouvernement s'est engagé dans la même voie en établissant l'Ordre des métiers de l'Ontario. Je travaillais à la fonction publique à l'époque. L'objectif de l'organisme est vraiment d'élaborer le profil et d'assurer la planification centrale pour les métiers, comme on le fait pour les professions.

Comme vous pouvez l'imaginer, c'est un peu plus compliqué parce qu'il est question de centaines de métiers plutôt que d'une seule profession. Néanmoins, je pense que c'est nécessaire. La planification doit être centralisée pour rendre possible la transférabilité entre les provinces. Cela a toujours posé problème. L'Ontario a commencé à travailler en ce sens. Il en est encore à ses premiers balbutiements, mais je peux vous dire que la transférabilité était l'une de ses motivations principales.

• (1035)

Le président: Merci. Nous passons à Mme Charlton.

D'accord, une brève observation, madame Leitch.

Mme Chris Charlton (Hamilton Mountain, NPD): Vous êtes sérieux?

Mme Kellie Leitch: D'habitude, c'est à vous qu'il donne toute la latitude.

Le président: D'accord, faites votre brève observation.

Bon, nous passons à Mme Charlton.

Mme Chris Charlton: Merci beaucoup, monsieur le président. Je suis particulièrement ravie de la présence des représentants du Collège Mohawk.

En tant que député d'Hamilton, je sais que le Collège Mohawk travaille depuis longtemps et fort à réunir les travailleurs, l'industrie et le collège pour discuter des programmes d'apprentissage. Je pense que c'est une des raisons pour lesquelles il a eu tellement de succès par le passé.

J'ai une très brève question. Des témoins nous ont dit que l'âge moyen des apprentis est de 25 ans. En est-il de même au Collège Mohawk?

M. Piero Cherubini: Je n'ai pas le chiffre exact. Je devinerais que notre moyenne tourne aussi autour de 25 à 30 ans.

Mme Chris Charlton: C'est assez tard pour quelqu'un de commencer à songer à sa future carrière. Ce fait porte à croire, selon moi — et d'autres l'ont dit —, qu'il y a des obstacles importants à surmonter pour devenir apprenti.

Monsieur Reiser, vous avez parlé de conversations que vous avez eues avec des fabricants et des exportateurs sur les défis des PME, du point de vue des employeurs, d'offrir des formations en apprentissage. Je les comprends certainement.

Je pense que les gens qui veulent suivre un programme d'apprentissage ont également des obstacles à franchir. J'espère que le comité examinera les deux côtés de l'équation.

Monsieur Reiser, vous avez aussi affirmé qu'en vertu du régime actuel d'assurance-emploi, c'est difficile pour les apprentis de recevoir de l'argent rapidement. Notre comité a certainement beaucoup parlé du fait que les délais de traitement sont maintenant plus longs et non plus courts qu'avant, et que les difficultés se sont multipliées.

J'aimerais que chacun de vous me dise ce que vous considérez comme la question la plus pressante que nous, les législateurs, devrions régler pour rendre les programmes d'apprentissage attrayants et soutenables pour les jeunes Canadiens. Prenez le point de vue de l'apprenti et dites-moi quelle serait votre recommandation prioritaire. Merci.

M. Henry Reiser: La priorité serait l'accès à une formation en apprentissage.

Mme Chris Charlton: Cela dit — je vous demanderais une réponse très brève —, si le fait est que les jeunes ont accès aux formations en apprentissage, mais qu'ils ne les terminent pas, il doit y avoir d'autres obstacles, non?

M. Henry Reiser: Oui, il y a d'autres défis liés aux formations inachevées, notamment l'exigence d'être certifié pour travailler sur le terrain. Dans des métiers comme la plomberie et l'électricité, je le répète, ce n'est pas obligatoire partout. Alors, pourquoi terminer le programme si ce n'est pas nécessaire?

De plus, les employeurs engagent des travailleurs qui ne satisfont pas à cette exigence.

Le président: Est-ce que quelqu'un d'autre veut répondre?

Monsieur Cherubini.

M. Piero Cherubini: Si j'avais à en choisir une... Une étude menée il y a quelques années par le Forum canadien sur l'apprentissage a montré qu'environ 82 p. 100 des employeurs qui pouvaient embaucher un apprenti ont choisi de ne pas le faire. Pour des myriades de raisons, ils ne participent pas aux programmes d'apprentissage.

Mon voeu serait donc de trouver des moyens de faire participer les employeurs. Si nous y arrivions, selon moi, l'offre est là. Les jeunes sont là. Ils veulent devenir apprentis. Ils n'arrivent tout simplement pas à établir un premier contact.

Le président: M. Doyle, suivi de Mme Toneguzzo.

M. Ken Doyle: Pour répondre à votre question, je dirais que le problème fondamental, c'est que nous traitons les apprentis comme des employés plutôt que comme des élèves. Nous devons les considérer comme des élèves et les traiter de la sorte; nous devons leur fournir le même appui que nous donnons aux autres étudiants de niveau postsecondaire.

Si nous continuons à utiliser des mécanismes des années 1990 pour soutenir les apprentis, les taux de réussite resteront les mêmes que dans les années 1990.

• (1040)

Mme Anna Toneguzzo: Je vais vous répondre d'un point de vue personnel. Mon fils a suivi sa formation en apprentissage au Québec; là, tout est fait au départ, sans compréhension réelle des voies à suivre pour trouver un employeur prêt à soutenir l'apprenti.

Cela concerne l'employeur, mais les jeunes ne saisissent même pas qu'ils doivent d'abord trouver quelqu'un qui est prêt à les embaucher. Je pense qu'il y a un défi lié à la compréhension des jeunes des voies à suivre pour devenir apprenti.

Le président: Vous avez environ 30 secondes pour faire une observation ou poser une brève question.

Mme Chris Charlton: Le Collège Mohawk déploie des efforts formidables pour augmenter le nombre d'étudiants des Premières nations. J'aurais beaucoup aimé savoir si ces mesures étaient reflétées dans les programmes d'apprentissage.

Le président: Voulez-vous répondre brièvement?

M. Piero Cherubini: Oui, très brièvement.

Nous travaillons de très près avec les Six Nations. Il y a deux ou trois ans, nous avons établi un partenariat avec leurs écoles pour les aider à former leurs propres instructeurs afin qu'elles puissent donner elles-mêmes de la formation. C'est une très belle expérience. Aujourd'hui, leurs instructeurs et les nôtres suivent ensemble des classes de PP.

Nous avons adopté une approche un peu différente pour le volet de l'apprentissage, car les Premières nations préfèrent former elles-mêmes les membres de leurs collectivités, chez elles.

Le président: Merci.

Le dernier intervenant est M. Daniel.

M. Joe Daniel (Don Valley-Est, PCC): Merci beaucoup.

Comme mes collègues d'en face et Kellie, je ne comprends toujours pas pourquoi les associations, qui comptent des collèges de tous les territoires et provinces parmi leurs membres, ne peuvent pas s'entendre sur des normes nationales, surtout étant donné que probablement plus de 50 p. 100 des apprentis, comme on nous l'a dit ce matin, travaillent dans les métiers de la construction.

Pouvez-vous répondre à cette observation?

Le président: Monsieur Reiser.

M. Henry Reiser: Pourquoi les directeurs des programmes d'apprentissage ne s'entendent pas? C'est votre question?

M. Joe Daniel: Non, ma question concerne la normalisation à l'échelle du pays.

M. Henry Reiser: Chaque province et chaque région a ses propres normes, et elles sont fondées sur les normes de compétence du Sceau rouge.

M. Joe Daniel: Les normes du Sceau rouge sont nationales, n'est-ce pas?

M. Henry Reiser: Oui. Par exemple, les connaissances qu'un électricien doit posséder sont décrites dans les compétences qu'il acquerra en cours d'emploi et en classe.

N'oubliez pas que 15 p. 100 de la formation en apprentissage consiste en des connaissances acquises en classe et 85 p. 100, en des compétences acquises sur le terrain.

M. Joe Daniel: Oui, mais les compétences nécessaires doivent être les mêmes partout au pays.

M. Henry Reiser: C'est exact, mais elles ne sont pas toujours enseignées au même niveau. Par exemple, les compétences à maîtriser au premier niveau ne sont peut-être pas les mêmes en Colombie-Britannique qu'en Alberta. Si les provinces enseignaient les mêmes compétences aux mêmes niveaux, les apprentis pourraient beaucoup plus facilement se déplacer d'une région à l'autre.

Le président: Est-ce que quelqu'un aimerait ajouter quelque chose?

Madame Robinson?

Mme Nobina Robinson: Cela revient à ce que je disais tout à l'heure. L'industrie est concernée. Ce sont les employeurs qui doivent fixer les normes que les électriciens doivent respecter au terme de leur formation. Nous sommes les fournisseurs. Le programme d'apprentissage que le collège ou l'école polytechnique offre aux apprentis est presque tout préparé d'avance par la profession en question.

Élargissons la discussion et parlons du niveau post-secondaire — c'est sur ce plan que nous cherchons la mobilité. Les membres de Polytechnics Canada ont une entente selon laquelle « mon étudiant est votre étudiant ». Au Canada, il n'y a pas de système de transfert de crédits, il n'y a pas de mobilité scolaire. Pour la formation en apprentissage, qui est liée si spécifiquement à chaque profession, nous devons encourager les employeurs à faire preuve d'initiative et à dire que partout au pays, un soudeur est un soudeur.

Il y a 55 métiers Sceau rouge. Vous demandez pourquoi on ne peut pas faire la même chose pour les 300 professions.

M. Joe Daniel: Non, je n'ai pas posé cette question. J'ai demandé pourquoi vous ne pouviez pas vous concentrer sur les métiers de la construction, par exemple, puisque la plupart des apprentis oeuvrent dans ce domaine et qu'il devrait y avoir des normes nationales. Je ne pense pas que la solution soit de renvoyer la question aux employeurs. Je veux savoir ce que vous, en tant qu'associations et autres, pouvez faire pour que la normalisation, au moins pour certains programmes d'apprentissage très courus...

Mme Nobina Robinson: Je dirais qu'un point positif est le programme commun pour certaines professions bien définies. Ce programme existe et il est propagé.

Par exemple, les innovations dans la formation liée aux métiers — comme la formation mobile — pourraient être mieux diffusées, mais cela nécessiterait des ressources. Chaque collège met au point des solutions pour répondre aux besoins spécifiques de sa région. Comment élargir cela à l'échelle nationale? Il faut du financement.

• (1045)

Le président: Avez-vous posé toutes vos questions?

M. Joe Daniel: J'en ai une dernière.

Le président: D'accord, une dernière.

M. Joe Daniel: En Europe, en Grande-Bretagne et ailleurs, les programmes d'apprentissage commencent dès la sortie de l'école secondaire. Qu'est-ce qui empêche que cela se produise ici?

M. Henry Reiser: Cela se produit ici, notamment en Colombie-Britannique et en Ontario, grâce au Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario et à ACE-IT.

Je le répète, le plus grand défi, c'est que les élèves suivent ces programmes de préapprentissage, mais qu'ils n'arrivent pas à décrocher des postes d'apprentis parce que les employeurs ont une aversion pour ce type d'investissement, causée par leur impression qu'il s'agit d'un fardeau économique. Les employeurs — surtout les grandes entreprises — ont l'habitude d'engager des travailleurs déjà qualifiés; il faut leur faire perdre cette habitude.

Le président: Monsieur Doyle, avez-vous une observation à faire en guise de conclusion?

M. Ken Doyle: Les Européens tiennent les artisans en haute estime. Là-bas, ce n'est pas honteux de devenir apprenti dès l'obtention du diplôme secondaire, puis de poursuivre des études supérieures. Au Canada, c'est vu comme un troisième ou un quatrième choix, pour les personnes qui n'ont pas été acceptées au collège ou à l'université. La situation ne s'améliorera pas si cette mentalité ne change pas.

Nous réussissons très bien à délivrer des diplômes d'études collégiales et universitaires. Nous générons beaucoup de personnes hautement qualifiées, mais détenir un titre de compétences n'est pas la même chose que de posséder des compétences pratiques. Nous devons donc absolument favoriser la formation de personnes hautement qualifiées et compétentes qui marient théorie et pratique, afin d'améliorer la situation.

Le président: Merci beaucoup à tous de vos déclarations et de la franchise de vos réponses. Nous vous en sommes très reconnaissants.

La séance est levée.

POSTE  MAIL

Société canadienne des postes / Canada Post Corporation

Port payé

Postage paid

Poste-lettre

Lettermail

**1782711
Ottawa**

*En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à :
Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5*

*If undelivered, return COVER ONLY to:
Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5*

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à : Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address: <http://www.parl.gc.ca>