



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des finances

FINA • NUMÉRO 025 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le jeudi 27 mars 2014

Président

M. James Rajotte

Comité permanent des finances

Le jeudi 27 mars 2014

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. James Rajotte (Edmonton—Leduc, PCC)): La séance est levée. Il s'agit de la 25^e séance du Comité permanent des finances. Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous poursuivons notre étude sur l'emploi chez les jeunes au Canada.

Nous sommes très heureux d'accueillir nos témoins d'aujourd'hui. Pour commencer, nous accueillons Jonathan Champagne, directeur national de l'Alliance canadienne des associations étudiantes. Nous accueillons ensuite Claire Seaborn, présidente de l'Association canadienne des stagiaires.

[Français]

Nous recevons également le directeur général de la Fédération de la jeunesse canadienne-française, M. Sylvain Groulx.

[Traduction]

Nous accueillons aussi M. Robert Annan, vice-président de Mitacs, et nous avons le plaisir de retrouver Mme Nobina Robinson, directrice générale de Polytechnics Canada. Nous attendons aussi un représentant de l'Association étudiante de l'Université de Toronto. Nous espérons qu'il arrivera durant nos travaux. Bienvenue à vous tous. Merci d'être parmi nous aujourd'hui.

Vous aurez chacun un maximum de cinq minutes pour présenter votre déclaration préliminaire. Après, nous passerons aux questions des membres.

Nous allons commencer par le représentant de l'Alliance canadienne des associations étudiantes.

M. Jonathan Champagne (directeur national, Alliance canadienne des associations étudiantes): Bonjour, monsieur le président, messieurs les députés et autres témoins et invités.

Je tiens à vous remercier, au nom des étudiants et des jeunes de partout au pays, de votre volonté d'étudier la question de l'emploi chez les jeunes. J'ai le privilège de représenter l'Alliance canadienne des associations étudiantes. L'ACAE est composée de 24 associations membres qui représentent 300 000 étudiants dans diverses universités et divers collèges du Canada.

Je ne vous apprend rien lorsque je dis que les étudiants sont préoccupés à l'idée d'avoir à trouver un emploi après leur diplomation. Après tout, ils ont fait des études postsecondaires justement pour faciliter leur entrée sur le marché du travail. Malheureusement, bon nombre de diplômés savent déjà ou apprendront rapidement qu'il n'est pas facile de réussir la transition des études au milieu du travail. Cette transition exige non pas seulement des titres de compétence, mais, de plus en plus, une expérience professionnelle. Un récent rapport des Services économiques de la Banque TD révèle que l'impact global de la transition ardue des jeunes Canadiens vers le marché du travail se traduira en pertes de plus de 23 milliards de dollars en rémunération au cours des 18 prochaines années.

La valeur ajoutée d'une éducation et d'une formation spécialisées est évidente. En 2012, il y avait un écart de 11 points entre le taux d'emploi des jeunes qui avaient terminé leurs études secondaires et celui des jeunes qui avaient aussi fait des études postsecondaires.

Cela dit, certaines politiques actuellement en vigueur nuisent à la transition réussie des étudiants vers le marché du travail. De plus en plus, les étudiants travaillent pendant leurs études afin de joindre les deux bouts. Contrairement aux coûts des études, le niveau d'aide financière fédérale offerte aux étudiants n'a pas bougé depuis près d'une décennie.

Ceux qui reçoivent des prêts étudiants peuvent seulement toucher un maximum de 100 \$ par semaine pendant leurs études avant de voir leur aide financière réduite. Près de 6 étudiants sur 10 qui en sont à leur dernière année d'études travaillent en moyenne 18 heures par semaine, qu'il s'agisse d'un travail à temps partiel, d'un stage ou d'un autre type d'apprentissage intégré au travail. Le fait de pénaliser les étudiants et de mettre en place des mesures qui les dissuadent de travailler est injuste et inutile. Le retrait de ces contraintes créera un environnement qui aidera les jeunes à réussir leur transition vers un emploi durable, intéressant et rémunérateur.

Les débutants en mal d'insertion, les DMI, comme on les appelle souvent, sont un groupe de jeunes qui ont les compétences et les qualifications nécessaires pour trouver un emploi, mais qui, souvent, passent d'un emploi temporaire à l'autre et essuient des périodes de chômage sans trouver de stabilité professionnelle, même lorsque l'économie est en croissance. C'est un gros problème. Malheureusement, nous ne possédons pas les données ni l'information sur le marché du travail nécessaires pour évaluer la gravité de la situation. Les nouveaux diplômés qui occupent des emplois précaires et mal rémunérés continuent d'être regroupés, sur le plan statistique, avec ceux qui ont des emplois stables et bien rémunérés. Un meilleur accès à de meilleurs renseignements permettra au gouvernement d'élaborer de meilleures politiques, de mettre sur pied de meilleurs cours de formation pour les jeunes et de faciliter le processus d'embauche pour les employeurs.

L'ACAE croit qu'une des principales caractéristiques déstabilisantes du milieu de l'emploi au Canada — il s'agit d'une caractéristique qui est particulièrement défavorable pour les jeunes — est l'existence de stages non rémunérés. Les postes vacants qui devraient être comblés par des travailleurs débutants le sont plutôt par des personnes qui peuvent se permettre de travailler sans rémunération. Il s'agit d'un fait particulièrement troublant dans un pays qui a désespérément besoin d'offrir des débouchés aux jeunes. Même si la question sera approfondie par d'autres témoins, je tiens à dire que tous les ordres de gouvernement doivent agir immédiatement pour s'assurer que les jeunes à la recherche d'un emploi ne se font pas offrir des postes qui ne leur fournissent qu'une expérience banale, et ce, sans aucune rémunération.

Les jeunes vont toujours afficher des taux de chômage plus élevés que la population générale, et c'est un fait que nous admettons. Ce qui est le plus préoccupant au sujet de la situation actuelle, c'est que la transition vers le marché du travail est de plus en plus difficile. Toute la société en souffrira si la précarité d'emploi dont sont actuellement victimes les jeunes les suit toute leur vie. Si rien ne change, cela pourrait coûter très cher à l'ensemble du pays.

Merci d'avoir écouté.

● (1535)

Le président: Merci pour votre exposé.

Nous allons maintenant passer à la représentante de l'Association canadienne des stagiaires. Allez-y, s'il vous plaît.

Mme Claire Seaborn (présidente, Association canadienne des stagiaires): Bonjour à tous.

Je m'appelle Claire Seaborn.

[Français]

Je suis étudiante en common law à l'Université d'Ottawa. Je suis aussi présidente de la Canadian Intern Association, ou association canadienne des stagiaires.

[Traduction]

Nous sommes une organisation fédérale sans but lucratif qui vise à améliorer les expériences de stage et mettre fin à l'exploitation des stagiaires non rémunérés.

Au cours des cinq prochaines minutes, je vais vous parler des problèmes liés aux stages non rémunérés, vous décrire les problèmes liés aux stages qui relèvent de la compétence fédérale et formuler des recommandations relatives aux lois et aux politiques.

La notion de « stage » n'est pas définie au sein des milieux de travail ni dans le droit canadiens. Les stages peuvent être rémunérés ou non, et ils peuvent faire partie d'un programme d'études officiel ou être organisés de façon indépendante. On estime qu'environ 300 000 stages non rémunérés et non liés à des programmes d'études ont cours chaque année au Canada.

Je parle chaque jour à des stagiaires au sujet de leur expérience, et j'ai moi-même fait deux stages non rémunérés.

Si les stages rémunérés peuvent être extrêmement utiles, les stages non rémunérés favorisent les inégalités socioéconomiques, et intergénérationnelles et entre les sexes. Deux étudiants à la maîtrise de l'Université de Victoria ont récemment entrepris une étude sur les stages non rémunérés pour examiner ces questions. Ils sont ici aujourd'hui. Même si l'étude a ses limites, les résultats nous donnent une idée des caractéristiques et des résultats des stages au Canada.

Dans beaucoup de secteurs, les stages non rémunérés sont effectivement devenus une condition préalable à un emploi. Cela fait en sorte que les personnes qui n'ont pas les moyens financiers nécessaires ou qui n'ont pas les contacts qu'il faut sont tout simplement incapables d'entrer dans certains domaines.

L'étude de l'Université de Victoria a révélé que les stages non rémunérés ont un impact disproportionné sur les femmes. Les industries qui misent sur les stages non rémunérés sont habituellement dominées par des femmes. Actuellement, les vieilles générations qui n'ont pas eu à faire de stages bénéficient du travail des jeunes travailleurs.

● (1540)

[Français]

Les stages non rémunérés posent d'autres problèmes: ils font baisser les salaires, remplacent des postes rémunérés et contribuent au chômage des jeunes.

En 2013, environ 14 % des jeunes Canadiens et Canadiennes âgés de 15 à 24 ans ayant cherché un emploi n'ont pu en trouver un.

L'enquête de l'Université de Victoria a révélé que 86 % des stagiaires non rémunérés interrogés n'avaient pas été embauchés à la fin de leur stage.

[Traduction]

J'aimerais maintenant parler des problèmes liés aux stages qui relèvent de la compétence fédérale.

Pour commencer, il y a une absence totale de données sur les stages au Canada. Aucun gouvernement provincial ni le gouvernement fédéral ne recueillent de données statistiques sur la prévalence ou les caractéristiques des stages non rémunérés.

Deuxièmement, les lois fédérales sur le travail ne définissent pas clairement le statut des stagiaires. Le Code canadien du travail ne contient pas de dispositions claires sur la formation ou les stages, et le Programme du travail du Canada n'a pas produit de lignes directrices quant à l'interprétation à donner. Aux termes du droit canadien du travail, les stagiaires sont considérés comme des employés, sauf s'ils font l'objet d'un type d'exclusion prévu dans la loi. C'est pourquoi des provinces comme l'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique ont toutes produit des exclusions prévues dans la loi ou des lignes directrices d'interprétation au sujet des stagiaires, ce que le gouvernement fédéral n'a pas fait.

Cette ambiguïté juridique fait en sorte que les stagiaires ne peuvent pas demander d'AE ni recevoir des prestations du RPC. En outre, ils ne peuvent pas cotiser à ces régimes non plus et ne sont pas protégés par les lois fédérales sur la santé et la sécurité au travail.

[Français]

Le troisième problème, c'est que les mesures d'exécution visant à empêcher les employeurs d'offrir des stages non rémunérés sont insuffisantes. En raison de cela, les stagiaires non rémunérés ne paient pas d'impôt sur le revenu. On estime que des millions de dollars ont été perdus en recettes fiscales.

[Traduction]

J'aimerais maintenant vous fournir deux exemples pour illustrer les problèmes liés aux stages.

Le premier exemple est celui de Jainna Patel, l'une des plus de 100 stagiaires non rémunérés de Bell Media, à Toronto. Elle a réalisé des sondages téléphoniques, fait des recherches et rédigé des rapports. Elle est en fait diplômée spécialisée en mathématiques et en statistique. Elle a déposé une plainte auprès du Programme du travail du Canada, et l'inspecteur a rejeté sa plainte.

Après avoir ajouté Bell Media sur notre mur de la honte, nous avons reçu des courriels d'un tas d'autres stagiaires qui avaient vécu des expériences semblables. L'un d'eux avait fait un stage non rémunéré au service du matériel informatique de Bell. Il a fourni un soutien technique pour les ordinateurs de Bell. Sans être payé, il a aussi mis en place des logiciels et du matériel pour l'infrastructure réseau de l'entreprise.

Jainna a interjeté appel de la décision, et une audience aura lieu durant l'été pour déterminer si elle avait droit à un salaire et si Bell doit rémunérer ses stagiaires.

Le président: Votre temps est presque écoulé. Pouvez-vous conclure s'il vous plaît?

Mme Claire Seaborn: Bien sûr.

Je vais mentionner rapidement le deuxième exemple, qui concerne le décès tragique d'Andy Ferguson.

Il travaillait pour une station radio en Alberta en tant que stagiaire et qu'employé contractuel. Après avoir fait deux quarts de file — pour un total de 16 heures —, à 5 heures du matin, il s'est endormi au volant de son véhicule et est entré en collision avec un camion. Lorsque les représentants du Programme du travail du Canada ont réalisé leur enquête, ils ont conclu que les heures rémunérées respectaient les limites permises. Ils n'avaient pas la compétence pour enquêter sur les heures non rémunérées, parce qu'Andy était un étudiant de niveau postsecondaire.

En conclusion, ma première recommandation est que Statistique Canada devrait commencer à recueillir des données sur les stages non rémunérés dans le cadre de l'Enquête sur la population active.

La deuxième, c'est que le Parlement devrait modifier le Code canadien du travail pour élargir les protections normalisées aux stagiaires.

La troisième, c'est que le Programme du travail du Canada et l'Agence du revenu du Canada devraient adopter des stratégies d'application de la loi proactive.

Enfin, nous aimerions simplement remercier les trois députés — Scott Brison, Andrew Cash et Brent Rathgeber — qui ont déjà parlé de ce problème.

Nous sommes ravis d'avoir l'occasion de parler devant le comité.

Merci.

Le président: Merci.

J'aimerais rappeler aux témoins que la raison pour laquelle nous limitons la durée de leur déclaration préliminaire, c'est que nous voulons avoir le plus de temps possible pour leur poser des questions.

[Français]

Je cède maintenant la parole à M. Sylvain Groulx, de la Fédération de la jeunesse canadienne-française.

M. Sylvain Groulx (directeur général, Fédération de la jeunesse canadienne-française): Bonjour. Je vous remercie, monsieur le président et membres du comité.

D'abord, permettez-moi de préciser qu'en tant qu'organisme porte-parole de la jeunesse d'expression française du pays depuis 1974, la fédération prône le principe du par et pour les jeunes. La Fédération de la jeunesse canadienne-française se fait donc un devoir de s'assurer que ce sont des jeunes qui témoignent lors d'événements comme celui d'aujourd'hui. Il est donc exceptionnel que ce soit moi, le directeur général, qui prenne aujourd'hui la parole en leur nom. En raison de la tempête qui a frappé les Maritimes ces derniers jours, notre président, Alexis Couture, n'a pas pu être ici aujourd'hui puisque son vol a été annulé. Je tiens à ce que vous sachiez que le témoignage que je vous livre aujourd'hui est celui d'Alexis. Cela étant dit, je vous remercie infiniment d'avoir invité la FJCF à comparaître devant vous cet après-midi.

Étant un organisme de prestation de programmes découlant de la Stratégie emploi jeunesse et ayant créé et mené bon nombre de projets d'employabilité pour les jeunes d'expression française du Canada en situation minoritaire, nous sommes persuadés d'être en mesure de contribuer à l'étude sur l'employabilité des jeunes du pays.

Le mandat premier de la FJCF est de porter les intérêts de la jeunesse d'expression française vivant en situation minoritaire. Selon les plus récentes données de Statistique Canada, la clientèle âgée de 14 à 25 ans représente un peu plus de 450 000 jeunes ayant le français pour langue première ou langue seconde au Canada, à l'extérieur du Québec.

Notre fédération a également pour rôle de créer une variété d'activités permettant à ces jeunes de vivre des expériences en français à l'échelle nationale ainsi qu'à l'échelle locale par l'intermédiaire de nos 11 organismes jeunesse membres dans 9 provinces et 2 territoires.

Depuis maintenant 18 ans, la FJCF gère des projets financés par la Stratégie emploi jeunesse. Notre organisation a conçu et géré 9 éditions d'un programme nommé le Programme d'emploi jeunesse francophone, soit le PEJF, qui était financé par le volet Objectif carrière.

Depuis 1996, la FJCF est responsable du placement d'environ 200 jeunes chaque année dans le cadre du volet Langues et travail du programme Jeunesse Canada au travail, administré par le ministère du Patrimoine canadien, sous le volet Expérience emploi été.

De plus, nous avons mené pendant trois ans le programme de stages Traduca, qui était financé par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Dans le budget de 2014, le gouvernement s'est engagé à mieux faire concorder les programmes d'emploi et les réalités du marché du travail. Avec les nouvelles modalités en place pour certains programmes d'emploi, il est apparent pour nous que le gouvernement ne pourra faire concorder les programmes d'emploi et les réalités du marché du travail en ce qui a trait aux communautés de langue officielle en situation minoritaire.

Malheureusement, les nouvelles modalités font en sorte que certains programmes d'emploi restreignent la participation uniquement aux employeurs du secteur privé ou à ceux qui ne reçoivent aucuns fonds publics.

Cela a pour résultat que les jeunes d'expression française qui souhaitent travailler en français à l'extérieur du Québec sont maintenant laissés au dépourvu dans le cadre de ces programmes. Il est alarmant pour nous de penser que cela puisse devenir une tendance qui pourrait se transposer à d'autres programmes qui n'ont pas encore été touchés par ces modalités.

Il est donc crucial que le gouvernement révisé ses politiques de programmes afin d'inclure les organismes communautaires francophones en situation minoritaire à titre d'employeurs potentiels dans le cadre des programmes d'employabilité. Cela permettrait de contrer deux importants fléaux, dont le premier et le plus prioritaire est le faible taux d'occasions de travail en français au Canada dans les communautés de langue officielle en situation minoritaire. On ne parle pas ici de postes bilingues, mais plutôt de postes dans lesquels les jeunes travailleront principalement en français. Le second fléau est la difficulté qu'ont les organismes communautaires francophones en situation minoritaire de recruter une main-d'oeuvre instruite et qualifiée.

À l'exception de quelques collectivités, les organismes communautaires francophones constituent le bassin le plus important d'occasions d'emplois en français au Canada, à l'extérieur du Québec. Il s'agit d'un tremplin incroyable pour les jeunes étudiants ou diplômés d'expression française en situation minoritaire, puisque ces organisations offrent des premières expériences de travail enrichissantes dans une grande variété de domaines connexes aux études des jeunes. De plus, la vitalité et la pérennité des communautés francophones et acadienne du Canada dépendent en grande partie des programmes d'employabilité pour les jeunes étudiants et les diplômés d'expression française au sein des organismes communautaires francophones.

Il est important de comprendre que les organismes sans but lucratif francophones à l'extérieur du Québec ne vivent pas les mêmes réalités que les organismes anglophones. C'est pour cette raison que les organismes francophones devraient bénéficier de ce type de financement.

Dans son exposé du 6 mars devant le présent comité, M. David McGovern, sous-ministre adjoint principal au ministère de l'Emploi et du Développement social, a fait valoir que le gouvernement essayait d'apparier l'offre et la demande au bénéfice de ces jeunes qui possèdent des compétences.

Nous croyons que l'intérêt que portent les jeunes d'expression française à la langue française est sous-estimé. De ce fait, le gouvernement ne répond pas actuellement aux ambitions des jeunes d'expression française.

En conclusion, je dirai qu'il existe présentement un manque important d'occasions de travail pour les jeunes d'expression française en milieu minoritaire. Toutefois, des moyens efficaces ont déjà été établis avec succès pour combler une partie de ce manque, comme les programmes qui étaient offerts par la FJCF. Ces programmes n'attendent qu'un changement dans les modalités en vue de permettre aux organismes sans but lucratif d'être employeurs. Il s'agit de programmes qui ont une grande incidence sur les jeunes et qui répondent à des besoins réels, tant pour eux que pour leur communauté.

• (1545)

Merci beaucoup.

Le président: Je vous remercie.

[Traduction]

Nous allons passer au représentant de MITACS. Allez-y, s'il vous plaît.

M. Robert Annan (vice-président, Recherche et politiques, Mitacs): Merci.

Bonjour, messieurs. Merci de l'occasion que vous m'offrez aujourd'hui.

Mitacs est une organisation de recherche nationale, indépendante et sans but lucratif qui appuie l'innovation au Canada grâce à des projets de recherche fondés sur la collaboration qui lient les entreprises canadiennes et les plus grands experts qui oeuvrent dans les universités canadiennes. La formation axée sur les compétences et le perfectionnement professionnel de nos participants sont parmi les composantes clés de tous nos programmes, auxquels participent des étudiants diplômés et des boursiers postdoctoraux d'universités canadiennes.

Notre fondation comprend que l'éducation est essentielle pour préparer les jeunes au milieu du travail et qu'une bonne formation de base est un atout crucial pour lutter contre le chômage chronique. À

Mitacs, nous travaillons en collaboration avec certaines des personnes les plus scolarisées du Canada, mais même pour ces jeunes, nous reconnaissons que la transition vers des emplois de haute qualité est un plus gros défi pour la présente génération que pour les précédentes. Ce n'est pas seulement que ces jeunes sont confrontés à ces défis, c'est que, en sous-utilisant leur talent et en ne mettant pas à profit comme il se doit leur formation, ce sont tous les Canadiens qui ne saisissent pas l'occasion d'être plus productifs et de créer une société plus novatrice. Au cours des 15 dernières années, nous avons élaboré des programmes à l'appui de l'acquisition de compétences et de la formation pour soutenir la transition des jeunes chercheurs vers des postes productifs et bien rémunérés.

Notre programme phare, le programme Accélération de Mitacs, est un programme qui allie une expérience en recherche dans l'industrie et l'acquisition de compétences professionnelles dans le cadre d'une formation en recherche à l'intention des étudiants diplômés et des chercheurs postdoctoraux qui mise sur des stages en recherche rémunérés harmonisés avec leurs études. Le programme Accélération est en expansion: il est passé de 18 stages en 2007 à plus de 2 000 cette année. Ils sont offerts partout au pays dans tous les secteurs et toutes les disciplines universitaires.

Depuis 2007, Mitacs a appuyé les stages de plus de 5 000 étudiants et étudiants postdoctoraux canadiens. Nos études révèlent que ces étudiants réussissent mieux leur transition vers des emplois à l'extérieur de l'université, qu'ils ont des salaires de départ plus élevés que ceux de leurs pairs et qu'ils sont même plus nombreux à démarrer leurs propres entreprises. Nous avons aussi observé un avantage indirect pour les jeunes chercheurs qui participent à ces stages. Les organisations qui les accueillent apprécient clairement leurs recherches. Les stages sont d'excellents mécanismes de transfert des connaissances et de l'expertise universitaires à plus de 2 000 entreprises canadiennes, dont la plupart sont de petites et moyennes entreprises. Le meilleur exemple que l'on peut donner de cette valeur, c'est le fait que les entreprises créent souvent de nouveaux postes après avoir participé au programme. Près de 20 % des entreprises participantes embauchent leurs stagiaires en créant de nouveaux postes. Non seulement les stagiaires en bénéficient personnellement parce qu'ils renforcent leur employabilité, mais ces stages permettent d'élargir le bassin d'emplois disponibles.

Mitacs offre plusieurs autres programmes d'innovation, qui sont tous fondés sur le même modèle général qui vise à fournir une expérience pertinente et assurer une formation axée sur les compétences adéquates dans le cadre d'une formation complète. Par exemple, nous offrons un programme de formation postdoctorale intitulé *Élévation*, qui est maintenant devenu un programme national grâce à un financement prévu dans le plus récent budget fédéral. Les boursiers postdoctoraux sont un excellent bassin sous-utilisé de jeunes chercheurs bien formés et qualifiés, mais bon nombre croupissent dans des laboratoires universitaires en raison du manque de postes de professeurs universitaires. Le programme *Élévation* donne à ces chercheurs l'occasion de travailler au sein de l'industrie et d'acquérir des compétences et de l'expérience grâce à une combinaison de mentorats, d'expérience et d'ateliers qui visent tous à leur permettre d'acquérir la capacité d'agir en tant que directeurs de recherche d'entreprises canadiennes qui n'ont pas les capacités nécessaires pour créer et gérer des portefeuilles de recherche. Cette année, plusieurs centaines d'étudiants postdoctoraux du pays travailleront en tant que jeunes directeurs de recherche au sein d'entreprises canadiennes. Ils pourront ainsi fournir une expertise utile en matière de recherche aux entreprises qui les accueillent tout en facilitant leur transition hors de l'université et au sein de l'industrie.

Pour terminer, j'aimerais mentionner notre programme de formation axée sur les compétences professionnelles, *Étapes*. Mitacs offre une série d'ateliers *Étapes* dans des universités du pays sur des sujets comme la gestion de projet, les compétences en communication et l'étiquette en entreprise. Ces ateliers extrêmement populaires sont offerts gratuitement aux étudiants diplômés. En cinq ans, plus de 10 000 étudiants ont assisté aux ateliers *Étapes* dans des universités de toutes les provinces du Canada. Ces ateliers viennent s'ajouter à leur éducation supérieure grâce à ce qu'on appelle des compétences générales, que nos partenaires de l'industrie ont désignées comme étant d'importants facteurs d'embauche.

Dans tous ces cas, nous avons assuré la participation de partenaires de l'industrie — ceux qui savent le mieux quelles sont les compétences et l'expertise dont ils ont besoin dans le marché actuel — pour assurer la formation de nos étudiants. Nous croyons qu'une des grandes forces de notre approche, c'est que nous ne tentons pas de remplacer ou de supplanter la très bonne éducation fournie par les universités canadiennes. Nous tentons plutôt de compléter cette éducation de qualité fournie par nos établissements de niveau mondial en donnant aux étudiants l'occasion d'appliquer directement les connaissances acquises pour obtenir une expérience pertinente et de tisser des liens avec le milieu professionnel avant d'avoir à pénétrer sur le marché du travail après la diplomation.

• (1550)

Le président: Il vous reste une minute.

M. Robert Annan: Nous sommes passionnés par les stages et l'apprentissage par l'expérience parce que nous avons pu constater que cela fonctionne. Ces processus tirent profit des forces de nos établissements d'enseignement actuels en offrant des occasions d'interagir directement avec les entreprises qui connaissent le mieux les compétences demandées.

Nous appuyons sincèrement les travaux du comité qui visent les questions du chômage chez les jeunes, et nous serions heureux de pouvoir vous aider en ce sens.

Merci.

Le président: Merci beaucoup pour votre exposé.

Nous allons passer à la représentante de Polytechnics Canada. Allez-y, s'il vous plaît.

Mme Nobina Robinson (directrice générale, Polytechnics Canada): Messieurs, merci de m'avoir invitée à venir parler avec vous aujourd'hui du défi permanent du chômage chez les jeunes.

Nous avons deux recommandations à formuler, et je vous en ferai part à la fin de ma déclaration.

Je m'appelle Nobina Robinson et je suis directrice générale de Polytechnics Canada, l'association qui représente les collèges et les écoles polytechniques publics en zone urbaine qui décernent des diplômes. Vous nous connaissez sûrement davantage comme les défenseurs de l'augmentation du soutien pour les apprentis et l'inclusion de la recherche appliquée collégiale en tant que bénéficiaire du soutien fédéral dans le domaine de l'innovation et de la recherche et du développement.

L'enseignement appliqué fourni dans les écoles polytechniques présente trois caractéristiques distinctes qui sont pertinentes dans notre discussion actuelle.

Nous offrons des diplômes de premier cycle et des certificats de deuxième cycle ainsi que toute la gamme de titres de compétence professionnels accessibles des collèges communautaires traditionnels. Nous offrons plus de 220 programmes de formation dans les métiers spécialisés et nous assurons la participation d'étudiants à des projets de recherche appliquée pour leur permettre d'obtenir une expérience concrète en recherche et développement, un peu comme le font nos collègues de MITACS pour les étudiants diplômés.

L'enseignement appliqué est fondé sur les résultats. Nos membres travaillent en étroite collaboration avec des partenaires de l'industrie pour établir des programmes conformes aux normes de l'industrie, pour s'assurer que nos diplômés répondent aux attentes des employeurs et sont prêts à travailler dès leur premier jour en poste. L'apprentissage intégré au travail est la marque de commerce de notre modèle d'enseignement. Peu importent les divers débats sur la non-adéquation des compétences et des besoins, j'aimerais faire valoir que l'enseignement appliqué de pointe est la meilleure police d'assurance contre le chômage et le sous-emploi chez les jeunes.

Les jeunes au chômage et sous-employés affichent des besoins et des niveaux d'expérience diversifiés. Au moins deux descripteurs différents sont nécessaires pour refléter cette diversité: ceux qui sont « ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation », ce qu'on appelle maintenant les NEET et les « débutants en mal d'insertion » au sein de la population active, qu'on appelle maintenant les DMI, comme nos collègues de l'ACAE l'ont mentionné.

Aujourd'hui, je veux me concentrer sur les DMI, ceux qui sont parfois sous-employés, parfois surqualifiés ou en général dont les compétences ne correspondent pas aux besoins des employeurs.

J'ai cru comprendre que vous allez recevoir des représentants du milieu des collèges communautaires traditionnels la semaine prochaine. Tous les collèges canadiens offrent des solutions pour les personnes NEET. Les écoles polytechniques ont fait preuve d'innovation et modifié leurs programmes de formation pour trouver une solution pour les DMI.

Nous avons remarqué une forte tendance: des étudiants qui avaient déjà un baccalauréat s'inscrivaient dans nos établissements. Ils voulaient obtenir des compétences précises leur donnant un avantage concurrentiel sur le marché du travail. Nous avons élaboré des certificats pour ces diplômés pour répondre à leurs besoins. Nous leur avons offert des cours à petits groupes, des enseignants qui connaissent l'industrie et une expérience en milieu de travail pertinente. Ces certificats leur permettent non seulement d'obtenir un nouvel emploi, mais constituent un tremplin vers une carrière prospère.

En l'absence de renseignements sur le marché du travail qui seraient fournis en temps opportun — un rôle essentiel que doit jouer le gouvernement fédéral —, nous avons décidé de recueillir nos propres données. Nos membres offrent plus de 200 de ces programmes de certificat de deuxième cycle accessibles uniquement aux personnes qui ont déjà un titre postsecondaire, habituellement un diplôme universitaire. En moyenne, 12 % de nos étudiants à temps plein ont déjà fréquenté l'université pendant quatre ans et ont obtenu un baccalauréat, et ils s'inscrivent maintenant dans un de nos programmes de certificat de deuxième cycle ciblés. Dans certains cas, le pourcentage des diplômés universitaires peut atteindre 15 %.

Ces certificats de deuxième cycle sont très demandés. Le ratio de demandeurs qualifiés pour chaque place est souvent de 10 pour 1 ou plus. Je pourrais fournir des exemples précis dans le cadre de nos discussions qui suivront.

Je vais maintenant vous formuler nos deux recommandations dans le cadre de l'étude.

Premièrement, il faut fournir en temps opportun des renseignements sur le marché du travail pertinents, objectifs, crédibles et uniformes en misant sur deux enquêtes de Statistique Canada: il faut moderniser et améliorer l'Enquête sur le milieu de travail et les employés et réactiver l'Enquête auprès de jeunes en transition. Ces enquêtes ont été mentionnées dans le cadre du comité consultatif Drummond en 2009. Elles permettent de fournir toutes les données nécessaires pour faire le lien entre l'éducation et l'emploi. Cela permettra aux employeurs de chercher de nouveaux employés qui ont les bons titres de compétence, aux établissements d'enseignement, de concevoir des programmes axés davantage sur les résultats, et aux étudiants, de faire des choix plus éclairés lorsqu'ils déterminent leur domaine d'études.

Deuxièmement, il faut accroître la capacité des programmes de nos établissements très en demande, comme ces certificats de deuxième cycle. Par conséquent, une portion du financement des transferts canadiens en matière de programmes sociaux pour les études postsecondaires devrait être réservée aux programmes fondés sur la demande qui tiennent compte des besoins de l'industrie.

• (1555)

Pour chaque étudiant qui s'inscrit à ces programmes très convoités, nous devons en refuser neuf autres qui étaient tout à fait qualifiés en raison du manque de places.

En conclusion, la triste situation des jeunes travailleurs est un défi social et économique permanent qui a un impact important sur la productivité du Canada. Je crois qu'il est important de rappeler, pour terminer, que tout cela sera plus facile à faire lorsque toutes les options d'études postsecondaires offertes aux jeunes d'aujourd'hui seront sur un pied d'égalité.

Merci. Je serai heureuse de répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup pour votre exposé.

Accueillons maintenant souhaiter la bienvenue à la présidente désignée de l'Association étudiante de l'Université de Toronto, Mme Yolen Bollo-Kamara.

Vous avez cinq minutes pour présenter votre déclaration préliminaire.

Mme Yolen Bollo-Kamara (présidente désignée, Association étudiante de l'Université de Toronto): Bonjour. Je m'appelle Yolen. Je suis la vice-présidente responsable de l'équité et la présidente désignée de l'Association étudiante de l'Université de Toronto. Comme la plupart des étudiants de mon université et nos collègues à l'échelle du pays, j'ai décidé de poursuivre des études supérieures en croyant que mon esprit d'initiative, mon éthique de travail et mon investissement financier me permettraient de trouver un emploi sûr et bien rémunéré et d'ainsi pouvoir rembourser mes prêts. Ce n'est plus le cas.

Durant la récession, le taux de chômage chez les jeunes a dépassé la barre des 15 %, et il n'a pas beaucoup bougé depuis. Selon des données récentes, il s'élèverait à environ 14 %, soit le double du taux national. Si on ajoutait à cela les jeunes qui sont sous-employés ou qui occupent un emploi précaire ou temporaire ou à temps partiel ou à contrat, ainsi que ceux qui touchent des salaires peu élevés ou qui bénéficient de peu d'avantages sociaux, voire aucun, ce taux passerait à environ 28 %, le double. Des emplois créés entre 2008 et 2013, 72 % sont dans la catégorie des emplois précaires, ce qui place le Canada au 17^e rang parmi les pays de l'OCDE relativement à la proportion des personnes dont l'emploi est précaire.

À mesure que les frais de scolarité augmentent, la valeur financière de notre investissement semble diminuer. Un diplôme de premier cycle permet en moyenne d'obtenir un salaire 30 % plus élevé qu'un diplôme d'études secondaires, mais, au cours de la dernière décennie, les salaires des détenteurs de diplôme ont augmenté de 8 %, tandis que ceux des personnes ayant terminé leurs études secondaires ou ayant obtenu un diplôme collégial ont augmenté de 13 %. En raison de l'endettement accru et de la réduction des bons emplois disponibles, les jeunes Canadiens vivent une crise, et bon nombre d'entre eux, qui ont désespérément besoin d'un emploi, sont forcés d'accepter de travailler sans être payés.

On estime actuellement que, chaque année, jusqu'à 300 000 jeunes Canadiens doivent accepter des stages non rémunérés, une forme extrême de travail précaire. La réglementation varie d'une administration à l'autre, et le peu de règlements qui existent ne sont pas bien appliqués, ce qui rend ces postes particulièrement précaires et sujets à l'abus.

Même si beaucoup d'étudiants savent qu'ils sont exploités, ils hésitent à déclarer ces incidents par peur de se retrouver sur une liste noire. En Ontario et au sein de l'Association étudiante de l'Université de Toronto, nous avons exercé des pressions sur le gouvernement provincial pour qu'il applique le processus en six étapes défini dans la Loi sur les normes d'emploi de façon à s'assurer qu'on ne profite pas des étudiants. Nous avons eu l'occasion de travailler avec Yasir Naqvi, le ministre du Travail, pour nous assurer que les stagiaires sont mieux protégés par la législation provinciale.

Cependant, il s'agit non pas uniquement d'un problème provincial, mais bien d'un enjeu national qui, de surcroît, est de plus en plus omniprésent. On a mentionné le cas d'Andrew Ferguson, en Alberta. C'est l'étudiant qui est décédé au volant en revenant chez lui de son stage non rémunéré.

Un autre exemple est le stage d'un commis-débarasseur non rémunéré à l'hôtel Fairmont Waterfront de Vancouver. Les stages non rémunérés favorisent les étudiants non endettés et ceux qui viennent de familles nanties. Les jeunes qui ne peuvent pas se permettre de travailler sans rémunération passent à côté de ces occasions de réseautage. Ils peuvent perdre certaines de leurs compétences et voir celles qui leur restent être dépassées en raison des innovations, ce qui fera en sorte qu'il sera encore plus difficile pour eux de trouver un emploi dans leur domaine, si l'occasion se présente.

Il y a de nombreux exemples de stages non rémunérés qui offrent peu d'avantages aux étudiants tout en étant profitables pour l'employeur qui, sinon, devrait payer le titulaire du poste en question. Les stages non rémunérés sont injustes pour les étudiants, et il faut apporter des changements. Nous demandons au gouvernement fédéral d'assurer un rôle de leadership pour s'attaquer à la crise nationale de l'emploi chez les jeunes.

C'est pourquoi nous demandons au gouvernement de prendre les mesures qui suivent. Premièrement, il faut élaborer une stratégie nationale pour lutter contre le chômage et le sous-emploi chez les jeunes et les stages non rémunérés, et cela inclut, comme première étape, la collecte de données pertinentes sur l'emploi des nouveaux diplômés. Deuxièmement, il faut rétablir le financement du programme de subventions Emplois d'été Canada. Troisièmement, il faut éliminer la pratique des stages non rémunérés au sein du gouvernement et des entreprises sous réglementation fédérale. Je crois qu'il est important que le gouvernement fédéral assume un leadership dans ce dossier. Quatrièmement, il faut travailler avec les provinces pour créer des normes d'emploi pour le travail précaire en stage, et pour accroître la capacité d'appliquer les normes établies.

Les jeunes ne feront pas seulement partie de l'économie de demain. Ils en font déjà partie. Il faut que le gouvernement prenne des mesures aujourd'hui pour nous permettre de participer pleinement au marché du travail.

Je vous remercie de m'avoir invitée à parler aujourd'hui. Ma collègue Najiba et moi serons heureuses de répondre à vos questions.

• (1600)

Le président: Merci beaucoup pour votre exposé.

Nous allons passer aux questions des membres.

[Français]

Monsieur Dubé, vous disposez de cinq minutes.

M. Matthew Dubé (Chambly—Borduas, NPD): Merci, monsieur le président.

[Traduction]

Je tiens à remercier tous nos témoins d'être là aujourd'hui.

[Français]

J'aimerais vous poser quelques questions, monsieur Groulx.

Au cours de cette étude, on a beaucoup parlé de mobilité et du fait que certains jeunes quittaient leur région. Pour votre part, vous avez abordé la question des langues officielles, ce que je trouve intéressant. Quand j'ai eu l'occasion de rencontrer des représentants de votre organisation dans le passé, il a beaucoup été question des répercussions que ce changement démographique pourrait avoir sur des communautés francophones établies à l'extérieur du Québec. C'est la première partie de ma question.

Pour ce qui est de la deuxième partie, elle concerne la Feuille de route pour les langues officielles du Canada 2013-2018. Certains programmes d'employabilité destinés aux jeunes ont été abolis par le gouvernement. Est-ce que ça a des répercussions sur ces commu-

nautés? Au bout du compte, la garantie de services est déterminée par la force de la communauté francophone. Si les gens s'en vont, les services sont réduits en conséquence.

M. Sylvain Groulx: Je vous remercie de la question.

Il y a des répercussions sur la mobilité étudiante. Étant donné le peu d'occasions qu'ont les jeunes de poursuivre des études postsecondaires en français dans la plupart des communautés, ceux-ci se déplacent vers de grands centres. On cherche des moyens de faire revenir ces jeunes.

Les gens retournent dans leur région pour toutes sortes de raisons. Le sentiment d'appartenance est important, mais l'emploi est la principale raison pour laquelle on retourne dans sa communauté. Il est donc très important qu'il y ait des emplois dans les régions. Il y a une mobilité parmi tous les jeunes au Canada, en particulier chez les jeunes francophones. Étant donné qu'il y a déjà peu de gens, cela a des répercussions sur les communautés.

Il y avait un programme qui faisait partie de la feuille de route précédente. Travaux publics et Services gouvernementaux Canada finançait un programme d'emploi à l'intention des jeunes étudiants en traduction et en interprétation. Malheureusement, il y a eu des compressions dans le budget de 2013, de sorte que le programme d'aide au secteur langagier de TPSGC a été aboli.

Certains programmes à l'intention de l'industrie langagière, dont Connexion compétences, ont été bonifiés. Toutefois, cette bonification ne vise pas les services de traduction et d'interprétation. Pourtant, on nous a dit qu'il y aurait une pénurie dans ce domaine dans les 10 prochaines années. Concernant les langues officielles, il est important pour les communautés de continuer à avoir accès à des services de traduction et d'interprétation. Il est malheureux que cela ne figure plus dans la feuille de route.

• (1605)

M. Matthew Dubé: En ce qui a trait au chômage chez les jeunes, on a beaucoup parlé et on continuera à parler des répercussions à long terme sur les jeunes, qui doivent s'installer quelque part et avoir des enfants, etc. Je me répète et je vais continuer à le faire, mais ce contexte présente des particularités pour les communautés francophones.

Compte tenu de ce qu'on vient de dire, commencez-vous à voir des répercussions sur la situation de l'emploi chez les jeunes en général?

M. Sylvain Groulx: La situation de l'emploi chez les jeunes en milieu minoritaire est assez particulière. J'en ai parlé un peu dans mes propos. On parle beaucoup de dualité linguistique. Les jeunes veulent s'établir quelque part et travailler, mais dans la plupart des cas, la langue de travail est presque exclusivement l'anglais, ce qui évacue la dimension de la francophonie.

Cela a des répercussions sur les communautés. Il y a moins de gens qui y retournent. Les communautés sont moins fortes et les gens sont davantage assimilés. Bref, les communautés sont perdantes. Il y a quelques exceptions, comme la Péninsule acadienne, au Nouveau-Brunswick, ou d'autres régions de l'Est ontarien.

M. Matthew Dubé: Votre fédération a-t-elle des solutions à proposer? Demandez-vous au gouvernement fédéral d'exercer un leadership à cet égard?

M. Sylvain Groulx: Dans des cas particuliers, il faut s'assurer que les organismes sans but lucratif en situation minoritaire ont accès à des programmes financés par le gouvernement, afin qu'ils puissent participer activement à la recherche d'emploi. Cela permettra à ces organismes de se développer pleinement.

M. Matthew Dubé: Je vais utiliser les 30 secondes qu'il me reste pour dire que la situation des francophones en situation minoritaire est extrêmement importante.

Je vous remercie de nous avoir donné des précisions sur cet enjeu.

Le président: Je vous remercie.

[Traduction]

Nous allons passer à M. Saxton. Allez-y, s'il vous plaît.

M. Andrew Saxton (North Vancouver, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci à nos témoins d'être là aujourd'hui.

Ma première question est destinée à Mme Robinson, de Polytechnics Canada.

Madame Robinson, vous savez probablement que notre gouvernement a récemment conclu un accord avec les provinces relativement à la Subvention canadienne pour l'emploi. Cette nouvelle initiative réunit le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et les entreprises dans un partenariat visant à offrir de la formation axée sur les compétences. Voici ma question: pour commencer, que pensez-vous de la Subvention canadienne pour l'emploi? Et quel rôle Polytechnics jouera-t-il pour aider les étudiants à acquérir les compétences en question?

Mme Nobina Robinson: Ce que j'ai toujours apprécié au sujet de la Subvention canadienne pour l'emploi, c'est qu'elle mise sur la participation des employeurs. Cela dit, les grands collèges et les grandes écoles polytechniques en zone urbaine devront attendre pour voir quelle demande sera générée, parce que c'est à l'employeur de trouver le travailleur qu'il veut former. Nous attendons de voir le niveau d'activités qui en découlera.

Les grands collèges publics que nous représentons dépendent beaucoup des subventions provinciales pour le fonctionnement. Ces genres de programmes de formation sont relativement mineurs quand on les compare aux programmes dont nous parlons. La Subvention canadienne pour l'emploi servira, à court terme à une bonification. Cela n'a rien à voir avec toute la gamme des programmes à temps plein qui permettent d'obtenir des titres de compétence sur lesquels nous nous concentrons.

Cela dit, l'objectif de la Subvention canadienne pour l'emploi, qui est de vraiment s'attaquer au manque d'investissement des employeurs dans la formation... eh bien, nous espérons que cela fonctionnera, nous voulons que ce soit une réussite. Il y a toutes sortes de négociations concernant ces fonds, ce qui est préoccupant. Comme nous le disons, il y a des milliards de dollars transférés aux provinces, et je dirais que la solution, ici, c'est de parler des résultats du programme. Concentrons-nous sur les résultats.

M. Andrew Saxton: Oui, mais il y a sûrement une occasion, une importante occasion, et Polytechnics pourrait participer et aider à l'acquisition de ces compétences.

Mme Nobina Robinson: Comme je l'ai déjà dit, nous devons attendre de voir la demande qui sera générée. Compte tenu des types de petites entreprises qui sont susceptibles de vouloir parrainer un travailleur afin de lui offrir la formation nécessaire, nous espérons que la mise en oeuvre de la subvention prévoira une certaine marge de manoeuvre afin que les entreprises puissent réunir leurs demandes

de façon à ce que nous puissions former 15 personnes et leur permettre d'acquérir les mêmes compétences bonifiées. Tous les collèges du Canada sont extrêmement compétents lorsqu'il s'agit de fournir ce genre de formation spécialisée en milieu de travail. Nous attendons de voir l'intérêt que tout cela suscitera.

• (1610)

M. Andrew Saxton: D'accord. Merci.

Dans le budget de 2014, nous avons inclus le programme de prêt canadien aux apprentis — un programme de prêts sans intérêts d'une valeur de 100 millions de dollars qui aidera les apprentis à subvenir à leurs besoins pendant qu'ils acquièrent les compétences et l'expérience nécessaires pour obtenir un emploi.

Que pensez-vous du programme de prêt canadien aux apprentis?

Mme Nobina Robinson: Nous sommes ravis par cette initiative. Nous nous considérons comme les promoteurs de cette idée. Nous vous l'avions présentée à l'automne.

En résumé, l'important, selon moi, c'est le changement de philosophie suscité par l'initiative. On traite la formation en apprentissage comme un type d'apprentissage comme les autres. Le fait de faire du programme du prêt canadien aux apprentis un volet du Programme canadien de prêts aux étudiants permet de s'attaquer au problème de la parité entre les options d'études dont j'ai parlé. Que vous soyez un apprenant dans un établissement d'enseignement postsecondaire ou un apprenti, il n'y a pas de différence. Vous faites partie de la population d'étudiants.

Il ne faut pas oublier qu'il s'agit d'un projet pilote. Nous espérons qu'il fonctionnera. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec des représentants d'EDSC pour trouver des façons de le mettre en oeuvre le plus rapidement possible.

M. Andrew Saxton: Merci beaucoup.

Ma prochaine question est destinée au représentant de MITACS.

Vous avez mentionné l'initiative Élévation durant votre déclaration préliminaire. Le Plan d'action économique de 2014 prévoit l'investissement de 8 millions de dollars supplémentaires pour MITACS au cours des deux prochaines années pour faciliter la prestation de ce genre de programme. J'aimerais bien que vous nous disiez ce que cet investissement et ce programme vont faire pour aider les jeunes Canadiens à trouver un emploi.

M. Robert Annan: Nous sommes extrêmement heureux des fonds consacrés au programme Élévation. Ce programme a vraiment été créé en réaction à ce que nous disaient nos partenaires de l'industrie avec qui nous travaillons dans le cadre d'autres programmes, le programme Accélération, par exemple.

Essentiellement, il y a deux aspects à la question. Le premier élément, c'est que beaucoup de nos partenaires de l'industrie qui parrainaient des stagiaires grâce à notre programme Accélération appréciaient le programme — en passant, cela a permis d'accroître les investissements en recherche et développement au sein des entreprises avec lesquelles nous travaillions, et ce, de plus d'une façon —, mais, puisque la plupart de nos partenaires sont des petites et moyennes entreprises, elles n'avaient pas souvent la capacité interne nécessaire pour vraiment gérer des groupes de recherche. En effet, une petite entreprise qui compte une dizaine d'employés peut vouloir embaucher deux titulaires de doctorat afin qu'ils réalisent des recherches à l'interne, mais elle n'a personne au sein de l'organisation qui peut ensuite mettre sur pied le groupe de recherche et faire le lien avec les besoins opérationnels de l'organisation.

Nous avons déterminé qu'il fallait trouver une façon de former des directeurs de recherche. Dans certains pays, aux États-Unis, par exemple, il y a beaucoup de grandes entreprises qui réalisent des activités de recherche et de développement. Elles sont quatre fois plus nombreuses que nous proportionnellement à la population, alors elles produisent des directeurs. Notre situation est différente, alors nous avons décidé que c'était une façon de commencer à former ces directeurs...

Le président: Merci. Pouvez-vous conclure rapidement, s'il vous plaît.

M. Robert Annan: Oui.

Le deuxième point, c'est le fait que nous avons vraiment trop de chercheurs postdoctoraux qui ne pourront jamais devenir professeurs, alors c'est une façon d'associer cette main-d'oeuvre excédentaire à une demande.

Le président: Merci.

Merci, monsieur Saxton.

Nous allons passer à M. Brison, s'il vous plaît.

L'hon. Scott Brison (Kings—Hants, Lib.): Merci, monsieur le président.

Pour commencer, j'aimerais parler de la question des stages non rémunérés. Si le gouvernement fédéral veut resserrer et clarifier les lois concernant les stages non rémunérés au sein d'entreprises sous réglementation fédérale, quelle administration devrait-il tenter d'imiter?

Mme Claire Seaborn: Jusqu'à présent, j'ai seulement vu des stages non rémunérés dans le domaine des télécommunications, alors il s'agit de Bell Mobilité, de WIND Mobile et des radiodiffuseurs. Je n'ai jamais vu de stage non rémunéré dans le domaine des banques ou du transport, alors c'est sur cette industrie qu'il faudrait mettre l'accent.

L'hon. Scott Brison: C'est donc l'unique secteur sous réglementation fédérale qui...

Mme Claire Seaborn: De ce que j'en sais, mais, encore une fois, il n'y a pas de données officielles.

L'hon. Scott Brison: Mais, du point de vue des politiques publiques, quelles provinces ou quels pays ont pris des mesures que nous devrions nous aussi mettre en place?

Mme Claire Seaborn: Je crois que la loi sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique est le meilleur exemple. Les lignes directrices d'interprétation expliquent clairement que les stagiaires qui ne travaillent pas pour obtenir des crédits universitaires ont droit au salaire minimum.

L'hon. Scott Brison: Est-ce cette réglementation que Bell Canada n'a pas respectée?

Mme Claire Seaborn: Il y a une entreprise en Colombie-Britannique appelée HootSuite, et il a été déterminé qu'elle ne respecte pas la réglementation. Il s'agit d'une entreprise dans le domaine des médias sociaux. Lorsqu'elle a été prise en défaut, elle a non seulement commencé à rémunérer tous ses stagiaires non rémunérés, mais elle les a payés rétroactivement pour les six mois précédents.

L'hon. Scott Brison: D'accord.

Alors de quelles entreprises de télécommunications parlez-vous lorsque vous parlez d'industries sous réglementation fédérale?

Mme Claire Seaborn: Bell Mobilité et WIND Mobile.

L'hon. Scott Brison: L'Ontario a récemment apporté des modifications. Je crois que Yolen a mentionné la modification des lois ontariennes sur la santé et la sécurité au travail dans le but de protéger les stagiaires. L'Ontario a affecté plus de ressources aux enquêtes.

Pouvez-vous nous dire comment cela se passe jusqu'à présent?

• (1615)

Mme Yolen Bollo-Kamara: C'est un changement très récent. Je crois que c'est un bon début pour s'assurer que les stagiaires ont les mêmes droits en ce qui concerne la sécurité au travail. Mais nous aimerions bien aussi voir le gouvernement de l'Ontario enquêter proactivement pour découvrir les stages non rémunérés, parce qu'ils sont très courants en Ontario. Actuellement, le gouvernement s'appuie sur un système fondé sur les plaintes, ce qui signifie que les stagiaires qui ne connaissent pas les lois concernant les stages non rémunérés ne peuvent pas faire protéger leurs droits.

L'hon. Scott Brison: Je comprends.

Mme Claire Seaborn: J'ai une chose à dire. J'aimerais préciser que le projet de loi du ministre Naqvi sur l'application des lois sur la santé et la sécurité au travail aux stagiaires n'a pas encore été adopté. Pour l'instant, il s'agit uniquement d'une proposition, et les étudiants en Ontario ne sont pas protégés par les lois sur la santé et la sécurité au travail et ne le sont pas non plus au niveau fédéral.

L'hon. Scott Brison: L'apparition des stages non rémunérés ou le recours accru à ce type de stage s'inscrit dans la situation difficile générale du marché du travail. Il y a 265 000 emplois de moins pour les jeunes Canadiens qu'avant le ralentissement. C'est en partie une question d'offre et de demande, un problème qui n'existait pas lorsque j'étais étudiant. Il n'y avait pas autant de stages non rémunérés qu'il y en a aujourd'hui.

Pouvez-vous nous parler de la question de l'égalité des chances et de l'émergence d'une situation qui fait en sorte que, si un étudiant ou un jeune vient d'une famille privilégiée, il peut en effet accepter un stage non rémunéré qui lui donnera l'expérience dont il a besoin, ce que ne pourra pas faire quelqu'un qui doit accepter n'importe quel emploi pour subvenir à ses besoins. L'inégalité des chances s'accentuerait-elle?

Aimeriez-vous répondre à cette question, Jonathan?

M. Jonathan Champagne: De nos jours, lorsque les étudiants obtiennent leur diplôme, certains d'entre eux n'ont pas de dettes d'études, mais beaucoup d'autres sont très endettés. Les étudiants ont six mois avant de commencer à rembourser les prêts qu'ils ont utilisés pour étudier. Dans de nombreux cas, ils doivent, durant cette période de six mois, trouver un emploi qui leur permettra de subvenir à leurs besoins. La capacité de chercher un emploi de ces étudiants est souvent restreinte, et ils ne peuvent pas faire la fine gueule et chercher un emploi dans leur domaine d'études. Cela crée, comme vous l'avez mentionné, des situations où ceux qui peuvent travailler sans rémunération peuvent accepter certains emplois, surtout dans des industries ou des secteurs de l'économie où c'est chose courante. Ceux qui terminent leurs études et qui doivent commencer à toucher une rémunération immédiatement peuvent être obligés d'accepter un emploi sans lien avec leur domaine d'études, et ils sont alors considérés comme sous-employés.

L'hon. Scott Brison: Merci.

Monsieur Annan, vos membres ont recours à des stagiaires. Sont-ils rémunérés?

M. Robert Annan: Oui, tous nos stagiaires sont rémunérés. Ils reçoivent un paiement qui est l'équivalent de ce que toucherait un étudiant diplômé dans l'une des universités.

L'hon. Scott Brison: Êtes-vous au fait de stages non rémunérés? S'il n'y en a pas dans votre secteur, connaissez-vous d'autres industries qui utilisent des stages non rémunérés?

M. Robert Annan: Nous avons appris certaines choses dans le cadre de discussions semblables à celles que l'on a actuellement ici. Nous disons certainement aux employeurs avec qui nous interagissons que, bien sûr, le travail qui est fait ici a une valeur. C'est donc un élément clé. Tous nos programmes sont assortis d'arrangements touchant le partage des coûts de façon à ce que l'industrie en paie la moitié. En ce qui concerne le coût total de l'expérience de stage, une portion sert à financer la recherche, mais le gros du montant permet de verser un paiement à l'étudiant.

L'hon. Scott Brison: Ce traitement serait, en gros, le salaire minimum? Ou serait-il...

M. Robert Annan: On parle de 25 000 à 30 000 \$ environ par année, versés au prorata, ce qui est à peu près ce qu'un étudiant diplômé recevrait comme traitement annuel.

Le président: Une dernière question rapide, s'il vous plaît.

L'hon. Scott Brison: Cela reflète un stage rémunéré qui respecterait les... et ils obtiennent des compétences polyvalentes?

M. Robert Annan: Absolument.

L'hon. Scott Brison: Merci pour la précision, parce que cela nous aide à comprendre qu'il y a aussi des occasions de stage rémunéré...

Le président: Merci, monsieur Brison.

L'hon. Scott Brison: ... qui respectent la responsabilité.

Le président: Merci.

Nous allons passer à M. Keddy, s'il vous plaît.

M. Gerald Keddy (South Shore—St. Margaret's, PCC): Merci, monsieur le président.

Bienvenue à nos témoins.

J'aimerais continuer à parler au représentant de MITACS de la question des stages rémunérés. Ça semble être un problème plus important qu'avant. J'essaie simplement d'en comprendre l'origine. Il n'est pas inhabituel, dans un certain nombre de cours universitaires ou de cours dans des collèges communautaires, de demander aux étudiants de travailler bénévolement dans un bureau. Nous accueillons souvent des bénévoles, ici, à Ottawa. Il y a une différence entre un étudiant qui travaille bénévolement pendant deux ou trois semaines pour apprendre comment fonctionnent un bureau et un stage non rémunéré. Quelle est la ligne de démarcation? Est-ce deux semaines? Un mois? Le savons-nous?

• (1620)

M. Robert Annan: Nous n'offrons pas de stage non rémunéré.

M. Gerald Keddy: Non, je comprends.

M. Robert Annan: Une différence importante, c'est que, dans bon nombre de cas, ces stagiaires non rémunérés — et il s'agit uniquement de ma vision des choses — sont souvent utilisés comme de simples substituts d'employés.

Nos programmes visent vraiment à offrir une expérience de formation intégrée aux étudiants et à renforcer les capacités de recherche des entreprises. Par conséquent, dans notre cas, la question de la valeur des stages est très différente dès le départ. C'est pourquoi nous n'avons pas ce problème.

M. Gerald Keddy: Et je ne crois pas me tromper en disant qu'on abuse du processus de stage lorsque les stagiaires deviennent des substituts d'employés.

Merci.

J'ai deux ou trois autres questions.

Jonathan, vous avez mentionné que, compte tenu du fonctionnement actuel du système de prêts aux étudiants, il y a une limite au montant qu'un étudiant peut toucher pendant ses études avant de perdre une partie des prêts d'études qui lui sont consentis. Je crois que vous avez dit 100 \$. Compte tenu des défis que doivent relever les étudiants qui affichent des taux d'endettement élevés, nous avons retiré, dans le budget précédent, la valeur du véhicule pour permettre aux étudiants... Parce que les étudiants ont besoin de plus de mobilité, ils ont souvent besoin d'un véhicule pour aller travailler. Alors, j'aurais espéré que vous voyiez cela comme bonne mesure.

Et en ce qui concerne la rémunération des étudiants, le seuil est de 100 \$ par semaine, c'est donc environ un ou deux jours de travail maximums par semaine. Êtes-vous d'accord avec notre décision de retirer le véhicule de l'équation? C'était ma question.

M. Jonathan Champagne: C'est quelque chose que nos membres et notre organisation demandaient. L'élimination du véhicule comme actif des demandeurs de prêts d'études est une mesure très positive que nous avons saluée. Cela offre aussi aux étudiants en zone rurale qui ont besoin d'un véhicule un meilleur accès à l'éducation. Ce pourrait aussi être une façon d'accroître l'accès aux études postsecondaires des étudiants adultes.

Nous espérons donc voir d'autres investissements pour accroître l'accessibilité.

M. Gerald Keddy: Merci.

Madame Seaborn, vous avez mentionné que, habituellement, la plupart des stagiaires non rémunérés sont des femmes. D'où prenez-vous cette information et quels types d'emplois sont habituellement l'apanage des femmes?

Mme Claire Seaborn: Je parlais en fait d'une étude précise réalisée par deux étudiants de l'Université de Victoria. Leur échantillon n'était pas du tout représentatif. C'est le résultat de leur étude.

Comme je l'ai dit, il n'y a pas de données, mais, d'après mon expérience, les annonces d'emploi que nous avons examinées et les commentaires des stagiaires à qui j'ai parlé, je crois que la grande majorité des stagiaires non rémunérés sont des femmes. C'est aussi parce que les industries les plus susceptibles d'utiliser de tels stages — le journalisme, la nutrition, le travail social, le marketing et les relations publiques — sont des domaines où les femmes dominent.

M. Gerald Keddy: D'accord.

J'allais dire quelque chose à haute voix, mais je me suis retenu. Mais bon, je vais le dire quand même.

Le monde du journalisme ne s'abaisserait sûrement pas à offrir des stages non rémunérés.

Des voix: Oh, oh!

Le président: Silence, s'il vous plaît.

M. Gerald Keddy: Madame Nobina...

Le président: Rapidement, s'il vous plaît.

M. Gerald Keddy: ... vous avez dit quelque chose que je trouve important, et c'est que l'éducation est fondée sur les résultats. Je crois vraiment que cette règle doit être appliquée partout, qu'il s'agisse d'un collège communautaire ou d'une université.

Mme Nobina Robinson: Merci. Évidemment, nous sommes d'accord sur ce point.

Cependant, il faut comprendre que, dans le modèle d'éducation britannique dont nous avons hérité, nous estimons envoyer nos étudiants à l'université afin qu'ils acquièrent des connaissances. On s'attend à ce que tous les étudiants ici présents trouvent un emploi. C'est un important préjugé social.

M. Gerald Keddy: Très bien. Je suis d'accord avec vous.

Le président: Merci.

Merci beaucoup, monsieur Keddy.

Nous allons maintenant passer à M. Cash, s'il vous plaît.

M. Andrew Cash (Davenport, NPD): Merci, monsieur le président. Et merci à vous tous d'être ici.

Je crois que nous avons une discussion très importante, et je tiens à remercier le comité de m'avoir permis d'y assister en tant que visiteur.

J'aimerais revenir sur quelque chose que M. Keddy a dit. Il s'agit, essentiellement, du noeud du problème des stages non rémunérés. Lorsqu'on se sert des stagiaires comme substituts, c'est vraiment un abus du processus de stage et de tout ce que les stages sont ou pourraient, ou encore devraient être.

Pour commencer, j'aimerais savoir ce que Mme Seaborn pense du genre de répercussions pour... On ne peut pas dire qu'ils vont à l'encontre des règles s'il n'y a pas de règles. Selon moi, ce que nous constatons à l'échelon fédéral, c'est l'absence de règles claires, et cela a un impact sur les jeunes et les employeurs aussi. J'aimerais savoir ce que vous en pensez, madame Seaborn. Quelles sont les répercussions du fait de ne pas avoir des règles précises touchant les situations où un employeur peut faire appel à un stagiaire? Et quelles sont les répercussions liées au fait de ne pas traiter les heures de stage non rémunéré comme des heures de travail?

• (1625)

Mme Claire Seaborn: Merci. Je crois que vous avez absolument raison. Je vais m'en tenir exclusivement à l'aspect de la compétence fédérale, parce qu'il existe des règles dans les provinces.

À l'échelon fédéral, aux termes du Code canadien du travail, il n'est pas dit clairement si les stagiaires doivent être considérés comme des employés. Par défaut, le droit du travail les considère comme tels, ce qui donne des histoires comme celles de Jainna Patel et d'Andy Ferguson, dont j'ai parlé, des stagiaires qui ne sont pas bien protégés, que ce soit le droit au salaire minimum ou les protections liées à la santé et à la sécurité en milieu de travail.

M. Andrew Cash: Je me demande, madame Bollo-Kamara, si vous avez quelque chose à ajouter sur cette question, au sujet du fait qu'il n'y a pas de règles claires concernant les stages dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

Mme Yolen Bollo-Kamara: Oui. Nous avons visité certaines des industries sous réglementation fédérale visées par le Code canadien du travail — les banques, les entreprises de télécommunications, les télédiffuseurs et les radiodiffuseurs, les sociétés d'État fédérales et les compagnies aériennes —, et je crois que l'exemple donné par Mme Seaborn précédemment, le cas d'Andrew Ferguson, était dans cette catégorie.

Ce que cela signifie, c'est que les stagiaires qui ne sont couverts par aucune réglementation ne bénéficient d'aucune protection. Dans le cas d'Andrew Ferguson, il travaillait beaucoup d'heures. Il s'est endormi au volant en revenant de son stage non rémunéré. Il n'y a aucune réglementation à ce sujet.

C'est la raison pour laquelle je crois qu'il est important d'éclaircir les choses à l'échelon fédéral, et aussi, à l'échelon provincial.

M. Andrew Cash: Madame Seaborn, vous avez mentionné les règlements de la Colombie-Britannique. Il est important de souligner que, si c'est une chose d'avoir des règles — il y en a en Colombie-Britannique —, c'en est une autre de les appliquer. L'application de la réglementation en Colombie-Britannique n'est pas aussi efficace qu'elle pourrait l'être... comme on le voit actuellement en Ontario, où l'on améliore le cadre d'application de la loi, et où l'on appliquera vraiment la loi.

Avant d'aborder ce sujet, j'aimerais demander à M. Annan pourquoi il n'a pas recours à des stages non rémunérés.

M. Robert Annan: Eh bien, la réponse courte, c'est que c'est une question de principe.

M. Andrew Cash: D'accord. J'ai peu de temps, alors j'aimerais revenir sur la question de l'application de la loi.

Madame Seaborn, qu'est-ce que le gouvernement fédéral peut faire actuellement pour protéger les étudiants comme Andy Ferguson afin qu'une telle histoire tragique ne se reproduise pas? Qu'est-ce que le gouvernement fédéral peut faire maintenant?

Mme Claire Seaborn: Le Programme du travail du Canada peut produire des lignes directrices d'interprétation pour indiquer que, quand le mot « employé » est utilisé dans la loi, cela inclut les stagiaires.

Tout ce que cela signifie, c'est que les lois sur l'emploi existantes qui s'appliquent au niveau fédéral devraient aussi s'appliquer aux stagiaires. Il faut donc produire ces lignes directrices d'interprétation, puis adopter une stratégie d'application de la loi proactive pour garantir le respect des lignes directrices établies.

Le président: Il vous reste une minute.

M. Andrew Cash: J'ai beaucoup parlé à des jeunes et à des étudiants, mais j'ai aussi eu l'occasion de parler à des représentants d'entreprises. Saviez-vous qu'une entreprise ontarienne peut très bien respecter toutes les règles touchant les stages de la province, sans toutefois respecter les règles en place dans une autre province?

Pour commencer, avez-vous entendu parler de ce problème? Je pose la question à Mme Robinson ou à M. Annan. Vous parle-t-on du problème du manque de clarté concernant la question des stages non rémunérés?

M. Robert Annan: Pas nous, mais c'est en grande partie parce que c'est tout simplement un domaine où nous n'allons pas.

M. Andrew Cash: Est-ce la même chose pour vous?

Mme Nobina Robinson: C'est la même chose pour nous. Je vous écoute parler, et j'aimerais préciser une chose: les stages qui font partie d'un apprentissage intégré au travail dans le cadre de programmes d'études ne sont pas ce dont on parle ici.

• (1630)

M. Andrew Cash: Non, nous ne parlons pas de ce genre de stages. Et je crois que c'est une précision importante...

Le président: D'accord. Veuillez conclure, s'il vous plaît.

M. Andrew Cash: Ma dernière question consiste à savoir de quelle façon nous pouvons éliminer les stages qui constituent un abus et un mauvais emploi du processus sans compromettre certains des autres bons programmes?

Le président: Votre temps est écoulé, mais on peut demander à une personne de répondre rapidement. Peut-être Mme Seaborn? Merci.

Nous allons passer à M. Allen, s'il vous plaît.

M. Mike Allen (Tobique—Mactaquac, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

Merci à nos témoins d'être là.

Madame Robinson, j'aimerais commencer par vous. J'aimerais résumer certains témoignages que nous avons entendus l'année dernière dans le cadre des travaux du comité des ressources naturelles. Nous survolions la question des métiers. Un représentant d'un groupe de métiers du domaine de la construction était là.

Je venais de parler à deux jeunes qui terminaient tout juste le premier volet d'enseignement de base et qui en étaient au stage pratique. J'en ai parlé à la présidente du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, et je lui ai dit que je ne croyais pas que nous préparions les étudiants à ce qui les attendait, parce que tous ces métiers exigent de se déplacer pour se rendre sur les chantiers. Ils peuvent parfois trouver des emplois locaux, un poste de plombier, par exemple, mais parfois ce n'est pas possible pour une raison ou pour une autre.

Ce que j'aimerais comprendre, c'est ce que font les établissements d'enseignement pour s'assurer, par exemple, que les gens peuvent se rendre dans ces endroits sans avoir à revenir dans leur province d'origine pour faire leur stage pratique, puis d'avoir à retourner sur place et ainsi de suite?

Il disait qu'ils tentaient de travailler là-dessus avec les écoles, mais, selon moi, il s'agit de quelque chose qui pourrait vraiment aider les jeunes étudiants.

Mme Nobina Robinson: Je suis tout à fait d'accord avec vous, et je peux vous dire que la formation sur les métiers... Nous imaginons toujours quelqu'un qui frappe sur de la tôle, et tous ces vieux emplois sales nous viennent à l'esprit, mais la technologie change rapidement dans beaucoup de ces domaines. Par conséquent, les plus grandes écoles — parmi mes membres, le NAIT et le SAIT, en Alberta — innover dans le cadre de la formation sur les métiers, comme on le fait à Calgary, où on peut faire les travaux du cours sur un téléphone intelligent tout en se rendant sur son lieu de travail.

Il y a tout plein d'innovations que je pourrais vous énumérer. La notion de stage pratique est un vieux concept, qui date d'une époque où les employeurs étaient prêts à offrir ce genre d'occasion. La situation économique a évolué, et pour une raison ou pour une autre, le stage pratique est devenu un peu plus problématique.

Dans le cadre du voyage du ministre Kenney en Allemagne et au Royaume-Uni, je dirais que l'une des choses que l'on a constatées dans le modèle allemand de formation en apprentissage, c'est qu'ils ont adopté un système extrêmement intégré avec les cours. On n'a pas à partir 10 semaines pour suivre les cours. Tout cela fait partie de la semaine de travail, de la semaine d'étude.

Il y a beaucoup de différences. Il y a des choses précises... Les grands collèges communautaires, pas seulement mes membres, peuvent innover dans tout cela, et, si vous voulez, je peux vous décrire ces...

M. Mike Allen: Vous venez de me faire penser à autre chose...

Par exemple, et si vous êtes au courant, est-ce que les syndicats en Allemagne s'intègrent bien afin de s'assurer que, lorsque les jeunes entrent dans ces programmes...? Parce que c'est ce qui finit par se produire... Certains de ces jeunes sont là pendant environ un an, puis ils ne peuvent pas trouver un emploi près de chez eux, alors ils décrochent, et se retrouvent en situation de sous-emploi. Ils se retrouvent dans une telle situation, et c'est vraiment dommage parce qu'ils ont payé des frais de scolarité pendant un ou deux ans.

Est-ce le modèle que nous voulons adopter? Est-ce ce qui a fait le succès de l'Allemagne?

Mme Nobina Robinson: La réussite de l'Allemagne repose sur bien des choses, mais l'un des plus grands modèles, c'est sa notion de la chambre de commerce, qui inclut les syndicats, les employeurs, les établissements d'enseignement postsecondaire et à laquelle la participation de tous les employeurs est obligatoire.

M. Mike Allen: D'accord.

Mme Nobina Robinson: C'est une caractéristique très importante.

L'autre chose, c'est que tous les pays prospères du G7 sont confrontés à cette division entre le monde rural et le monde urbain. Il est très difficile d'assurer le retour des gens dans leur collectivité.

Je crois que ce que nous avons entendu après le voyage du ministre — et nous avons été enchantés d'y participer; mon collègue, Ken Doyle, a été invité à se joindre au ministre —, c'est que nous avons des défis communs avec des endroits comme l'Allemagne et le Royaume-Uni, particulièrement en ce qui concerne la façon de s'assurer que les travailleurs vont là où il y a du travail lorsqu'ils ont reçu leur formation en zone urbaine.

M. Mike Allen: Merci beaucoup.

Le président: Il vous reste une minute.

M. Mike Allen: J'ai deux ou trois questions rapides.

Monsieur Groulx, recevez-vous encore du financement dans le cadre de la stratégie emploi jeunesse?

M. Sylvain Groulx: Oui, pour un programme.

[Français]

Il s'agit du programme Jeunesse Canada au travail.

Nous ne recevons pas d'argent dans le cadre des programmes qui offrent des emplois aux jeunes une fois qu'ils ont terminé leurs études. Les organismes communautaires ne peuvent plus recevoir de financement pour cela, étant donné qu'ils ne peuvent plus être des employeurs dans le cadre du programme.

• (1635)

[Traduction]

M. Mike Allen: Merci.

Claire, ma dernière question s'adresse à vous. J'aimerais tout particulièrement vous poser une question sur le règlement de la LSST. Je crois que c'est le projet de loi 146 de l'Ontario, qui a été déposé en décembre 2013.

Connaissez-vous d'autres provinces qui s'organisent pour protéger les éventuels stagiaires aux termes de leurs lignes directrices touchant la santé et la sécurité au travail de leurs provinces?

Mme Claire Seaborn: La situation est très différente d'une province à l'autre, mais la Colombie-Britannique a déjà pris plus de mesures que l'Ontario pour protéger les stagiaires et les étudiants au sein du milieu du travail et en ce qui concerne la santé et la sécurité. Mais non, je n'ai vu rien de semblable à la LSST dans une autre province et, à cet égard, l'Ontario est un chef de file.

M. Mike Allen: Merci.

Merci, monsieur le président.

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons passer à M. Cullen, s'il vous plaît.

M. Nathan Cullen (Skeena—Bulkley Valley, NPD): Merci, monsieur le président.

Merci à nos témoins d'être là aujourd'hui.

Une des choses que je trouve intéressantes, c'est cette croissance, surtout en ce qui concerne les stages non rémunérés.

Madame Robinson, nous reconnaissons qu'il y a une différence entre un programme de stage intégré qui aide les jeunes à obtenir la formation dont ils ont besoin pour pouvoir occuper un poste, et monsieur Annan, et les entreprises qui estiment avoir l'obligation morale ou éthique — je ne sais pas exactement quelle est l'obligation — de rémunérer les stagiaires.

Quelle est notre mesure sur les stages? Qui mesure les stages au Canada, particulièrement les stages non rémunérés?

Mme Claire Seaborn: Personne.

M. Nathan Cullen: Personne? Le gouvernement fédéral ne le fait pas?

Mme Claire Seaborn: Non.

M. Nathan Cullen: Les différents gouvernements provinciaux ne le font pas?

Comme on le dit, sans mesure, toute gestion est impossible.

Nos invités d'aujourd'hui s'entendent-ils en général pour dire que le leadership dont on a besoin pour vraiment comprendre ce qui se passe lorsqu'on parle de stages est clairement l'une des mesures importantes qu'il faut prendre pour éliminer l'abus des employeurs, qui utilisent de façon inappropriée le processus de stage? Quelqu'un est-il en désaccord avec cet énoncé et aimerait s'inscrire en faux?

D'accord. Nous nous entendons tous là-dessus.

J'aimerais parler du potentiel d'exploitation. Donc, nous ne savons pas combien il y a de stages non rémunérés. Il y a, dans certaines provinces, des lois qui permettent de protéger les stagiaires non rémunérés de conditions de travail déraisonnables et de l'absence d'avantages touchant la santé et la sécurité. Cependant, l'application des rares lois laisse un peu aussi à désirer.

Quelqu'un peut-il me dire comment se fait-il que nous en soyons arrivés là? Pourquoi est-ce ainsi? Est-ce une question d'offre et de demande découlant du fait que les jeunes terminent leurs études et veulent à tout prix trouver un emploi — ou, s'ils ne trouvent pas d'emploi, un stage, n'importe quoi — et qu'ils sont prêts à accepter, parfois, ce qu'on pourrait appeler un travail précaire?

Madame Bollo-Kamara, qu'avez-vous à dire à ce sujet?

Mme Yolen Bollo-Kamara: Je crois que vous l'avez bien dit. Les étudiants sont de plus en plus endettés, et, simplement en raison de la situation économique, il semble que, pour obtenir bon nombre d'emplois, il faut accepter de faire un stage non rémunéré pour mettre le pied dans une entreprise.

À l'Université de Toronto, nous avons quelques bons exemples de possibilités de stages rémunérés. Par exemple, nos étudiants en génie et en sciences informatiques bénéficient habituellement d'une année d'emploi professionnel. Ils peuvent obtenir un emploi rémunéré — c'est un stage, mais il est rémunéré — et, après, ils ont tendance à trouver un emploi dans ces domaines. Mais dans un certain nombre d'autres domaines habituellement dominés par les femmes, comme Claire l'a mentionné, comme le journalisme et l'industrie de la mode, on ne trouve pas ces mêmes occasions.

M. Nathan Cullen: Je veux être sûr de comprendre ce que vous venez de dire. Dites-vous que, lorsqu'on aborde la question qui nous occupe du point de vue des différences entre les sexes, il y a un préjugé supplémentaire contre les jeunes femmes diplômées qui arrivent dans le milieu de travail lié à leur domaine d'études?

Mme Yolen Bollo-Kamara: Oui, les jeunes femmes, mais je crois que la question des stages non rémunérés a tendance... Je crois que cela a pour effet de marginaliser davantage les personnes à faible revenu. Comme on l'a mentionné, si vous ne pouvez pas vous permettre un emploi non rémunéré, alors vous n'avez pas les mêmes occasions de réseautage.

M. Nathan Cullen: Effectivement. Je veux poursuivre sur cette lancée avec M. Champagne.

Je ne sais pas exactement comment vous l'avez dit, mais vous avez mentionné qu'il y avait une possibilité, et c'est peut-être même devenu une réalité actuellement, que les « mieux nantis », qui quittent l'école sans endettement parce qu'eux ou leurs parents ont des sous... que cela pourrait exacerber les différences entre les jeunes Canadiens qui terminent leurs études, selon qu'ils ont plus ou moins d'argent.

Est-ce que je résume bien votre pensée? Je ne veux pas me tromper.

M. Jonathan Champagne: C'est en partie le cas, oui.

Il y a d'autres raisons pour lesquelles les étudiants terminent leurs études sans endettement. Par exemple, ils ont peut-être trouvé un travail ou fait des stages dans le cadre d'un programme d'enseignement coopératif.

Mais l'impact et le fardeau de l'endettement sur les diplômés auront une incidence sur l'emploi qu'ils choisiront après leur diplomation et joueront dans la balance.

M. Nathan Cullen: Cela n'exacerbe-t-il pas le gaspillage des talents, particulièrement ceux des Canadiens à revenu faible ou moyen, qui non seulement quittent l'école plus endettés que les Canadiens mieux nantis...

M. Jonathan Champagne: Oui, c'est le cas...

M. Nathan Cullen: Je veux aller au bout de mon idée. Laissez-moi de terminer.

... mais n'ont pas accès aux stages non rémunérés qui pourraient leur permettre d'entreprendre une carrière dans leur domaine. Et en plus, ils sont forcés d'accepter des emplois qui ne correspondent pas à leurs qualifications ni à leurs talents?

Je me demande quels sont l'impact et le fardeau qui en résultent pour notre économie.

•(1640)

M. Jonathan Champagne: Je dirais que le public — les contribuables et le gouvernement — investit beaucoup pour aider les étudiants et les former, et ce, à de nombreux égards, dans des domaines précis, mais il fournit aussi une bonne éducation générale. Le fait d'investir ainsi pour l'avenir de ces étudiants sans que ceux-ci ne puissent mettre en pratique les compétences qu'ils ont acquises est une mauvaise utilisation des fonds publics. En outre, ces personnes ne réalisent pas leur plein potentiel et ne maximisent pas leur capacité de contribuer à l'économie.

M. Nathan Cullen: Un député ministériel a parlé, hier, du Fonds Chantiers Canada et de la possibilité de réserver une partie des fonds à l'emploi chez les jeunes. Il s'agirait d'argent tiré du Fonds Chantiers Canada.

Cela serait-il intéressant relativement au programme de la Subvention canadienne pour l'emploi qui a été annoncé? Je pose la question à Mme Robinson. Actuellement, ce programme ne vise pas les jeunes. Serait-il utile qu'une portion des fonds de la Subvention canadienne pour l'emploi soit réservée aux jeunes?

Le président: Veuillez répondre rapidement.

Mme Nobina Robinson: Il faut que j'y réfléchisse, mais il est évident qu'on peut en faire plus avec le Fonds Chantiers Canada.

Le président: Merci.

Nous allons passer à M. Van Kesteren, s'il vous plaît.

M. Dave Van Kesteren (Chatham-Kent—Essex, PCC): Merci à vous tous d'être ici aujourd'hui.

Madame Seaborn, j'ai besoin que vous me précisiez quelque chose. Vous avez mentionné que les femmes étaient plus susceptibles d'être exploitées. Vous n'avez pas de données à ce sujet. C'est uniquement votre point de vue.

Je le dis parce que, lorsque nous recevons des témoins, nous compilons les renseignements qu'ils nous fournissent, et ceux-ci doivent évidemment s'appuyer sur des données.

Vous n'avez pas de données. C'est tout simplement quelque chose que...

Mme Claire Seaborn: Les données que j'ai fournies sont tirées de l'étude réalisée récemment par l'Université de Victoria, et selon laquelle 72 % des stagiaires non rémunérés étaient des femmes. Plusieurs études américaines sont arrivées à la même conclusion. C'est aussi ce qu'on retire des preuves empiriques.

M. Dave Van Kesteren: Pouvez-vous fournir cette étude au comité?

Mme Claire Seaborn: Absolument.

M. Dave Van Kesteren: C'est bien. Excellent.

Je suis un peu confus. Je vois se dessiner une tendance. D'un côté, nous voulons former des jeunes pour qu'ils puissent occuper des emplois, et de l'autre, j'entends parler de l'horrible exploitation dont ils sont victimes.

A-t-on des statistiques à ce sujet? Des associations étudiantes ont-elles réalisé une étude? Ou savez-vous si des études peuvent nous permettre de déterminer combien d'étudiants participent à un programme qui ne fait pas l'unanimité?

M. Jonathan Champagne: Je ne suis pas sûr de comprendre ce que vous voulez dire par un programme qui « ne fait pas l'unanimité ».

M. Dave Van Kesteren: Mme Robinson l'a assez bien décrit, je crois. Il y a des programmes dans le cadre desquels les étudiants

savent, d'avance, qu'ils vont devoir consacrer du temps sans être rémunérés. Cela fait partie de leur programme de formation.

M. Jonathan Champagne: Comme Mme Robinson l'a dit, bon nombre de programmes d'études comportent des volets axés sur le travail. Il s'agit d'arrangements créés par les établissements d'enseignement en partenariat avec différents employeurs. Certains stages peuvent être rémunérés, d'autres, non, mais les étudiants en tirent quelque chose. Il peut s'agir de crédits universitaires, par exemple. Le stage dure un certain temps, puis les étudiants poursuivent leurs études.

M. Dave Van Kesteren: Alors, vous ne voyez aucun problème à ces types d'arrangements?

M. Jonathan Champagne: Selon nous, ces arrangements ne sont ni préoccupants, ni problématiques.

M. Dave Van Kesteren: D'accord. Mais savez-vous s'il y a des études qui permettent de déterminer combien d'étudiants doivent accepter d'autres types de stages?

M. Jonathan Champagne: Je ne connais pas de telles études liées aux étudiants. Dans la plupart des cas, il s'agit de nouveaux diplômés, et ils ne sont plus des étudiants. Par conséquent, ils ne doivent pas nécessairement...

M. Dave Van Kesteren: Connaissez-vous des études qui permettraient de le déterminer?

M. Jonathan Champagne: Non.

M. Dave Van Kesteren: Madame Seaborn? Non?

Madame Robinson, pouvez-vous m'aider?

Mme Nobina Robinson: Permettez-moi de souligner les aspects positifs de toute cette histoire. Les entreprises qui créent des partenariats, par exemple, avec MITACS — et Rob, vous devriez probablement en parler —, ou qui créent des partenariats avec des collèges... Hier, si je ne m'abuse, le Conseil des universités de l'Ontario a publié un rapport sur l'apprentissage intégré au travail, qui représente maintenant 60 % des programmes universitaires de l'Ontario.

Ce ne sont pas ces entreprises que nous visons. Si une entreprise veut aider à concevoir un programme, si elle veut offrir des placements sur le terrain et embaucher des diplômés en recherche et développement pour bénéficier de leur expertise dans ses laboratoires de recherche, elle ne tentera pas d'offrir des stages non rémunérés, parce qu'elle sait que le travail qui sera fait a une valeur.

De notre côté, ce qui est vraiment bien avec l'apprentissage intégré au travail, c'est que cela donne aux employeurs la possibilité d'« essayer avant d'acheter ».

•(1645)

M. Dave Van Kesteren: Et je veux protéger ces arrangements, parce que je sais à quel point ils sont utiles. Mais en même temps, j'entends dire qu'il y a un énorme problème. Je crois que tous les députés veulent aussi régler ce problème.

Je me rappelle que, lorsque j'étais propriétaire d'une entreprise, par exemple, durant certaines périodes, les gens devaient faire des heures supplémentaires. Ils faisaient plus de 44 heures, et nous ne les payions pas au tarif et demi. Nos travailleurs acceptaient tout simplement de faire une heure de plus. Par la suite, la Commission du travail...

N'y a-t-il pas des lois qui protègent les gens qui sont en milieu de travail? Ou faut-il vraiment réinventer la roue?

Est-ce que quelqu'un...?

Monsieur Annan.

Le président: Veuillez répondre rapidement, s'il vous plaît.

M. Robert Annan: Je ne peux pas répondre. Tous nos participants sont des étudiants, et ils ne sont pas visés par le droit du travail. Nous n'avons pas l'expertise nécessaire pour répondre à la question.

M. Dave Van Kesteren: Merci.

Le président: Merci, monsieur Van Kesteren.

Nous allons passer à M. Adler, s'il vous plaît.

M. Mark Adler (York-Centre, PCC): Merci, monsieur le président, et merci à vous tous d'être ici aujourd'hui.

J'aimerais avoir des éclaircissements, madame Seaborn. Quelle est la différence entre un bénévole, un stagiaire, un employé et un étudiant qui participe à un programme d'enseignement coopératif?

Mme Claire Seaborn: Pour commencer, selon le droit du travail, ce qui importe, c'est ce qu'une personne fait, pas l'étiquette qu'on lui donne.

M. Mark Adler: D'accord.

Mme Claire Seaborn: Deuxièmement, le terme « bénévole » n'est défini nulle part. Il n'est pas défini par les provinces, ni le gouvernement fédéral ni par qui que ce soit d'autre. Il y a des documents internes au sein des ministères qui permettent de se faire une idée de ce qu'est un bénévole: il travaille pour des raisons altruistes, et non pour son propre avancement professionnel.

Mais vous avez absolument raison, il y a parfois un certain flou en ce qui concerne les notions de stagiaire et d'employé, alors que les notions d'étudiant et d'enseignement coopératif sont assez bien définies. Mais un stage peut se faire dans le cadre d'un programme d'enseignement coopératif, et un étudiant peut faire un stage. Ces définitions se chevauchent souvent. Un stage peut être payé, et dans ce cas, le stagiaire est un employé.

M. Mark Adler: Tout à fait. Merci.

Nous avons tellement parlé des types d'emplois traditionnels. Madame Robinson, vous l'avez reconnu tantôt lorsque vous avez dit que nous mettons plus l'accent sur les emplois physiques, sur le besoin d'obtenir la formation associée à ce genre d'emplois anciens et traditionnels auxquels nous sommes habitués, particulièrement en Ontario.

Mais qu'en est-il de la vraie qualité d'un pays qu'on définit par...? Nous avons bien sûr besoin de travailleurs dans le domaine de la fabrication, mais nous avons aussi besoin de poètes, de musiciens, d'artistes et ainsi de suite. Les personnes qui veulent obtenir une formation dans ces domaines, qui ont différents talents ou, encore, qui veulent se perfectionner, où se situent-elles dans tout ça?

Je pose cette question à tous les témoins; n'hésitez pas à répondre. Je ne la pose pas nécessairement à Mme Robinson, mais à vous tous.

M. Robert Annan: J'aimerais dire rapidement que, très certainement, à MITACS, nous travaillons beaucoup, comme vous pouvez vous y attendre, avec des entreprises de génie et de domaines connexes, mais, en fait, le quart de nos stages sont maintenant offerts à des étudiants en sciences sociales et en sciences humaines. Parfois, ces compétences sont tout à fait transférables. Un psychologue peut travailler pour une entreprise de jeux vidéo, et un historien, avec un groupe des Premières Nations. Il y a différentes façons d'appliquer ces compétences, et souvent, il s'agit d'acquérir les compétences transférables ou qu'on appelle professionnelles pour venir compléter la formation universitaire.

M. Mark Adler: D'accord.

Mme Nobina Robinson: Je dirais simplement qu'être poète... c'est l'un des privilèges de vivre dans un pays comme le nôtre, vous pouvez choisir cette voie au Canada, et vous pouvez fréquenter de très bonnes universités pour y parvenir. Si vous voulez étudier en arts appliqués, au Collège Sheridan, en arts céramiques, par exemple, vous pouvez aussi le faire. La question, c'est de savoir comment appliquer cette formation à une profession ou à un travail.

M. Mark Adler: On entend souvent des personnes qui voulaient devenir acteurs raconter comment elles ont commencé comme serveurs jusqu'à ce qu'elles aient leur chance. Faut-il considérer ces personnes comme étant désespérément sous-employées elles aussi?

À ma première année en sociologie à l'Université de Toronto, nous avons dû lire *The Vertical Mosaic* de John Porter, un ouvrage sur la stratification sociale au Canada. Madame Bollo-Kamara, croyez-vous que cela existe au Canada? Croyez-vous que nous sommes définis par notre classe sociale et qu'il est difficile d'en sortir?

• (1650)

Mme Yolen Bollo-Kamara: Oui, absolument. Notre système d'éducation est de moins en moins abordable pour les étudiants, ce qui signifie que beaucoup de personnes n'ont pas les moyens d'aller à l'université. Ou, si elles les ont, elles n'ont pas les mêmes occasions que d'autres étudiants, par exemple, la possibilité d'accepter des stages non rémunérés. Alors, cela accentue la stratification.

M. Mark Adler: Et quelle est la solution dans ce cas? Nous cherchons des solutions au chômage chez les jeunes, à leur sous-emploi et à leur chômage chronique. Selon vous, quelle pourrait être la solution?

Mme Yolen Bollo-Kamara: En ce qui concerne les stages non rémunérés en particulier?

M. Mark Adler: Pas nécessairement. Je parle simplement d'une solution au dilemme du chômage chez les jeunes auquel nous sommes confrontés, comme tous les autres pays de l'OCDE d'ailleurs.

Mme Yolen Bollo-Kamara: C'est une grande question.

Une de mes recommandations était en fait de recueillir des données afin que nous puissions déterminer ce qui est le plus préoccupant afin de corriger la situation.

Les stages non rémunérés sont, selon moi, un grave problème. Le problème, en Ontario, mais aussi à l'échelle nationale, c'est qu'on ne réalise pas d'enquêtes proactives. La législation ontarienne sur les stages non rémunérés n'est pas mauvaise, mais il demeure que beaucoup d'étudiants ne connaissent pas leurs droits. Nous aimerions voir le gouvernement fédéral travailler avec les gouvernements provinciaux pour s'assurer de mener des enquêtes sur la prévalence des stages non rémunérés et de trouver une solution au problème.

Le président: Merci.

Merci beaucoup, monsieur Adler.

Nous allons passer à M. Cash, s'il vous plaît.

M. Andrew Cash: Merci, monsieur le président.

Pour commencer, c'est une révélation et un signe encourageant de voir mes collègues de l'autre côté s'intéresser à des recherches et à des données fondées sur des faits et des expériences et au sort des poètes.

J'aimerais à nouveau demander comment se fait-il que nous en soyons arrivés là et que nous entendions parler autant de stages non rémunérés. Nous ne parlons pas juste du domaine des médias, nous parlons de commis-débarrasseurs. Comment en sommes-nous arrivés là? Quelles sont les raisons? Y a-t-il des facteurs qui nous ont amenés ici?

Madame Seaborn, voulez-vous répondre à la question?

Mme Claire Seaborn: Il y a des stages au Canada depuis au moins 100 ans, dans le domaine médical, par exemple, mais je crois que j'ai commencé à remarquer la prévalence des stages non rémunérés à l'époque de la crise financière de 2008. C'est une tendance qui est née aux États-Unis et qui s'est propagée au Canada. Elle a été exacerbée par l'ignorance des lois en place.

M. Andrew Cash: En ce qui concerne les lois en vigueur, un document du Programme du travail fédéral porte que:

iii. Une formation entreprise du propre gré de l'employé(e) ou une formation volontaire qui prépare l'employé(e) pour un autre poste **ne constitue pas** des heures de travail.

À part ces enjeux, tout ce qui n'est pas visé par cette définition étroite constitue du travail.

Mme Claire Seaborn: Si ma mémoire est bonne, cette ligne directrice a été adoptée en 1992, soit bien avant le problème des stages, et nous l'appliquons maintenant à la question des stages, ce qui est parfait, parce que cela présuppose que les stagiaires devraient être rémunérés, mais la disposition ne tient pas compte de l'ensemble des problèmes liés aux stages qui sont apparus depuis.

M. Andrew Cash: Par conséquent, on dirait bien que nous pourrions modifier très rapidement et très simplement ces règles. Êtes-vous d'accord?

Mme Claire Seaborn: Absolument.

M. Andrew Cash: Puis, une fois que cela sera fait, il faudra réaliser une initiative de sensibilisation, j'imagine, pour s'assurer que les entreprises comprennent bien les règles. Et j'aimerais parler encore de l'application des règles. Nous avons quelque chose ici qui pourrait aussi être appliqué au niveau fédéral, non?

Mme Claire Seaborn: Oui, absolument, mais je crois qu'il manque d'enquêteurs qui s'occupent de cette question. De plus, les agents ne connaissent pas des choses comme cette ligne directrice ou la façon dont on peut interpréter le mot « employé ». L'exemple parfait, c'est le cas de Jainna Patel, et je crois que vous comprendrez mieux durant l'été après son audience contre Bell Mobilité. Un arbitrage aura lieu, et l'arbitre déterminera si Bell devait payer ses stagiaires.

• (1655)

M. Andrew Cash: Croyez-vous que les Canadiens seraient surpris d'apprendre que, à bien des égards, les étudiants ne bénéficient pas des droits accordés aux travailleurs lorsqu'ils travaillent bel et bien?

Mme Claire Seaborn: Oui, je le crois bien, absolument.

M. Andrew Cash: Et avez-vous quelque chose à dire à ce sujet?

Mme Yolen Bollo-Kamara: J'espère bien. Selon moi, si des gens font un travail qui est habituellement rémunéré, alors ils devraient être rémunérés, et ils devraient aussi être protégés par les droits la législation sur des travailleurs. Par conséquent, j'espère bien que les Canadiens seraient en faveur de cela. Je crois que ce serait le cas.

M. Andrew Cash: Merci. Je vais laisser le reste de mon temps à mon collègue, M. Dubé.

Le président: Il vous reste une minute entière.

M. Matthew Dubé: Très bien. J'aimerais utiliser cette minute pour connaître l'opinion du représentant de l'ACAE, parce que, durant la dernière réunion, nous avons entendu l'un de nos collègues de l'autre côté dire que, selon Statistique Canada, les prêts aux étudiants sont en baisse. La réalité, c'est qu'ils ont augmenté de 44,1 % depuis 1999, alors c'est une augmentation très importante.

Quel est l'impact de tout cela sur les gens? On nous a parlé il y a deux ou trois semaines d'anxiété. Cela aussi affiche une augmentation de 24,4 %, et, au cas où le gouvernement se le demande, c'est l'augmentation depuis 2005. Quel est l'impact de tout cela sur les jeunes en milieu de travail?

Le président: Toutes les questions, les commentaires et les réponses doivent être adressés au président, s'il vous plaît. Merci.

Monsieur Champagne, veuillez répondre.

M. Jonathan Champagne: Les prêts aux étudiants sont un gros obstacle pour les étudiants lorsqu'ils obtiennent leur diplôme. La prévalence des prêts étudiants ne serait peut-être pas aussi problématique si les étudiants trouvaient un emploi bien rémunéré après leurs études. Ils pourraient gérer cette situation, mais, en raison de la prévalence des débutants en mal d'insertion, et des difficultés qu'ils rencontrent lorsque vient le temps de trouver un emploi, les prêts aux étudiants sont un fardeau supplémentaire parce qu'il faut les rembourser et qu'ils comptent au moment de prendre une décision importante comme s'acheter une maison, ou peu importe.

Alors, l'impact de ces dettes dure beaucoup plus longtemps tandis qu'ils avancent dans la vie.

Le président: Merci.

Je vais prendre le prochain tour.

J'aimerais commencer par vous, madame Robinson. Je suis assez d'accord avec vous relativement à une bonne partie de votre exposé. Comme vous le savez, nous avons un très bon établissement à Edmonton, le NAIT, qui forme plus d'apprentis que tout autre endroit au Canada, je crois. C'est l'un de nos plus solides établissements nationaux.

Dans votre exposé, vous avez dit avoir remarqué une tendance marquée d'étudiants qui s'inscrivent dans vos établissements et qui ont déjà un baccalauréat, mais qui veulent acquérir des compétences ciblées qui leur donneront un avantage concurrentiel dans le marché de l'emploi. Le président Feltham m'a dit la même chose.

Pourquoi est-ce ainsi? Pourquoi obtiennent-ils un diplôme universitaire en premier puis s'inscrivent dans vos établissements?

Mme Nobina Robinson: Je peux vous répondre rapidement de deux façons. L'une, c'est que nous n'avons pas suffisamment de données sur les différents types de professions et de travail et la fourchette de rémunération des différentes professions. Nous avons tendance à pousser les jeunes qui ont terminé leurs études secondaires à s'inscrire à l'université. Tous les parents canadiens veulent que leurs enfants aillent à l'université. Il faut que plus de parents veuillent que leurs enfants aillent à l'école polytechnique.

Il y a donc déjà cela. Ensuite, les universités n'ont aucune raison de refuser des étudiants lorsque d'autres pressions financières font en sorte qu'ils reçoivent un financement par étudiant inscrit. Le problème, c'est qu'un certain nombre d'étudiants ne devraient pas se retrouver dans ces grandes classes, surtout dans les disciplines générales des arts et sciences. C'est la raison pour laquelle nous avons créé un certificat de deuxième cycle destiné aux diplômés en arts. Les jeunes ont un baccalauréat en sociologie, mais ils doivent aussi être productifs. Ils ont besoin d'acquérir certaines compétences techniques et certaines compétences générales. Les collèges et les écoles polytechniques ont la souplesse nécessaire pour réagir et concevoir des programmes dont la qualité est garantie par chaque province. Ces collèges et écoles ont neuf mois pour préparer les étudiants au milieu du travail.

Il y a donc ces deux choses, et c'est pourquoi je reviendrai à la question des données. Nous devons connaître le cheminement des jeunes.

Le président: En ce qui concerne le premier point que vous avez soulevé et du point de vue des données, ce serait même élargi au sens où... Du moins, lorsque j'étais à l'école secondaire, on ne nous parlait même pas de la possibilité d'aller dans une école polytechnique. Mardi, dans notre dernier groupe de témoins, beaucoup de témoins ont affirmé qu'il ne fallait pas dire aux étudiants au secondaire où poursuivre leurs études, et qu'il fallait plutôt leur présenter toutes les options qui s'offrent à eux.

On peut commencer, comme l'a fait mon oncle, comme technicien en radiologie après avoir obtenu un diplôme en technologie de l'information appliquée, mais ensuite suivre des études doctorales et devenir chercheur dans le domaine de la lutte au diabète. On ne sait jamais ce que l'avenir nous réserve. Il est donc préférable de connaître toutes les options disponibles. Je crois qu'il y a là aussi un problème.

Mais la situation s'est-elle quand même améliorée au secondaire?

• (1700)

Mme Nobina Robinson: Un peu, mais il ne faut pas oublier les préjugés. Les conseillers en orientation du secondaire sont des enseignants, et il faut aller à l'université pour devenir enseignant. Alors pourquoi quelqu'un voudrait-il promouvoir quelque chose qu'il n'a pas fait? C'est déjà là une explication.

L'autre aspect des choses où l'on note une amélioration, c'est en fait en Alberta. Le NAIT et le SAIT peuvent dire qu'ils produisent tant d'étudiants, que, après six mois, ceux-ci touchaient telle rémunération et que leur rémunération médiane s'élevait à tant. Ces données ne sont pas inventées de toutes pièces. C'est pourquoi, selon moi, et j'en reviens au rôle du gouvernement fédéral... il faut mettre au défi tous les établissements d'enseignement postsecondaire publics de communiquer des données sur leurs résultats et de les rendre accessibles.

Le président: J'aimerais vous signaler un deuxième problème, et c'est peut-être plus un problème dans ma province. Prenons l'exemple d'une entreprise comme Ledcor, dont l'un des cadres siège au conseil du NAIT — on parlait justement de la collaboration des entreprises avec les établissements d'enseignement —, eh bien l'entreprise dit que, dans le cadre de certains programmes du NAIT, 100 % des diplômés obtiennent immédiatement un emploi au sein d'entreprises. En fait, ces entreprises pourraient accepter 50 % plus de diplômés si c'était possible. Alors, il faut se tourner vers le NAIT pour lui demander quel est le problème.

Pour ce qui est de la demande, elle est plus élevée que l'offre. Quel est le problème? On dira habituellement que le problème est lié au

financement annuel permanent qui, évidemment, est principalement une compétence provinciale. Est-ce le problème, ou y a-t-il autre chose?

Mme Nobina Robinson: C'est là où j'essayais d'en venir avec ma deuxième recommandation. Nous n'avons pas accès aux données nécessaires. Lorsque le gouvernement fédéral transfère des fonds aux provinces pour réaliser ce genre de programmes de formation, les fonds sont transférés à même ce qu'on appelle le Transfert social canadien. Quelle partie est vraiment consacrée aux études postsecondaires et, de ce montant, combien va à l'université et aux écoles polytechniques ou aux collèges communautaires? Et quelle partie est consacrée aux programmes très en demande?

Certains des programmes dont nous parlons, monsieur, sont dans le domaine des hautes technologies, alors on parle d'investissements dans les technologies. On ne pourra pas produire 60 mécaniciens de centrale, parce que la technologie est très dispendieuse et dangereuse. Alors, le problème du NAIT, c'est qu'il n'a pas la capacité de former assez de travailleurs, même si l'industrie en demande plus.

Le président: Pour ce qui est du deuxième point, alors, le gouvernement fédéral devrait affecter des fonds directement, mais aussi demander, j'imagine, une meilleure rétroaction et des renseignements des provinces sur la façon dont les fonds sont actuellement affectés.

Mme Nobina Robinson: Absolument. Il s'agit de l'imputabilité touchant les dépenses liées aux études postsecondaires.

Le président: Merci pour ces précisions. Je l'apprecie.

Mme Nobina Robinson: Merci beaucoup.

Le président: Nous allons passer à M. Brison, s'il vous plaît.

L'hon. Scott Brison: Merci, monsieur le président.

M. Van Kesteren a posé des questions sur l'accès à de meilleures données concernant les problèmes ou des renseignements détaillés au sujet des stagiaires non rémunérés et sur l'éventuelle discrimination liée au sexe dans le cadre des stages non rémunérés. Si Statistique Canada faisait un suivi des stages non rémunérés, s'attarderait-il à la question du sexe dans le cadre de cette recherche?

Mme Claire Seaborn: Absolument. Je crois que Statistique Canada ferait un suivi pour déterminer si les stages sont rémunérés ou non, quelles industries les utilisent et, évidemment, le sexe du stagiaire. Il tenterait aussi de savoir si un emploi a été offert à la fin du stage.

L'hon. Scott Brison: Cela permettrait de répondre à la question de M. Van Kesteren.

J'essaie simplement d'être utile.

En ce qui concerne la question des recherches sur le marché du travail, madame Robinson, nous comprenons, et les étudiants comprennent l'importance des tendances actuelles et futures sur le marché du travail, compte tenu du fait que les choses changent toujours. Statistique Canada pourrait-il aborder cette question s'il bénéficiait de plus de ressources et d'un mandat élargi?

Mme Nobina Robinson: Oui, en effet. Je crois avoir dit au comité à l'automne qu'il y a deux enquêtes précises.

L'hon. Scott Brison: Oui, ces enquêtes...

Mme Nobina Robinson: Je crois que les coûts totaux sont d'environ 18 millions de dollars. Vous avez entendu parler d'EDSC, du portail Web, du portail Travailler au Canada... Je ne crois pas que le travail du gouvernement consiste à concevoir des portails. Son travail consiste à fournir des données longitudinales crédibles relativement aux enjeux qui font l'objet d'un suivi.

L'hon. Scott Brison: Vous avez mentionné deux ou trois études de Statistique Canada.

Mme Nobina Robinson: Oui.

L'hon. Scott Brison: Vous avez parlé des conseillers en orientation. Je crois savoir que, dans le système d'éducation public, les services d'orientation actuels ne bénéficient plus d'autant de ressources et ne sont pas aussi disponibles qu'avant, dans tous les cas. Cependant, en même temps, les jeunes d'aujourd'hui sont plus branchés sur l'information et les technologies que jamais.

Serait-il possible pour le gouvernement fédéral de déployer plus d'efforts pour obtenir l'information, mais aussi pour la communiquer massivement aux jeunes sur les supports numériques qu'ils utilisent? Dans un tel cas, le rôle du conseiller en orientation deviendrait moins important, non? L'important, c'est de communiquer l'information aux jeunes. Ils peuvent l'obtenir en temps réel. N'est-ce pas logique? Si nous réalisions davantage des recherches dont nous parlons, nous serions mieux placés pour informer les gens, et qui sait, peut-être encore plus que les services d'orientation traditionnels ne le faisaient avant ou, très certainement, ne le font de nos jours.

• (1705)

Mme Nobina Robinson: Je retire deux choses du voyage au Royaume-Uni. C'est mon collègue, Ken Doyle, qui s'est rendu là-bas, mais il m'en a beaucoup parlé.

Au Royaume-Uni, ils ont changé leur façon de voir le processus de formation par apprentissage, et ce mode d'apprentissage est un peu mieux compris là-bas. Ils ont créé le concept d'obligation légale des enseignants du secondaire. Ceux-ci doivent pouvoir — et corrigez-moi si j'ai tort, Ken — informer leurs étudiants des diverses possibilités qui s'offrent à eux.

C'est déjà une chose. L'autre concerne Doug Richard, qui a procédé à l'examen de leur système de formation axé sur les compétences et qui a dit que le gouvernement devait arrêter de créer des portails et de s'occuper de conception. Cela n'intéresse pas les jeunes. Faites des données un jeu, rendez les données accessibles à tous, communiquez-les et laissez quiconque a une bonne façon de les gérer les mettre à la portée de ces jeunes.

L'hon. Scott Brison: Cette deuxième approche siérait mieux à un gouvernement fédéral, compte tenu de notre réalité constitutionnelle. C'est logique.

Beaucoup de diplômés universitaires décident de s'inscrire dans une école polytechnique ou un collège... mais ils sont déjà endettés en raison de leurs études. Faudrait-il créer un programme de prêts aux étudiants et d'aide financière plus souple, de façon à ce qu'on puisse offrir un financement durant toute la carrière d'une personne et durant les différentes étapes de sa vie et de sa formation? En effet, c'est peut-être à 35 ans, voire à 45 ans, que les gens décident de retourner aux études pour parfaire leurs compétences. Devrait-on procéder à une refonte du système pour tenir compte des réalités du milieu du travail moderne?

Mme Nobina Robinson: Cela dépend des fonds disponibles. Bien sûr, avec des « si », tout est possible, mais, au bout du compte, il y a d'énormes contraintes quel que soit le type de financement public de l'éducation. L'important, c'est ce que nous pouvons faire

compte tenu de ces contraintes. Je crois que l'une des choses très importantes, c'est d'améliorer la mobilité des étudiants. Je ne veux pas vous donner l'impression que j'estime qu'il faut choisir entre l'université ou l'école polytechnique. Nous voulons toutes ces possibilités.

Le Canada n'a pas de système national de transfert des crédits. Ce serait la meilleure chose à mettre en place.

L'hon. Scott Brison: Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Merci, monsieur Brison.

Nous allons passer à M. Saxton, s'il vous plaît.

M. Andrew Saxton: Merci, monsieur le président.

Je vais aussi partager mon temps avec M. Keddy.

Très rapidement, il y a eu beaucoup de discussions sur les stages non rémunérés aujourd'hui, et sur les problèmes qui en découlent. J'aimerais revenir à la question de M. Adler: quelle est la solution? On a mentionné certaines possibilités comme une meilleure réglementation ou un meilleur cadre d'application. Envisage-t-on tout simplement d'éliminer les stages non rémunérés?

Je ne sais pas, mais, Claire, pouvez-vous me décrire rapidement une solution possible? J'aimerais aussi que Jonathan réponde.

Mme Claire Seaborn: La notion de stage est très vaste, et je ne recommanderais aucunement de tout éliminer en bloc. Cependant, je recommanderais d'éliminer les stages non rémunérés illégaux et d'améliorer la loi, ce qui signifie que les stages pourraient seulement être non rémunérés s'ils font partie d'un programme d'études. Il faudrait modifier le Code canadien du travail pour qu'il indique que, si le stage fait partie d'un programme d'études, il peut être non rémunéré. Sinon, le stagiaire a droit au salaire minimum.

M. Andrew Saxton: Qu'en serait-il du bénévolat?

Mme Claire Seaborn: Les bénévoles ne sont visés par les normes d'emploi dans aucune administration.

M. Andrew Saxton: Quelle est la différence, alors, entre un stagiaire non rémunéré et un bénévole?

Mme Claire Seaborn: C'est aux commissions du travail de le déterminer. Si on veut déterminer le statut d'employé ou de bénévole d'une personne, il faut se tourner vers une commission du travail. Les membres de la commission pourront tirer une conclusion quant à savoir si la personne est vraiment un bénévole, c'est-à-dire si elle donne de son temps de façon altruiste, ou si, en fait, elle travaille.

M. Andrew Saxton: D'accord, merci.

Jonathan, avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Jonathan Champagne: Selon moi, au bout du compte, c'est une question d'accès aux études postsecondaires. Que les gens aient un diplôme universitaire, un diplôme collégial ou un titre de compétence d'une école polytechnique... ils affichent de meilleurs résultats en matière d'emploi après l'avoir obtenu et touchent de meilleurs salaires toute leur vie. On en revient à ce que M. Adler a dit au sujet de la stratification de la société. Si nous pouvons garantir un accès universel et nous assurer que tout le monde peut aller à l'école, on pourra alors briser le cercle vicieux de la pauvreté et éliminer les obstacles qui confinent les gens dans des emplois précaires ou peu rémunérés pour le reste de leur vie.

•(1710)

M. Andrew Saxton: Pour terminer, j'ai une question destinée à Mme Bollo-Kamara. Vous pouvez aussi ajouter votre grain de sel sur la dernière question, mais vous avez mentionné plus tôt le programme Emplois d'été Canada. Je crois savoir qu'il a été amélioré.

Que vouliez-vous dire lorsque vous parliez de refinancement? Je crois comprendre que nous avons augmenté son financement de 10 % l'année dernière.

Mme Yolen Bollo-Kamara: C'est dans les données sur le financement ici quel que part.

M. Andrew Saxton: Si vous ne l'avez pas à portée de main et puisque mon temps est presque écoulé, vous pourriez peut-être chercher l'information, et je vais laisser M. Keddy poser la prochaine question.

M. Gerald Keddy: Nous reste-t-il du temps?

Le président: Le temps est écoulé. Vous avez aussi un autre tour. Les conservateurs ont un autre tour.

M. Gerald Keddy: Je vais prendre les deux minutes et demie.

M. Andrew Saxton: Prenez votre temps. Je vais revenir à vous.

M. Gerald Keddy: Monsieur Groulx, vous avez parlé du défi unique des minorités linguistiques, et en particulier de la minorité linguistique francophone, mais vous avez abordé la question d'un autre angle. J'aimerais que vous nous fournissiez des éclaircissements.

Il y a très certainement de très bonnes raisons, dans les collectivités non francophones, de faire apprendre le français aux enfants, parce que cela est bénéfique sur le plan professionnel et leur donne plus d'options. Je crois que vous avez dit qu'il faut ouvrir des postes réservés aux francophones. Mais les communautés linguistiques qui ont du succès, comme la communauté acadienne au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse... Elles ont intenté des poursuites contre le gouvernement fédéral et ont gagné sans l'aide de la communauté francophone du Québec. Elles l'ont fait elles-mêmes. Cette communauté est très bien intégrée au marché du travail et à la population active. Elle l'a fait avec beaucoup de succès, et elle a été capable, parallèlement, de maintenir et de renforcer le français.

N'y a-t-il pas là une leçon à en tirer?

[Français]

M. Sylvain Groulx: La situation au Nouveau-Brunswick est assez particulière, puisque la province est bilingue. De plus, le bassin de population y est assez important pour permettre aux gens d'avoir accès à des emplois ou de travailler dans différents domaines en français. On trouve une situation semblable dans certains petits endroits en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard et dans certaines régions de l'Ontario.

À l'extérieur de ces endroits, la réalité n'est pas la même. On ne peut donc pas uniquement se baser sur cette situation. Cela reviendrait à dire que l'on peut se comparer au Québec, alors qu'on ne peut pas le faire, car la réalité est différente. Au même titre, la réalité peut être différente pour un anglophone travaillant à Montréal et un anglophone qui habite à Chicoutimi.

Il faut plutôt examiner l'aspect de l'offre et la demande. En effet, dans certaines provinces, les gens ont été capables de le faire tout seuls. Cependant, on ne peut pas s'attendre à ce que les provinces agissent dans les communautés où le français est très minoritaire. Dans un tel cas, on cherche à obtenir l'appui du gouvernement en vertu de la Loi sur les langues officielles.

Le président: Merci.

[Traduction]

Merci, monsieur Keddy.

Il y aura un dernier tour pour les conservateurs, alors nous reviendrons à Mme Bollo-Kamara, après le tour du NPD.

Nous allons passer à M. Cullen, s'il vous plaît. Vous avez cinq minutes.

M. Nathan Cullen: Madame Robinson, j'aimerais aborder un thème qui est lié à l'étude plus générale que nous réalisons. Vous avez mentionné le montant global du Transfert social canadien destiné aux provinces. Il s'élevait à environ 63 milliards de dollars l'année dernière.

J'aimerais vous poser une question au sujet du leadership et des vrais détenteurs du pouvoir. Le gouvernement fédéral peut-il faire preuve de leadership et exiger l'imputabilité et la transparence dont vous parlez en ce qui concerne l'affectation des fonds une fois ceux-ci entre les mains des provinces?

Mme Nobina Robinson: Je crois que oui. Je dois avouer que je ne suis pas membre du gouvernement, mais, ayant pu voir les tentatives du passé... On a tenté d'obtenir une certaine imputabilité concernant le transfert en santé, par exemple.

M. Nathan Cullen: Alors il y a des choix là...

Mme Nobina Robinson: Oui.

M. Nathan Cullen: ... et il s'agit de questions de politiques entre le gouvernement fédéral et les provinces.

Mme Nobina Robinson: Je peux seulement parler pour nos établissements, mais nous serions heureux de fournir les données.

M. Nathan Cullen: Oui.

Il y a donc deux côtés à tout cela: vous parlez des établissements qui fournissent les données en ce qui concerne les placements, la réussite, les salaires...

Mme Nobina Robinson: Nous devons fournir ces données aux autorités provinciales. Le NAIT ou le Collège Sheridan ne peuvent pas obtenir de financement sans indiquer combien d'étudiants sont inscrits, quels sont leurs résultats et quelles sont les principales données sur le rendement.

M. Nathan Cullen: Ce qui n'est pas le cas des autres établissements d'enseignement postsecondaire?

Mme Nobina Robinson: Pourquoi ces données ne sont-elles pas fournies au gouvernement fédéral?

M. Nathan Cullen: Mais pour revenir à notre question, il faut demander de quelle façon nous finançons différents établissements et à quel niveau.

J'ai une deuxième question sur le leadership fédéral ou l'absence d'un tel leadership. Vous avez parlé d'un système national de transfert des crédits. Croyez-vous qu'il reviendrait au gouvernement fédéral d'assurer un certain leadership auprès des provinces sur cette question?

•(1715)

Mme Nobina Robinson: C'est un enjeu commun. Le Conseil des ministres de l'Éducation est là. On ne lui a pas posé cette question. Une partie du problème, c'est que les universités sont encore des entités indépendantes, et donc, actuellement, il faut négocier les transferts de crédit directement avec les établissements.

La Colombie-Britannique a un bon système, tout comme l'Alberta. Nous essayons d'en construire un en Ontario. Il faut vraiment miser sur la collaboration.

M. Nathan Cullen: Étant moi-même de la Colombie-Britannique, je sais bien que c'est dans l'Ouest qu'il se fait ce qu'il y a de mieux. Nous sommes très confiants à l'égard de nos positions.

En ce qui concerne la question des jeunes, madame Seaborn, nous avons parlé rapidement tantôt de son origine. M. Brison a parlé de la raison pour laquelle nous nous retrouvons dans cette situation — l'application, le manque de règles et la responsabilisation, les stages non rémunérés et la possible exploitation ou l'exploitation bien réelle dont sont victimes les jeunes actuellement.

Le gouvernement a récemment envisagé de mettre l'accent, dans le cadre du nouveau Plan Chantiers Canada, sur le chômage chez les jeunes, qui est deux fois plus élevé que la moyenne nationale, comme nous le savons.

En ce qui concerne la Subvention pour l'emploi, puisqu'elle a maintenant été négociée entre le gouvernement fédéral et les provinces, après certaines difficultés, votre groupe estime-t-il qu'elle met un certain accent sur les jeunes, puisqu'une portion des fonds consacrés aux subventions à l'emploi, du côté de la formation, cibleront spécifiquement les jeunes — parce que ce n'est pas le cas actuellement —, les jeunes qui terminent leurs études collégiales, universitaires ou en établissement polytechnique? Est-ce que cela serait une mesure positive, un pas dans la bonne direction?

Mme Claire Seaborn: Oui, ce serait très bien que des fonds soient consacrés à la question des jeunes et du travail. Essentiellement, cela encouragerait la création de plus de postes rémunérés, plutôt que de stages non rémunérés, alors nous sommes tout à fait pour.

M. Nathan Cullen: On a récemment réalisé une étude sur l'impact du Programme des travailleurs étrangers temporaires, un programme qui a été grandement élargi. Jusqu'à 300 000 personnes travaillent actuellement au Canada dans le cadre de ce programme.

Je vais commencer par vous, et je poserai ensuite la question à Mme Robinson. Y a-t-il un lien à faire entre la disponibilité d'emplois d'apprenti débutant, ces postes qui ne sont pas des stages non rémunérés, mais qui font partie d'une formation axée sur les compétences en milieu de travail qui sont supplantés... C'est une démarche passablement permissive et très facile — le gouvernement l'a admis sans détour, ce n'est pas le point de vue de l'opposition — d'aller chercher des travailleurs étrangers temporaires. C'est plus rapide, plus facile et moins dispendieux, particulièrement pour une entreprise dans le secteur des ressources.

Cela mine-t-il la capacité des jeunes de faire leurs premiers pas, d'avoir finalement accès au marché du travail plutôt que d'avoir à se tourner vers les stages non rémunérés?

Mme Claire Seaborn: Je crois que cela fait en sorte qu'il est plus difficile pour les jeunes de trouver un poste de débutant rémunéré.

M. Nathan Cullen: Madame Robinson, quelle est votre opinion à ce sujet?

Mme Nobina Robinson: Je ne crois pas que des entreprises cherchent à obtenir des travailleurs étrangers temporaires pour des postes de préapprentissage, de premier niveau d'apprentissage et, comme vous l'avez mentionné, des postes d'apprentis en général. Je crois plutôt qu'elles cherchent des travailleurs accrédités qu'elles peuvent peut-être payer moins. Je ne crois pas qu'il faut mélanger la question de la formation en apprentissage et celle des travailleurs étrangers temporaires. C'est mon premier point.

J'aimerais profiter de l'occasion pour vous demander, compte tenu de vos inquiétudes au sujet de la façon dont vous définissez les stages, si vous avez examiné la définition de stage utilisée par le département du Travail des États-Unis?

D'accord. Et est-ce qu'elle est utile?

Le président: Monsieur Cash, avez-vous une question courte?

M. Andrew Cash: J'ai en effet une question assez courte. Je veux revenir à la question que j'ai essayé de poser tantôt.

Madame Seaborn, pouvez-vous nous donner une idée de la façon dont nous pouvons mettre fin aux stages illégaux sans jeter le bébé avec l'eau du bain? Nous savons que certains stages sont positifs et importants pour les jeunes travailleurs.

Pouvez-vous nous donner des conseils sur ce qu'il faut faire?

Mme Claire Seaborn: Je crois que les lignes directrices d'interprétation aideront. Je crois que la présente réunion est un bon début. C'est très bien que de nombreux députés s'intéressent à la question. Je crois que notre débat public quant à savoir dans quelle situation les stages peuvent être permis, doivent être rémunérés ou non aidera beaucoup.

Le président: Merci.

Je vais passer à M. Allen.

Mais je vais d'abord permettre à Mme Bollo-Kamara de répondre à la question de M. Saxton.

Mme Yolen Bollo-Kamara: En 2006, 55 millions de dollars ont été retirés du programme Emplois d'été Canada. À ce moment-là, le programme créait entre 45 000 et 55 000 emplois d'été pour les étudiants, tandis que les plus récentes estimations indiquent que nous sommes rendus à de 35 000 à 40 000. Compte tenu du nombre de jeunes qui augmente, cela signifie qu'il y a moins d'occasions d'emploi pour plus d'étudiants.

Le président: Monsieur Saxton.

M. Andrew Saxton: Merci. J'aimerais souligner que, en fait, ce n'est pas dans le budget actuel mais dans le budget précédent, celui de 2013, qu'on a augmenté le financement du programme Emplois d'été Canada, soit d'environ 10 %, si je ne m'abuse.

Le financement a été augmenté, alors je voulais savoir de quelle période vous parliez afin que nous soyons sur la même longueur d'onde. Il a augmenté, je crois que vous avez répondu à ma question. C'est parfait.

• (1720)

Le président: D'accord. Merci. Je vais passer à M. Allen.

Sauf si M. Brison invoque le Règlement.

L'hon. Scott Brison: Me reste-t-il du temps pour une courte intervention?

Le président: Non, ce n'est pas possible.

L'hon. Scott Brison: Pour obtenir de l'information?

Le président: On ne peut pas invoquer le Règlement pour demander de l'information, comme vous le savez.

Monsieur Allen.

M. Mike Allen: Jonathan, je vais commencer par vous.

Ma première question concerne les nouveaux étudiants qui arrivent, et votre association. Votre association a parlé de séparer le transfert et de demander des comptes concernant le transfert pour l'éducation aux provinces. Quel genre de choses font vos associations étudiantes au sein des universités pour assurer l'imputabilité en ce qui concerne la communication de données sur la réussite? Et que faites-vous aussi pour travailler en collaboration avec les universités à préparer les nouveaux étudiants pour leur dire quels cours ils devraient suivre pour se préparer?

M. Jonathan Champagne: Notre association représente des universités, des étudiants de deuxième cycle, des étudiants de premier cycle ainsi que des collègues et des écoles polytechniques. J'imagine que, du point de vue des nouveaux étudiants — et mon point touchera légèrement à ce qui a été dit concernant les conseillers en orientation et ce que nous avons entendu sur le Programme canadien de prêts aux étudiants —, il y a des renseignements disponibles qui permettent de sensibiliser ou d'informer les étudiants du secondaire quant à leurs options et à la possibilité d'obtenir du financement, différentes bourses, peu importe, afin qu'ils puissent étudier dans l'établissement d'enseignement postsecondaire de leur choix. Cependant, il est important de pouvoir communiquer efficacement ces renseignements afin de s'assurer que les étudiants prennent la bonne décision et choisissent l'établissement d'enseignement le mieux adapté à leurs objectifs de carrière.

J'imagine que l'autre point, c'est que, lorsqu'on envisage le système d'éducation postsecondaire dans son ensemble, il y a des emplois disponibles, et nous pouvons former et sensibiliser les gens à ce sujet. Il y aura peut-être des emplois disponibles dans 5 ou 10 ans dont nous ignorons l'existence actuellement, nous ne savons pas que cela existe. Tout comme il y a 10 ans, nous ne connaissions pas bon nombre des emplois qui existent actuellement. Il faut donc s'assurer que le système d'éducation fournit vraiment un ensemble de compétences complet et général. Des gens peuvent vouloir devenir poètes ou acteurs, ou peut-être qu'ils décideront plus tard de devenir soudeurs, menuisiers ou politiciens, ou autre chose selon leurs objectifs de carrière. Il faut absolument les préparer afin qu'ils puissent s'adapter à l'économie changeante et aux changements qui surviennent dans le marché du travail.

M. Mike Allen: Ce que je ne vous ai pas entendu dire dans votre réponse, c'est que vous n'avez pas vraiment communiqué avec les administrations des universités pour qu'elles vous aident à prouver le bien-fondé d'un transfert indépendant, de façon à obtenir des données...

M. Jonathan Champagne: En ce qui concerne le Transfert social canadien, nous avons demandé dans le passé d'en séparer les fonds affectés aux établissements d'enseignement postsecondaire, alors cela reste une importante priorité pour nos membres.

M. Mike Allen: D'accord, mais allez-vous fouetter les universités puisque vous représentez 300 000 étudiants? Je vous suggère de le faire, pour qu'elles nous fournissent des données sur l'efficacité des programmes. Parce que, d'après ce que j'en sais, madame Robinson, vos établissements communiquent aux autorités de l'information sur la réussite.

Mme Nobina Robinson: Nous relevons des gouvernements provinciaux; les universités sont des organisations indépendantes.

M. Mike Allen: Je suggère simplement qu'il y a peut-être une façon de le faire.

Ma dernière question, dans ce cas-là, est destinée à M. Annan, j'imagine. Vous avez mentionné de très bons résultats. Vous avez offert des ateliers à plus de 10 000 étudiants de deuxième cycle jusqu'à présent. Quel genre de choses vous et vos stages rémunérés... 20 % des stagiaires sont embauchés dans des postes nouvellement créés...? Comment faites-vous un suivi de ce genre de choses? Quelles sont les mesures de la réussite? Selon vous, où cela vous mènera-t-il?

M. Robert Annan: En ce qui a trait à la croissance, la demande se maintient tant chez les entreprises qui parrainent des stagiaires que du côté des étudiants. Cette année, nous réaliserons environ 3 000 stages. Notre objectif est d'en faire 10 000 au cours des cinq à sept prochaines années. Nous avons deux ou trois personnes au sein de l'organisation dont la responsabilité principale est d'effectuer un suivi des résultats, ce que nous faisons grâce à des sondages, des études longitudinales ainsi que des projets d'évaluation précis auprès des entreprises avec lesquelles nous travaillons. J'ai la même opinion que Nobina à ce sujet. Je crois que le suivi des résultats est absolument essentiel surtout lorsqu'on prend des décisions au sujet des deniers publics et de l'endroit où il faut affecter les fonds. Alors nous sommes favorables à la collecte de données, et aussi à la communication des renseignements obtenus.

M. Mike Allen: Merci.

Je suis désolé de ne pas avoir laissé de temps à M. Brison.

Le président: Merci.

Je tiens à remercier nos invités. Nous avons eu droit à une discussion passionnante cet après-midi.

• (1725)

[Français]

Je vous remercie d'avoir livré vos présentations et d'avoir répondu aux questions.

[Traduction]

Chers collègues, j'ai deux ou trois questions d'ordre administratif.

Pour commencer, je veux rappeler aux membres du Comité des finances que, le 1^{er} avril, un mardi, il y a une réunion informelle avec une délégation du Nigeria.

Deuxièmement, vous avez devant vous une proposition de budget concernant l'étude que nous réalisons actuellement, alors j'espère très sincèrement qu'elle sera adoptée. C'est le budget proposé d'un montant de 38 000 \$ pour l'étude sur l'emploi chez les jeunes.

Puis-je demander à quelqu'un de le proposer?

M. Gerald Keddy: Je le propose.

Le président: Tous ceux qui sont pour? Contre?

(La motion est adoptée.)

Le président: Merci, encore une fois, chers collègues.

La séance est levée.

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.

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.

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