



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 030 • 2<sup>e</sup> SESSION • 41<sup>e</sup> LÉGISLATURE

---

TÉMOIGNAGES

**Le jeudi 12 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 jeudi 12 juin 2014

• (0910)

[Traduction]

**Le président:** Mesdames et messieurs, nous en sommes à la 30<sup>e</sup> séance du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées.

Dans notre premier groupe de témoins, nous accueillons deux représentants de l'Association nationale des centres d'amitié, M. Jeffrey Cyr, directeur général, et M. Yancy Craig, directeur, Développement stratégique. Bienvenue.

Nous avons également avec nous par vidéoconférence, de Toronto, je crois, Mme Karen Lior, directrice exécutive, Groupe Innovation marché du travail. Soyez la bienvenue.

Les témoins auront un maximum de 10 minutes pour nous présenter... D'accord, le greffier vous a dit que ce serait sept minutes, puisque notre temps est limité. Comme nous vous l'avons indiqué avant la séance, nous entendrons un deuxième groupe de témoins tout de suite après le vôtre.

Il est temps de commencer.

La parole est à M. Cyr, ou à la personne qui fera la déclaration.

**M. Jeffrey Cyr (directeur général, Association nationale des centres d'amitié):** Bonjour. Merci, monsieur le président. Je ferai la majeure partie de l'exposé. Je suis conscient des contraintes de temps et j'essaierai d'être concis.

Mesdames et messieurs les membres du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées, je vous remercie encore une fois de me donner l'occasion de prendre la parole, cette fois au sujet du renouvellement des ententes sur le développement du marché du travail.

Permettez-moi d'abord de remercier la nation algonquine, car nous nous trouvons aujourd'hui sur son territoire traditionnel. Je m'appelle Jeffrey Cyr. Comme vous le savez, je suis Métis du Manitoba et directeur général de l'Association nationale des centres d'amitié.

Lors de mon dernier témoignage devant vous, j'ai parlé du fait que les centres d'amitié pouvaient améliorer les perspectives d'emploi des Autochtones vivant en milieu urbain au Canada. Aujourd'hui, j'aimerais répondre à certaines questions qui ont été soulevées au comité au sujet de l'amélioration des EDMT et du rôle que peuvent jouer les centres d'amitié à ce chapitre, en particulier sur le plan des partenariats, de la mesure du rendement et de l'innovation.

Premièrement, les centres d'amitié entretiennent déjà d'importants partenariats avec les provinces et les territoires dans le domaine de l'emploi et de la formation, ainsi que dans une variété de portefeuilles. Par exemple, l'Association des centres d'amitié du Manitoba offre le programme fructueux Partenaires pour des

carrières, qui est financé conjointement par le ministère des Enfants et des Perspectives pour la jeunesse et le ministère de l'Emploi et de l'Économie du Manitoba. Dans la municipalité régionale d'Halifax, les Mi'kmaq Native Friendship Centre's Connections Career Centre and Active Partnership sont financés en partie par le ministère du Travail et le ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse. Au Québec, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale finance le programme Youth in Motion, offert par les centres d'amitié du Québec.

Grâce au financement provincial offert dans le cadre de ces programmes et d'autres initiatives, les centres d'amitié de partout au pays ont aidé plus de 17 200 clients autochtones et non autochtones, ainsi que des clients admissibles à l'AE, à avoir accès à des emplois et à de la formation en 2012 et 2013 seulement.

Les centres d'amitié offrent actuellement des services à des clients admissibles à l'AE, et ils assuraient la prestation efficace de services liés aux EDMT et à l'AE en partenariat avec les provinces avant 1996, avant que la stratégie Les chemins de la réussite et la SDRHA, que l'on appelle maintenant la SFCEA, ne soient créées.

Pour nous, les partenariats sont essentiels dans le cadre de la nouvelle stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain, dont l'Association nationale des centres d'amitié gère maintenant 43 des 50,7 millions de dollars prévus. Je pense qu'il est important que je vous en parle un peu.

Grâce à l'entente révisée sur la SAMU, nous avons maintenant la structure des mesures incitatives et les outils de mesure du rendement nécessaires pour appuyer les centres d'amitié et d'autres organismes de prestation de services afin d'établir de nouveaux partenariats avec les employeurs, les collectivités et les gouvernements provinciaux et territoriaux.

De plus, la dernière fois que je suis venu témoigner, en février dernier, j'ai expliqué comment la table de partenariat nationale que propose l'ANCA favoriserait la participation des Autochtones au marché du travail. Cette table de partenariat regrouperait des représentants du secteur privé, de l'industrie et des syndicats, des établissements d'enseignement et des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux afin d'améliorer les perspectives d'emploi et de formation des Autochtones.

Comme vous le voyez, nous avons déjà commencé à tisser des liens stratégiques entre les programmes des centres d'amitié dans l'objectif d'établir ces partenariats qui nous permettent surtout d'obtenir des résultats concrets pour les Autochtones dans l'économie canadienne, que ce soit grâce aux EDMT ou aux programmes financés par le gouvernement fédéral.

Deuxièmement, les centres d'amitié offrent de nouvelles approches de mesure du rendement pour effectuer le suivi de nos réussites relativement aux Autochtones vivant en milieu urbain au Canada. En collaboration avec EDSC, nous menons une étude de faisabilité en vue d'améliorer la qualité des données relatives à l'offre sur le marché du travail pour les Autochtones, afin d'aider tous les fournisseurs de services à mieux détecter les compétences existantes et à mieux jumeler les clients aux emplois.

Nous collaborons également avec le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière et ConstrForce afin de nous assurer que les options que nous élaborons relativement à l'offre peuvent correspondre à la demande du côté des employeurs également.

Nous avons aussi élaboré un indice du développement humain des Autochtones qui mesure l'incidence réelle à long terme des programmes des centres d'amitié sur la vie d'une personne. C'est ce que j'aime appeler de vrais changements dans leur vie. Le retour au travail est le premier facteur de réussite des 15 indicateurs clés que nous surveillons. Cet indice comprend également une option de suivi des partenariats avec les employeurs pour soutenir la plateforme des partenariats de la nouvelle SAMU.

Je serai heureux d'expliquer plus en détail au comité comment nous avons conçu la structure incitative de partenariat dans la nouvelle SAMU, et comment notre indice du développement humain des Autochtones peut aider les provinces et les territoires dans la présentation des résultats des EDMT.

Cela m'amène à mon troisième point, l'innovation, qui est au cœur de l'approche des centres d'amitié en matière de développement du marché du travail. En février, je vous ai parlé de notre modèle novateur d'intermédiaires, qui assure un retour au travail plus efficace grâce à des services intégrés et coordonnés et des relations avec les employeurs et d'autres organismes de services pour favoriser le développement complet de la personne. Ce modèle d'intermédiaires est fondé sur les 60 ans d'expérience des centres d'amitié en matière d'établissement de partenariats avec tous les ordres de gouvernement et de création de liens avec l'industrie, afin d'aider les Autochtones vivant en milieu urbain à avoir accès au marché du travail.

● (0915)

Depuis, l'Association des centres d'amitié autochtones de la Colombie-Britannique a élaboré une nouvelle approche novatrice appelée la stratégie d'emploi « cinq par cinq », qui décrit la manière dont les centres d'amitié de la Colombie-Britannique, à l'aide d'une version améliorée du modèle d'intermédiaires, aidera 5 000 Autochtones à participer au marché du travail dans les cinq prochaines années. L'association travaille à cette initiative en collaboration avec le gouvernement de la Colombie-Britannique.

Ce qui rend l'approche des centres d'amitié unique, c'est que nous nous attaquons directement aux obstacles à l'emploi, comme les dépendances, le sans-abrisme ou le faible niveau de scolarité, au moyen d'une série de services intégrés et globaux tels que le counseling, les services de garde d'enfants, les banques d'alimentation, le logement, l'alphabétisation, les compétences essentielles, bien sûr, et le soutien préalable à l'emploi, qui sont offerts sous un seul toit dans un milieu communautaire.

Cela signifie que les centres d'amitié ont une relation soutenue avec leurs clients, qui viennent pour recevoir ces services intégrés et globaux, en particulier les clients qui sont moins susceptibles de demander des services d'AE dans les bureaux gouvernementaux, selon certains de nos centres d'amitié. Cela permet aux centres d'amitié de cibler plus rapidement les clients qui pourraient avoir besoin de mentorat et de soutien culturel et de travailler avec eux afin qu'ils conservent leur emploi. Cela leur permet aussi de cibler les clients qui pourraient bénéficier d'une intervention précoce pour avoir accès plus tôt aux mesures de recyclage ou d'emploi prévues à la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi, une fois que la demande est présentée en vertu de la partie I de la loi.

Les centres d'amitié comme le Mi'kmaw Native Friendship Centre d'Halifax offrent des modèles novateurs permettant d'adapter plus efficacement la formation aux demandes des employeurs. Par exemple, ce centre a maintenu 644 contacts actifs avec des employeurs partout en Nouvelle-Écosse au cours de son projet de trois ans du Fonds pour les compétences et les partenariats, financé par EDSC. Il a mis sur pied et offert une formation en maçonnerie et en soudage en partenariat avec les bureaux locaux des Syndicats des métiers de la construction du Canada, après avoir sondé près de 300 employeurs pour déterminer quels programmes de formation répondaient le mieux à leurs besoins.

Selon le degré d'innovation que nous voulons atteindre en ce qui concerne l'amélioration des EDMT, les centres d'amitié ont l'accès direct aux clients, les partenariats, les services intégrés, l'infrastructure et l'expérience pour aider à améliorer les EDMT, non seulement la structure des ententes, mais aussi la prestation sur le terrain, afin que ces ententes permettent l'obtention de résultats positifs pour les Autochtones. Après tout, établir des partenariats efficaces, s'assurer des résultats réels des clients et en faire le suivi et offrir des programmes novateurs liés au marché du travail, c'est ce que les centres d'amitié font depuis plus de 60 ans, et c'est ce que nous continuons de faire.

Je vais m'arrêter là. J'ai une foule d'exemples, mais je sais que le temps file.

Merci beaucoup.

● (0920)

**Le président:** Merci beaucoup, monsieur Cyr.

Nous allons maintenant entendre Mme Lior, par vidéoconférence. Si vous pouviez ne pas dépasser sept minutes, nous vous en serions reconnaissants.

Vous avez la parole.

**Mme Karen Lior (directrice exécutive, Groupe Innovation marché du travail):** Merci. J'essaierai de m'en tenir à sept minutes.

Bonjour. Je vous remercie de me donner l'occasion de représenter l'Alliance pour l'employabilité et la formation, composée d'intermédiaires liés au développement de la main-d'oeuvre, d'organismes et d'organisations de partout au Canada qui offrent de l'emploi, de la formation et d'autres services de développement de la main-d'oeuvre. Nous sommes reconnaissants d'avoir la chance d'exprimer notre point de vue sur le renouvellement des EDMT.

Nous avons quatre recommandations. La première propose une approche axée sur le partenariat. Les programmes de développement du marché du travail et de la main-d'oeuvre sont plus efficaces, comme on vient de le dire, lorsqu'ils sont offerts en partenariat avec des intervenants clés, surtout lorsqu'ils sont offerts conjointement avec la partie syndicale et patronale ou l'industrie. Le gouvernement, les entreprises, les syndicats et le secteur communautaire jouent des rôles clés dans l'élaboration et la présentation de la formation professionnelle grâce à des fonds de formation sectorielle, des programmes d'apprentissage et des programmes liés à l'EMT, à la SCE et aux EDMT.

Nous recommandons que le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires établissent un réseau de forums de partenaires du marché du travail ou de conseils de développement de la main-d'oeuvre, semblables au modèle québécois ou à ceux que l'on trouve aux États-Unis, dans lesquels une structure de gouvernance multipartite surveillerait l'élaboration et la prestation de programmes adaptés aux besoins de l'industrie et de la collectivité. Toute la formation et le perfectionnement des compétences se feraient dans l'optique du développement de la main-d'oeuvre et seraient intégrés dans les initiatives locales dans le cadre d'une stratégie pancanadienne relative au marché du travail, ce qui inciterait les employeurs à investir dans la formation de leurs employés actuels et potentiels. Le développement stratégique de la main-d'oeuvre combine le développement économique et le développement social et mène à une plus grande prospérité pour les employeurs, les travailleurs et leurs collectivités.

La deuxième recommandation porte sur un accès accru. Nous aimerions qu'il y ait davantage de souplesse concernant l'utilisation et l'affectation des fonds des EDMT. Les programmes offerts grâce aux EDMT permettent de réintégrer les travailleurs à la population active, mais trop peu de travailleurs ont accès à ces mesures de soutien. Il y a 20 ans, 84 % des travailleurs étaient admissibles à l'assurance-emploi; aujourd'hui, c'est 30 % ou moins. Une norme d'admissibilité unique partout au Canada permettrait à tous les Canadiens d'avoir accès aux mêmes programmes, qui tiendraient compte des besoins locaux et de la façon d'y répondre.

De plus, nous aimerions que vous envisagiez la possibilité de rouvrir la Loi sur l'assurance-emploi pour permettre une certaine marge de manoeuvre au-delà de la prescription étroite des PEMS. Les gens ont besoin de programmes tant pour la lecture et l'arithmétique que pour la formation linguistique particulière à un secteur. Les Canadiens méritent un éventail complet de services pour les aider à intégrer ou à réintégrer la population active.

La troisième recommandation propose une augmentation des fonds. Nous recommandons la modification de la Loi sur l'assurance-emploi afin d'étendre les prestations versées au titre de la partie I sur toute la durée des programmes de formation financés dans le cadre des EDMT. Selon l'OCDE, le Martin Prosperity Institute et le Conseil canadien des chefs d'entreprise, le Canada fait piètre figure parmi les pays qui engagent des dépenses publiques et privées pour la formation. L'élargissement des critères d'admissibilité et de financement pour les programmes liés aux EDMT ne coûterait rien de plus au gouvernement, puisque ces programmes sont financés uniquement au moyen des cotisations versées par les employeurs et les employés à la caisse de l'assurance-emploi; en fait, on n'utilise pas la totalité des fonds pour les programmes — jusqu'à 4,4 milliards de dollars.

L'article 78 de la Loi sur l'assurance-emploi prévoit que 0,8 % de la rémunération assurable totale peut être affectée à ces programmes, mais seulement 2 milliards de dollars sont actuellement utilisés. Une

partie de l'excédent actuel pourrait servir à élargir les critères d'admissibilité et à prolonger la durée de la formation ou des études, ou à créer un nouveau programme de formation axée sur les compétences, une subvention canadienne pour l'emploi, en utilisant le modèle de travail partagé pour le partage des compétences afin que les travailleurs actifs se recyclent ou perfectionnent leurs compétences. L'employeur continuerait de verser un salaire, et l'employé en formation toucherait des prestations d'AE supplémentaires. La formation mènerait à un certificat ou à une attestation reconnue; les nouvelles compétences seraient transférables. On pourrait subventionner les frais de déménagement afin de favoriser une plus grande mobilité pour le travail.

Selon John Manley, du Conseil canadien des chefs d'entreprise, ce dont le Canada a besoin actuellement, c'est d'une stratégie exhaustive visant à mieux adapter les études et la formation aux compétences recherchées par les employeurs. L'augmentation du financement pour les EDMT permettra de créer et de maintenir une stratégie pancanadienne du marché du travail.

La quatrième recommandation porte sur les données sur le marché du travail. Je sais que vous en avez parlé; je soulignerai seulement l'importance d'une approche cohérente et exhaustive en matière de renseignements sur le marché du travail pour fournir tant aux chercheurs d'emploi qu'aux analystes et aux chercheurs des renseignements utiles, compréhensibles et faciles à interpréter. Nous estimons que ce mandat devrait être confié à Statistique Canada.

Je vous remercie encore une fois de m'avoir donné l'occasion de m'adresser à vous ce matin. J'attends avec intérêt vos commentaires et vos questions.

● (0925)

**Le président:** Merci. Nous vous remercions tous les deux d'avoir abrégé vos exposés.

Comme nous l'avons expliqué aux témoins, nous sommes limités par le temps en raison de notre horaire d'aujourd'hui. Nous savons qu'il y aura un vote à la Chambre des communes; je veux donc vous remercier d'être venus et de nous avoir présenté vos observations. Nous n'aurons pas le temps de vous poser des questions ce matin. Nous vous sommes reconnaissants d'avoir pris le temps de nous donner votre point de vue. C'est un rapport important, et au nom des membres du comité, je vous remercie.

Nous allons nous arrêter quelques minutes pour laisser s'installer le deuxième groupe de témoins.

● \_\_\_\_\_ (Pause) \_\_\_\_\_

●

● (0930)

**Le président:** Mesdames et messieurs, nous reprenons nos travaux. Nous en sommes à la deuxième moitié de notre séance.

Comme les témoins le savent, nous sommes limités par le temps aujourd'hui. Nous vous demandons de limiter votre exposé à sept minutes, si possible, car nous serons appelés à voter aux environs de 10 heures.

Nous poursuivons l'étude des ententes sur le développement du marché du travail. Durant la deuxième partie de la séance, nous entendrons Mme Judith Andrew, commissaire représentant les employeurs, Commission de l'assurance-emploi du Canada, ministre de l'Emploi et du Développement social. Soyez la bienvenue.

Nous accueillons également Mme Joyce Reynolds, première vice-présidente, Affaires gouvernementales, Restaurants Canada. Bienvenue. Et par vidéoconférence, à titre personnel, nous avons M. Alain Noël, professeur au département de science politique de l'Université de Montréal.

Nous sommes prêts à vous entendre.

Peut-être pourriez-vous commencer, madame Andrew.

[Français]

**Mme Judith Andrew (commissaire représentant les employeurs, Commission de l'assurance-emploi du Canada, ministre de l'Emploi et du Développement social):** Bonjour.

Je vous remercie, monsieur le président et membres du comité.

[Traduction]

Je suis ravie de pouvoir être ici aujourd'hui en tant que commissaire représentant les employeurs à la Commission de l'assurance-emploi du Canada, la CAEC. Vous trouverez de la documentation complémentaire dans la trousse qui vous a été remise, dont un petit document expliquant le rôle de la commission.

Comme vous le savez, la CAEC fêtera bientôt ses 75 ans à titre d'organisme de surveillance tripartite du système de l'assurance-emploi. Le mandat de la commission prévoit entre autres le contrôle et l'évaluation annuelle du programme d'assurance-emploi. Son 17<sup>e</sup> rapport à ce sujet vient d'être déposé au Parlement par le ministre de l'Emploi et du Développement social, M. Jason Kenney.

Le chapitre trois du Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, dont vous trouverez une copie dans votre trousse, décrit en détail ce que nous savons sur les sommes de plus de 2 milliards de dollars qui sont puisées à même les cotisations d'assurance-emploi et affectées aux ententes sur le développement du marché du travail. Je tiens ici à souligner que la contribution des employeurs aux programmes de formation et autres prévus aux termes de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi s'élève à environ 1,2 milliard de dollars, une somme à laquelle s'ajoutent les 0,8 milliard de dollars provenant des employés, et que le total des deux constitue ce que l'on désigne comme étant le plus important investissement du gouvernement du Canada dans le marché du travail.

Malheureusement, au lieu d'être salués de régler le gros de la note des programmes de développement du marché du travail prévus aux termes de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi, les employeurs essuient les critiques des décideurs et d'autres intervenants qui insinuent que les employeurs canadiens n'en font pas assez en matière de formation comparativement aux employeurs d'ailleurs. À ce sujet, il est important de souligner que les résultats des études de comparaison sur les efforts en matière de formation dépendent énormément de ce qui y est inclus — quels types de formation — et des façons de mesurer. Évidemment, la formation sur le tas qui se fait dans les petites et moyennes entreprises à l'échelle du pays n'est pas prise en compte, bien qu'il s'agisse d'une très importante contribution.

En tant que commissaire représentant les employeurs, j'ai le devoir de faire valoir le point de vue de l'employeur au sujet du marché du travail et de l'assurance-emploi auprès de la CAEC et du ministère. En 2011, lors de mon premier forum des employeurs, les associations d'employeurs auxquels appartenait mon groupe de liaisons d'affaires m'ont donné une orientation en définissant une série de principes directeurs à suivre au sujet de l'assurance-emploi. La liste de ces principes fait aussi partie de votre trousse. En gardant à l'esprit que ce sont les employeurs qui assument les coûts des

EDMT, on ne sera pas surpris de voir que l'un des principes clés mis de l'avant par les groupes d'affaires en 2011 porte précisément sur l'étude des EDMT par le comité.

Les employeurs réclament aussi que soient mieux mesurés les résultats des volets de la formation et du développement visant le retour au travail à niveau de compétence plus élevé, ce qui permettra de justifier les dépenses de 2 milliards de dollars attendues annuellement des partenaires des transferts provinciaux et territoriaux.

La pénurie de main-d'oeuvre qualifiée est un problème que les entreprises ne manquent pas de me souligner. Environ un tiers à une demie des membres des groupes d'entreprises avec lesquels je traite disent connaître déjà des pénuries et s'avouent préoccupés par le vieillissement de la population, lequel vient aggraver leurs problèmes en matière de qualification de la main-d'oeuvre. Les entreprises veulent que les données sur la réalité à laquelle ils doivent faire face se retrouvent dans l'information officielle sur le marché de l'emploi pour permettre aux personnes concernées de prendre de bonnes décisions.

De façon tout à fait légitime, les employeurs souhaitent ardemment que les programmes qu'ils financent réussissent vraiment à former les Canadiens et à leur donner les compétences voulues pour répondre aux besoins des entreprises et à ceux du marché du travail, ce qui permettra aux employeurs de se développer davantage et de faire avancer l'économie, un corollaire souhaitable. Je suis par conséquent ravie de voir que le gouvernement s'intéresse à ce qu'il faudra faire pour que les EDMT fonctionnent de façon optimale. Je crois que c'est important pour tous ceux que cela concerne, dont votre comité permanent, de faire un examen approfondi de ces ententes et d'essayer de comprendre comment elles pourraient répondre aux besoins des employeurs tout en aidant les Canadiens à se trouver de l'emploi. Au cours des dernières semaines, j'ai entendu différents points de vue de groupes d'employeurs ainsi que d'employeurs individuels à l'occasion des diverses réunions et tables rondes qui ont été organisées un peu partout au pays par votre collègue Scott Armstrong, secrétaire parlementaire.

Ces discussions m'ont permis de cerner certaines idées phares. En général, les entrepreneurs cherchent à parler des sujets suivants: la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée à tous les niveaux de spécialisation, les besoins actuels et futurs en matière de main-d'oeuvre qualifiée, leurs efforts pour tenter de faire une percée dans les groupes moins représentés sur le marché du travail, l'alignement déficient qui existe entre l'orientation en milieu scolaire et les métiers qui sont offerts aux jeunes, et ainsi de suite. En général, les entreprises connaissent très peu les programmes financés dans le cadre des EDMT ou les programmes de formation provinciaux et territoriaux, ou n'en profitent pas beaucoup — à moins que ce soit à leur insu, ce que je suspecte. Par exemple, elles ne sauront pas où leurs apprentis pourront se prévaloir du soutien à l'apprentissage offert aux termes de la partie II de la loi.

•(0935)

Au moins une association commerciale a travaillé fort pour recueillir de l'information sur les programmes financés dans le cadre des EDMT. Ses représentants ont pour ce faire visité les sites Web d'EDSC et des organismes provinciaux et territoriaux pertinents, ils ont écrit aux ministres concernés et ont consulté le rapport de contrôle et d'évaluation. Or, malgré tous ces efforts, les représentants en sont venus à la conclusion qu'il était pratiquement impossible de se faire une idée concrète des programmes s'adressant à leur industrie dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail et encore moins de savoir dans quelle mesure l'argent affecté à ces ententes était bien dépensé. L'une des raisons qui peuvent expliquer cette difficulté réside dans le fait que les provinces et les territoires ont recours à une approche axée sur le client, c'est-à-dire qu'ils considèrent le chômeur comme un client et qu'ils facturent les coûts aux programmes appropriés — selon qu'il est admissible à l'assurance-emploi, visé par les EDMT ou autres — par le biais d'allocations d'arrière-boutique, lesquelles peuvent faire l'objet d'audits provinciaux ou territoriaux.

Lors de son passage devant ce comité, le 1<sup>er</sup> mai, le ministre Kenney a présenté certains aspects des EDMT qui pourraient être améliorés. Il a parlé de l'importance d'augmenter la participation des employeurs quant à la conception et à la prestation des programmes, du besoin de joindre plus de gens et de les joindre plus tôt, de la nécessité de travailler avec les provinces et les territoires pour augmenter les obligations redditionnelles et l'efficacité des programmes. Le ministre Kenney a également indiqué qu'il était important que l'argent de l'assurance-emploi soit consacré aux programmes et services qui connaissent le plus de succès. Ces idées concernant la transformation des EDMT semblent au demeurant s'agencer très bien ensemble. Mais il y a une exception, et c'est ce que les employeurs aimeraient souligner ici: si l'on se fie au peu de connaissances qu'ont les employeurs au sujet des programmes des EDMT, nous estimons que leur participation pourrait assurément être améliorée, tant sur le plan des idées qu'en ce qui concerne la communication.

Les entreprises m'ont en outre indiqué qu'elles aimeraient que les EDMT soient passées en revue afin d'établir des objectifs clairs en fonction d'un cadre de comptabilité rigoureux, dont des plans plus détaillés pour la formation et les initiatives de soutien financées dans le cadre des EDMT et des obligations redditionnelles connexes. D'un point de vue strictement commercial, il est aussi de bon conseil de focaliser les ressources et les énergies sur les pratiques exemplaires et les modèles qui fonctionnent bien.

La seule idée qui, en général, laisse les employeurs plutôt froids est celle de joindre plus de gens, si cela signifie qu'il faudra changer les conditions d'admissibilité. Les employeurs sont par ailleurs disposés à appuyer le « ciblage intelligent » et plus précoce des chômeurs admissibles du pays — qui sont un peu plus d'un million — pour que le plus grand nombre d'entre eux puissent rapidement accéder aux programmes de recyclage afin de répondre aux besoins des employeurs et du marché du travail.

Avant de terminer, je tiens à informer le comité qu'aucun des employeurs que je représente n'a demandé à ce que l'enveloppe de 2 milliards de dollars prévus pour les transferts dans le cadre des EDMT soit bonifiée. Les employeurs restent préoccupés par le taux des cotisations à l'assurance-emploi et par la nécessité absolue de garder séparément les fonds réservés à l'assurance-emploi. Ils sont impatients de voir l'allègement des taux de cotisation commencer à s'appliquer en 2017, tel qu'il a été annoncé dans les prévisions budgétaires de 2014, une mesure qui coïncidera avec l'entrée en

vigueur d'une méthode de fixation de taux équilibrés s'étendant sur sept ans. Certains groupes d'entreprises continuent de préconiser une répartition égale des cotisations entre employeurs et employés, arguant que le gouvernement devrait recommencer à payer sa part dans le cadre de ce système tripartite. La répartition souhaitée par ces groupes serait donc de 40-40-20.

Bien que tous souhaitent aider les jeunes du marché du travail, la majorité des employeurs est plutôt d'avis que le fait de soutenir directement l'action commerciale par le biais d'incitatifs fiscaux — quelque chose comme les anciens programmes de nouveaux employés ou pour l'embauche de jeunes travailleurs, ou un programme d'exemption de base pour l'assurance-emploi semblable au RPC, ou un crédit à la formation — ferait plus pour les aider que de les envoyer dans des programmes gouvernementaux de formation financés par les EDMT.

Je suis impatiente de voir, en temps et lieu, dans quelle mesure les améliorations qui seront proposées pour les EDMT répondront aux préoccupations des employeurs et comment elles contribueront à améliorer la situation économique dans l'intérêt des Canadiens.

Merci.

•(0940)

**Le président:** Merci beaucoup de votre exposé.

Nous laissons maintenant la parole à Mme Reynolds, pour sept minutes.

**Mme Joyce Reynolds (première vice-présidente, Affaires gouvernementales, Restaurants Canada):** Merci.

Je suis heureuse d'être ici aujourd'hui, au nom de Restaurants Canada, que l'on appelait jusqu'à tout récemment l'Association canadienne des restaurateurs et des services alimentaires, ou ACRSA.

L'organisme Restaurants Canada représente l'un des plus importants secteurs de l'économie canadienne, un secteur qui emploie presque 1,2 million de personnes et où les ventes atteignent 68 milliards de dollars, ce qui est plus que toute l'activité des pêches, des forêts, des services publics, des mines et de l'agriculture combinés. Il faut ajouter à cela 250 000 emplois indirects chez les fournisseurs de l'industrie. Forte des 18 millions de visites quotidiennes dans les restaurants, notre industrie contribue à l'économie d'à peu près toutes les collectivités du pays. La restauration est l'industrie la plus populaire pour faire ses premiers pas sur le marché de travail, et 22 % des Canadiens ont commencé leur carrière dans le domaine de la restauration.

Je vais laisser tomber une bonne partie de ce que je prévoyais dire, car je n'ai pas beaucoup de temps.

Les employeurs du domaine de la restauration recrutent leurs employés d'une vaste gamme de bassins de candidats, et se tournent de plus en plus vers les groupes actuellement sous-représentés sur le marché du travail, tels que les gens des Premières Nations, les personnes handicapées, les immigrants de fraîche date, les personnes plus âgées et les bénéficiaires de l'assistance sociale.

Les provinces jouent un rôle important pour coordonner le travail des organismes qui représentent ces groupes et pour faire le pont entre eux et les employeurs.

Restaurants Canada souhaite travailler avec toutes les parties intéressées, les organismes sociaux et les organismes sans but lucratif, les écoles, les collèges communautaires, les fournisseurs de formation et tous les ordres de gouvernement afin de mettre au point le cadre stratégique qui sera le mieux en mesure de répondre aux besoins des employés et des employeurs en matière de formation et d'emploi. Bien entendu, cet exercice doit être envisagé en fonction du contexte général de notre système d'immigration et de notre système d'éducation.

La plupart des employeurs de notre industrie ne sont pas au courant des programmes de soutien à l'emploi offerts par les provinces. Ils ne seraient assurément pas en mesure de faire la distinction entre un programme offert dans le cadre d'une EDMT ou toute autre offre provinciale de la sorte.

Je dirais que ceux qui sont effectivement au courant de l'aide offerte par les provinces en matière d'emploi et de formation sont d'avis partagés. La formation est parfois axée sur les intérêts personnels du travailleur sans emploi plutôt que sur les besoins de l'entreprise; dans d'autres cas, la formation reçue est trop théorique et ne s'applique pas concrètement à l'emploi visé.

Par exemple, le besoin le plus criant en matière d'emploi est pour le poste de cuisinier. Or, nous avons constaté que certaines personnes s'inscrivaient à des cours de cuisine pour améliorer leurs compétences culinaires sans avoir la moindre intention de travailler comme cuisinier dans un restaurant. D'autres s'inscriront en tourisme et deviendront peut-être d'excellents ambassadeurs pour l'industrie, mais n'auront aucune compétence spécifique applicable à un emploi. De plus, le terme « cuisinier » peut avoir une foule d'acceptions, ce qui rend plus difficile la mise au point de programmes de formation bien adaptés aux besoins des restaurateurs.

Je vais me focaliser sur trois recommandations visant à faire en sorte que les 2 milliards de dollars affectés aux ententes sur le développement du marché du travail répondent mieux aux besoins des employeurs et des employés — en gardant à l'esprit que les employeurs financent 60 % des coûts et les employés, le reste.

Premièrement, nous croyons que l'information sur le marché du travail doit être améliorée. J'étais contente de lire, hier, que cela était au programme. Même si ce besoin d'information ne se limite pas au cadre particulier des EDMT, ces ententes n'en restent pas moins une part très importante du financement de la politique sur le marché du travail. Il faut plus de données granulaires et de meilleure qualité sur l'offre et la demande en emploi, notamment en ce qui concerne les catégories d'emploi et les régions géographiques, afin d'assurer que les investissements seront concentrés là où les besoins sont les plus grands pour combler les manques en matière de travailleurs et de compétences.

Outre le fait qu'elle devra être plus détaillée, l'information devra aussi être accessible, facile à utiliser et offerte en temps opportun. Bien que les données doivent être recueillies localement, nous sommes d'avis qu'elles devront être coordonnées entre les provinces pour être utilisables à l'échelle nationale. Nous devons également amasser des renseignements sur les initiatives en matière de main-d'oeuvre qui fonctionnent et sur celles qui sont moins efficaces, ce qui nous permettra de faire des comparaisons entre les différentes administrations, et d'apporter des ajustements à la programmation et aux ententes. Ce qui m'amène à notre deuxième recommandation: le besoin de normes nationales en matière de reddition de comptes.

Les ententes sur le développement du marché du travail sont négociées sur une base bilatérale. Bien que nous reconnaissons que les besoins du marché de l'emploi varient beaucoup d'une région à

l'autre, nous sommes d'avis qu'il conviendrait de mettre en place des normes nationales et un quelconque mécanisme afin d'assurer un meilleur partage de l'information entre administrations en ce qui concerne les priorités, les plans et les résultats.

Cela est certes en train de changer, mais il fut un temps où la plupart des administrations se servaient des taux de participation aux programmes pour évaluer la réussite de ces derniers, plutôt que de s'intéresser au nombre de placements, ainsi qu'à la durée ou à la réussite des placements. Nous croyons qu'il faut des normes pour jauger les dépenses de programme et mesurer les résultats. Nous serons grâce à elle mieux en mesure de rendre des comptes aux employeurs et aux employés.

Notre troisième recommandation au comité est de faire en sorte que les ententes de programmes reconnaissent la valeur de la formation sur le tas. En effet, les programmes subventionnés par les provinces sont trop souvent axés sur de la formation formelle prodiguée par une tierce partie et perdent de vue ce que l'entreprise investit dans l'exercice — ce qui est particulièrement vrai en restauration — en matière de formation sur le tas, c'est-à-dire quand les directeurs et les superviseurs travaillent individuellement avec les nouveaux, lesquels en sont souvent à leur tout premier emploi.

Les restaurants sont d'excellents endroits de formation pour la plupart des carrières. Nos emplois permettent d'acquérir des compétences essentielles, dont le sens des responsabilités, l'esprit d'équipe, la faculté de résoudre des problèmes, la pensée créative et la fiabilité.

C'est dans notre industrie que des milliers de Canadiens font leurs premiers pas dans leur cheminement de carrière, une étape cruciale s'il en est une. L'importance d'avoir commencé tôt à travailler ne saurait être sous-estimée et cette expérience a son pesant d'or dans un curriculum vitae. Selon une étude de Statistique Canada intitulée « La dynamique du chômage chez les jeunes Canadiens », il y avait en 2012 plus de 28 % des jeunes chômeurs de 15 à 24 ans qui n'avaient jamais travaillé, et nombre d'entre eux attendaient d'avoir terminé leurs études pour décrocher un premier emploi.

Je veux préciser que je suis d'accord avec ce que Judith a dit au sujet de l'assurance-emploi, mais je ne crois pas que nous ayons le temps de nous aventurer là-dedans pour le moment.

Pour conclure, assurons-nous que les ententes sur le développement du marché du travail fassent en sorte que les Canadiens acquièrent une vraie expérience de travail. Pour ce faire, veillons à ce que le placement des personnes sans emploi dans des postes vacants soit la priorité absolue.

Il sera assurément plus facile de faire cela en disposant de meilleurs renseignements sur le marché du travail, dont ceux qui auront été recueillis auprès des groupes d'employeurs au sujet des emplois à combler selon les régions; en créant des normes améliorées en matière de reddition de comptes fondées sur le nombre de personnes formées et placées dans de vrais emplois, et pas seulement sur le nombre d'inscriptions dans des programmes destinés à meubler le temps; et en reconnaissant autant que faire se peut l'importance de la formation informelle que prodiguent les employeurs.

Les programmes des ententes sur le développement du marché du travail offrent de la formation qui met beaucoup l'accent sur l'enseignement de compétences techniques pointues qui permettent aux Canadiens d'être mieux préparés à sauter dans la mêlée et augmentent leurs chances de se trouver une nouvelle carrière et de réussir.

• (0945)

**Le président:** Merci beaucoup. Soit dit en passant, vous avez tout à fait respecté le délai, à sept minutes précises.

**Mme Joyce Reynolds:** J'ai laissé beaucoup de choses de côté.

**Le président:** Et nous vous en sommes reconnaissants.

Nous allons maintenant passer à M. Noël, par vidéoconférence cette fois.

Nous vous écoutons monsieur. M'entendez-vous?

[Français]

**M. Alain Noël (professeur, Département de science politique, Université de Montréal, à titre personnel):** Oui, je vous entends. M'entendez-vous?

[Traduction]

**Le président:** Veuillez commencer votre exposé.

[Français]

**M. Alain Noël:** Bonjour.

Je vous remercie de m'avoir invité à comparaître devant le comité.

Je me présente rapidement. Je suis professeur de science politique à l'Université de Montréal. Je travaille depuis plusieurs années sur les politiques du marché du travail, sur l'aide sociale et sur les politiques de lutte contre la pauvreté. Je travaille également sur le fédéralisme, et c'est ce dont je veux parler aujourd'hui.

Jusqu'à lundi dernier, j'étais également président du Centre d'étude sur la pauvreté et l'exclusion du gouvernement du Québec. C'est un poste que je n'occupe plus. Je m'adresse donc à vous à titre personnel. Au cours des quelques minutes dont je dispose, j'aimerais parler de la gouvernance des Ententes sur le développement du marché du travail, les EDMT, et du fait qu'elles ont historiquement été déployées grâce à des ententes bilatérales.

Au Canada, dans la littérature qui porte sur la question, les gens qui travaillent sur les politiques du marché du travail et sur le fédéralisme ont tendance à déplorer le caractère décentralisé de nos approches. Un peu plus tôt, Mme Reynolds disait qu'il nous faut des normes nationales. Je citerai à cet égard un extrait d'une étude de Donna Wood, que vous avez rencontrée un peu plus tôt cette semaine:

[Traduction]

[Traduction] Une série d'ententes fédérales-provinciales bilatérales segmentées et caractérisées par une prédominance du pouvoir exécutif n'est vraisemblablement pas en mesure de réaliser des objectifs nationaux en matière de développement de la main-d'oeuvre. Elle est toutefois susceptible de balkaniser les programmes à l'échelle du pays, créant un vide en son centre, et de miner la cohésion politique du Canada.

• (0950)

[Français]

Bref, on dit que procéder par ententes bilatérales constitue une très mauvaise approche, car cela donne un ensemble désorganisé et déstructuré. On avance qu'en plus de manquer de cohésion, cela risque de nous faire rater nos objectifs.

Il est vrai que la concertation à l'échelle canadienne pourrait être améliorée. Le gouvernement fédéral pourrait nettement jouer un rôle en ce qui a trait à la production de meilleures informations sur le marché du travail, aux échanges de meilleures pratiques et à la diffusion des informations au Canada.

Cependant, j'aimerais dire qu'une procédure comme celle des ententes bilatérales comporte des vertus certaines en permettant aux différentes provinces de procéder chacune à leur façon.

Je voudrais parler de trois points afin de souligner cet aspect.

Premièrement, il faut comprendre que, même dans un État unitaire, les politiques du marché du travail sont toujours affaire de négociations et d'ajustements mutuels entre les partenaires. Il n'y a jamais de cohésion parfaite entre les différents secteurs. Il n'y a pas de normes nationales qui guident tout. C'est toujours un processus d'ajustement.

Deuxièmement, comme les politiques du marché du travail visent le futur, on est toujours dans un contexte d'incertitude. Dans un tel contexte, il peut être avantageux d'avoir des solutions multiples à différents endroits au pays.

Troisièmement, dans une fédération comme celle du Canada, la diversité et la souplesse sont des valeurs que l'on cherche à promouvoir et des vertus que l'on veut cultiver.

Ainsi, ces trois aspects — les politiques du marché du travail par ajustement, la décentralisation qui permet l'expérimentation et le fédéralisme qui favorise ce type de structure — nous permettent de dire qu'il y a des avantages réels à procéder par ententes bilatérales.

Prenons l'expérience du Québec avec les Ententes sur le développement du marché du travail. On a assisté à une façon propre au Québec d'utiliser les ententes, qui s'est avérée fructueuse. En 1997, à la suite des ententes signées avec le gouvernement fédéral, le gouvernement du Québec a créé Emploi-Québec, une structure complexe qui réunit l'ensemble des partenaires du milieu patronal, des syndicats, du secteur de l'éducation, des organismes communautaires, des régions, ainsi que des comités qui se penchent sur des besoins particuliers, dont ceux des jeunes, des personnes ayant un handicap et de celles qui sortent de prison.

Emploi-Québec a donc géré les fonds obtenus grâce aux Ententes sur le développement du marché du travail. Il a également géré des fonds additionnels qui provenaient des fonds propres du gouvernement du Québec pour permettre à des personnes qui n'avaient pas droit aux prestations d'assurance-emploi d'accéder à la formation par des programmes d'insertion au marché du travail. Ça a été la grande innovation d'Emploi-Québec. Il s'agissait de personnes bénéficiant de l'aide sociale, ou de personnes qui ne bénéficiaient ni de l'assurance-emploi ni de l'aide sociale, des « sans chèque », c'est-à-dire des gens qui n'appartenaient à aucun programme. Il s'agissait de jeunes qui arrivaient sur le marché du travail ou de femmes qui y retournaient. Il s'agissait de différentes situations.

Les études très systématiques faites par Emploi-Québec ont montré que les effets de ces programmes ont été très bénéfiques. Les programmes d'intégration au marché du travail ont fonctionné pour les gens, par exemple, qui étaient couverts par l'assurance-emploi. La différence était encore plus importante pour les gens qui recevaient de l'aide sociale. Ce sont eux qui ont le plus bénéficié de ces programmes.

On parle d'effets nets par rapport à des effets bruts, c'est-à-dire que les gens qui reçoivent des prestations d'assurance-emploi retournent sur le marché du travail grâce à des programmes. Ils y retourneraient sans doute parce qu'ils ne sont pas très loin du marché du travail, mais pour les gens bénéficiant de l'aide sociale, retourner sur le marché du travail est une grande victoire parce qu'ils s'en trouvent davantage éloignés. Il leur est plus difficile d'intégrer le marché du travail.

En 2008, reconnaissance et succès: le gouvernement fédéral a signé avec l'ensemble des provinces des ententes sur le marché du travail qui permettaient de consacrer des fonds à ces clientèles différentes, c'est-à-dire qui ne bénéficiaient pas de l'assurance-emploi. Le modèle développé au Québec est devenu, en quelque sorte, le modèle canadien. Cette idée a été remise en question en 2013 avec l'introduction de la Subvention canadienne pour l'emploi, à laquelle les provinces ont d'abord résisté.

Au printemps 2014, de nouvelles ententes ont été signées, du moins des ententes de principe, qui restent encore à peaufiner. En vertu de ces ententes, le gouvernement fédéral reconnaît que le Québec peut maintenir l'approche qu'il a utilisée jusqu'à maintenant. Le ministre Kenney reconnaît que, dans son approche, le Québec consulte déjà les employeurs et utilise déjà des mesures qui fonctionnent bien. Il n'y a donc pas de réelle nécessité que le Québec change son approche.

J'estime qu'il faut valoriser cette approche qui est véritablement fédérale. Il est vrai qu'il faut viser une certaine cohésion à l'échelle du pays, mais il serait bon qu'on procède par ententes bilatérales et qu'on accepte que différentes provinces suivent différentes voies. La responsabilité n'est pas vraiment un problème parce que les gouvernements provinciaux doivent déjà rendre des comptes aux citoyens. Je suis ici pour réaffirmer les succès de l'approche bilatérale, qui sont parfois sous-estimés par certains de mes collègues.

Comme je l'ai déjà dit, même dans une structure bilatérale, le gouvernement fédéral a un rôle important à jouer, d'abord en finançant les ententes de façon stable, prévisible et récurrente et qui permet la diversité, ensuite en améliorant la circulation de l'information sur le marché du travail, compte tenu du fait que les capacités de Statistique Canada se détériorent depuis quelques années.

Merci beaucoup.

● (0955)

[Traduction]

**Le président:** Merci beaucoup pour votre exposé, monsieur.

Selon l'heure que j'ai, il reste environ 10 minutes avant la sonnerie d'appel. Je propose donc au comité, et j'aimerais avoir son consentement unanime, de procéder à un bref tour de questions. Chaque parti pourrait poser une question, et ce serait bien si on pouvait limiter chaque intervention à deux ou trois minutes. Est-ce que tout le monde est d'accord? Nous avons du temps, et comme vous le savez, la sonnerie se fait parfois entendre un peu en avance ou peu en retard, alors tâchons d'employer ce temps judicieusement.

Allez-y, madame Sims.

**Mme Jinny Jogindera Sims (Newton—Delta-Nord, NPD):** J'ai deux petites questions, et je vais vous les poser à vous, Judith.

Quel genre de consultations devrait-on tenir avec les provinces et les territoires à l'approche du renouvellement des EDMT? Pouvez-vous nous décrire le processus consultatif? Êtes-vous en mesure de

formuler des commentaires là-dessus? Sinon, je vais tout de suite passer à ma deuxième question.

**Mme Judith Andrew:** Je peux vous dire quelques mots à ce sujet. Je sais que les représentants des provinces et des territoires participent aux séances de la table ronde quand c'est possible. Je crois qu'il est très important pour eux d'entendre de vive voix les réponses des personnes consultées, et ce, en même temps que le gouvernement fédéral. Je pense qu'il faut qu'ils entendent les commentaires des intervenants ensemble.

**Mme Jinny Jogindera Sims:** On nous parle aussi beaucoup de la responsabilité des deux ordres de gouvernement de changer la mentalité des Canadiens. En fait, j'entends ce discours depuis des dizaines d'années. D'après mon expérience, en classe et en tant que conseillère dans une école secondaire, ce n'est pas la mentalité qu'il faut changer sur le plan académique; il s'agit seulement d'ouvrir plus de portes et de créer plus de possibilités. Pensez-vous vraiment que c'est la perception qu'ont les gens des métiers manuels qui pose problème? Pensez-vous qu'on a encore des préjugés à leur égard?

Mon autre question, parce que le temps nous presse, est la suivante. Quand nous avons reçu Matthew Mendelsohn, il nous a dit qu'être bénéficiaire de l'assurance-emploi ne devrait plus être un prérequis pour accéder aux EDMT, et que tous les volets de financement fédéral devraient être fusionnés en un seul transfert. Est-ce que le ministère a envisagé cette possibilité?

**Mme Judith Andrew:** Pour ce qui est du débat entourant les métiers manuels, je dirais que les choses changent. C'est bien que les jeunes aient accès à toute l'information nécessaire, comme vous le dites. D'autres facteurs font aussi obstacle à ces métiers. En Ontario et dans l'Est, les ratios de formation, qui sont régis par la province, empêchent les petites et moyennes entreprises de former les travailleurs de façon à répondre à leurs besoins. S'il faut trois électriciens d'expérience pour en former un en entreprise, c'est assez compliqué.

● (1000)

**Le président:** Pouvons-nous arrêter ici? J'aimerais que tout le monde ait la chance de poser une question, et nous sommes à près de trois minutes.

Je vais vous demander de garder votre réponse en tête pour l'instant.

Monsieur Armstrong.

**M. Scott Armstrong:** Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être ici. Je sais que mon intervention devra être rapide.

Je peux peut-être poser une seule question et vous demander à tous les trois d'y répondre.

En ce qui concerne l'administration et la distribution des EDMT par les provinces, auriez-vous une ou deux recommandations à faire au gouvernement fédéral pour qu'il puisse influencer les autres gouvernements afin que les employeurs et les employés soient mieux servis?

**Mme Judith Andrew:** Je crois que la solution est d'engager les employeurs plus directement. Je ne suis pas certaine si ce ne sont pas les associations qui interviennent à titre consultatif. Je sais qu'on aime bien ce modèle au Québec, mais le modèle le plus efficace est celui où les employeurs entreprennent d'embaucher quelqu'un et de le former pour répondre à leurs besoins, et c'est le modèle du programme des subventions à l'emploi du Canada. Quand les Manufacturiers et Exportateurs du Canada sont venus vous parler, ils ont fait mention d'un programme qui fonctionne bien pour eux, qui consiste à avoir des stagiaires sur place pendant 26 semaines. Je crois que cela revient pratiquement à l'approche individuelle avec l'employeur directement.

**Mme Joyce Reynolds:** Je pense qu'il faudrait assurer une meilleure communication et une plus grande responsabilisation à propos de ce qui est offert dans les provinces. Les renseignements sont très mal communiqués à l'heure actuelle, et il faudrait que les échanges soient beaucoup plus efficaces entre les fournisseurs de programmes, les entreprises et les employés.

**M. Scott Armstrong:** C'est une question de transparence et de responsabilité.

**Le président:** Monsieur Noël, avez-vous une réponse à donner?  
[Français]

**M. Alain Noël:** Je crois que le gouvernement fédéral pourrait jouer un rôle en ce qui a trait à la diffusion des informations sur les pratiques des provinces.

Très souvent, les Européens réussissent mieux que nous à faire circuler l'information dans le cadre de la méthode ouverte de coordination, qui permet de savoir quelles sont les pratiques fructueuses et comment on fonctionne ici et là-bas.

Au Canada, il est souvent très difficile de savoir exactement ce qui se passe. Même pour les fonctionnaires qui gèrent les programmes d'une province, il n'est pas facile de savoir exactement ce qui se passe dans les autres provinces. Le gouvernement fédéral pourrait faciliter la circulation de l'information et des meilleures pratiques.

[Traduction]

**Le président:** Merci.

La parole est maintenant à M. Cuzner pour trois minutes.

**M. Rodger Cuzner (Cape Breton—Canso, Lib.):** Merci aux témoins pour leurs exposés d'aujourd'hui.

J'aimerais avoir une précision rapidement.

Vous avez parlé d'un ratio de 40-40-20, et vous avez dit que le gouvernement fédéral devrait revenir à cette formule pour la formation. Où en sommes-nous aujourd'hui et comment est-ce que les choses ont évolué au cours des dernières années?

**Mme Judith Andrew:** Je parlais du financement du système de la part des employeurs en général. Le gouvernement fédéral n'assume aucuns frais; les employeurs paient 1,4 fois ce que paient les employés, alors il n'y a que deux des trois parties qui contribuent à ces efforts.

**Le président:** Nous allons devoir nous arrêter, monsieur Cuzner.

Je suis désolé. Comme vous l'avez dit, il se pourrait que ce ne soit pas parfait et vous seriez le plus touché par ces imperfections.

**M. Rodger Cuzner:** Merci beaucoup aux témoins.

**Le président:** Au nom du comité, je vous remercie de votre présence aujourd'hui. Vos témoignages sont importants pour notre étude et nous allons en tenir compte pour les prochaines étapes.

La séance est levée.





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

---

### PERMISSION DU PRÉSIDENT

---

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

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

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

---

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

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

---

### SPEAKER'S PERMISSION

---

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

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

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

---

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