



CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 027 • 2^e SESSION • 41^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 3 juin 2014

—
Président

M. Phil McColeman

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

Le mardi 3 juin 2014

•(0845)

[Traduction]

Le président (M. Phil McColeman (Brant, PCC)): La séance est ouverte.

Bonjour, mesdames et messieurs. Bienvenue à la 27^e séance du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Aujourd'hui, le mardi 3 juin 2014, nous poursuivons notre étude sur le renouvellement des ententes sur le développement du marché du travail, aussi connues sous l'acronyme EDMT, qui reviendra pas mal souvent.

Pendant la première heure, nous entendons un premier groupe de témoins. Nous sommes heureux d'accueillir M. Bard Golightly, président de l'Association canadienne des constructeurs d'habitations, qui est accompagné de M. Kevin Lee, chef de la direction. Se joint aussi à nous M. Sean Reid, vice-président, Fédéral et Ontario, de la Progressive Contractors Association of Canada. Enfin, nous recevons M. Craig Martin, vice-président de la sécurité publique au Bureau canadien de soudage.

Bienvenue, messieurs. Nous allons accorder à chacune de vos organisations un maximum de 10 minutes pour les exposés. Ensuite, nous passerons à la période des questions des députés.

Commençons par l'Association canadienne des constructeurs d'habitations.

Kevin, c'est vous qui ouvrez le bal?

M. Kevin Lee (chef de la direction, Association canadienne des constructeurs d'habitations): Oui, merci.

Je suis heureux d'être ici aujourd'hui. Merci de l'invitation.

Je m'appelle Kevin Lee, et je suis le chef de la direction de l'Association canadienne des constructeurs d'habitations. Comme le président l'a dit, je suis accompagné de notre président national, Bard Golightly. Bard est le chef des opérations de Christenson Group à Edmonton, en Alberta.

J'aimerais commencer par dire que nous sommes ravis de voir le gouvernement fédéral travailler de façon constructive avec les provinces pour adapter les programmes axés sur le marché du travail à la demande du marché. Comme vous le savez, l'ACCH a appuyé la création de la Subvention canadienne pour l'emploi, menée par les employeurs, et nous sommes heureux de savoir qu'une attention particulière a été accordée aux petits employeurs. C'est justement ce que l'ACCH réclamait, puisque bon nombre de ses membres entrent dans cette catégorie.

D'entrée de jeu, sachez que l'association a toujours adopté des positions de principe concernant l'assurance-emploi au regard des programmes de financement, de formation et d'appui dans le cadre des EDMT. Nous croyons que les cotisations d'assurance-emploi

devraient être réduites ou maintenues à des niveaux appropriés pour assurer la viabilité du programme et que les fonds dans la caisse de l'assurance-emploi devraient servir ce à quoi ils sont destinés. L'industrie estime que la conception du programme d'assurance-emploi devrait être dictée par des mesures stratégiques, au terme d'une analyse fondée sur les faits. Nous nous réjouissons donc du travail qui est effectué ici pour faire avancer ce dossier.

Notre association vise à jumeler ses membres aux programmes axés sur le marché du travail dans le cadre de sa stratégie des ressources humaines. Fidèle à cet objectif, l'association a réalisé, dans le passé, une recherche sur les programmes de financement, de formation et d'appui dans le cadre des EDMT. Nous avons pour but, et c'est toujours le cas, d'appuyer les associations provinciales en faisant des recommandations aux gouvernements provinciaux pour déterminer comment les programmes axés sur le marché du travail peuvent mieux répondre aux besoins de l'industrie et des travailleurs. Par ailleurs, en raison des ressources humaines limitées au sein de leurs entreprises, qu'elles soient de petite ou de moyenne taille, bon nombre de nos membres doivent se fier aux renseignements fournis par l'association pour comprendre les modifications apportées aux programmes et aux règlements.

Nous avons constaté par le passé qu'il est parfois très difficile de déterminer quels programmes précis financés par l'entremise des EDMT sont disponibles dans chaque province et comment nos membres dans les associations provinciales locales pourraient mieux en profiter. Il y a, bien sûr, des exceptions et des exemples très positifs, mais d'un point de vue national, il est difficile de bien comprendre la gamme de programmes disponibles dans chaque province et d'avoir une bonne idée des résultats qui en découlent.

Voilà pourquoi l'ACCH a appuyé l'idée d'élargir les exigences en matière de déclaration concernant les programmes financés par l'entremise des EDMT. Nous sommes heureux de constater des progrès en ce sens. Grâce à des renseignements supplémentaires sur des programmes précis à l'échelle provinciale, l'industrie dans son ensemble pourra mieux participer à l'élaboration de programmes au palier provincial.

Je tiens toutefois à préciser que nous ne suggérons pas d'accroître le nombre de rapports à produire pour le simple plaisir de la chose. Ce n'est pas une façon judicieuse d'investir les cotisations d'assurance-emploi ou l'argent des contribuables. Nous demandons tout simplement à voir les renseignements sur les programmes précis qui sont offerts par les provinces grâce au financement alloué dans le cadre des EDMT et à avoir accès aux données sur les résultats. De plus, l'ACCH voit l'intérêt d'élargir les objectifs énoncés et le cadre de responsabilisation qui s'appliquent maintenant aux nouvelles ententes relatives au marché du travail et de les intégrer aux ententes sur le développement du marché du travail.

Nous nous ferons un plaisir de vous communiquer les résultats de notre recherche sur l'information publiquement accessible concernant les programmes financés dans le cadre des EDMT à l'échelle provinciale. Je signale toutefois que notre recherche a été effectuée avant la publication récente de données dans le « Rapport de contrôle et d'évaluation de 2012-013 » sur les impacts à moyen terme des prestations d'emploi et des mesures de soutien sur les prestataires d'assurance-emploi. Nous sommes certainement curieux de savoir comment ces nouveaux résultats de recherche seront pris en considération dans le cadre du processus de transformation des EDMT.

J'ajouterais que même si les programmes financés par l'entremise des EDMT n'ont pas encore posé de problème, nous devons insister sur l'importance de reconnaître tous les métiers d'apprentissage dans le cadre des programmes financés par le fédéral. Comme je l'ai signalé au cours de notre dernier témoignage devant le comité, et j'espère que vous ne serez pas appelés à aller voter aujourd'hui — ce serait bien —, l'industrie de la construction résidentielle comprend les métiers désignés Sceau rouge, mais aussi beaucoup d'autres métiers d'apprentissage désignés par les provinces et non reconnus dans le cadre de ce programme. Ces autres métiers méritent également un soutien fédéral, et les programmes qui limitent le financement uniquement aux métiers désignés Sceau rouge ne sont pas conformes à l'orientation actuelle du gouvernement dans ses efforts pour jumeler les Canadiens à des emplois.

Par ailleurs, certains ont laissé entendre qu'une telle approche causerait des complications administratives, mais nous ne partageons pas cet avis. Tous les métiers d'apprentissage sont désignés par les provinces, et les renseignements sur chaque métier sont très facilement accessibles. Le système est donc déjà en place pour permettre de recueillir, avec facilité et avec plus d'équité, des données supplémentaires sur les métiers, particulièrement dans l'industrie de la construction résidentielle.

● (0850)

Sur ce, je cède la parole à notre président, Bard Golightly, qui conclura en faisant quelques observations et recommandations.

M. Bard Golightly (président, Association canadienne des constructeurs d'habitations): Merci, Kevin. Vous avez fait d'excellentes observations.

Je suis ravi d'être ici aujourd'hui. Merci, monsieur le président, de me donner l'occasion de prendre la parole.

Le 29 avril, j'ai eu l'occasion de participer à une table ronde, tenue à Edmonton, sur les ententes sur le développement du marché du travail. C'était, à mon avis, une excellente séance. D'un point de vue national, il est intéressant de noter que même si notre pays ne fait pas état d'une pénurie de main-d'oeuvre, si on tient compte du taux d'emploi, on constate que l'industrie de la construction résidentielle a beaucoup de mal à trouver les bonnes personnes dotées des bonnes compétences au bon moment. De plus, au vu des tendances démographiques — on sait tous de quoi il s'agit —, on prévoit que la pénurie de travailleurs qualifiés ne fera que s'aggraver.

Quand je parcours le pays, en ma qualité de membre du comité de direction de l'ACCH, je constate très clairement à quel point le marché du travail diffère d'une région à l'autre et combien il est important que notre système tienne compte de ces différences régionales.

À titre d'information, nous représentons une industrie qui compte 900 000 emplois et qui génère des activités économiques de plus de 120 milliards de dollars. Toutefois, au cours de la prochaine décennie, nous devons pourvoir environ 100 000 postes vacants.

C'est donc dire que notre industrie et le gouvernement doivent veiller à ce que les fonds affectés aux EDMT soient utilisés de façon aussi efficace que possible afin de donner aux Canadiens non seulement du travail, mais aussi des carrières, ce qui est peut-être encore plus important.

Aujourd'hui, nous tenons à soumettre à votre examen les recommandations suivantes.

Premièrement, il faut permettre aux employeurs d'avoir facilement accès aux renseignements sur tous les programmes financés dans le cadre des EDMT, à l'échelle provinciale et fédérale, et sur leurs résultats aux fins d'examen et de mise en commun pour assurer le plus de souplesse possible dans les ententes sur le développement du marché du travail afin de tenir compte des besoins et des débouchés régionaux et sectoriels. Je crois qu'on a également soulevé ce point à Edmonton.

Deuxièmement, il faut s'assurer que tous les programmes de formation et d'appui sont mis à la disposition des gens de métier et des ouvriers spécialisés qui travaillent ou qui cherchent du travail dans l'industrie de la construction résidentielle. Cela engloberait les efforts de promotion financés dans le cadre des EDMT.

Troisièmement, il faut veiller à ce que les données sur les métiers et les professions du domaine résidentiel soient incluses dans l'information sur le marché du travail dont se servent les gens qui conçoivent les programmes financés par l'entremise des EDMT. En ce qui concerne les apprentis, comme Kevin l'a mentionné, cela comprend non seulement le programme du Sceau rouge, mais aussi tous les métiers désignés à l'échelle provinciale.

Par ailleurs, il faut noter que notre industrie emploie de nombreuses personnes dans des métiers sans apprentissage, dont la plupart représentent des postes de premier échelon et offrent des possibilités de carrière à long terme. En fait, mon fils est passé par là. Il est maintenant inscrit au programme d'apprentissage, mais il a commencé à travailler dans un métier sans apprentissage pour se bâtir une carrière à partir de là.

J'aimerais ajouter que dans le cadre de notre séance de consultation en Nouvelle-Écosse, un des thèmes récurrents était la nécessité de réduire la bureaucratie et les obstacles qui empêchent les gens d'accéder à une formation. Par exemple, le fait de devoir attendre entre six et huit semaines avant de toucher des prestations d'assurance-emploi constitue un obstacle à la formation. Une solution envisageable serait d'attribuer à l'employeur les fonds de la subvention afin de couvrir cette période de six à huit semaines durant lesquelles les apprentis doivent attendre leurs prestations d'assurance-emploi. Ainsi, l'employeur pourrait payer l'apprenti aux périodes de paye régulières, sachant que l'argent lui sera versé.

Grâce à ces objectifs et aux renseignements sur les programmes financés par l'entremise des EDMT, nous sommes convaincus que notre secteur pourra contribuer davantage à l'orientation de ces programmes, tout en reliant les employeurs dans notre secteur aux diverses possibilités pour les aider à employer encore plus de Canadiens sous-employés ou sans emploi. Cela aura pour effet de remédier à la pénurie imminente de travailleurs qualifiés dans notre industrie.

Merci.

● (0855)

Le président: Merci.

Nous passons maintenant à M. Reid, de la Progressive Contractors Association of Canada.

M. Sean Reid (vice-président, Fédéral et Ontario, Progressive Contractors Association of Canada): Merci, monsieur le président.

Bonjour, tout le monde.

Je suis heureux d'être ici au nom de la Progressive Contractors Association of Canada pour vous faire part de notre opinion au sujet des ententes sur le développement du marché du travail au Canada.

La PCA représente et appuie les employeurs syndiqués progressistes dans le secteur canadien de la construction. Nos entreprises membres emploient environ 30 000 gens de métier spécialisés, représentés principalement par la Christian Labour Association of Canada. L'objectif de la PCA est de s'assurer que le secteur canadien de la construction est équitable et ouvert, que les relations de travail sont fondées sur la coopération et que le pays bénéficie d'une main-d'oeuvre solide, inclusive et très compétente.

Nos membres représentent plus de 40 % du secteur de la construction dans le domaine de l'énergie et des ressources en Alberta et en Colombie-Britannique, et ils sont des chefs de file en matière de construction d'infrastructures à l'échelle du pays. Nos membres mènent aussi l'industrie en ce qui concerne le recrutement des groupes sous-représentés dans les métiers, notamment les femmes, les membres des Premières Nations, les néo-Canadiens et les jeunes.

Dans l'Ouest canadien, où la réglementation provinciale appuie le mieux l'embauche et la formation des jeunes travailleurs, les apprentis inscrits représentent plus de 35 % de l'effectif total de la PCA. Même si nous sommes des chefs de file dans le domaine du recrutement et du perfectionnement de travailleurs spécialisés, nos entreprises membres, comme la plupart des entreprises dans le secteur canadien de la construction, continuent d'avoir de la difficulté à trouver suffisamment de travailleurs pour répondre à la demande croissante, particulièrement en Colombie-Britannique, en Alberta et en Saskatchewan.

Dans ce contexte, la PCA est ravie d'avoir l'occasion de faire part de ses réflexions sur l'élaboration des nouvelles EDMT et le rôle qu'elles peuvent jouer pour relever le défi des compétences au Canada.

De notre point de vue, le but des ententes sur le développement du marché du travail — ou, plus précisément, le but des programmes financés par l'entremise de ces ententes — est assez simple: fournir aux travailleurs sans emploi les compétences nécessaires pour qu'ils puissent réintégrer rapidement le marché du travail. Il s'agit là d'un objectif louable. Si nous tenons à trouver des solutions canadiennes à notre pénurie de compétences, nous devons commencer par permettre à un plus grand nombre de travailleurs canadiens de passer d'une carrière qui n'offre guère de possibilités à une carrière où les possibilités foisonnent, comme les métiers spécialisés.

Alors, que peut-on faire pour s'assurer que la prochaine série d'EDMT honore cette promesse? La PCA est heureuse de faire part de quelques-unes de ses réflexions.

Tout d'abord, nous estimons, à l'instar des constructeurs d'habitations, qu'il faut accroître la transparence, la mesure du rendement et l'obligation de rendre des comptes en ce qui concerne les programmes financés par l'entremise des EDMT.

Par ailleurs, nous croyons que le gouvernement fédéral devrait adopter les principes directeurs suivants pour les nouvelles EDMT. Plus précisément, les nouvelles EDMT devraient être menées par les employeurs, axées sur le marché et concurrentielles. Ces principes devraient permettre de favoriser le plus possible la mobilité de la

main-d'oeuvre et de stimuler un marché du travail plus dynamique et plus adapté partout au Canada.

Examinons ces principes, un par un.

D'abord, les EDMT doivent être menées par les employeurs: comme dans le cas de la Subvention canadienne pour l'emploi, les fonds futurs affectés aux EDMT devraient viser des programmes qui reposent sur une participation solide des employeurs afin de s'assurer que les fonds fédéraux consacrés à la formation donnent des résultats concrets. Selon nous, la participation active des employeurs et des groupes patronaux au processus permettra d'offrir une formation professionnelle plus ciblée et d'assurer une meilleure correspondance entre les talents et les tâches.

Ensuite, les EDMT doivent être axées sur le marché et la concurrence, c'est-à-dire que les programmes financés dans le cadre des EDMT devraient promouvoir un système de formation concurrentiel et axé sur le marché. Autrement dit, ces programmes devraient permettre, dans la mesure du possible, une concurrence entre les fournisseurs de formation. Un travailleur ne devrait pas être forcé à recourir à un fournisseur de formation en particulier; il devrait plutôt avoir l'option de choisir celui qui répond le mieux à ses besoins de formation, qu'il s'agisse d'une formation publique, d'une formation privée ou d'un centre de formation des syndicats.

En ce qui concerne la mobilité de la main-d'oeuvre, dans la mesure du possible, les EDMT devraient encourager ou, à tout le moins, ne pas décourager la mobilité de la main-d'oeuvre. Les travailleurs dans les régions à haut taux de chômage devraient avoir l'occasion de se déplacer vers des régions à faible taux de chômage afin d'obtenir la formation dont ils ont besoin pour être en mesure de réintégrer le marché du travail. Si les travailleurs ne sont pas en mesure de trouver des occasions dans leur région, alors nous leur devons de fournir tous les moyens possibles pour leur permettre de déménager dans une autre région où ils pourront trouver des emplois intéressants. Ainsi, nous pourrions optimiser leurs chances de décrocher un nouvel emploi à l'issue de leur formation.

Dans la même veine, nous avons quelques idées sur la façon dont le gouvernement pourrait accroître la mobilité de la main-d'oeuvre. À notre avis, une solution que le gouvernement devrait étudier plus en détail consisterait à créer une subvention pour les déplacements professionnels ou une subvention pour la formation et la mobilité, qui serait versée en un montant forfaitaire, par l'intermédiaire du régime d'assurance-emploi.

● (0900)

Des subventions à la mobilité permettraient à une personne au chômage dans une région du pays d'obtenir les prestations d'assurance-emploi futures auxquelles elle aurait droit sous la forme d'un paiement forfaitaire afin de déménager dans une autre région du pays où l'on a besoin de travailleurs. Les fonds fournis sous forme de prestations d'assurance-emploi pourraient ensuite servir à financer la recherche d'emploi et la formation et à payer les coûts de déménagement.

Comme dernier principe, les EDMT devraient aider à promouvoir un marché du travail plus dynamique et plus adapté. Par exemple, selon nous, les fonds réservés à la recherche et à l'innovation dans le cadre des nouvelles EDMT devraient être consacrés, autant que possible, à la promotion des renseignements et des besoins du marché du travail, c'est-à-dire dans notre cas, à la promotion des métiers spécialisés. Nous croyons également qu'il faut mener plus de recherches sur les moyens de faciliter la mobilité au sein du marché du travail.

Comme toujours, la PCA est disposée à prêter main-forte au gouvernement fédéral et à ses homologues provinciaux pour l'élaboration et la mise en oeuvre des nouvelles EDMT.

Nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de vous présenter nos réflexions aujourd'hui. Je serai heureux de répondre à vos questions.

Le président: Merci, monsieur Reid. Je vous remercie de nous avoir fait part de vos observations et d'avoir respecté le temps alloué.

Passons maintenant à M. Martin, du Bureau canadien de soudage.

M. J. Craig Martin (vice-président, sécurité publique, Bureau canadien de soudage): Merci, monsieur le président.

Merci beaucoup de me donner l'occasion de témoigner devant vous aujourd'hui.

Je suis le vice-président de la sécurité publique du Bureau canadien de soudage, plus connu sous l'acronyme CWB. Le CWB est un organisme indépendant, sans but lucratif, au service de l'industrie qui est son seul bailleur de fonds. Depuis 1947, nos programmes de certification se sont étendus à d'autres domaines que la soudure de l'acier, et nous offrons désormais des programmes pour le soudage de l'aluminium, le soudage par résistance, les électrodes de soudage, les inspecteurs en soudage, pour ne nommer que ceux-là. Tous nos programmes se fondent sur les normes de l'Association canadienne de normalisation.

Depuis ses bureaux de l'Alberta, du Manitoba, de l'Ontario, du Québec et de la Nouvelle-Écosse, l'équipe de 160 personnes du CWB offre ses services d'un bout à l'autre du pays. La majorité de nos services sont fournis au niveau de l'atelier, pour orienter et superviser les divers secteurs industriels employant le soudage. Organisme de certification accrédité par le Conseil canadien des normes, le CWB est le seul organisme national dont l'intérêt premier est le soudage.

Aujourd'hui, il a certifié plus de 7 000 sociétés de fabrication par soudage partout au Canada et dans le monde. Sa principale mission est d'aider à protéger la sécurité des Canadiens. À cette fin, le CWB fournit ses services non seulement à des organisations canadiennes, mais aussi à des organisations du monde entier qui fournissent des ouvrages et des produits soudés au Canada.

Chaque année, le CWB assiste à la soudure de plus de 90 000 plaques-échantillons et il forme des milliers de surveillants, d'inspecteurs et d'ingénieurs en soudage. De plus, son personnel examine de façon indépendante plus de 30 000 procédés de soudage pour assurer leur conformité aux normes nationales et aux pratiques exemplaires de l'industrie. Cette combinaison de ressources humaines qualifiées et de procédés homologués de soudage est au coeur de nos programmes de certification, qui, à leur tour, aident à assurer la qualité et la sécurité des soudures. L'absence de l'un de ces chaînons augmente considérablement le risque de problèmes de qualité et de défaillance des soudures.

Dans l'économie canadienne, l'industrie du soudage, en chiffres, c'est plus de 5 milliards de dollars et plus de 300 000 salariés. Grâce à nos membres et à l'organisme qui défend nos intérêts, l'Association canadienne de soudage, nous collaborons activement, avec plus de nos 45 000 membres, au maintien de l'industrie canadienne en bonne santé.

L'industrie canadienne du soudage doit relever des défis de taille, entre autres la pénurie de main-d'oeuvre avec laquelle elle est aux prises. Alors que la population vieillit et que la demande de soudeurs dans plusieurs secteurs est forte, notamment dans le secteur des mines et des ressources naturelles, nous devons nous efforcer

d'attirer les jeunes et de posséder les effectifs formés dont on a besoin pour répondre aux besoins actuels et à venir de l'industrie. Pour situer le problème démographique dans son contexte, sachez que l'âge moyen de la plupart des soudeurs qualifiés sera bientôt de 60 ans.

Selon le plus récent sondage que nous avons mené plus tôt cette année auprès de nos membres, les deux tiers des entreprises de l'industrie citent toujours la pénurie de soudeurs qualifiés comme le principal défi auquel elles font face. À cause de la pénurie actuelle de compétences dans l'industrie du soudage, non seulement est-il plus difficile de repérer des candidats qualifiés, mais il y a aussi le risque que les personnes exerçant actuellement ce métier ne possèdent pas le niveau de compétence sur lequel nous comptons par le passé. Nous travaillons avec nos membres et le gouvernement pour nous assurer qu'il y a un bassin de travailleurs qualifiés pour répondre aux besoins à court et à long terme relativement à plusieurs questions, dont la Subvention canadienne pour l'emploi, la mobilité des travailleurs et l'immigration.

Le CWB a bien accueilli l'annonce faite dans le budget de 2013 concernant l'intention du gouvernement fédéral de s'occuper des initiatives de formation, et nous sommes heureux de voir que des ententes ont été conclues avec les provinces à cet égard au début de l'année. Le CWB appuie également le programme canadien de prêts aux apprentis annoncé dans le budget de 2014.

Toutefois, le CWB préconise plusieurs autres mesures pour combler la pénurie de compétences dans l'industrie du soudage.

Premièrement, la création d'un programme national de formation pour les soudeurs procurera aux collègues et aux autres établissements de formation une méthode actuelle et globale pour l'obtention d'une génération de métiers spécialisés hors pair. L'État, l'industrie et les organismes de formation doivent collaborer pour répondre aux besoins de l'avenir. Nous devons aussi nous efforcer de recruter des candidats dans des segments particuliers de la population — comme les femmes et les Autochtones — pour obtenir cette nouvelle génération de travailleurs qualifiés.

Deuxièmement, nous devons aussi veiller à faciliter la mobilité de la main-d'oeuvre d'une province à l'autre pour que les travailleurs qualifiés puissent se rendre là où on a besoin d'eux.

Troisièmement, outre la formation des Canadiens, une partie importante de la solution se trouve dans la main-d'oeuvre étrangère spécialisée, laquelle doit répondre aux besoins de l'industrie canadienne sur le plan des compétences. Nous croyons que les modifications récentes apportées au Programme fédéral des métiers spécialisés est un pas dans la bonne direction, et le CWB travaille aussi dans le monde entier pour faire en sorte que les immigrants susceptibles d'arriver au Canada soient formés selon les normes et les exigences canadiennes pour être prêts à occuper un emploi à leur arrivée.

J'ai bien hâte de répondre à vos questions sur le renouvellement des EDMT et la façon dont le gouvernement, l'industrie et les organismes de formation peuvent collaborer pour s'assurer que le Canada a accès aux gens de métier qualifiés dont nous avons besoin pour répondre à nos besoins en matière d'infrastructures et d'énergie ainsi qu'à nos besoins économiques.

● (0905)

Même si nous reconnaissons que les EDMT ne régleront pas tous les problèmes liés à la main-d'oeuvre et aux compétences, elles constituent assurément un outil important pour trouver des solutions.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Martin.

Nous passons maintenant aux questions des députés, qui auront chacun cinq minutes.

Nous commençons par Mme Sims.

Mme Jinny Jogindera Sims (Newton—Delta-Nord, NPD): Merci beaucoup.

Tout d'abord, je vous remercie tous de vos exposés.

Comme vous le savez, nous disposons d'un temps de parole très limité de cinq minutes, alors je vais essayer de vous poser une série de questions.

Ma première question s'adresse à M. Golightly. Vous avez dit qu'il faut accroître l'accessibilité des données. Pouvez-vous nous donner quelques détails? Plus précisément, quelles données devraient être plus accessibles, à qui devrait-on les fournir et sous quel format — par exemple, un outil en ligne ou des bulletins d'information mensuels? Quelle est la meilleure façon de les distribuer?

M. Bard Golightly: Merci pour la question.

Hélas, il y a probablement plusieurs éléments de réponse. En partie, c'est parce que nous observons souvent que les données, particulièrement celles de diverses provinces, ne sont tout simplement pas disponibles. Ce n'est pas tant une question d'accès; les données ne sont tout simplement pas publiées. Votre suggestion de les publier en ligne est une bonne idée. C'est peut-être la façon de procéder. Il est difficile de recueillir les données auprès d'un certain nombre de provinces. Nous avons étudié ce sujet, et nous pourrions vous fournir des renseignements sur la question de savoir quelles provinces offrent quels types de données, si cela peut vous être utile.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci.

Ma prochaine question s'adresse à M. Reid.

Vous avez parlé de programmes menés par les employeurs et vous avez dit qu'il s'agit d'un pas dans la bonne direction. En fait, la Subvention canadienne pour l'emploi était initialement conçue à cette fin, comme vous le savez. Cependant, cela a suscité des réactions très négatives. En quoi ce que vous proposez est-il différent de la formule initiale de la Subvention canadienne pour l'emploi?

M. Sean Reid: Avec tout le respect que je vous dois, je n'ai pas l'impression que les réactions négatives soient liées à la participation des employeurs dans le contexte de la subvention pour l'emploi. Bien au contraire, j'ai participé à un certain nombre de consultations, et j'ai constaté que les employeurs appuyaient fermement cette idée — en tout cas, c'était mon impression. Je pense qu'il y avait certains...

Mme Jinny Jogindera Sims: Ce ne sont pas les employeurs qui ont réagi de façon négative; je parle de tous les autres intervenants.

M. Sean Reid: Je pense qu'il y avait quelques problèmes de déploiement. Voici ce que nous en pensons. Si les employeurs ne participent pas à ces programmes, alors la formation ne sera pas assortie d'un résultat prévisible et fiable. Cela ne suffira tout simplement pas si l'on tient à répondre aux besoins précis en matière de compétences dans l'industrie, besoins qui changent souvent.

Nous voulons agir de façon plus proactive et plus délibérée, comme dans le cas de la Subvention canadienne pour l'emploi; à cet égard, il faut faire participer les employeurs dès le début, c'est-à-dire les amener à cerner les besoins de compétences de sorte que la formation y corresponde directement.

• (0910)

Mme Jinny Jogindera Sims: Personne ne laisse entendre que l'employeur ne devrait pas participer; c'est l'élément clé pour faire de

l'employeur une force motrice. Dans ce contexte, de quoi aurait l'air la concurrence entre les employeurs, et pourquoi estimez-vous que c'est avantageux?

M. Sean Reid: Je pense que vous faites allusion à la concurrence au sein du système de formation.

Mme Jinny Jogindera Sims: Oui.

M. Sean Reid: Nous croyons que la concurrence est une bonne chose dans n'importe quelle industrie. Elle stimule l'innovation. Elle crée une réceptivité aux besoins du marché. À notre avis, l'uniformisation des règles du jeu entre les centres de formation du secteur privé, du secteur public et des syndicats fera en sorte que le système de formation réponde bien aux besoins changeants de l'industrie.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci.

Combien de temps me reste-t-il?

Le président: Il vous reste une minute et demie.

Mme Jinny Jogindera Sims: C'est bien.

Y a-t-il des changements que vous recommanderiez d'apporter à la prestation des services d'emploi dans le cadre des EDMT? Lesquels de ces changements recommandés, le cas échéant, pourrait-on également intégrer à un cadre révisé des ententes fédérales, provinciales et territoriales afin d'orienter l'élaboration de nouvelles EDMT?

Qu'en pensez-vous, monsieur Martin?

M. J. Craig Martin: Merci.

Nous adopterions la même approche, car il faut améliorer la participation des employeurs. Comme M. Reid l'a dit, si nous tenons à ce que la formation corresponde aux emplois disponibles, nous devons amener les employeurs à participer au processus.

Nous travaillons avec des collègues, tant privés que publics, et d'après ce que nous pouvons observer, certains des meilleurs programmes de formation sont ceux qui font participer les employeurs locaux en leur demandant d'indiquer ce qu'ils recherchent et de préciser les compétences qui font défaut chez les diplômés. Nous faisons la même chose à l'échelle fédérale.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci.

Monsieur Lee, avez-vous une observation à faire, brièvement?

M. Kevin Lee: Je suis du même avis. Je pense que la participation des employeurs très tôt dans le processus donnerait l'assurance qu'il y a des emplois disponibles en aval, ce qui est absolument essentiel. Comme M. Reid l'a dit, plus on pourra accroître la mobilité dans le cadre du système, mieux ce sera. Notre président, M. Golightly, l'a d'ailleurs souligné: à voir les chiffres bruts, on serait porté à dire qu'il n'y a pas de pénurie de compétences, mais lorsqu'on examine la situation à l'échelle régionale, on observe une discordance entre les possibilités d'emploi et la main-d'oeuvre. Voilà pourquoi la mobilité est un élément important à prendre en considération.

Le président: Merci.

Nous passons à M. Mayes; vous avez cinq minutes.

M. Colin Mayes (Okanagan—Shuswap, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'aujourd'hui.

Les mesures que la plupart d'entre vous ont proposées correspondent à ce que nous avons déjà entendu, et c'est tout à fait sensé: il faut accroître la surveillance et financer la formation axée sur les compétences professionnelles, en laissant de côté ce que j'appelle la formation axée sur les compétences personnelles. À une certaine époque, on enseignait aux gens comment rédiger des curriculum vitae, allant jusqu'à leur montrer comment régler leurs réveille-matin pour s'assurer qu'ils se lèvent le matin pour aller travailler, et ce genre de choses. Pour notre part, nous voulons mettre l'accent sur la formation axée sur les compétences.

En somme, les métiers désignés Sceau rouge, leur création et la mobilité interprovinciale des gens de métier... Si ces vases clos existent, ce n'est pas à cause des gouvernements, selon moi. Je pense qu'ils ont été créés par les métiers et, tout à coup, on entend dire qu'il faut accroître la mobilité de ces compétences d'une province à l'autre.

Pourquoi en sommes-nous là? Pourquoi n'avons-nous pas pris ces mesures plus tôt? Les EDMT visaient-elles le mauvais domaine? Quelles améliorations nous recommandez-vous d'apporter pour nous assurer de régler ces problèmes afin de combler certaines de ces lacunes régionales en matière de compétences? Ma question s'adresse à vous tous.

Monsieur Martin.

M. J. Craig Martin: Je peux vous expliquer ce qui a changé, du moins dans l'industrie du soudage. Il y a 25 ans, les questions liées à la mobilité des travailleurs n'étaient pas une priorité parce que ce n'était pas nécessaire. Les choses ont changé depuis. Notre économie a évolué. La nature de notre travail a changé: maintenant, la plus forte demande de soudeurs se trouve dans les projets de grande envergure, dans le secteur des mines et des ressources naturelles, qui exigent une mobilité des travailleurs. Ce n'était pas le cas auparavant. Alors, dans notre industrie en particulier, la question de la mobilité des travailleurs figure maintenant parmi les priorités.

Quand on se rend dans le nord de l'Alberta, on voit des gens de partout au pays. Mais même sur les deux côtes du pays, dans le cadre de la SNACN — la stratégie d'approvisionnement en matière de construction navale —, nous avons commencé à voir des travailleurs venus d'ailleurs. Bref, c'est ce qui a changé.

Je ne pense pas que les métiers soient à l'origine du cloisonnement du système. Ce qui s'est passé, c'est que les systèmes dans chaque province ont évolué un peu différemment pour répondre aux demandes particulières de leur industrie locale, qu'il s'agisse du secteur manufacturier dans le sud de l'Ontario ou du secteur pétrolier ou gazier dans les provinces de l'Ouest. Ainsi, lorsque les travailleurs se déplacent dans le cadre du programme du Sceau rouge, les compétences dont ils disposent sont parfois très différentes.

C'est pourquoi j'ai dit tout à l'heure que nous préconisons un programme national ou une approche nationale en matière de formation qui pourrait être financée dans le cadre des EDMT, ce qui permettra aux travailleurs de se déplacer plus facilement. D'après ce que nous observons à l'heure actuelle, il existe des obstacles dans le cadre des programmes du Sceau rouge, parce que le nombre d'heures, les matières enseignées, etc., ne sont pas les mêmes. Alors, les provinces disent: « On regrette: vous êtes un soudeur dans votre région, mais pas ici. »

Voilà donc, en gros, les changements que nous avons observés dans notre industrie au cours des 25 dernières années.

• (0915)

M. Colin Mayes: Je veux donner aux autres témoins l'occasion d'intervenir, mais j'aimerais aussi... En somme, vous dites que cela

ne concerne pas seulement la formation axée sur les compétences dans le secteur du soudage, par exemple, mais qu'il faut presque un point de mire régional de sorte que les cours de soudage soient adaptés aux emplois qui sont en demande dans une région donnée. Peu importe s'il s'agit du secteur pétrolier et gazier... nous devons exiger non seulement plus de cours de soudage, mais aussi des cours de soudage précis pour régler ce problème.

M. J. Craig Martin: Il importe aussi de penser à l'avenir. Quels projets se profilent à l'horizon? Sommes-nous prêts pour le Cercle de feu dans le nord de l'Ontario, par exemple? Avons-nous les compétences requises? Les travailleurs que nous avons repérés pour ce projet ont-ils les compétences nécessaires? Comment devons-nous travailler avec nos collègues et l'industrie pour nous assurer que la prochaine génération reçoit une formation adéquate?

M. Colin Mayes: Monsieur Reid, vous avez parlé de la mobilité, du déménagement et de l'idée de payer les coûts de déménagement au moyen des prestations d'assurance-emploi. Je suppose que le défi dans de tels cas, c'est la surveillance pour s'assurer que les fonds sont bien utilisés et qu'il n'y a pas de manigances, par exemple, comme vous l'avez dit, quand on a la possibilité d'encaisser ses prestations d'assurance-emploi pour déménager ailleurs.

Comment pensez-vous que le tout sera mis en oeuvre? Je suis tout à fait d'accord avec M. Golightly en ce qui concerne la période d'attente de six à huit semaines pour la formation axée sur les compétences. Nous avons déjà entendu cette recommandation, et je sais que le ministre en a aussi entendu parler. C'est quelque chose qui, d'après mon expérience, est très important.

En ce qui concerne la mobilité, quelle sera, selon vous, la réaction des employeurs et des employés devant le fait que leurs cotisations seront consacrées au déménagement des gens?

Le président: Monsieur Reid, je vais vous demander de ne pas répondre tout de suite. Le temps de parole de M. Mayes est écoulé. Vous pourrez y revenir au prochain tour, si vous le souhaitez.

Monsieur Cuzner, vous avez cinq minutes.

M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.): La question de la mobilité revient sans cesse.

Monsieur Reid, j'appuie en quelque sorte votre opinion: il faut accroître le déménagement plutôt que la mobilité. J'aimerais que vous donniez des précisions à ce sujet parce qu'en Nouvelle-Écosse — en fait, au Canada atlantique —, nous avons représenté, pour ainsi dire, un bassin de main-d'oeuvre mobile pendant de nombreuses années.

Mon frère travaille dans l'industrie de la construction. Je sais que, depuis un an et demi, il travaille pour un projet dans le nord de la Colombie-Britannique. Il a travaillé à Vancouver, à Fort McMurray et maintenant, il se trouve à Regina. Ce n'est pas une question de déménagement. Il s'agit de pouvoir répondre aux besoins.

Pouvez-vous préciser vos observations parce que j'ai cru comprendre qu'il y avait une opposition entre le déménagement et la mobilité.

M. Sean Reid: C'est peut-être les deux. Je suis sûr que bon nombre de vos voisins travaillent pour nos entreprises membres et qu'ils doivent faire des allers-retours. C'est vraiment ce que nous visons parce que nous utilisons beaucoup cet outil.

Souvent, par exemple, c'est le premier billet d'avion ou le premier voyage qui présente le plus de risques pour l'employeur, etc. — ou c'est peut-être la formation. S'il n'y a aucune formation en Nouvelle-Écosse sur un métier particulier ou sur un aspect précis d'un métier, mais qu'il y en a dans le nord de la Colombie-Britannique ou dans le nord de l'Alberta où le travail est effectué, nous voulons financer la formation des gens dans la région pour qu'ils puissent y déménager et décrocher cet emploi. C'est de cela que nous parlons.

Il s'agit donc de pouvoir assurer l'aller-retour des gens ou leur déménagement, au besoin.

• (0920)

M. Rodger Cuzner: Parce qu'on accorde un avantage fiscal aux entreprises qui peuvent... et je pense que c'est plus avantageux pour les grandes sociétés qui peuvent assurer les va-et-vient...

M. Sean Reid: Oui.

M. Rodger Cuzner: ... deux semaines de travail, une semaine de congé, ou peu importe.

Ne devrions-nous pas l'étendre aux personnes qui vont travailler pour de petits entrepreneurs qui ont des projets dans lesquels ils veulent faire un... Ne devrait-il pas y avoir une sorte de remise d'impôt pour les travailleurs qui ne disposent pas d'un budget pour couvrir leurs déplacements?

M. Sean Reid: Ce que nous proposons vise directement le travailleur. C'est le travailleur qui y a accès. Le travailleur prendrait un montant forfaitaire de ses prestations d'assurance-emploi pour déménager dans l'Ouest canadien, par exemple, ou suivre une formation dont il a besoin. Je répète que cela pourrait être un déménagement permanent ou temporaire.

M. Rodger Cuzner: Je partage en quelque sorte la même réserve que M. Mayes a exprimée concernant l'administration et la surveillance à ce sujet. Je ne sais pas si les autres témoins aimeraient y aller de leurs commentaires.

M. Kevin Lee: Ce dont il est vraiment question, en particulier dans le cas des EDMT, c'est de donner à un travailleur son premier emploi dans un métier. Comme M. Reid le disait, c'est ce premier déménagement. Lorsque le travailleur passe d'un emploi à un autre, il n'y a plus de problèmes, n'est-ce pas? L'objectif est vraiment de donner cette occasion au travailleur.

On peut administrer cela de bien des manières. Les programmes dont l'administration se fait à l'aide de reçus sont assez simples. Si vous déménagez, parce que vous avez reçu une offre d'emploi légitime, et que vous avez des dépenses connexes à vous faire rembourser, vous pouvez assez rapidement mettre en place quelque chose en ce sens.

M. Rodger Cuzner: En ce qui a trait aux inquiétudes relatives à la littératie et à la numératie, nous disons que la mobilité est un obstacle. Considérons-nous la littératie et la numératie comme un...

M. Sean Reid: Puis-je revenir un instant sur un élément dont M. Mayes a aussi parlé?

Je ne suis peut-être pas d'accord pour dire que la rédaction d'un CV est encore un enjeu fondamental, mais l'acquisition de compétences de base en littératie et en numératie l'est, particulièrement en ce qui concerne le taux d'achèvement. Je comprends que je m'éloigne un peu du sujet.

Des obstacles liés aux compétences de base en littératie empêchent certains de réussir leur examen. Nous ne devons pas l'oublier.

M. J. Craig Martin: Je suis d'accord. Nous avons dit que l'un des principaux obstacles à la réussite d'une formation, en particulier dans le secteur du soudage, est l'incapacité de lire la documentation et d'appliquer des compétences de base en mathématiques. Dans certains cas, nous constatons que des organismes de formation vont d'abord inscrire les gens à de tels cours en vue d'évaluer leur capacité à réussir la formation technique.

Je ne peux pas parler des améliorations à apporter dans ce qui se fait dans les écoles secondaires, mais il ne fait aucun doute que les compétences en littératie et en numératie sont fondamentales pour les gens qui veulent apprendre un métier.

Le président: Monsieur Cuzner, vos cinq minutes sont terminées.

Votre temps est écoulé. Merci de vos questions.

Cela passe vite, n'est-ce pas?

Monsieur Butt, allez-y.

M. Brad Butt (Mississauga—Streetsville, PCC): Merci beaucoup, monsieur le président.

Messieurs, merci de votre présence.

J'aimerais continuer dans la même veine que MM. Cuzner et Mayes.

L'un des aspects des EDMT qui nous donnent du fil à retordre dans nos ententes avec les provinces, c'est de déterminer si nous adoptons des normes nationales strictes ou si nous accordons une très grande souplesse dans les ententes que nous signons avec les diverses provinces. Nos témoins nous ont présenté des arguments qui vont dans les deux sens. J'aimerais vous entendre à ce propos.

Par exemple, vous avez traité du problème de la reconnaissance de la formation qui survient lorsqu'un travailleur est formé dans une province et que la formation n'est pas reconnue dans une autre province où il y a du travail ou qu'il ne peut pas y travailler. Bref, le gouvernement fédéral devrait-il adopter des normes nationales strictes dans les EDMT qui obligent les provinces à reconnaître la formation et les compétences acquises, ou devrions-nous accorder une très grande souplesse dans ces ententes avec les provinces, de manière à tenir compte des grandes différences qui existent dans le marché du travail et les emplois disponibles d'une région à l'autre?

J'aimerais vous entendre au sujet de l'établissement de normes nationales strictes ou d'une très grande souplesse dans les ententes avec les provinces. J'aimerais avoir le point de vue de vos organismes sur ce qui serait préférable.

• (0925)

Le président: Allez-y, messieurs les représentants de l'Association canadienne des constructeurs d'habitations.

M. Kevin Lee: Je crois que la manière canadienne est d'avoir une solution mitoyenne. Nous voulons des normes nationales et uniformes dans les champs de compétence des provinces, ce qui est le cas des métiers spécialisés. Une mesure comme l'accord sur le commerce intérieur, qui vise à faciliter la mobilité, est appropriée.

J'avance qu'il faut avoir de la souplesse en vue de tenir compte des divers besoins régionaux et soutenir les programmes qui favorisent également la mobilité. Dans le cas des EDMT et de l'établissement des critères en ce sens, on cherche des systèmes et des programmes non seulement qui répondent aux besoins régionaux, mais aussi qui permettent la mobilité. Lorsque les provinces vous font parvenir leur proposition, vous pouvez apporter des changements ou inclure cet aspect dans les critères en vue de promouvoir différentes manières d'aider les gens à se déplacer au pays.

Soit dit en passant, nous constatons que beaucoup de gens sont inquiets lorsqu'ils doivent déménager, par exemple, de la côte Est à la côte Ouest. Nous savons que ces personnes finissent souvent par revenir dans leur coin de pays plus tard dans leur vie. Lorsqu'ils fondent une famille, ils reviennent à la maison. Ils sont formés et sont prêts à travailler en fonction de l'évolution de l'économie dans les diverses régions du pays.

M. Sean Reid: Je dirais que nous avons besoin d'un engagement solide en ce qui concerne la souplesse.

Ce que je veux dire par cela, c'est que ce sont les utilisateurs qui devraient avoir de la souplesse et non les gouvernements provinciaux. Les provinces devraient être obligées de faire preuve de souplesse et de permettre la concurrence dans le cadre de leurs programmes. Les gouvernements ne devraient pas pouvoir faire ce qu'ils veulent.

M. J. Craig Martin: Cela étant dit, je m'excuse, mais je suis indécis également.

Comme je l'ai mentionné dans mon exposé, il faut une approche nationale en matière de formation. Cela vise les compétences de base qui sont transférables dans l'ensemble du pays. Néanmoins, nous devons aussi accorder une certaine souplesse. Selon le métier de la personne, cela varie d'une province à l'autre, et les provinces devraient pouvoir exiger un perfectionnement de certaines compétences en fonction de leurs besoins. Je crois que ce doit être une combinaison des deux, mais nous pouvons prévenir certains problèmes liés à la mobilité si nous avons une formation de base.

Nous entendons les histoires d'étudiants qui passent d'une province à l'autre, mais leur première année de formation n'est pas reconnue par l'autre province, même si c'est le même métier. C'est un problème. L'étudiant n'y comprend rien; l'industrie n'y comprend rien.

Nous avons organisé une rencontre le mois dernier avec des éducateurs du secteur du soudage de partout au pays, et c'est le principal message qui est ressorti des discussions. Les éducateurs ne veulent pas protéger leurs propres intérêts dans leur propre province; ils veulent avoir une approche nationale qu'ils pourront ensuite adapter en fonction de la rétroaction des gens de leur industrie régionale, mais ils souhaitent une approche nationale.

Si vous me demandiez d'en choisir une, je dirais d'accorder un contrôle accru au gouvernement fédéral, mais nous devons reconnaître que la souplesse est fondamentale en raison de la variation de l'économie d'une région à l'autre.

Le président: Merci de votre réponse.

Votre temps est écoulé.

Passons à la deuxième série de questions.

Monsieur Boulerice, bienvenue au comité.

[Français]

M. Alexandre Boulerice (Rosemont—La Petite-Patrie, NPD): Merci, monsieur le président.

Je remercie nos invités d'être présents parmi nous aujourd'hui.

Je crois que tout le monde s'entend sur la nécessité de la formation de nos travailleurs et travailleuses, particulièrement de nos jeunes.

Monsieur Lee, j'aimerais entendre votre opinion à ce sujet. Trouvez-vous que le gouvernement fédéral en fait assez en ce qui concerne la formation des travailleurs? Sinon, devrions-nous en faire plus encore?

M. Kevin Lee: Plus d'efforts pourraient toujours être faits.

Selon moi, nous sommes sur la bonne voie. Nous sommes heureux des programmes qui existent et nous voulons tout simplement améliorer un peu quelques aspects de ceux-ci.

Nous aimons bien la direction prise par la Subvention canadienne pour l'emploi. Comme nous l'avons déjà dit, cela met l'accent sur la participation des employeurs. Si nous pouvions ajouter cela aux Ententes sur le développement du marché du travail, cela nous aiderait beaucoup. En général, je crois que nous sommes sur la bonne voie.

• (0930)

M. Alexandre Boulerice: Je crois qu'il faut savoir que beaucoup de choses qui sont annoncées n'existent pas dans la réalité. Je m'excuse auprès des interprètes, mais il faut que les bottines suivent les babines.

[Traduction]

Cela signifie de passer de la parole aux actes.

[Français]

Si vous regardez les *Comptes publics du Canada 2012-2013*, vous verrez que le gouvernement conservateur s'est assis sur 138 millions de dollars destinés au soutien aux compétences et à la création d'emplois. Ce sont des sommes d'argent qui n'ont pas été transférées aux provinces. Il a également décidé de ne pas transférer aux provinces 24 millions de dollars qui devaient aider les groupes sous-représentés et peu qualifiés dont nous parlait M. Martin plus tôt.

Le gouvernement a gardé dans ses coffres 60 millions de dollars du budget lié aux partenariats sociaux sur le soutien au marché de l'emploi et 8 millions de dollars prévus pour le soutien à la productivité et à la compétitivité. De plus, il n'a investi que 4 % du budget initial de la subvention prévue pour l'éducation aux adultes sur les compétences essentielles dans les villes, les communautés autochtones et les provinces. Par conséquent, une somme équivalente à 96 % du budget de 3,2 millions de dollars n'a pas été dépensée. Faire des annonces et inscrire des investissements dans les budgets est très bien, mais encore faut-il que l'argent soit réellement investi.

Monsieur Golightly, avez-vous senti cette différence entre le montant prévu sur papier et celui qui est réellement dépensé et transféré aux villes, aux municipalités et aux provinces pour former les travailleurs? En ce moment, les chiffres ne correspondent pas. Le gouvernement fédéral s'assoit sur l'argent pour atteindre l'équilibre budgétaire.

[Traduction]

M. Bard Golightly: Non.

Je ne peux pas dire que nous en avons ressenti directement les contrecoups. Nous ne voyons pas nécessairement si le transfert de fonds se fait directement. Nous sommes, par contre, témoins du manque d'uniformité et des problèmes dont nous avons discuté aujourd'hui. Ce sont peut-être les conséquences des fonds qui ne sont pas transférés. Comme vous le dites, il faut passer de la parole aux actes. C'est possible. Je ne le sais pas. Nous n'en savons rien.

Nous constatons, par contre, des problèmes concernant la mobilité. Nous voyons bel et bien que nous avons de la difficulté à avoir les gens de métier avec les bonnes compétences au bon endroit au bon moment. C'est un problème d'envergure partout au pays; ce n'est pas seulement le cas dans l'Ouest du pays, comme tout le monde semble le croire.

Cependant, je ne peux pas vous dire grand-chose en ce qui concerne le financement et les transferts dans les programmes.

[Français]

M. Alexandre Boulerice: Au cours des dernières années, on a constaté une explosion du nombre de travailleurs étrangers temporaires au pays. Selon vous, est-ce une solution de facilité afin d'éviter la formation de nos propres travailleurs canadiens?

[Traduction]

M. Bard Golightly: Je ne pense pas qu'il y ait de réponse simple.

En particulier dans l'Ouest canadien, il y a évidemment une forte demande en ce qui a trait aux travailleurs étrangers temporaires, comme vous n'êtes pas sans le savoir. Bon nombre de secteurs connaissent des pénuries de main-d'oeuvre. Les emplois mieux rémunérés dans certaines industries, en particulier l'industrie pétrolière et gazière, compliquent la donne. Par conséquent, les travailleurs étrangers temporaires finissent souvent par occuper des postes dont ne veulent tout simplement pas ceux qui courtisent les emplois mieux rémunérés.

[Français]

M. Alexandre Boulerice: Je comprends que lorsqu'il y a une pénurie réelle, lorsqu'il n'y a pas de main-d'oeuvre qualifiée, quelqu'un doit venir faire le travail. Le travail doit être fait et les engagements doivent être respectés. On a aussi constaté plusieurs abus où des travailleurs étrangers temporaires travaillaient dans des Tim Hortons ou des McDonald's. On ne parle donc pas de la même chose. Par ailleurs, on a également vu des excès avec la compagnie HD Mining International Limited, qui demande aux travailleurs de pouvoir lire ou parler chinois afin d'utiliser l'équipement de la mine.

En même temps, pour chaque chômeur, il n'y a pas non plus 10 emplois disponibles. Le rapport est d'environ de 1 pour 6. Cela veut dire que, pour un emploi disponible qui n'est pas comblé à cause du manque de main-d'oeuvre, six personnes cherchent du travail. Comment doit-on faire pour non seulement former cette personne pour qu'elle soit capable d'avoir un emploi, mais également pour créer de nouveaux emplois? Même si tous les chômeurs actuels allaient travailler dans des emplois pour lesquels il y a une pénurie, il resterait encore cinq travailleurs sur six sans emploi.

[Traduction]

Le président: Votre temps est largement écoulé, monsieur Boulerice. Je demande donc aux témoins de s'abstenir de répondre. Si vous voulez y répondre à l'occasion d'une autre série de questions, c'est votre droit.

Monsieur Maguire, allez-y.

M. Larry Maguire (Brandon—Souris, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci à nos témoins de leur exposé.

Monsieur Golightly, l'un de vos commentaires a particulièrement retenu mon attention. Vous avez dit avoir de la difficulté à avoir les personnes avec les bonnes compétences au bon moment. Je crois que vous venez certainement de souligner que les besoins en matière d'emploi varient d'une région à l'autre au pays.

J'aimerais poser à nos trois ou quatre témoins une question. Vous l'avez fait en partie, mais j'aimerais que vous nous disiez les changements importants que vous aimeriez voir en ce qui concerne les EDMT entre le gouvernement fédéral et les provinces. Comment pouvons-nous collaborer avec vos organismes, et comment pouvez-vous collaborer avec les autres ordres de gouvernement?

• (0935)

M. Bard Golightly: Je commencerai par un commentaire très important. Il faut vraiment garder à l'esprit ce qui est possible du côté du développement de carrière. Nous parlons de permettre une certaine mobilité et d'avoir les personnes avec les bonnes compétences au bon endroit au bon moment, ce qui est crucial. Cependant, ce que nous voulons faire —et on en a discuté plus tôt —, c'est de donner le coup d'envoi à la carrière des gens. S'ils arrivent à entrer sur le marché du travail, ils peuvent ensuite suivre leur propre plan de carrière et l'adapter en fonction de la croissance de leur famille.

Je tenais à faire ce commentaire très important, et je suis certain que mes collègues compléteront ma réponse.

M. Sean Reid: Je vous dirai tout simplement que les deux principaux points, selon nous, sont de faire participer l'employeur le plus possible et d'au moins ne pas laisser cela freiner la mobilité. Si nous pouvons trouver des moyens de faciliter cette mobilité, nous devrions le faire. PCA est prête à servir d'intermédiaire entre la province et le gouvernement fédéral au sujet de cette question, comme nous l'avons fait auparavant en ce qui concerne la subvention pour l'emploi. Nous collaborerons donc avec vous autant que faire se peut.

M. J. Craig Martin: Je me fais l'écho de ces commentaires. La participation de l'employeur et la mobilité sont deux gros problèmes sur lesquels nous devons nous pencher.

L'une des choses importantes en ce qui concerne la mobilité, c'est de reconnaître que les gens peuvent commencer leur formation dans une province et la terminer dans une autre. Ils peuvent être rendus à la moitié d'un programme, lorsqu'ils sont obligés de déménager, parce qu'ils doivent faire leur apprentissage, et l'entente devrait en tenir compte. Actuellement, la tendance est que les gens doivent tout faire dans la province où ils ont commencé: leur formation, leur apprentissage et leur premier emploi. Il faut trouver des façons de regrouper l'industrie, les organismes de formation et les syndicats pour déterminer la meilleure façon d'y arriver; ce serait, selon moi, la clé pour avoir plus de succès et obtenir un meilleur rendement de nos investissements dans ces programmes.

M. Larry Maguire: Monsieur Martin, je crois que vous avez fait allusion au programme national dans le but d'établir un nouveau moyen de... Cela contribuerait-il également à améliorer la mobilité?

J'aimerais également que vous nous en parliez davantage, parce que je trouve très intéressant de mettre l'accent sur la mobilité en vue d'envoyer les gens là où il y a des emplois disponibles. En quelques mots, si vous aviez carte blanche, comment nous suggèreriez-vous de procéder en vue de conclure une telle entente sur la mobilité?

M. J. Craig Martin: En ce qui concerne un programme national, nous reconnaissons que la formation est un domaine de compétence provinciale. Cependant, le gouvernement fédéral peut encourager les provinces et exiger qu'elles collaborent en vue d'établir certaines bases... Pour le dire ainsi, l'idée serait d'uniformiser la formation. Comme je l'ai déjà dit, laissons aux provinces une certaine flexibilité en vue de leur permettre de traiter de problèmes qui sont propres à leur industrie locale, tout en adoptant une norme nationale. Si tous les métiers suivent cette norme, cela jettera les bases pour ce qui est de la mobilité. Les provinces pourraient quand même dire qu'elles exigent que les travailleurs aient des compétences précises, mais les provinces reconnaîtraient au moins la valeur de base du certificat de compétence professionnelle ou du titre professionnel.

Cela permettrait d'avoir un milieu où la mobilité serait moins un problème. Si vous commencez votre formation dans une province et la terminez dans une autre, ni les gens de l'assurance-emploi, ni les gens du collège, ni les employeurs ne se demanderont les compétences que vous avez acquises dans votre formation. Voilà pourquoi nous encourageons fortement l'adoption d'un programme de base national pour chaque métier. Dans le cas du soudage, c'est ce que notre industrie souhaite, et nous exerçons des pressions en ce sens. Nous collaborons actuellement avec des éducateurs pour en créer un.

M. Sean Reid: J'ajouterai que je crois que les normes sont importantes. Le représentant de l'Association canadienne des constructeurs d'habitations a mentionné qu'il faut regarder plus loin que les métiers désignés Sceau rouge et les métiers non désignés Sceau rouge. Selon moi, les mesures que le gouvernement adopte actuellement concernant l'uniformisation de l'apprentissage sont importantes.

Les discussions sur le commerce intérieur qui commencent à se tenir sur la scène fédérale et dans les provinces seront probablement un moyen très utile pour nous attaquer à la source de certains obstacles cachés qui nuisent à la mobilité et à la reconnaissance des certificats de compétence professionnelle dans les provinces. Nous sommes sur la bonne voie en ce qui concerne les obstacles réglementaires. Nous devons seulement poursuivre en ce sens. Si nous pouvions trouver de nouvelles initiatives comme les subventions dont nous avons parlé aujourd'hui en vue de faciliter le tout davantage, ce serait merveilleux.

Le président: Merci beaucoup.

Voilà qui met fin à cette série de questions. Je vais conclure cette première heure maintenant, et ce, pour deux raisons. Tout d'abord, il y a une motion dont il nous faudra traiter à la fin de la séance, alors nous allons mettre un terme à la deuxième moitié un peu plus tôt, disons, 10 minutes plus tôt.

Je voulais également prendre un moment pour remercier nos témoins d'être venus ici, d'avoir pris le temps qu'il fallait et d'avoir servi leurs industries respectives.

Une observation que vous avez faite, monsieur Reid, en disant long pour moi, et je l'ai prise en note. C'est une affirmation toute simple; vous disiez qu'il fallait « jumeler le talent et les fonctions ». En tant qu'ancien employeur et entrepreneur, je crois qu'il se passe quelque chose de magique en situation de travail lorsqu'on trouve une personne talentueuse et qu'on lui confie une tâche qui convient à son talent. Je crois que c'est ce vers quoi nous nous dirigeons. Nous tentons de faire ressortir les talents de certains Canadiens de partout au pays et de les jumeler aux emplois qui sont là pour eux. Je crois que votre observation est pertinente à maints égards; je la trouve éclairante.

Merci encore à tous nos témoins, de votre présence.

Sur ce, nous allons nous arrêter et reprendre dans cinq minutes.

• (0940)

(Pause)

• (0945)

Le président: Mesdames et messieurs, je vous souhaite à nouveau la bienvenue. Nous poursuivons notre étude sur le renouvellement des ententes sur le développement du marché du travail.

Du ministère de l'Emploi et du Développement social, nous recevons maintenant Mme Mary-Lou Donnelly, qui est la commissaire chargée de représenter les travailleurs et les travailleuses à la Commission de l'assurance-emploi du Canada. Soyez la bienvenue. Du même ministère, nous accueillons aussi Mme Nancy Amyot, qui est conseillère de programme au Bureau du commissaire représentant les travailleurs et travailleuses de la Commission de l'assurance-emploi du Canada. Je vous souhaite la bienvenue. Se joint également à nous par vidéoconférence depuis Regina, en Saskatchewan, M. Carlo Bizzari, qui est gestionnaire de programme pour l'organisme Ignite Adult Learning Corporation, ainsi que Lindsay Manko, qui est la directrice adjointe d'Ignite. Soyez les bienvenus.

Mesdames et messieurs les témoins, comme certains d'entre vous le savent déjà pour avoir assisté au début de la présente séance, vous avez 10 minutes pour faire votre exposé.

Nous allons donc commencer par Mme Donnelly.

• (0950)

Mme Mary-Lou Donnelly (commissaire représentant les travailleurs et travailleuses, Commission de l'assurance-emploi du Canada, ministère de l'Emploi et du Développement social): Merci, monsieur le président.

[Français]

Bonjour, monsieur le président et membres du comité.

C'est un plaisir pour moi d'être ici aujourd'hui et de vous présenter les points de vue de la part des intervenants des travailleurs et des travailleuses du Canada.

[Traduction]

C'est un honneur et un grand bonheur pour moi d'être ici aujourd'hui pour vous parler des ententes sur le développement du travail. En tant que commissaire chargée de représenter les travailleuses et les travailleurs syndiqués et non syndiqués de l'ensemble du pays à la Commission de l'assurance-emploi du Canada, l'une de mes responsabilités est de porter les points de vue de ceux que je représente à l'attention du gouvernement, c'est-à-dire de cerner les opinions et les préoccupations des travailleurs concernant les politiques qu'élabore le gouvernement et les programmes qu'il met en oeuvre dans le cadre de l'assurance-emploi et pour le marché du travail. C'est la raison pour laquelle je suis ici aujourd'hui.

Je suis contente de voir que le comité a commencé à étudier la transformation des ententes sur le développement du marché du travail, et que des tables rondes se tiennent au même moment un peu partout au pays à propos des ententes sur le développement du marché du travail. Le marché du travail canadien a beaucoup changé depuis les premières ententes sur le développement du marché du travail, en 1996, et nous devons faire en sorte que ces ententes restent pertinentes quant à la réalité actuelle des travailleurs et des employeurs.

En ma qualité de commissaire, j'ai la chance de rencontrer régulièrement ceux que je représente partout au pays et de discuter avec eux d'une foule d'enjeux en matière d'assurance-emploi, et je peux vous assurer que ces consultations interpellent beaucoup les travailleurs, les syndicats et les groupes de défense.

Je crois que le mot à retenir ici est « consultation ». Les gens souhaitent participer au processus décisionnel. Ils aiment que leurs points de vue soient entendus, et il est important de noter que l'argent qui finance l'assurance-emploi ne vient pas des contribuables, c'est-à-dire pas des recettes générales de l'État, mais bien de ceux qui y cotisent, soit des travailleurs et des employeurs, et seulement d'eux. Je sais bien entendu que les membres du comité sont tout à fait conscients de cela et qu'ils l'ont entendu à maintes reprises, mais ça ne coûte rien de le répéter. Alors, il ne s'agit pas de l'argent des contribuables, mais bien de celui des cotisants. Il est par conséquent essentiel que les personnes qui financent la caisse de l'assurance-emploi aient leur mot à dire quant à la façon d'administrer et de dépenser ce fonds.

Les discussions que j'ai eues avec les intervenants du marché du travail m'ont clairement indiqué que la consultation est d'une importance capitale. À cet égard, les travailleurs estiment qu'il serait très important de créer des forums sur le marché du travail dans toutes les administrations, forums qui regrouperaient des représentants du gouvernement, des travailleurs, des employeurs, des fournisseurs de programmes d'éducation et d'instruction et des organismes communautaires. Dans une autre vie, j'enseignais dans une école publique et j'étais très active au sein du syndicat des enseignants et dans le domaine de l'enseignement. Nous avions surnommé « partenaires en enseignement » les gens avec qui nous interagissions, et cela comprenait tous les intervenants: les représentants du gouvernement et de la commission scolaire, les syndiqués, les intervenants de la communauté, les parents et les étudiants eux-mêmes.

Nous avons reconnu l'importance d'écouter ce que tout le monde avait à dire, et c'est ce qu'un forum de partenaires sur le marché du travail permettrait de faire, soit de s'écouter les uns les autres et de prendre les meilleures décisions possible. Bien entendu, ce genre de forum doit être permanent, surtout si l'on considère la rapidité de l'évolution du marché du travail. Nous devons toujours être à l'écoute, et la présence continue de ces forums dans chaque province et chaque territoire est la seule façon d'y parvenir.

Bien entendu, étant donné l'étendue de notre pays, nous savons très bien que chaque province et chaque territoire est unique et qu'aucune solution ne saurait s'appliquer à tous à la fois. Mais nous pouvons apprendre les uns des autres, et il faut nous donner l'occasion de travailler ensemble afin que nous puissions tirer avantage des pratiques exemplaires, cerner nos ressemblances et nos différences, et recenser nos besoins individuels et nationaux.

J'aimerais aussi dire un mot sur la collecte d'informations sur le marché du travail. Nous devons faire preuve d'une plus grande rigueur en ce qui concerne la collecte d'informations fiables sur les compétences générales et la pénurie de main-d'oeuvre. J'ai rencontré plusieurs groupes qui affirment que le pays ne manque pas de travailleurs qualifiés, mais qu'il faut qu'ils aient des renseignements pertinents à leur donner. Nous devons repérer les lacunes en matière de compétences selon les régions et les industries, et faire en sorte que tous les intervenants concernés reçoivent des renseignements fiables en la matière. Lorsque Statistique Canada nous apprend qu'il y a 6,7 travailleurs en chômage pour chaque emploi vacant, il nous faut des renseignements exacts, détaillés et fiables sur le marché de l'emploi.

L'une des questions qui reviennent lors de nos discussions en table ronde concerne l'élargissement de l'admissibilité pour les ententes sur le développement du marché du travail. Compte tenu de ce que je viens de dire sur le financement de l'assurance-emploi, il est important que les programmes découlant des ententes sur le développement du marché du travail profitent à ceux qui les financent. À l'heure actuelle, l'admissibilité à ces programmes est fonction d'un certain nombre d'heures assurables variant selon les régions et fondé sur le taux de chômage en vigueur dans chacune d'elles. Un grand nombre des personnes que je représente ont indiqué être pour un élargissement de l'admissibilité pour ceux qui cotisent à l'assurance-emploi, élargissement qui permettrait à un nombre accru de prestataires de profiter des programmes et du soutien offerts dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail.

Je vais donc reprendre la proposition du Congrès du travail du Canada et d'Unifor, soit que l'admissibilité aux programmes découlant des ententes sur le développement du marché du travail soit étendue à régime national de 360 heures assurables pour les travailleurs sans emploi et sous-employés, de manière à ce qu'ils puissent avoir accès aux programmes de formation. Cette mesure permettrait de combler les écarts dont souffrent les travailleurs à temps partiel qui ne sont pas actuellement admissibles à l'assurance-emploi, mais qui y cotisent néanmoins.

Nous recommandons également que les prestations versées en vertu de la partie I de la Loi sur l'assurance-emploi soient prolongées pour couvrir toute la durée du programme de formation offert dans le cadre de l'entente sur le développement du marché du travail.

Ce qui m'amène à parler d'une autre bonification du programme, qui consisterait à augmenter le financement des ententes sur le développement du marché du travail. À l'heure actuelle, le financement annuel des ententes sur le développement du marché du travail est d'un peu plus de 2 milliards de dollars. Il s'agit bien sûr d'une enveloppe considérable, et nous savons que le gouvernement s'est engagé à équilibrer le compte d'assurance-emploi d'ici 2017. Assurément, en tant que commissaire, je suis favorable à un compte d'assurance-emploi équilibré assorti d'une comptabilité transparente nous permettant d'éviter les situations de déficit.

Cependant, le gouvernement prévoit des surplus pour les sept prochaines années dans le compte d'assurance-emploi, alors je crois qu'il faut se poser la question suivante: cet argent ne serait-il pas mieux dépensé pour appuyer les ententes sur le développement du marché du travail et, par conséquent, pour bonifier le programme? Les intervenants du milieu syndical appuient l'augmentation des fonds consacrés aux ententes sur le développement du marché du travail. La Loi sur l'assurance-emploi permet qu'un maximum de 0,8 % de la rémunération assurable totale — soit environ 4,4 milliards de dollars — soit consacré au financement des ententes sur le développement du marché du travail. Or, à l'heure actuelle, nous n'utilisons pas plus que 1,9 milliard de dollars, et comme ce montant n'a jamais été augmenté depuis le début des ententes sur le développement du marché du travail, le montant en dollars de 2014 ne permet pas de faire autant qu'en 1996.

Les investissements en matière de formation ont des avantages collatéraux très intéressants, ce qui se traduit par un attachement à long terme à la population active, un objectif sur lequel nous sommes probablement tous d'accord.

Le dernier aspect que j'aimerais souligner est la question de la mobilité de la main-d'oeuvre ou, si vous préférez, de l'harmonisation des programmes d'apprentissage. C'est une question que les personnes que je représente me ramènent sans arrêt. Et je dois avouer que je la comprends comme si c'était quelque chose que j'avais déjà vu dans une autre vie, dans le monde de l'enseignement, et qui s'est réglée, de nombreuses années plus tard, par une entente sur la mobilité de la main-d'oeuvre entre les provinces et les territoires permettant aux enseignants d'exercer leur profession n'importe où au Canada, sans tenir compte de l'endroit où ils ont reçu leur formation.

Nous avons besoin d'une entente semblable, mais pour une gamme encore plus étendue de métiers, et pas seulement ceux qui sont couverts par le programme du Sceau rouge. À l'heure actuelle, d'après ce que je comprends, les provinces de l'Atlantique et les provinces de l'Ouest ont une entente sur l'harmonisation des programmes d'apprentissage qui permet aux travailleurs spécialisés d'aller travailler ailleurs que dans leur région d'attache. Mais il nous faut une harmonisation qui s'appliquerait à tout le pays, afin que notre marché de l'emploi soit prêt et en mesure de répondre aux besoins du marché du travail à l'échelle nationale, et pas seulement à l'échelle locale ou régionale.

[Français]

Je vous remercie.

[Traduction]

Je me ferai un plaisir de répondre à vos questions.

• (0955)

Le président: Nous allons maintenant laisser la parole à Mme Amyot.

Vous n'allez pas parler, je m'excuse.

La parole sera donc à Ignite. Je ne sais pas lequel des deux témoins fera l'exposé, mais allez-y.

Mme Lindsay Manko (directrice adjointe, Ignite Adult Learning Corporation): Merci beaucoup.

Tout d'abord, je tiens à remercier le comité de nous avoir invités à présenter notre point de vue. J'aimerais reprendre en partie ce dont le témoin précédent a parlé, en ce sens que nous sommes heureux que ce sujet fasse de plus en plus l'objet d'une discussion à l'échelle du pays. L'information que nous sommes venus présenter ici aujourd'hui relève davantage de l'étude de cas. Nous savons que nous sommes un petit organisme à portée locale de la Saskatchewan. Nous croyons néanmoins que nos 20 années d'expérience dans le marché du travail seront en mesure de vous brosser un portrait assez fidèle de problèmes auxquels toutes les provinces doivent faire face localement.

Je me présente. Je m'appelle Lindsay Manko. Je suis directrice adjointe chez Ignite Adult Learning Corporation. Je suis ici en compagnie de Carlo Bizzarri. Nous sommes un organisme modeste, mais puissant de Regina, en Saskatchewan.

Les gens avec qui nous travaillons sont généralement catégorisés comme étant les personnes vulnérables de notre société. Nous travaillons avec les jeunes à risque, que l'on fiche habituellement comme plus ou moins employables. En raison de certains échecs et problèmes personnels, ces jeunes ont peu de compétences correspondant aux besoins du marché de l'emploi actuel de Regina, voire aucune. Le simple fait d'entrer dans le système pour tirer avantage du financement offert par l'assurance-emploi peut être une difficulté.

Plus spécifiquement, nous travaillons depuis plus de 20 ans avec cette clientèle, ici, en Saskatchewan. Notre modèle de fonctionnement est un croisement entre l'entreprise et l'organisme sans but lucratif. Selon ce modèle, le jeune qui vient travailler chez Ignite est payé pour suivre des cours qui lui permettront de recevoir et d'acquérir une formation. Vous êtes payé. Mais comme nous sommes un organisme sans but lucratif, nous comprenons que, pour acquérir les compétences qui vous rendront employables — notamment des compétences générales et spécialisées —, vous devez être en mesure de les pratiquer, et nous vous fournissons ce qu'il vous faut pour le faire.

J'aimerais dire un mot sur les réussites de longue durée auxquelles notre programme a donné lieu en Saskatchewan. Nous avons plus de 500 diplômés qui sont venus de toutes sortes de milieux, mais qui, essentiellement — et je tiens à insister là-dessus —, n'avaient jamais réussi à décrocher un emploi sérieux, concret et durable dans la communauté. Or, notre processus de formation leur a permis d'acquérir une expérience concrète et de longue durée dans nos secteurs d'emploi.

Notre programme s'étend sur sept mois. Il s'agit bel et bien d'une formation à long terme. Il faut beaucoup de temps pour apporter des changements concrets à sa vie. Beaucoup des problèmes que nous voyons — les problèmes d'accoutumance, de logements, de garde d'enfant — ne sont pas des choses qui se règlent du jour au lendemain. Nous avons pu constater qu'un programme à court terme ne donne pas les mêmes taux de réussite qu'un programme à long terme d'environ sept mois, et c'est quelque chose que nous tenons à souligner.

Nous voulons aussi parler de ce croisement entre les compétences générales et les compétences professionnelles. Cela a été dit auparavant. Vous faisiez allusion au fait d'assortir le talent à la tâche. Mais si vous n'avez jamais eu la chance d'acquérir des aptitudes ou de vraiment réaliser votre potentiel parce que vous avez toujours été pris dans le système de justice pour les jeunes ou dans le réseau des foyers d'accueil — qui ne vous a jamais donné ce qu'il vous fallait pour devenir un travailleur adulte sain de corps —, le seul fait d'entrer dans le système constitue une difficulté en soi.

En fait, nous sommes ici pour défendre les jeunes gens vulnérables et pour trouver une façon pour eux d'avoir accès aux programmes découlant des ententes de développement sur le marché du travail, alors qu'ils n'ont pas même pas les compétences voulues pour décrocher un emploi.

Je sais que certains des scénarios mis de l'avant à l'heure actuelle disent que les personnes qui n'ont pas de compétences essentielles ou un faible niveau d'alphabétisation devraient quand même être en mesure d'obtenir de l'aide aux termes de ce programme. Mais notre expérience nous a montré que certains des jeunes que nous accueillons dans notre programme ont en fait des problèmes d'apprentissage qui n'ont pas été diagnostiqués. Étant donné qu'ils n'ont pas non plus les compétences de base pour s'intégrer à un système officiel, il est plus difficile pour eux de se prévaloir de ces différentes choses.

Encore une fois, je ne fais que rapporter mon expérience personnelle. Je suis en salle de classe du lundi au vendredi à travailler avec ces personnes, et je n'essaie pas de parler au nom de tous les organismes, mais c'est ce que nous avons constaté.

Aussi, au sujet de l'augmentation de la formation sur place à l'intention des employés... Il a été question de transférer la Subvention canadienne pour l'emploi directement aux employeurs, mais si nos apprentis ne sont même pas en mesure de décrocher un emploi, comment pourront-ils accéder directement à ces ressources pour leur propre formation dans des domaines particuliers? Au final, notre objectif est d'aider les personnes qui sont sous-évaluées et qui n'ont peut-être pas les compétences générales — la fiabilité, le sens des responsabilités, l'autonomie — qu'il leur faut pour intégrer le marché canadien de l'emploi. Ils vont tout simplement devenir un boulet qu'il nous faudra continuer de traîner pour toujours. Alors, oui, nous saluons vos intentions de faire de la planification à long terme et d'examiner tous ces différents aspects, mais nous tenons à défendre les intérêts de ces personnes vulnérables avec lesquelles nous travaillons directement.

• (1000)

Le président: Merci beaucoup. Il vous reste encore du temps. Voulez-vous ajouter quelque chose ou avez-vous terminé votre exposé?

Mme Lindsay Manko: Je céderai la parole à mon collègue, Carlo Bizzarri.

Voudriez-vous ajouter quelque chose?

M. Carlo Bizzarri (gestionnaire de programme, Ignite Adult Learning Corporation): Oui. J'aimerais ajouter aux propos de Lindsay que nous considérons ces personnes comme des employés. Elles doivent prendre l'habitude d'être responsables en se présentant au travail et en accomplissant leurs fonctions. C'est ainsi que notre programme fonctionne.

Autrement dit, elles acquièrent les compétences de base non pas par l'écoute, mais par la pratique. Quand elles ne se présentent pas au travail à 8 heures, elles en subissent les conséquences et sont pénalisées. Elles doivent pointer leur arrivée le matin. Si l'horodateur indique qu'elles sont arrivées à 8 h 30, leur salaire sera réduit en conséquence.

Ce qui importe, c'est d'aider ces jeunes hommes et jeunes femmes à devenir indépendants et autosuffisants. Le processus pour y parvenir n'est pas facile.

• (1005)

Le président: Merci beaucoup.

Nous procéderons maintenant à notre premier tour de questions, avec des interventions de cinq minutes.

Madame Sims.

Mme Jinny Jogindera Sims: Je remercie les deux témoins de comparaître devant nous.

On a récemment fait état du taux élevé de chômage et du nombre élevé de travailleurs étrangers temporaires. Je suis certaine que ce n'est rien de bien nouveau pour qui que ce soit. Mais ce qui est alarmant, c'est que 39 % des Canadiens qui cherchent un emploi abandonnent l'espoir d'en trouver un. Il y a donc un malaise, et un danger connexe, quand un grand nombre de gens cessent de chercher à seulement entrer sur le marché du travail.

Nous savons cependant qu'il existe plusieurs restrictions quant à la manière dont on peut utiliser les fonds pour le perfectionnement des compétences. À l'heure actuelle, l'accès à l'assurance-emploi n'a jamais été aussi bas. Toute une panoplie de restrictions ont été imposées à cet égard. Le temps ne nous permet pas d'en discuter maintenant, mais moins de 10 % des chômeurs sont admissibles à

l'assurance-emploi. Par conséquent, l'accès à la formation devient très restreint. Pourriez-vous formuler des observations à ce sujet?

De plus, je demanderais à Mary-Lou de parler des conséquences de cet accès restreint, particulièrement sur les Canadiens qui cherchent des occasions d'emploi à long terme. Comment pensez-vous qu'on pourrait améliorer cet accès?

Mme Mary-Lou Donnelly: Merci beaucoup, Jinny.

Sachez que les faits que vous avez cités sont certainement exacts. Les personnes avec qui je suis en rapport en sont bien conscientes et nous discutons régulièrement de ces questions.

C'est une des raisons pour lesquelles les travailleurs jugent que l'accès à l'assurance-emploi doit être assoupli. La situation varie grandement d'une région à l'autre du pays, dépendamment de l'endroit où on vit, mais qu'on perde son emploi à Toronto ou à Port Elgin, on est au chômage quand même.

Il faut également tenir compte du fait qu'un grand nombre de personnes qui perdent leur emploi travaillaient à temps partiel. La situation est très difficile pour les travailleurs à temps partiel, car il s'agit souvent — pas toujours, mais souvent — des gens les plus vulnérables, comme l'autre témoin qui comparait ce matin l'a souligné. Ils n'ont pas accès à l'assurance-emploi et ne peuvent donc pas se prévaloir des programmes de formation; pourtant, ils cotisent quand même au fonds.

Nous croyons fermement qu'il faudrait assouplir l'accès ou accorder une plus grande souplesse. Nous avons une opinion sur l'assurance-emploi en général, mais je me contenterai de parler des EDMT aujourd'hui. Particulièrement pour la formation offerte aux termes de ces ententes, il faut faire preuve de plus de souplesse pour qu'un plus grand nombre de gens puissent en profiter.

Il n'est pas question de faire des EDMT une panacée, mais le fait est que les gens ont besoin de formation. Ils sont entraînés dans un cercle vicieux, allant d'un emploi à temps partiel à l'autre, sans pouvoir s'en sortir, car ils n'accumulent jamais suffisamment d'heures.

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci beaucoup.

Vous avez fait remarquer qu'il faudrait tenir des forums sur le marché du travail. Il semble que la balance soit en train de pencher de l'autre côté, pour ainsi dire. On entend beaucoup parler des employeurs qui cotisent à l'assurance-emploi, mais rarement entend-t-on parler des travailleurs, qui y cotisent pourtant aussi, et du fait qu'ils n'ont, semble-t-il, pas leur mot à dire sur la manière dont ces fonds devraient être utilisés. Les travailleurs sont souvent exclus des discussions à ce sujet.

Mais le fait qui m'a vraiment fascinée, c'est qu'on peut utiliser 0,8 % du surplus de la caisse d'assurance-emploi pour élargir les EDMT. Quel était le montant d'argent dont vous avez parlé? Depuis combien de temps ce montant est-il le même?

Mme Mary-Lou Donnelly: Ce 0,8 % correspond à environ 4,4 milliards de dollars annuellement, mais nous n'utilisons que 1,9 milliard de dollars. C'est ainsi depuis 1996.

Quand nous avons effectué quelques recherches l'autre jour pour voir ce que 1,9 milliard de dollars en 2014 valaient en 1996, c'est un montant bien moins élevé...

• (1010)

Mme Jinny Jogindera Sims: Merci.

Voilà qui démontre bien qu'au cours des 15 dernières années, les sommes n'ont pas changé. C'est peut-être pour cette raison que les Canadiens qui cherchent de l'aide souffrent tant. Cela explique peut-être aussi pourquoi le gouvernement s'empresse autant de faire entrer des travailleurs étrangers temporaires au pays au lieu d'investir pour améliorer les ensembles de compétences au pays.

Je conviens également avec vous que nous avons besoin de données fiables. Quels genres de données pourraient nous aider à élaborer des programmes, selon vous?

Le président: Je crois que nous devons vous interrompre. Nous avons dépassé les cinq minutes; nous passerons donc à notre deuxième intervenant, M. Armstrong.

M. Scott Armstrong (Cumberland—Colchester—Musquodoboit Valley, PCC): Merci, monsieur le président.

Je tiens à remercier nos témoins de comparaître.

Mary-Lou, vous avez parlé un peu de l'information sur le marché du travail. Vous avez participé aux tables rondes que nous avons organisées aux quatre coins du pays, et c'est un sujet qui revient toujours. Pourriez-vous nous dire à quel point il est difficile pour un employé d'obtenir de l'information sur le marché du travail pour prendre des décisions éclairées sur sa carrière?

Mme Mary-Lou Donnelly: C'est très difficile.

Si on vit en Nouvelle-Écosse et qu'on suit une formation quelconque, on n'a pas nécessairement des renseignements solides et justes sur les emplois offerts dans les autres provinces ou même dans la sienne. Nous avons vraiment besoin d'avoir de l'information fiable.

Les gens qui s'occupent de la main-d'oeuvre considèrent Statistique Canada comme une entité très importante et respectée qui diffuse des informations excellentes et fiables. Nous voudrions qu'il publie plus de détails pour que nous sachions ce qu'il se passe sur le marché du travail en Nouvelle-Écosse, où il y a des postes à combler, quels genres de travailleurs sont recherchés et quels sont les besoins en Saskatchewan. C'est exactement ce que nous avons besoin de savoir pour que les jeunes qui se dirigent dans les métiers, suivent une formation et cherchent des emplois puissent avoir un bon aperçu de la situation à l'échelle du pays et prendre une décision en conséquence.

Je pense qu'il y a un danger à obliger les gens à plier bagage et à partir avec leur famille et toutes leurs possessions pour aller simplement s'installer dans une autre communauté où ils pensent pouvoir trouver un emploi. Avant de prendre une décision aussi importante qui aura une incidence sur leur vie et celle de leur famille, je considère que les gens doivent disposer d'informations vraiment claires et justes sur ce qui se passe au pays pour prendre la décision qui leur convient le mieux, celle qui sera la meilleure pour leur situation économique et le pays.

M. Scott Armstrong: Vous avez également abordé la question de la mobilité de la main-d'oeuvre. Nous en entendons beaucoup parler du point de vue des employés. Le dernier groupe de témoins nous a indiqué que le gouvernement devrait envisager de prendre des mesures pour faciliter les déplacements des employés, au moyen de subventions de voyage ou d'une sorte de politique fiscale, par exemple. Le gouvernement a probablement d'autres occasions d'agir à ce sujet.

Quand vous avez traité de la question, vous avez proposé d'harmoniser les programmes de formation pour que les gens soient accrédités dans un plus grand nombre de régions de la province. Vous avez également préconisé un programme d'accréditation

national. Des telles initiatives commencent à prendre forme dans le Canada atlantique et dans l'Ouest. Pourriez-vous établir un lien entre les deux pour nous indiquer ce que nous pouvons faire pour les employés et pour tenter d'harmoniser certaines des forces?

Mme Mary-Lou Donnelly: Pour que tout soit clair, j'ai parlé d'un programme d'harmonisation national; je ne suis donc pas certaine d'être celle qui a dit que le programme de formation devrait être le même partout au pays. À titre d'éducateurs, nous savons que les diverses régions veulent inculquer différentes connaissances aux gens.

Je pense qu'on peut établir un lien entre les deux et atteindre un réel équilibre.

Tout d'abord, notre pays est très vaste, mais nous parlons de la mobilité de la main-d'oeuvre à l'échelle du pays. Le fait est que les gens se déplacent d'un bout à l'autre du pays. Pour le faire, ils ont besoin de savoir, s'ils ont pris la grave décision d'aller s'installer dans l'Ouest avec leur famille, qu'ils seront qualifiés pour y travailler.

Avec ce fait à l'esprit, je crois sincèrement que quand les partenaires se réunissent, ils peuvent déterminer la teneur de cette stratégie nationale et l'influence du programme de formation national, comme vous dites. Parallèlement, il faut que la formation soit adaptée aux provinces et que ces dernières puissent évidemment exprimer leurs besoins.

Je considère donc qu'il existe un réel équilibre à cet égard, mais je pense que les gens doivent être bien informés. L'information doit être solide pour qu'au bout du compte, les gens puissent aller travailler ailleurs. Quelqu'un qui est soudeur en Nouvelle-Écosse devrait être capable d'être soudeur en Alberta.

• (1015)

M. Scott Armstrong: Combien de temps me reste-t-il?

Le président: Il vous reste une minute.

M. Scott Armstrong: Très brièvement, il y a aussi la mobilité des travailleurs plus âgés, des employés établis qui pourraient perdre leur emploi dans la trentaine ou la quarantaine, comme nous l'avons vu ces dernières années depuis la récession. S'ils doivent déménager, l'un des problèmes auxquels ils sont confrontés au chapitre de la mobilité est le transfert de pensions. Voilà qui pose un problème à bien des travailleurs. Pourriez-vous faire des commentaires à ce sujet? Les gens avec lesquels vous collaborez ont-ils abordé la question avec vous?

Mme Mary-Lou Donnelly: Je n'en ai pas entendu parler comme tel, mais je suis bien au fait du problème, ayant beaucoup travaillé avec les régimes de retraite de la Nova Scotia Teachers Union. Je ne peux pas vous dire ce qu'il en est parce que la question n'a pas vraiment été abordée dans mes échanges.

M. Scott Armstrong: Merci.

Vous avez parlé des forums de partenaires sur le marché du travail. Pouvez-vous brièvement décrire le genre de structure que vous envisageriez et expliquer en quoi ces forums seraient utiles?

Mme Mary-Lou Donnelly: Je pense qu'ils sont utiles parce qu'ils visent essentiellement à faire de la consultation. Comme je l'ai indiqué, les gens veulent se faire entendre, particulièrement s'ils sont directement concernés par ce qui se passe. Il est très important d'établir ces forums. Je ne connais pas le meilleur modèle du monde, mais je sais qu'il y en a au Québec et à Terre-Neuve. Ce sont les deux modèles qui pourraient servir de point de départ.

Nous pouvons partir de là et nous inspirer de ces modèles. Il est très important, selon moi, de faire participer les parties prenantes, c'est-à-dire tous les ordres de gouvernement, les employeurs et les employés. Il faut persister et que ces efforts ne soient pas qu'un feu de paille; ces forums doivent se réunir régulièrement. Les détails peuvent être peaufinés par les gens qui se réunissent pour établir les forums. Il est crucial de s'écouter mutuellement pour prendre les décisions nécessaires.

Le président: Monsieur Cuzner, vous disposez de cinq minutes.

M. Rodger Cuzner: Merci beaucoup, monsieur le président.

Si vous le voulez bien, je vais commencer par Regina, la ville des Roughriders, champions de la LNF. Allez, les Riders.

Je commencerai par souligner que la communauté avec laquelle votre organisation travaille est probablement une des plus difficiles. Vos clients sont confrontés à de nombreux obstacles et à des défis de taille. Comme vous l'avez fait remarquer dans votre exposé, la courte période n'a pas vraiment d'incidence et ils doivent revenir encore et encore, et à long terme... Un grand nombre de ces clients ont eu bien peu de structure et d'orientation au début de leur vie; vous tentez donc de les aider à cet égard.

Donnez-moi une idée de certaines des compétences qu'ils possèdent quand ils vous arrivent. Quelles sont les compétences de base qu'ils ont ou qui leur manquent sur les plans de la numéracie et de la littéracie? Certains ont souligné qu'on craint d'avoir perdu le soutien de ces genres de programmes dans les EMT. Devrait-il en être question dans les EMT ou d'autres mécanismes? Je vous demanderais simplement de formuler quelques commentaires à ce sujet.

Mme Lindsay Manko: Je pense qu'essentiellement, quand il est question de la numéracie et de la littéracie, c'est surtout une question de confiance, et il faut du temps pour renforcer cette confiance. À mon avis, on pourrait parler un peu mieux de la manière dont on pourrait intégrer...

M. Carlo Bizzarri: Oui, il arrive souvent que des jeunes de 19 à 30 ans se débrouillent à peine en mathématiques, alors qu'officiellement, ils ont une 9^e ou une 10^e année. De même, sur le plan de la littératie, certains jeunes ayant officiellement une 9^e ou une 10^e année ne peuvent rédiger un paragraphe.

Mais sur le marché, la communication est extrêmement importante quand vient le temps d'écrire, de lire et d'utiliser un ordinateur. Nous nous efforçons donc de leur permettre d'atteindre ce niveau. L'ennui, c'est que l'environnement dont ils sont issus est notre ennemi. Pour vous donner un exemple, nous les accueillons un lundi. Ils arrivent au travail le lundi, un jour difficile, car ils ont des problèmes le vendredi et le samedi.

•(1020)

M. Rodger Cuzner: Même ici, les choses sont difficiles le lundi.

M. Carlo Bizzarri: Nous commençons à les aider à se prendre en main, puis nous les renvoyons dans le même environnement nocif, et ô surprise, tout est à recommencer le lundi. Il nous paraît évident que ces gens ont besoin d'aide au chapitre des connaissances, mais aussi par rapport à leur environnement de vie. Ils ont un souhait quand ils nous arrivent. Ils en ont assez d'être pauvres; ils viennent donc nous voir pour s'en sortir. La situation est souvent difficile au cours des sept mois. Néanmoins, nous n'essaierions pas de leur doré la pilule, car la réalité du travail est ce qu'elle est. Nous ne pouvons prétendre qu'ils ne sont pas tenus de se présenter chaque jour pour travailler. Notre organisation leur permet d'approprioiser tout cela au fil du temps.

Je tiens toutefois à souligner le fait que nous devons faire quelque chose au sujet de leur environnement. Je veux également indiquer en terminant qu'ils constituent un bassin substantiel de main-d'oeuvre et que nous ne pouvons tout simplement en faire fi ou ne pas y porter attention. Sinon, il en coûterait, selon nous, quatre ou cinq fois plus cher de les soutenir que de les former.

M. Rodger Cuzner: Me reste-t-il du temps pour poser une brève question à Mme Donnelly?

Le président: Oui.

M. Rodger Cuzner: On a laissé entendre que l'aide à la formation devrait être séparée des prestations d'assurance-emploi. Plusieurs témoins ont dit qu'il ne devrait pas être nécessaire d'être prestataire de l'assurance-emploi pour obtenir des fonds d'aide à la formation. Avez-vous des commentaires à formuler là-dessus?

Aussi, et les membres du gouvernement en ont parlé, la caisse d'assurance-emploi est en très bonne santé actuellement, mais il faut échelonner cela sur cinq ans. Est-ce qu'on doit maintenir la tendance à la hausse ou serait-il plus approprié de réduire les cotisations des employeurs et des employés, ou encore utiliser cet argent pour offrir de la formation aux prestataires?

Le président: Je suis désolé, mais vous allez devoir attendre pour répondre à la question. Le préambule de M. Cuzner était un peu trop long.

M. Rodger Cuzner: C'était une très bonne question.

Le président: Je ne dis pas le contraire, monsieur. Je dis simplement que vous avez pris beaucoup de temps.

Mme Jinny Jogindera Sims: Monsieur le président, puis-je demander le consentement unanime du comité pour que nous puissions avoir une réponse à cette question?

Le président: Ai-je le consentement...? Non, je ne crois pas.

Mme Jinny Jogindera Sims: Allons, soyons justes. La semaine dernière...

Le président: Je précise que vous avez pris 5 minutes et 40 secondes pour présenter votre question.

Vous pourrez répondre à votre guise lors des prochains tours de questions.

Je n'essayais pas de soulever la controverse, soit dit en passant.

Des voix: Oh, oh!

Le président: Madame McLeod.

Mme Cathy McLeod (Kamloops—Thompson—Cariboo, PCC): Je veux d'abord aborder le thème suivant. Presque tous les témoins que nous avons entendus ont parlé de la cueillette de renseignements et de la nécessité d'avoir de meilleures données sur le marché du travail. Nous avons également eu différentes suggestions de différents intervenants sur la structure à mettre en place pour ce faire.

Des gens nous ont parlé des méthodes de Statistique Canada, mais nous n'avons jamais vraiment eu de données très éloquentes sur le marché du travail, car c'est un secteur de compétence provinciale.

Un ou deux témoins nous ont dit — je ne me souviens plus combien exactement — qu'on pourrait produire un rapport à la manière de ceux dont produit l'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS), un organisme sans but lucratif. Il est financé par les gouvernements fédéral et provinciaux et son travail est guidé par un conseil d'administration. Son mandat consiste fondamentalement à analyser les besoins et les priorités en matière d'information sur la santé, à définir des normes et à actualiser des bases de données et des registres.

Si vous deviez vous prononcer sur la marche à suivre pour aller de l'avant, quelle structure pensez-vous qu'il faudrait mettre en place? Est-ce que celle-ci serait la bonne, puisque la prestation des services de santé relève des provinces et que cette structure regroupe des partenaires pour faire la collecte des données? Pensez-vous qu'il serait plutôt préférable d'y aller avec Statistique Canada?

• (1025)

Mme Mary-Lou Donnelly: Je crois que Statistique Canada constitue une avenue très importante. Les Canadiens vouent une grande confiance à Statistique Canada et à son travail, mais cela ne signifie pas que c'est la seule chose à faire.

Les provinces doivent aussi participer activement à cet effort. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous devons travailler ensemble. Il faut investir de l'argent dans cette initiative, qui ne se réalisera pas du jour au lendemain. Il faut absolument faire les investissements nécessaires.

Pour ce qui est de la recherche et de la façon dont se déroulent les choses, je ne sais pas. Ce n'est pas du tout mon domaine, mais je peux vous dire que nous avons besoin de données plus détaillées, et une façon d'y arriver est d'investir davantage dans Statistique Canada pour qu'elle puisse produire de tels rapports.

Mme Cathy McLeod: Avez-vous appris à connaître l'ICIS au fil du temps, ou pas vraiment?

Mme Mary-Lou Donnelly: Pas particulièrement...

Mme Cathy McLeod: J'imagine dans ce cas qu'il est difficile pour vous de faire une comparaison.

Mme Mary-Lou Donnelly: Oui, mais cela me paraît très intéressant et je crois que c'est une possibilité à explorer.

Mme Cathy McLeod: Très bien. Je ne sais pas si vous allez être en mesure de répondre à ma prochaine question. Des gens admissibles à l'assurance-emploi sont venus me voir. On parle d'élargir les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi, et des citoyens de la Colombie-Britannique m'ont dit qu'ils avaient perdu leur travail, et que même s'ils étaient intéressés à suivre un programme qui est en principe admissible, ils se sont fait répondre par les fournisseurs du programme que le budget annuel était épuisé.

Savez-vous si ce genre de chose se produit à la grandeur du Canada? Est-ce que c'était uniquement le cas en période de récession? Avez-vous d'autres détails à ce sujet? Est-ce que le budget permet vraiment d'aider toutes les personnes admissibles?

Mme Mary-Lou Donnelly: Pas toutes les personnes admissibles. Certaines n'en profitent pas simplement parce qu'elles ne savent pas qu'elles peuvent le faire. C'est un autre problème qui ressort lorsqu'on discute des EDMT avec les gens; ils ne savent pas que des fonds sont affectés à ce programme. Ils ne savent pas que cela existe. Les employeurs comme les employés ignorent son existence.

Une recommandation qui a été faite dans une autre présentation est de mieux informer la population pour qu'elle soit au courant de

ces programmes. C'est certainement ce qu'on entend dans les consultations que nous menons à l'échelle du pays.

Le rapport de contrôle et d'évaluation contient beaucoup d'information et indique comment l'argent est dépensé. Il donne aussi plus de détails sur les EDMT pour les provinces et les territoires. Je crois qu'on n'a pas dépensé la totalité du budget. Cela varie d'une région à l'autre, et d'une province à l'autre, alors ce n'est pas parce que les fonds ont été épuisés en Colombie-Britannique que c'est la même chose dans une autre province.

Mme Cathy McLeod: Pour moi, cela pose problème. Je crois que nous devons être au courant de ces choses-là. Si les personnes qui sont actuellement admissibles se voient refuser l'accès à un programme en raison d'un manque de fonds, mais qu'il reste de l'argent ailleurs, cela me paraît problématique.

Mme Mary-Lou Donnelly: Vous avez raison, et cela révèle également un problème de communication. Bien des jeunes viennent me voir pour me dire qu'ils croyaient avoir droit à de l'aide financière pour suivre une formation. C'est ce qu'ils entreprennent de faire, mais ils omettent d'obtenir l'autorisation de la province au préalable. Ils se retrouvent donc inscrits à une formation qu'ils souhaitent suivre, mais ils ne bénéficient d'aucune aide, parce que cela doit être approuvé par la province.

Les règles et les règlements diffèrent d'une province à l'autre et d'un territoire à l'autre. C'est une des raisons pour lesquelles il faut mieux informer les gens au sujet des EDMT: quoi faire, comment y accéder, etc.

Mme Cathy McLeod: S'il me reste du temps, j'aimerais revenir...

Le président: Il ne vous en reste plus.

Mme Cathy McLeod: Je voulais revenir à la question de Roger. Pourrions-nous avoir le consentement unanime du comité? Non?

Des voix: Oh, oh!

Le président: Votre temps est écoulé. Je suis quelque peu rigide à cet égard, mais il y a une raison à cela, celle de permettre à tous les membres du comité d'avoir la chance de poser des questions, histoire d'être juste.

Le temps nous presse, alors c'est ce qui conclut ce premier tour. Nous allons maintenant mettre fin à la période de questions, et nous allons faire une courte pause pour permettre aux témoins de quitter la salle.

Mais juste avant, je remercie nos invités d'avoir pris le temps de venir parler au comité aujourd'hui...

Oui, monsieur.

[Français]

M. Alexandre Boulerice: Monsieur le président, je crois que nos travaux sont censés se terminer dans 15 minutes. Pourrions-nous prendre quelques minutes supplémentaires pour poser des questions aux témoins?

[Traduction]

Le président: Il faut compter quatre ou cinq minutes pour que les témoins quittent la salle et que nous passions aux travaux du comité, une discussion qui a généralement lieu à huis clos. C'est ce à quoi je m'attends. J'ai décidé que le premier tour était terminé. Nous n'allons pas entamer un deuxième tour.

Je disais donc, merci beaucoup de votre présence. Merci d'avoir pris le temps de venir nous donner votre avis sur cette importante question. Vous pourrez bien sûr, si vous le souhaitez, soumettre des mémoires écrits au comité après la séance d'aujourd'hui. Nous voulons produire un rapport exhaustif sur les EDMT. Merci beaucoup d'avoir été des nôtres.

Nous allons faire une pause de cinq minutes maximum.

•(1030) _____ (Pause) _____

•(1030)

Le président: Mesdames et messieurs, la séance du comité reprend. Madame Sims, allons-y avec la motion qui est devant vous.

M. Armstrong propose de poursuivre la séance à huis clos.

(La motion est adoptée. [Voir le *Procès-verbal*])

[*La séance se poursuit à huis clos.*]

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>