



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 076 • 1^{re} SESSION • 42^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 5 décembre 2017

—
Président

M. Bryan May

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

Le mardi 5 décembre 2017

• (1530)

[Traduction]

Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)): Je souhaite le bonjour et la bienvenue à tous.

Conformément à l'article 108(2) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le jeudi 9 novembre 2017, nous reprenons notre étude de l'apprentissage par l'expérience et de la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes Canadiens. Aujourd'hui, nos témoins traiteront de la question du sous-emploi.

Nous accueillons M. Dan Tadic, directeur général de l'Association canadienne de soudage, par vidéoconférence depuis Winnipeg, au Manitoba.

Par vidéoconférence également, depuis Burnaby, en Colombie-Britannique, nous entendrons M. David Burns, membre du corps enseignant, Département des sciences de l'éducation, de l'Université polytechnique Kwantlen.

Nous nous sommes rencontrés mercredi, non?

M. David Burns (membres du corps enseignant, Department of Educational Studies, Faculty of Arts, Kwantlen Polytechnic University): En effet.

Le président: Il s'agit donc du même David Burns, c'est bon à savoir. Il me semblait aussi que je vous reconnaissais. C'était vous ou votre sosie mercredi.

Témoigneront en personne Barb Broome, directrice générale de East Prince Youth Development Centre Inc., Justin Johnson, président de la Fédération de la jeunesse canadienne-française, ainsi que, du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec, Rudy Humbert, conseiller, Entrepreneuriat, volontariat et bénévolat, et Elise Violletti, conseillère, Projets spéciaux et autonomie personnelle et professionnelle.

Bienvenue à tous. Merci de vous être déplacés ou de vous être joints à nous par vidéoconférence. Chaque groupe disposera de sept minutes pour sa déclaration préliminaire.

Je cède d'abord la parole à M. Dan Tadic, de l'Association canadienne de soudage.

Les sept prochaines minutes sont à vous, monsieur.

M. Dan Tadic (directeur exécutif, Association canadienne de soudage): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je vous remercie tous de m'avoir donné l'occasion de témoigner ici aujourd'hui.

Je suis directeur général de l'Association canadienne de soudage, qui fait partie du Bureau canadien de soudage, mieux connu sous le nom de Groupe CWB.

Le Bureau, créé en 1947, est un organisme indépendant à but non lucratif financé uniquement par l'industrie. Depuis ses bureaux établis en Alberta, au Manitoba, en Ontario, au Québec et en Nouvelle-Écosse, l'équipe des 160 employés du Bureau offre des services partout au pays. La plupart de nos services sont fournis en atelier, où nous offrons conseils et supervision dans de nombreux secteurs industriels exécutant des travaux de soudage. Le Bureau est accrédité par le Conseil canadien des normes comme organisme d'homologation et il est le seul organisme national dont les activités concernent essentiellement le soudage.

Le Bureau compte aujourd'hui plus de 6 000 entreprises homologuées de fabrication de produits de soudage partout au Canada et dans le monde. La mission première du Bureau est de contribuer à la sécurité des Canadiens et, à cette fin, il offre des services non seulement aux entreprises canadiennes, mais aussi à des entreprises partout au monde qui exportent des structures et des produits soudés vers le Canada. L'un des grands problèmes du secteur du soudage au Canada est la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée. Vu le vieillissement de la population et la forte demande de professionnels du soudage dans plusieurs industries, notamment l'exploitation minière et des ressources naturelles, il est nécessaire de faire de sérieux efforts pour attirer des jeunes dans ce métier et de s'assurer ainsi d'avoir la main-d'oeuvre qualifiée pour répondre aux besoins actuels et futurs de l'industrie.

Ces gens de métier qualifiés gagnent leur vie dans des milieux de travail très variés. Certains travaillent dans des usines impeccables propres, tandis que d'autres travaillent dans des usines classiques ou à l'extérieur sur des pipelines ou divers projets de construction. Quel que soit le milieu de travail ou le domaine d'activité, la sécurité est primordiale. Employeurs et employés doivent observer les pratiques de sécurité appropriées.

Pour que le Canada puisse continuer de former des gens de métier hautement qualifiés, l'industrie a déterminé qu'un programme national de formation en soudage devait être établi afin d'offrir aux collèves et autres établissements d'enseignement une approche à jour et exhaustive en vue de former une génération de soudeurs spécialisés de première classe.

En réponse à ce besoin, le Bureau a investi 3 millions de dollars dans un nouveau programme national complet de formation en soudage. Lancé en 2015, ce programme, connu sous le nom d'Acorn, est le fruit d'une collaboration de l'industrie et du milieu de l'éducation. Il comprend des composantes qui peuvent être utilisées dans les écoles secondaires et postsecondaires partout au pays.

Le Bureau s'est engagé à offrir ce programme de formation gratuitement aux conseils scolaires des provinces pour leurs écoles secondaires. Cette mesure vise à donner à la prochaine génération de soudeurs une expérience d'apprentissage de calibre mondial qui les aidera à faire des choix éclairés quant aux possibilités de carrière à long terme dans le métier.

Cette approche d'apprentissage unique en son genre comporte le recours intensif à des outils de réalité virtuelle et à des méthodes d'apprentissage par immersion dans le but de faire participer pleinement les élèves et de s'assurer que les concepts sont bien compris et retenus.

Un autre domaine dans lequel le Bureau exerce un leadership est celui de l'apprentissage. Selon le Forum canadien sur l'apprentissage, seulement un employeur sur cinq, soit 19 %, accueille des apprentis. Dans le cadre d'une étude quinquennale, le Bureau a lancé une initiative visant à accroître le nombre d'employeurs participant à la formation et à améliorer les programmes d'apprentissage en soudage partout au Canada. Les programmes d'apprentissage étant réglementés par les provinces, ils présentent certaines variations. Le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage travaille à harmoniser la formation dans les métiers partout au Canada, et le soudage est l'un des métiers visés par cet effort d'harmonisation.

S'agissant des métiers spécialisés, le Canada est en situation critique du fait que les gens de la génération du baby-boom sont nombreux à prendre leur retraite, si bien que les employeurs éprouvent des difficultés à trouver, notamment, des soudeurs et ouvriers métallurgistes qualifiés. Le débauchage est un problème pour beaucoup, car ceux qui ont les moyens de payer plus cher trouveront des soudeurs qualifiés à un prix plus élevé, mais cette pratique ne fait qu'accroître le coût de la main-d'oeuvre et ne constitue pas une solution à long terme à la pénurie de main-d'oeuvre.

• (1535)

Le Bureau est conscient du défi qui se pose à ses membres et à l'industrie du soudage pour demeurer concurrentiels et rentables dans la conjoncture économique actuellement difficile et sur le marché mondial.

Grâce à notre initiative d'apprentissage amélioré en soudage, nous souhaitons aider les employeurs à attirer et à retenir des employés possédant les compétences voulues, à encourager la mise à niveau continue des compétences afin de tirer parti des nouveaux procédés et technologies, à susciter une culture d'innovation et de créativité et à reconnaître les rapports entre la qualité, la productivité et la rentabilité.

Le Bureau estime qu'il est possible de faire davantage pour assurer le succès et la viabilité à long terme de l'industrie du soudage au Canada en tirant un meilleur parti des programmes d'apprentissage en soudage du Canada. Le Bureau souhaite obtenir la participation de l'industrie à son initiative afin de relever par la collaboration les défis qui se posent à l'ensemble de l'industrie.

Nous lancerons cet automne l'initiative de formation améliorée des apprentis soudeurs. Les objectifs, certes ambitieux, de cette initiative sont d'augmenter le nombre d'inscriptions en apprentissage, d'accroître de 30 % sur cinq ans le nombre d'apprentis qui terminent

leur apprentissage, d'améliorer les compétences en soudage des apprentis en leur offrant une vaste gamme de possibilités de formation dans divers milieux de travail et d'accroître le niveau d'engagement des employeurs et leur participation à la formation par l'apprentissage.

Nous avons l'intention de mettre sur pied des consortiums industriels, un par province au départ, regroupant chacun une douzaine d'employeurs. Nous prévoyons ajouter d'autres consortiums à mesure que la demande augmentera. Dans un premier temps, un consortium industriel sera mis sur pied à Vancouver, Edmonton, Saskatoon, Winnipeg, Hamilton, Montréal, Moncton, Halifax, Charlottetown et St. John's. Notre programme comprend une étude quinquennale d'une nouvelle méthode de formation en apprentissage et prévoit la rotation des apprentis tous les 12 mois ou à la fréquence convenue avec les employeurs. Nous croyons que ce nouveau modèle favorisera l'acquisition des compétences par les apprentis, les exposera à divers procédés et produits de soudage et leur permettra d'apprendre auprès d'un grand nombre de gens de métier qualifiés.

Dans le cadre de notre projet de recherche, nous effectuerons une analyse du marché du travail, avec des prévisions de la demande de soudeurs d'ici 2025, et nous sonderons les employeurs et les apprentis pour évaluer leur satisfaction et solliciter leurs commentaires sur les moyens d'améliorer le programme. Nous comptons produire des rapports périodiques sur nos progrès et partager cette information avec l'industrie et le gouvernement.

Cette initiative a le soutien de l'industrie. Nous pensons qu'il est crucial à la viabilité à long terme de notre industrie. Nous sommes à la recherche de partenaires qui s'engageront à adopter un programme coopératif de formation dans le cadre de notre étude quinquennale sur les moyens par lesquels un nouveau modèle d'innovation et de formation en apprentissage collaboratif permettra de créer un bassin solide et bien formé de soudeurs qualifiés pour l'avenir.

Je vous remercie beaucoup de votre attention.

• (1540)

Le président: Merci beaucoup, monsieur.

Nous passons maintenant à M. David Burns, membre du corps enseignant, Département des sciences de l'éducation de l'Université polytechnique Kwantlen qui nous parle de Surrey, en Colombie-Britannique.

Vous avez sept minutes, monsieur.

M. David Burns: Merci beaucoup.

J'aimerais dans ma déclaration préliminaire aborder trois points: d'abord décrire les initiatives en cours à l'Université polytechnique Kwantlen et dans la vallée du bas Fraser qui pourraient intéresser le Comité, identifier ensuite quelques autres personnes qui pourraient avoir de l'information utile et avec qui vous voudrez discuter et, enfin, indiquer quelques orientations éventuelles pour la politique fédérale dans ce domaine.

Je dirai en premier lieu que notre université est un établissement d'enseignement polytechnique, ce qui signifie que l'apprentissage intégré au travail et les parcours vers le marché du travail ne sont pas simplement des priorités pour nous; ce sont des objectifs clés. Permettre aux étudiants de passer, après leurs études, à un travail approprié et valable basé sur ce qu'ils ont appris dans leur cursus universitaire est absolument essentiel à notre mission. Cela vaut pour tous les programmes, depuis les programmes de soudage ou de montage mécanique jusqu'aux programmes d'arts libéraux ou de sciences.

Pour atteindre ces objectifs et concrétiser ces valeurs, nous offrons des expériences d'éducation coopérative, des stages pratiques sur le terrain, des apprentissages intégrés au milieu de travail, des apprentissages de service et des partenariats avec plus de 300 organismes locaux sans but lucratif.

Mon intérêt dans ce domaine est toutefois beaucoup plus pointu. L'une des choses que nous constatons — et c'est vrai dans tout le pays —, c'est que, même si nous sommes aux prises avec une pénurie de compétences, il serait plus valable de conclure, je pense, que nous ne savons pas quelles compétences nous avons et qu'il se peut bien qu'il y ait une pénurie, mais que notre connaissance de ce que nos diplômés savent et peuvent faire est insuffisante pour nous faire une idée juste de ce à quoi ressemble la main-d'oeuvre canadienne.

Quand vous passez de la 12^e année, par exemple, à la 1^{re} année d'université — disons, à un programme de premier cycle —, tout ce que le système d'éducation sait de vous est oublié. Les centaines d'évaluations qui ont été faites de votre apprentissage et de vos progrès depuis la maternelle jusqu'à la 12^e année sont réduites à un très petit nombre de lettres ou de chiffres, selon la province où vous allez.

Sur le plan de notre connaissance des compétences que possède notre main-d'oeuvre, il s'agit d'une perte nationale importante. Nous prenons toute l'information que nous avons sur les passions et les capacités des étudiants et nous la réduisons à quelque chose comme « B plus » et, à leur arrivée à l'université ou au collège, nous commençons à recueillir cette information à partir de la case départ. Que peuvent-ils faire? Que savent-ils faire? Comment ont-ils évolué au fil du temps? Lorsqu'ils terminent leurs études, que ce soit dans un métier spécialisé ou dans un programme de premier cycle, nous oublions de nouveau, pour l'essentiel, ce que le système d'éducation a appris à leur sujet et ils arrivent sur le marché du travail munis d'un certificat, d'un brevet ou d'un diplôme qui est censé résumer toutes leurs réalisations. En 2017, sachant que les compétences d'une personne importent beaucoup plus que le billet, le brevet ou le diplôme où est inscrit son nom, force nous est de nous demander si cela est suffisant.

L'une des choses que faisait l'Université — c'est cette recherche qui m'occupe actuellement —, c'était de travailler en partenariat avec notre district scolaire local, celui de Surrey, pour voir si nous pouvions trouver des moyens d'admettre les étudiants à l'université en fonction non pas de leurs notes, mais de leurs aptitudes et de compétences réelles.

Cette année, nous avons reçu la permission d'admettre un petit nombre d'étudiants à l'université en fonction de leurs aptitudes et de leurs compétences. Ce groupe d'étudiants va travailler avec mon équipe d'étudiants en recherche en vue de proposer de futures politiques d'admission universitaire permettant aux gens d'être admis en faisant valoir tous ces détails, compétences et habiletés et pas seulement leur note de fin d'études. Celle-ci pourrait d'ailleurs être maintenue, puisqu'elle nous sert dans les décisions d'admission ou d'administration, mais elle devrait vraiment être secondaire. Ce que les étudiants canadiens savent faire est beaucoup plus complexe que leurs notes, et si nous voulons comprendre les compétences réelles de la main-d'oeuvre et ses besoins, nous devons commencer à examiner cet aspect de la question au niveau du secondaire et du premier cycle universitaire.

Tous les renseignements sur cette étude se trouvent sur le site Web de notre laboratoire, à www.kepi.community, où nous décrivons le

partenariat et où nous publierons de l'information sur nos constatations au cours des prochaines années.

Il y a quelques personnes qui, à mon avis, pourraient vous être utiles dans votre étude, notamment, bien sûr, M. McKean, qui a organisé le sommet sur l'éducation postsecondaire du Conference Board la semaine dernière, où j'ai eu le plaisir de vous rencontrer, monsieur le président. Ces personnes ont publié récemment des documents à ce sujet, et il vaudrait certainement la peine de communiquer avec elles.

De plus, étant un établissement d'enseignement polytechnique, nous sommes fiers d'être membre de Polytechnics Canada, qui pourrait apporter au Comité une analyse très rigoureuse de l'apprentissage intégré au travail. Parce qu'il s'agit d'un domaine important, il y a beaucoup d'établissements qui disent que l'apprentissage intégré au travail et ce genre d'expériences font partie de leurs pratiques, mais il y a beaucoup moins de mesures concrètes sur le plan des politiques — ce qui est le but de mes efforts — et encore moins de pratiques fondées sur des données probantes, que Polytechnics Canada peut fournir.

● (1545)

Polytechnics Canada recueille des données auprès de mon établissement et de 12 autres écoles polytechniques qui pourraient s'avérer très utiles pour résoudre ces problèmes. Il fait un travail formidable, et je pense qu'on aurait tout à gagner à puiser à cette source.

Je vais vous exposer mes recommandations concernant les mesures stratégiques que pourrait prendre le gouvernement fédéral. Quand je considère le système d'éducation, cette espèce d'amnésie me semble une perte très lourde. Nous perdons beaucoup trop d'information qui a été recueillie à grands frais par le truchement des évaluations et observations faites par les enseignants, les professeurs, etc. Pour reprendre l'exemple que j'ai donné au Conference Board, c'est presque comme si, en passant sous les soins d'un nouveau médecin, celui-ci refusait de prendre connaissance de votre dossier médical. Tout comme les divers renseignements portés à votre dossier médical sont certainement pertinents quant à votre santé, toutes les différentes compétences que vous avez acquises au cours de votre programme de baccalauréat ès arts, par exemple, sont pertinentes à ce que vous pourrez contribuer au milieu de travail.

Je pense que le gouvernement fédéral a deux possibilités d'intervention. La première concerne l'adoption d'un langage commun, qui nous fait actuellement défaut, entre les systèmes d'éducation primaire et secondaire, ceux de l'éducation universitaire ou postsecondaire et les entreprises. J'ai entendu le porte-parole de l'Association canadienne de soudage s'exprimer en termes très semblables à ceux utilisés par le représentant de l'organisme correspondant de l'industrie minière avec qui je m'entretenais la semaine dernière. Je suis frappé de voir à quel point nous parlons peu avec ces organismes représentant l'industrie et à quel point nous avons tendance à employer un langage tout à fait différent pour décrire les mêmes choses. Dans les écoles primaires et secondaires, les résultats d'apprentissage établis par les gouvernements provinciaux ne sont pas bien compris par les professeurs, qui communiquent très peu avec les systèmes d'éducation primaire et secondaire au sujet de ce qui est appris à l'université, et aucun de ces deux systèmes ne communique très bien avec les entreprises et les intervenants dans l'économie. Nous avons besoin d'un langage commun aux trois composantes: dans le système d'éducation primaire et secondaire, au niveau postsecondaire et, dans les secteurs privé ou public, les employeurs.

Je pense que la classification des programmes d'enseignement de Statistique Canada, qui utilise un langage commun pour les genres d'emplois occupés par les Canadiens, en est un exemple utile. Cette classification nous permet de recueillir au moyen du recensement des données concernant, par exemple, les taux d'emploi et la population active. Ce qu'il nous faut, c'est quelque chose de similaire pour l'acquisition des compétences qui pourrait être utilisé à la fois dans le monde de l'éducation et dans l'industrie.

Mon deuxième point, c'est que le gouvernement fédéral devrait promouvoir un système grâce auquel nous pourrions mieux transmettre toute cette information. Pour peu qu'on considère le système avec un peu de recul, on ne peut manquer de conclure qu'il est tout simplement inacceptable de ne pas savoir quelles sont les compétences de notre main-d'oeuvre. Nous examinons actuellement un certain nombre de différentes plateformes qui permettraient de cataloguer et de mieux saisir ce que les diplômés savent réellement à leur arrivée sur le marché du travail. Lorsque nous parlons de la formulation d'une politique commerciale et industrielle fédérale, je pense que ce genre de données seraient d'importance tout à fait cruciale dans les prises de décisions. Le gouvernement fédéral pourrait certainement favoriser l'utilisation d'un langage commun et d'un ensemble de données partagées sur ce que les diplômés et les membres de la population active savent et peuvent faire. À mon avis, les systèmes d'éducation peuvent apporter une contribution importante à cet égard.

Je pense que ce sont là les deux domaines d'intervention les plus propices. Je ferai remarquer que nous avons également de grands spécialistes de l'apprentissage expérientiel à l'Université, notamment Mme Larissa Petrillo, qui gère les 300 partenariats que j'ai mentionnés plus tôt et avec qui vous auriez peut-être grand intérêt à discuter.

Je vous remercie du temps que vous m'avez accordé.

• (1550)

Le président: Excellent.

Merci beaucoup, monsieur.

Je cède maintenant la parole à Barb Broome, directrice générale du East Prince Youth Development Centre.

Les sept prochaines minutes sont à vous. Allez-y.

Mme Barb Broome (directrice générale, East Prince Youth Development Centre inc.): Je vous remercie de me donner l'occasion de vous parler de l'East Prince Youth Development Centre et de certains des problèmes confrontant les jeunes de l'Île-du-Prince-Édouard.

L'East Prince Youth Development Centre est un organisme sans but lucratif situé à Summerside, à l'Île-du-Prince-Édouard. Financé par le ministère de la Main-d'oeuvre et des Études supérieures de notre province, il existe depuis plus de 23 ans.

Il s'agit d'un centre de services d'aide à l'emploi unique en ce sens qu'il est le seul à servir les jeunes de l'Île-du-Prince-Édouard. Il offre aux jeunes âgés de 15 à 30 ans le soutien dont ils ont grand besoin sur le plan de l'encadrement et de l'accompagnement professionnels et de la formation en compétences de base et en employabilité.

Cependant, les jeunes que nous desservons doivent avoir abandonné l'école. Or, nous savons qu'il existe un problème lorsqu'un jeune de 15 ans décroche.

Bien qu'il puisse ressembler à n'importe quel autre centre de services d'aide à l'emploi, sa différence est attribuable à l'ensemble

de services qu'il offre. Bien souvent, décrocher un emploi exige un long trajet.

Selon nos dernières statistiques, 71 % de nos clients sont des jeunes à risque. Cela comprend la pauvreté, l'itinérance, les problèmes de toxicomanie, de santé mentale, les casiers judiciaires, les familles monoparentales, le manque d'instruction et de soutien familial. C'est pourquoi nous travaillons en étroite collaboration avec les services de probation, d'aide sociale, de toxicomanie et de santé mentale.

L'an dernier, notre gouvernement provincial a décidé que tous les centres d'aide à l'emploi seraient fusionnés et que l'East Prince Youth Development Centre fermerait ses portes.

Alors que 29 % de nos clients pouvaient faire cette transition, nous étions très préoccupés par l'autre 71 %. Nous savons que, dans leur cas, les services d'emplois ordinaires sont insuffisants.

À cette époque, un consultant m'avait dit que ses recherches indiquaient que les jeunes désiraient des services uniformes dans toute la province et que la première chose qu'ils voulaient, c'est de l'aide pour la planification de carrière. Je lui ai répondu: « Vous n'avez pas parlé aux jeunes de Summerside. » En général, la première question qu'ils nous posent lorsqu'ils arrivent à notre centre est: « Pouvez-vous me conduire à la banque alimentaire parce que je n'ai pas mangé depuis plusieurs jours? » Nous devons offrir plusieurs mesures de soutien à un grand nombre d'entre eux avant d'en arriver à l'étape de la planification de carrière.

Nous sommes ravis que le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard n'ait pas donné suite à ce plan. Cependant, l'avenir de notre centre et des jeunes que nous aidons demeure très incertain. D'une année à l'autre, nous ne savons jamais si nous continuerons de recevoir du financement. Notre budget est tellement limité que le prix du billet d'avion pour me rendre ici dépasse notre budget annuel pour le marketing, les voyages et le perfectionnement professionnel pour l'ensemble de notre personnel.

Pour ces jeunes, trouver un emploi est plus compliqué que la simple acquisition de compétences professionnelles. Il leur faut bien plus qu'un curriculum vitae et une lettre de présentation. Un grand nombre d'entre eux font face à des obstacles complexes, comme l'itinérance, les démêlés avec le système de justice pénale, l'insécurité alimentaire, les jeunes enfants, les séquelles des traumatismes vécus dans l'enfance et les problèmes de santé mentale.

Quant aux jeunes handicapés, le manque d'expérience de travail préalable et la mise en place de mesures d'adaptation appropriées au travail constituent des défis supplémentaires. Ces jeunes n'atteignent pas leur plein potentiel et ils sont laissés pour compte.

J'ai écouté la ministre Hajdu témoigner devant ce comité permanent le 28 novembre, et j'ai été très heureuse de l'entendre dire que les employeurs recherchent du personnel possédant de bonnes compétences générales et essentielles comme la gestion du temps et le travail d'équipe. C'est ce que nous avons enseigné pendant de nombreuses années, jusqu'en 2015, quand Service Canada nous a dit que nous ne pouvions plus enseigner les compétences de vie ou parentales par l'entremise de notre programme Connexion compétences, intitulé Parent Power.

Il s'agit d'un programme que nous avons offert pendant plus de 15 ans à des parents seuls qui étaient prestataires de l'aide sociale, qui n'avaient aucune expérience de travail et qui n'avaient absolument aucune estime de soi. Bon nombre d'entre eux ne savaient pas où aller pour trouver de l'aide pour régler des problèmes quotidiens, comme les aliments nutritifs pour leur famille ou la gestion des rapports avec autrui. Malgré les nombreuses amputations budgétaires subies par notre programme au fil des ans, notre taux de réussite à l'embauche a été de 88 %.

Malheureusement, Connexion compétences ne nous a donné aucun financement cette année et notre programme a été annulé. Il s'agissait d'un appel de propositions lancé l'an dernier et couvrant une période de trois ans; or, il semble que nous ne recevrons aucun financement, du moins jusqu'en 2020.

À mon avis, l'apprentissage par l'expérience et la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes Canadiens constituent un bon début. Toutefois, les ministères, comme ceux de la Main-d'oeuvre et des Études supérieures, de l'Éducation et des Services à la famille et à la personne, doivent collaborer plus étroitement.

Cela doit inclure les jeunes à risque pendant qu'ils sont encore aux études. Nous devons parler à ces jeunes dans leurs zones de confort: dans les rues, à la soupe populaire ou à l'extérieur du dépanneur local.

Au cours des deux derniers étés, nous avons offert un programme aux élèves du secondaire de familles à faible revenu. Cela semble les aider à rester à l'école. Notre objectif est de les mettre sur la voie de l'éducation postsecondaire. Cependant, ils nous arrivent avec peu ou pas d'espoir. Ils ne participent pas aux sports scolaires ou à d'autres activités parascolaires parce qu'ils n'ont pas d'argent et manquent de confiance.

• (1555)

L'une des choses les plus simples que la plupart d'entre nous tiennent pour acquises est un numéro d'assurance sociale. Les jeunes ne peuvent pas trouver un emploi sans numéro d'assurance sociale. Ils ne peuvent pas obtenir un numéro d'assurance sociale sans certificat de naissance. Ils ne peuvent pas obtenir un certificat de naissance sans avoir 35 \$ dans leur poche.

Pour plusieurs d'entre eux, cela signifie choisir entre nourrir leurs enfants ou obtenir un certificat de naissance. De plus, s'ils bénéficient de l'aide sociale, on ne leur permet pas de recevoir une formation de perfectionnement pendant la journée. Ils sont censés chercher du travail. Mais où vont-ils trouver un emploi sans même une 12^e année d'études?

Il existe d'excellents programmes gouvernementaux, comme Objectif carrière, Emplois d'été Canada et Connexion Carrière, mais je crois que nous devons faire davantage pour nos jeunes à risque.

Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Nous passons maintenant à Justin Johnson, président de la Fédération de la jeunesse canadienne-française.

Vous avez sept minutes, monsieur.

[Français]

M. Justin Johnson (président, Fédération de la jeunesse canadienne-française): Merci beaucoup, monsieur le président.

Messieurs et mesdames les députés, j'ai le plaisir de m'adresser à vous à titre de jeune d'expression française du Canada et au nom de la Fédération de la jeunesse canadienne-française. Cette dernière porte les intérêts de la jeunesse d'expression française partout au

pays. Je suis donc heureux d'être ici pour discuter avec vous des investissements dans la jeunesse, afin de dynamiser le marché du travail et les communautés francophones en situation minoritaire.

Dans le contexte de l'employabilité jeunesse, la Fédération de la jeunesse canadienne-française agit à titre d'organisme de prestation de programmes découlant de la Stratégie emploi jeunesse, et ce, depuis plus de 20 ans.

Dans le mémoire que nous déposons aujourd'hui, nous avons établi trois grandes recommandations.

Nous recommandons d'abord que le gouvernement du Canada rehausse l'accès aux emplois et aux occasions de formation en français pour les jeunes, et ce, partout au pays.

Ensuite, nous recommandons que le gouvernement du Canada investisse davantage et en priorité dans le financement du programme Jeunesse Canada au travail dans les deux langues officielles et investisse dans une offre de stages rémunérés de qualité pour les étudiants en français des communautés francophones en situation minoritaire du pays, par l'entremise du programme Jeunesse Canada au travail pour une carrière en français et en anglais.

Enfin, nous recommandons que le gouvernement du Canada consulte les jeunes d'expression française vivant en situation minoritaire et prenne en compte leurs réalités et leurs besoins dans l'actualisation de la Stratégie emploi jeunesse.

L'employabilité est un enjeu de taille pour les jeunes d'expression française d'un bout à l'autre du pays. D'ailleurs, c'est ce que nous entendons souvent sur le terrain et lors des occasions de rassemblement des jeunes de la Fédération de la jeunesse canadienne-française. Les jeunes nous signalent d'importants manquements en ce qui a trait aux possibilités d'emplois en français et dans leurs communautés, et ce, dans toutes les régions du pays.

On nous signale également de nombreux problèmes qui sont des réalités importantes pour les jeunes, notamment en ce qui a trait à leur transition vers le marché du travail. En voici quelques exemples: la difficulté de trouver un emploi dans son domaine d'étude; l'accès à des emplois en français ou même bilingues; la surqualification académique accompagnée, en conséquence, d'un manque d'expérience sur le marché du travail; la dette étudiante élevée, et j'en passe.

Les jeunes aspirent à trouver des emplois dans leur langue et dans leur domaine d'études qui offrent des salaires compétitifs et des durées d'emploi respectables, encore une fois, dans leurs communautés respectives. Ils cherchent également des expériences de travail qui valorisent le bilinguisme ou encore la dualité linguistique dans les milieux de travail.

Heureusement, il existe quelques programmes facilitant l'intégration des jeunes francophones au marché du travail et permettant de développer l'économie des communautés francophones en situation minoritaire, par exemple, Jeunesse Canada au travail. Le sous-volet Jeunesse Canada au travail dans les deux langues officielles est le seul programme de la Stratégie emploi jeunesse ayant pour objectif spécifique les langues officielles.

Depuis 1996, ce programme aide les jeunes Canadiens et les jeunes Canadiennes à développer leurs compétences de travail et à obtenir une expérience d'emploi d'été dans leur seconde langue officielle. Ce programme joue un rôle important auprès des jeunes pour faciliter leur intégration au marché du travail et développer l'économie, notamment celle des communautés francophones en situation minoritaire. C'est un bon début, mais nous pouvons faire mieux.

L'offre de stages pour jeunes diplômés serait également une excellente façon d'appuyer l'intégration des jeunes au marché du travail, mais ce serait également une excellente façon d'apporter une contribution économique, notamment en développant une main-d'oeuvre bilingue partout au pays. Le volet Jeunesse Canada au travail pour une carrière en français et en anglais n'existe présentement que pour créer des stages à l'international. Bien que l'objectif de création de stages au pays existe à l'intérieur du programme, aucun budget n'est présentement alloué à la mise en oeuvre de cet objectif, ce que nous jugeons bien dommage.

• (1600)

Nous espérons donc que le gouvernement du Canada investira davantage et en priorité dans le financement de ces deux programmes existants. Un investissement dans ces programmes permettrait entre autres la création de stages dans des secteurs jugés prioritaires et, plus particulièrement, permettrait aux communautés francophones en situation minoritaire de retenir davantage les jeunes dans leur milieu d'origine en plus de contribuer à la vitalité économique de notre pays.

Le gouvernement s'apprête aussi à réviser et à actualiser la Stratégie emploi jeunesse. Or nous croyons que, pour ce faire, le gouvernement doit adopter une approche exhaustive. Pour tous les ajustements qui seront proposés à cette stratégie, il faudra impérativement prendre en compte la spécificité des jeunes d'expression française et celle des organismes des communautés francophones en situation minoritaire. Cette stratégie est très importante pour les jeunes.

À notre avis, tous les programmes et initiatives de la Stratégie emploi jeunesse doivent respecter et valoriser les deux langues officielles du Canada. Nous avons collectivement la responsabilité de considérer les situations problématiques que vivent les jeunes travailleurs et travailleuses et de trouver des solutions aux obstacles qu'ils ont à surmonter. Il faut leur donner des outils pour développer leur confiance ainsi que leur aptitude à se faire une place sur le marché du travail et à devenir des individus actifs dans la société de même que des agents et agentes de changement dans nos communautés respectives.

Je vous remercie de votre écoute. Nous vous invitons à consulter notre mémoire, qui a été distribué un peu plus tôt et dans lequel vous trouverez de plus amples détails.

Nous demeurons à votre disposition pour répondre à vos questions.

[Traduction]

Le président: Nous allons maintenant entendre le Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec. Nous accueillons Rudy Humbert et Elise Violletti.

Vous avez sept minutes.

• (1605)

[Français]

Mme Elise Violletti (conseillère, Projets spéciaux, autonomie sociale et professionnelle, Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec): Monsieur le président, mesdames et messieurs les députés, Jo-Annie est issue d'un milieu familial difficile. Elle est devenue itinérante. Selon ses propres mots, elle n'avait rien à perdre. En réalité, elle n'avait tout simplement rien. Elle a participé au projet Eldorado, du Carrefour jeunesse-emploi de Shawinigan. Permettez-moi de vous faire part de son témoignage:

J'ai commencé [le projet Eldorado] sans avoir d'objectifs précis en tête! [...] Je me suis bien vite rendu compte que c'était l'un des plus beaux cadeaux que je m'étais

offerts depuis longtemps! [...] je constate qu'aujourd'hui le CJE m'a permis d'effectuer une démarche concrète de transformation sociale et qui [...] est assurément devenue un succès de ma vie. Ce fut pour moi le point central qui m'a permis de devenir celle que je suis présentement.

Huit ans plus tard, Jo-Annie est diplômée et directrice générale adjointe d'un centre pour les personnes itinérantes ou vivant une rupture sociale. Le projet Eldorado inscrit les participants dans une démarche active de retour aux études qui inclut un volet expérientiel d'initiation à la coopération internationale. Il s'agit de l'un des projets d'apprentissage expérientiel qui ont été développés dans les carrefours jeunesse-emploi et qui changent la vie des jeunes.

Nous sommes du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec. Celui-ci plus de 80 carrefours jeunesse-emploi qui, dans toutes les régions du Québec, accompagnent près de 60 000 jeunes chaque année, notamment dans le cadre de projets d'apprentissage expérientiel. Chaque expérience est unique et apporte des changements significatifs dans la vie de ces jeunes.

Je m'appelle Elise Violletti et je suis conseillère pour les projets spéciaux ainsi que pour le volet de l'autonomie sociale et professionnelle au Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec. Je suis accompagnée de M. Rudy Humbert, qui est conseiller pour les volets de l'entrepreneuriat, du bénévolat et du volontariat.

M. Rudy Humbert (conseiller, Entrepreneuriat, bénévolat et volontariat, Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec):

Le Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec et les carrefours jeunesse-emploi sont des vecteurs d'innovation sociale en ce qui a trait au développement de projets d'apprentissage expérientiel visant le développement de carrière, l'entrepreneuriat, le volontariat et l'insertion socioprofessionnelle.

Présents depuis 20 ans auprès des jeunes du Québec, les carrefours jeunesse-emploi sont des organismes issus de leur milieu qui travaillent de concert avec leurs nombreux partenaires et leur communauté. L'expertise et le travail d'intervention des carrefours jeunesse-emploi auprès des jeunes ont été reconnus par le premier ministre du Québec, M. Philippe Couillard, notamment par la mise sur pied du Créneau carrefour jeunesse dans le cadre de la dernière Stratégie d'action jeunesse, au Québec.

Les carrefours jeunesse-emploi contribuent à créer un filet de sécurité autour des jeunes et permettent à chacun d'entre eux d'atteindre son plein potentiel, que ce soit en matière d'employabilité, de persévérance scolaire, de développement de l'autonomie, d'entrepreneuriat ou d'engagement citoyen. L'OCDE reconnaît la sérieux et la crédibilité des services offerts aux jeunes du Québec par les carrefours jeunesse-emploi. Leurs actions et leurs projets misent sur la diversité, la mixité et la complémentarité. Aucun jeune n'est laissé de côté et chaque projet s'adapte à la réalité de chacun d'entre eux et de son milieu. Le Québec dispose d'un réseau de 110 organisations locales incontournables. Elles sont profondément ancrées dans leur communauté et se consacrent à 100 % à la jeunesse.

L'apprentissage expérientiel est un modèle qui préconise la participation à des activités se situant dans un contexte le plus rapproché possible des connaissances à acquérir, des habiletés à développer et des attitudes à former ou à changer. Nous constatons les bienfaits qu'il procure sur le plan du développement de la confiance en soi, de la construction de l'identité, de la prise en charge de soi, de la sociabilité et du désir d'engagement. Ces compétences du XXI^e siècle se développent par l'entremise de divers projets réalisés dans les carrefours jeunesse-emploi. Il s'agit notamment de stages, de simulations professionnelles, de plateaux de travail, de l'école au Carrefour, de bénévolat, d'entrepreneuriat, de volontariat ou d'implication sociale.

Mme Elise Violetti: Tout comme le Groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes le mentionne, nous sommes d'avis que les jeunes qui contribueront au filet de sécurité sociale du Canada ont besoin de possibilités et de soutien pour s'adapter à un monde du travail en évolution.

L'OCDE attire notre attention sur la polarisation du marché du travail actuel et ses dangers. Par conséquent, il est essentiel de miser sur la qualité des emplois et sur une plus grande inclusivité, afin de résister aux crises et de s'adapter aux évolutions technologiques.

Malgré un contexte économique qui semble favorable, les jeunes restent plus durement touchés par le chômage et la précarité. C'est pourquoi il est indispensable de consolider, de développer et d'adapter les services aux besoins de chaque jeune et de leur milieu. Les inégalités scolaires, et plus largement, les inégalités sociales, structurent les rapports des jeunes au travail et à l'emploi. Parce que les jeunes qui fréquentent les carrefours jeunesse-emploi ont des parcours familiaux, scolaires et professionnels qui ont pu être marqués par de multiples difficultés, l'approche globale est plus que jamais adaptée aux situations de la jeunesse en vue d'une insertion socioprofessionnelle durable.

En se centrant sur l'approche expérientielle, les jeunes mènent à bien un projet collectif. Les carrefours jeunesse-emploi permettent alors à ces jeunes d'apprendre de leurs expériences pour mieux se construire et, *in fine*, aller vers une formation ou vers un emploi durable.

En offrant à tous les jeunes la possibilité de suivre des formations, d'occuper un emploi qui leur ressemble ou de mettre en oeuvre un projet citoyen ou d'entrepreneuriat, les carrefours jeunesse-emploi leur permettent de réaliser une expérience souvent réservée aux plus favorisés, et permettent ainsi à chaque jeune de développer son plein potentiel.

• (1610)

M. Rudy Humbert: L'insertion sociale demeure une condition préalable à l'insertion professionnelle, puisqu'en l'absence de diplôme, les jeunes sans qualification présentent plusieurs facteurs de marginalisation sociale qui les maintiennent hors de la sphère professionnelle. L'absence de compétences sociales s'avère aujourd'hui encore plus problématique que la non-qualification scolaire, tant sur les plans de l'embauche que du maintien dans l'emploi.

L'engagement dans le milieu de vie favorise l'inclusion sociale des jeunes et leur permet de développer des aptitudes et des compétences qui pourront être transférables dans d'autres sphères de la vie.

La participation à des projets de volontariat d'utilité collective peut également avoir un effet positif sur la perception de la population à l'égard des jeunes, puisque cet engagement comporte des bénéfices concrets pour leur communauté. Ainsi, il est essentiel de reconnaître, de valoriser et d'encourager l'engagement citoyen des jeunes dans leur parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Les projets de types expérientiels en entrepreneuriat jeunesse des carrefours jeunesse-emploi favorisent le développement des compétences entrepreneuriales et contribuent à répondre aux défis du « repreneuriat » et de l'intégration des jeunes et des nouveaux arrivants au marché du travail.

La participation sociale et la mobilité sont des facteurs déterminants pour le développement de l'autonomie, l'insertion professionnelle des jeunes et le développement des territoires. C'est pourquoi il est nécessaire de soutenir de façon importante la mobilité interprovinciale et internationale des jeunes.

Mme Elise Violetti: En 2023, le Québec comptera davantage de citoyennes et de citoyens âgés de 65 ans et plus que de jeunes de moins de 20 ans. Dans ce contexte, les jeunes doivent être outillés pour constituer la relève qui contribuera à l'essor de la société d'aujourd'hui et de celle de demain, en collaboration avec les différentes générations ainsi que dans le respect de la diversité et de l'environnement. Pour cela, ils doivent avoir l'occasion d'acquérir des connaissances et des compétences qui leur permettront de comprendre et de s'appropriier les enjeux de leur milieu et de se familiariser avec les rouages de la vie en société.

Nous remercions les membres du Comité de l'attention qu'ils nous ont accordée et de l'occasion qui nous a été offerte. Nous sommes maintenant disposés à répondre aux questions.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Je crois que M. Steven Blaney est le prochain intervenant, pour une période de six minutes.

[Français]

L'hon. Steven Blaney (Bellechasse—Les Etchemins—Lévis, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins d'être présents aujourd'hui. Ils sont les premiers témoins que nous rencontrons dans le cadre de cette étude.

D'entrée de jeu, je dirai que deux groupes se dessinent.

Il y a ceux qui n'ont pas les aptitudes et les profils nécessaires pour accéder au marché du travail, ceux qui ont des difficultés dans la vie. Je pense notamment à ce qu'ont dit Mme Broome et les représentants des CJE.

Ensuite, il y a ceux qui proviennent du secteur professionnel ou du secteur régulier.

Je vais commencer par parler du secteur professionnel et je reviendrai peut-être sur ceux qui ont des difficultés d'accès au marché du travail. J'aimerais donc revenir sur l'exemple de nos soudeurs.

[Traduction]

Monsieur Tadic, merci de vous joindre à nous aujourd'hui. Je m'appelle Steven Blaney. J'ai eu la chance de vous rencontrer il y a quelques semaines à Ottawa.

Vous avez dit que la pénurie de compétences est le plus gros problème. Pouvez-vous me donner un aperçu de la pénurie de compétences dans l'industrie du soudage et me parler un peu de votre programme Acorn, que vous avez lancé pour la combler?

M. Dan Tadic: Pour ce qui est de la pénurie de compétences, les entreprises peuvent trouver des soudeurs. Les soudeurs peuvent être formés à diverses compétences, selon les exigences de l'industrie. Le domaine où l'industrie a de la difficulté à trouver de la main-d'oeuvre qualifiée est celui des fabricants de métaux. Ceux-ci savent utiliser un ruban à mesurer, tailler des matériaux à différents angles, assembler des composants ou différentes structures, pour ensuite créer une unité d'assemblage que les soudeurs pourront souder. Depuis six ans, nous organisons une conférence annuelle de formateurs en soudage. En fait, notre septième conférence aura lieu l'an prochain à Calgary, au SAIT. L'une des premières recommandations que nous avons reçues des éducateurs est qu'il faut normaliser la formation en soudage. Notre conseil d'administration a donc approuvé un investissement de 3 millions de dollars pour élaborer ce matériel de formation en ligne, que nous fournissons gratuitement à toutes les écoles secondaires du Canada. Nous demandons aux collèges et aux syndicats de nous verser un montant nominal afin de récupérer notre investissement. Plusieurs écoles secondaires et collèges utilisent ce programme à l'heure actuelle. Nous continuons de le perfectionner. Nous investissons davantage pour faire en sorte qu'il suive le rythme des technologies en évolution. Nous investissons dans Acorn. Il s'agit d'un processus continu. Nous voulons nous assurer que les technologies les plus récentes et les plus avancées sont incluses dans ce matériel de formation afin que nos étudiants disposent des meilleures ressources d'apprentissage possible.

• (1615)

L'hon. Steven Blaney: Merci.

Madame Broome, vous avez dit que les enfants doivent avoir l'essentiel. Vous avez parlé des enfants sans-abri et des programmes que vous offriez auparavant. Quelles seraient vos recommandations quant à ces programmes? Vous avez dit avoir des problèmes de financement. Selon vous, quelles recommandations le Comité pourrait-il faire au gouvernement à cet égard?

Mme Barb Broome: Je crois que le gouvernement met davantage l'accent sur l'éducation postsecondaire et les étudiants du secondaire qui ont le soutien nécessaire pour y arriver. J'ai affaire à un grand nombre de jeunes qui abandonnent leurs études secondaires et j'estime donc qu'il faut mettre en place des mesures de soutien avant même qu'ils n'en arrivent là, avant même que ces jeunes à risque viennent cogner à notre porte. Comme je l'ai dit, 29 % de nos clients ne sont pas des jeunes à risque. Ce sont des étudiants d'université, des jeunes du secondaire qui ont obtenu leur diplôme, qui vont de l'avant et cherchent un cheminement de carrière, mais c'est l'autre 71 % qui nous préoccupent. Dans le cas d'un petit organisme comme celui de Summerside, où 71 % de nos clients sont des jeunes à risque, la question qui s'impose est combien d'entre eux manquent du soutien nécessaire pour poursuivre des études secondaires ou postsecondaires?

L'hon. Steven Blaney: Refusez-vous de venir en aide à des jeunes parce que vous n'avez pas de programmes?

Mme Barb Broome: Nous ne refusons pas de travailler avec eux avec les ressources dont nous disposons, mais nous ne pouvons certainement pas leur offrir les programmes dont ils ont besoin.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: D'accord.

Je vais maintenant passer aux CJE.

Madame Violletti, connaissez-vous les IPLI, soit les Initiatives de partenariats de lutte contre l'itinérance, un programme fédéral qui crée des plateaux d'apprentissage pour les jeunes en difficulté?

Est-ce que cela vous dit quelque chose?

Mme Elise Violletti: Plusieurs programmes de Service Canada sont en cours dans les carrefours jeunesse-emploi, mais je ne connais pas le programme des IPLI.

L'hon. Steven Blaney: D'accord.

Vous avez parlé plus tôt du cas d'une dame qui était sans abri et qui occupe aujourd'hui un poste de direction.

Comment le gouvernement devrait-il établir ses priorités? Faut-il cibler les jeunes qui obtiennent un diplôme et les acheminer vers des programmes techniques, de soudure, par exemple?

Faut-il aussi de tendre la main aux décrocheurs? Comment voyez-vous cela?

Mme Elise Violletti: Assurément, il est important que les services dont les jeunes ont besoin soient accessibles. Peu importe ce dont ils ont besoin, il faut qu'ils y aient accès. L'accessibilité est vraiment la clé de tout.

Une personne qui termine ses études peut être acheminée vers un programme. Si c'est ce dont elle a besoin et ce qui lui convient, c'est idéal. Par contre, les jeunes n'ont pas tous les mêmes intérêts. Il faut répondre aux besoins de tous les jeunes, avec ce que cela implique de différences quant aux profils, aux difficultés, mais surtout aux forces.

L'hon. Steven Blaney: Vous avez mentionné que les CJE venaient en aide à 60 000 jeunes.

S'agit-il de jeunes qui suivent un cheminement régulier ou encore de décrocheurs, de jeunes qui vivent des problèmes sociaux?

Mme Elise Violletti: Dans les carrefours jeunesse-emploi...

[Traduction]

Le président: Pouvez-vous nous donner une réponse très brève, s'il vous plaît?

[Français]

Mme Elise Violletti: Dans les carrefours jeunesse-emploi du Québec, on retrouve tous les profils de jeunes. Il y a de jeunes décrocheurs, mais il y a aussi de jeunes universitaires.

La particularité des carrefours jeunesse-emploi est d'accompagner tous les jeunes en fonction de leurs besoins. Les gens des CJE se fondent sur les besoins des jeunes et sur ce qu'ils sont pour leur offrir les services nécessaires.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer au député Morrissey.

Allez-y, s'il vous plaît.

M. Robert Morrissey (Egmont, Lib.): Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins de leur présence.

Le Comité étudie aujourd'hui une motion présentée par ma collègue, Mme Fortier, qui porte sur les voies d'accès à l'emploi pour les jeunes Canadiens.

J'aimerais faire un suivi auprès de Mme Broome sur la question que M. Blaney a soulevée. Le seul groupe de jeunes pour qui le gouvernement doit trouver la bonne formule — celui que nous ne devons pas laisser tomber, comme la ministre Hajdu l'a soulignée lors de sa comparution devant le Comité — est celui dont vous avez parlé, madame Broome, lequel est âgé de 17 à 29 ans.

J'ai une question précise. Quel est le coût de la prise en charge d'un jeune à risque dans le cadre du programme que vous administrez?

• (1620)

Mme Barb Broome: Parlez-vous du programme Connexion compétences que nous aurions eu?

M. Robert Morrissey: Oui, par personne.

Mme Barb Broome: Le coût est minime. Il serait de moins de 10 000 \$ par personne qui s'inscrit au programme, passe environ 10 semaines dans une salle de classe pour y gagner l'expérience dont elle a besoin, ainsi que les compétences générales et la confiance nécessaires pour solliciter un emploi. La plupart n'ont pas cette capacité. Un très grand nombre de jeunes se sont inscrits au programme; nous ne pouvons pas les payer avant de leur avoir prêté l'argent nécessaire pour obtenir un certificat de naissance, ce qui leur permettra de se procurer un numéro d'assurance sociale. Il est injuste de les laisser tomber de cette façon.

M. Robert Morrissey: Vous avez souligné que le programme durait plus longtemps auparavant et j'en conviens. On l'a écourté en 2015. Quelle était la durée de la formation dispensée avant cela?

Mme Barb Broome: Elle était de 17 semaines.

M. Robert Morrissey: Pouvez-vous décrire, pour la gouverne du Comité, les compétences que les jeunes défavorisés auront acquises à la fin de 17 semaines, ou du programme de formation qui est offert? De quelle façon seront-ils équipés pour prendre la décision d'aller de l'avant?

Mme Barb Broome: Ils terminent le programme avec de nombreuses compétences, surtout les compétences générales que les employeurs recherchent. Ils apprennent la gestion du temps, le travail d'équipe, le leadership, la budgétisation. Ils apprennent à s'exprimer de manière appropriée avec un employeur, à avoir confiance dans la façon de parler à un employeur. Ils apprennent à faire des recherches sur les moyens de trouver un emploi, et ils apprennent qu'il existe des tremplins — que l'emploi qu'ils trouveront aujourd'hui ne sera pas le même qu'ils occuperont à l'avenir. Ils réaliseront qu'il y a un moyen de s'y rendre et qu'il existe des types d'emplois dont ils pourraient avoir besoin. Est-ce qu'il s'agit d'un emploi préliminaire qu'ils doivent occuper jusqu'à ce qu'ils aient reçu suffisamment d'assurance-emploi pour être admissibles au financement des compétences, de sorte qu'ils puissent retourner aux études postsecondaires pour trouver un métier qu'ils n'auraient pas pu exercer auparavant?

Lorsque nous avons lancé ces programmes, j'ai entendu des jeunes me dire à maintes reprises: « Ne vous attendez pas à ce que je travaille par quarts. Je suis un parent célibataire. » Eh bien, devinez quoi, ils ne sont pas les seuls chefs de famille monoparentale au monde à devoir travailler par quarts, mais il leur faut du temps pour s'en rendre compte, parce qu'ils ne vivent pas en société. Ils ne perçoivent pas vraiment cette réalité. Ils reçoivent un chèque d'aide sociale et une allocation familiale une fois par mois; ils sortent faire leurs courses, et c'est tout.

M. Robert Morrissey: A-t-on analysé les coûts encourus lorsqu'on laisse tomber les jeunes dont vous parlez? Ils font partie

d'un groupe semblable. Êtes-vous au courant d'une étude relative au coût de laisser tomber les jeunes de cette catégorie et de les placer sur une voie différente?

Mme Barb Broome: Je ne suis pas au courant d'une telle étude, mais il est logique de dire que le gouvernement économisera de l'argent si les gens n'ont plus besoin d'aide au revenu.

M. Robert Morrissey: Sans parler de l'incarcération, en raison du coût des services correctionnels.

Mme Barb Broome: C'est exact. Nous nous occupons aussi de cela. Vous avez parlé d'incarcération. Des gens qui ont peut-être un casier judiciaire viennent nous voir, et ils croient qu'ils ne trouveront jamais d'emploi, que personne ne les appuiera. À notre centre, nous ne jugeons pas les gens. S'ils doivent aller en cour, s'ils sont terrifiés parce qu'ils ont peut-être fait un geste dont ils ont honte et qu'ils n'ont pas de soutien familial, nous leur viendrons en aide. Cela pourrait signifier aller à la cour et parler au juge qui pourrait nous demander: « Comment vont-ils? Le programme leur est-il bénéfique? Voyez-vous une amélioration? » Oui, nous sommes là pour eux.

Il y a certainement plus d'avantages à aider ces jeunes avant qu'ils n'aient des démêlés avec la justice ou qu'ils aient recours au soutien du revenu. Il est très difficile pour eux de s'affranchir de l'aide au revenu lorsqu'ils la reçoivent. Il est vraiment difficile de les récupérer, parce qu'ils ont atteint le fond du baril. Ils n'ont pas d'autres ressources.

Comme je l'ai dit, on leur interdit de retourner à l'école, de se perfectionner pendant le jour. Ils sont censés trouver des gardiennes d'enfants et se perfectionner le soir.

• (1625)

M. Robert Morrissey: Merci beaucoup de votre exposé, et de celui qui l'a précédé. Nous devons certes veiller à ce que nos programmes atteignent les jeunes.

Si vous pouviez parler à la ministre aujourd'hui, quelle orientation stratégique ou politique recommanderiez-vous que le gouvernement adopte pour mieux s'occuper des jeunes à risque en question?

Mme Barb Broome: J'aimerais les voir venir à la source, qu'ils descendent dans la rue pour parler à ces jeunes et leur demander ce qu'ils veulent. Il fut un temps où un forum jeunesse avait lieu à Charlottetown et nous recevions des courriels nous invitant à y envoyer nos jeunes. Comment pouvaient-ils s'y rendre? Nous n'avions pas de moyens de transport et ils n'avaient pas la confiance nécessaire pour s'exprimer. Il faut parler directement avec ces jeunes; il faut être disposé à rencontrer les petits organismes qui s'occupent habituellement d'eux.

Vous ne devez pas avoir peur d'aller au dépanneur du coin pour parler aux 15 jeunes qui s'y trouvent. Vous n'arriverez à rien si vous y êtes accompagnés de deux policiers, un de chaque côté, pour vous protéger. Vous devez parler directement à ces jeunes et rencontrer les petits organismes qui s'occupent habituellement d'eux.

Le président: Merci beaucoup.

C'est à vous pour six minutes, madame Sansoucy.

[Français]

Mme Brigitte Sansoucy (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD): Merci, monsieur le président.

Je remercie l'ensemble des témoins de leurs présentations.

Au Québec, d'ici sept ans, plus d'un million d'emplois devront être comblés.

Je représente une circonscription qui connaît une pénurie de la main-d'oeuvre, et j'espère sincèrement que notre étude va nous permettre de trouver des moyens de mieux faire le pont entre les emplois disponibles et les chercheurs d'emplois.

Ayant moi-même été la directrice d'une ressource d'hébergement pour des jeunes en difficulté, je sais bien que les carrefours jeunesse-emploi n'aident pas seulement les jeunes en difficulté. Dans ma circonscription, il y a deux CJE, soit Espace carrière, à Saint-Hyacinthe, et le Carrefour jeunesse-emploi Comté de Johnson, à Acton Vale.

Je sais que vous aidez des décrocheurs comme des diplômés universitaires qui sont dans une situation de sous-emploi. Vu notre champ de compétence, nous sommes plus particulièrement intéressés par les actions posées auprès des jeunes nouveaux immigrants, mais aussi celles posées auprès des jeunes Autochtones.

Ma première question comporte deux volets.

À votre connaissance, y a-t-il des carrefours jeunesse-emploi qui travaillent auprès des jeunes nouveaux immigrants ou des jeunes Autochtones?

Si vous n'avez pas ces renseignements sous la main, vous pourriez nous les faire parvenir plus tard.

Notre étude pourrait aussi nous mener à recommander un transfert plus important vers le gouvernement du Québec et les autres gouvernements provinciaux afin de soutenir les approches les plus prometteuses auprès de ces clientèles.

M. Rudy Humbert: Je vous remercie de votre question.

Les carrefours jeunesse-emploi travaillent effectivement avec les nouveaux arrivants. Chaque carrefour a une identité qui est ancrée sur le territoire. Si le carrefour se trouve sur un territoire où arrivent plusieurs nouveaux arrivants, alors il va développer cette expertise. Montréal peut accueillir des nouveaux arrivants, mais il y a aussi beaucoup de programmes qui permettent d'accueillir les nouveaux arrivants en région. Les carrefours jeunesse-emploi sont là pour accompagner les nouveaux arrivants tout au long du processus et pour leur montrer quelles ressources sont disponibles dans la communauté.

Le projet d'accompagnement en emploi a cours à la fois en ville et en région. De façon beaucoup plus large, il y a aussi des projets d'engagement citoyen pour les nouveaux arrivants. Il s'agit d'un des leviers les plus formidables que nous ayons trouvés pour profiter de l'ensemble de leurs compétences, pour qu'ils puissent les transférer et pour leur signaler quelles sont les différentes ressources offertes sur le territoire.

Pour ce qui est des Premières Nations, il y a également des projets en cours. Encore une fois, cela dépend des carrefours jeunesse-emploi, mais ceux qui ont des communautés autochtones sur leur territoire développent des projets avec eux et avec les écoles. Il y a notamment des projets en persévérance scolaire et en entrepreneuriat, dont les résultats sont assez formidables.

Nous nous soucions particulièrement de ces communautés. C'est la raison pour laquelle des projets transformateurs ont été mis sur pied.

Mme Brigitte Sansoucy: Aux fins de notre étude, pourriez-vous, sans que cela implique beaucoup de travail pour vous, nous faire parvenir une description des carrefours qui oeuvrent auprès de ces clientèles particulières?

Pour ma part, j'effectue beaucoup de visites d'entreprises dans ma circonscription. Or des personnes issues de divers milieux de travail

me disent qu'il serait intéressant de revenir aux programmes de compagnonnage, qui permettent d'apprendre en travaillant avec quelqu'un. Le fait qu'on apprenne autant sur le plan professionnel que sur le plan social est intéressant et nécessaire à l'intégration en emploi.

Savez-vous si de tels programmes ont cours? Selon vous, est-ce une approche qu'il faudrait développer de plus en plus?

• (1630)

Mme Elise Violletti: En effet, plusieurs CJE offrent ce genre de programmes. À Laval, entre autres, le Carrefour jeunesse-emploi travaille de concert avec des entreprises de la région en vue d'intégrer des jeunes. Les entreprises se chargent de la formation pour ce qui est des tâches à exécuter, mais confient au CJE le développement des compétences transférables. Elles veulent s'assurer de l'accompagnement du CJE lorsque surviennent des situations plus difficiles à gérer.

D'autres CJE offrent aussi un accompagnement, même lorsque la personne est en emploi. Il s'agit alors d'un accompagnement plus poussé, qui implique des rencontres. Ce service soutient les employeurs, mais il permet aussi aux jeunes de se développer. Cela se fait vraiment dans cette optique. Il y a des besoins à combler, mais les employeurs n'ont pas nécessairement toujours les ressources ou les connaissances nécessaires pour soutenir un développement qui est davantage d'ordre social.

Mme Brigitte Sansoucy: Dans le même ordre d'idées, je crois que la ministre du Travail trouverait intéressant que nous disposions de plus d'information à ce sujet. Je l'ai accompagnée à Turin, en Italie, lors du Sommet du G7, auquel assistaient les ministres du Travail. À cette occasion, nous avons visité une entreprise qui avait recours à ce genre de programme. Nous avons trouvé cela très intéressant.

En outre, vous avez dit travailler au développement de l'entrepreneuriat chez les jeunes. Quels obstacles rencontrez-vous? Il s'agit là aussi de soutenir l'intégration des jeunes à l'emploi.

M. Rudy Humbert: Tout à fait. À compter de 2004, les carrefours jeunesse-emploi ont soutenu les défis de l'entrepreneuriat jeunesse. Dans chacun des carrefours jeunesse-emploi, un agent de sensibilisation se consacrait à l'entrepreneuriat jeunesse, qui avait comme mandat de développer la culture entrepreneuriale au Québec, dans les communautés et dans les écoles. Notre constat, après 14 ans, est que le désir de faire de l'entrepreneuriat a littéralement explosé. Il a plus que doublé au Québec. En effet, environ un jeune Québécois sur deux a le désir de faire de l'entrepreneuriat.

La volonté existe, mais le désir ne se transforme pas forcément en action. Le taux d'entrée en entrepreneuriat est effectivement plus faible. Aujourd'hui, nous mettons l'accent sur l'accompagnement des jeunes. Cela se fait beaucoup dans le cadre du programme Créneau carrefour jeunesse. Dans les écoles secondaires, des projets expérimentiels d'entrepreneuriat sont réalisés pour sensibiliser les jeunes à ces possibilités. Cela se fait de façon très brève, j'imagine.

L'ensemble des études dont nous disposons démontrent qu'environ 20 000 entreprises ne trouveront pas de repreneurs au cours des prochaines années et devront fermer leurs portes. C'est le défi du repreneuriat. Or les solutions se trouvent chez les jeunes, les femmes et les nouveaux arrivants.

[Traduction]

Le président: C'est intéressant.

Je vous remercie beaucoup. Je suis désolée, mais votre temps de parole est épuisé.

Nous passons maintenant à Mme Fortier.

Allez-y, s'il vous plaît.

[Français]

Mme Mona Fortier (Ottawa—Vanier, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je vous remercie beaucoup de nous avoir livré vos présentations. Nous apprécions le fait que vous ayez pris le temps de venir nous faire part de votre expérience.

Comme nous le savons, le premier ministre Trudeau a mis l'accent sur la jeunesse. Cette étude nous permet de déterminer comment il est possible d'augmenter leurs chances. Dans le dernier budget, un montant de 572 millions de dollars a été investi dans la Stratégie emploi jeunesse. C'est donc dire que des investissements sont possibles. Ceux-ci vont continuer à générer des emplois et des occasions d'expérience pour les jeunes, surtout pour celles et ceux qui sont vulnérables.

Monsieur Johnson, vous avez dit que votre expérience en tant que prestataire de programmes d'emploi jeunesse se chiffrait à 20 ans.

Quelle est votre relation avec les employeurs de l'ensemble du pays?

Est-ce que des mesures ou des initiatives pourraient être mises en avant pour les encourager à accroître leur participation et à permettre aux jeunes d'acquérir de l'apprentissage expérientiel?

M. Justin Johnson: Je vous remercie de votre question.

Les employeurs travaillent dans nos communautés francophones en situation minoritaire, partout au pays, et en accroissent la vitalité. C'est cette interaction entre les jeunes qui sont engagés dans nos communautés et les organismes qui s'emploient à accroître la vitalité des communautés francophones en situation minoritaire qui assure cette transition vers le marché du travail. Elle contre, en quelque sorte, la surqualification et le manque d'expérience de nos jeunes, qui sont dus au fait que ceux-ci fréquentent plus longtemps les universités et d'autres institutions postsecondaires de langue française. Cela fait en sorte que, dans nos communautés, ces jeunes manquent d'expérience concrète sur le terrain.

• (1635)

Mme Mona Fortier: Si vous aviez deux recommandations à faire pour que le gouvernement aide les jeunes à réaliser leur plein potentiel, plus précisément ceux qui vivent en français en milieu minoritaire, quelles seraient-elles?

M. Justin Johnson: Il faut reconnaître la dualité linguistique et le bilinguisme. Si on veut vivre dans un milieu réellement bilingue, il faut absolument offrir et rendre accessibles des emplois et des occasions de formation aux jeunes francophones en situation minoritaire.

On n'a pas besoin de réinventer la roue, car il y a déjà des programmes comme Jeunesse Canada au travail. Il y a des mesures pour favoriser l'accès à des carrières en français et en anglais, par exemple des stages bilingues. Il s'agit simplement de réinvestir dans les programmes existants et donner une touche ou une spécificité par rapport à ces objectifs.

Les jeunes parlent de contenu, de radio et de communication. Nous voulons qu'on nous entende sur les médias sociaux et contribuer à l'espace francophone partout au pays. C'est pour cela que nous voulons concevoir du contenu numérique en français. Il faut investir dans les programmes existants qui fonctionnent très bien. Le gouvernement doit aussi, dans les mesures et les plans qu'il adopte, respecter et reconnaître la dualité linguistique.

Mme Mona Fortier: Je vous remercie beaucoup.

[Traduction]

Je partagerai le reste de mon temps de parole avec mon collègue, M. Sangha.

Le président: Vous avez deux minutes, monsieur.

M. Ramesh Sangha (Brampton-Centre, Lib.): Ma question s'adresse à M. David Burns. Il y a des marginalisés et des désavantagés, des immigrants, des justiciables et d'autres. Vous avez parlé de votre programme et des métiers spécialisés par rapport aux études de premier cycle, des programmes qui ne sont pas fondés sur les notes et les compétences, mais sur les qualifications et les aptitudes. Pouvez-vous expliquer en quoi votre programme vient en aide aux groupes et aux jeunes défavorisés?

M. David Burns: Il y a deux orientations fondamentales à ce sujet en éducation. On peut prendre le corps étudiant dans toute sa diversité et mettre l'accent sur l'adaptation des étudiants aux contraintes du système actuel ou nous pouvons tenter de changer ce système afin de permettre une plus grande diversité. À l'Université polytechnique Kwantlen, nous privilégions cette dernière et nous croyons qu'il faut aller dans cette direction dans tout le pays.

À titre d'exemple, lorsque de nouveaux immigrants arrivent, ils possèdent une gamme extraordinaire d'aptitudes et d'habiletés. Pourtant, le seul moyen dont nous disposons pour comprendre ce qu'ils sont en mesure de faire consiste en un processus plutôt lourd de transfert de titres de compétences. De là nous viennent tous les clichés qu'on entend sur des gens très instruits dans des emplois peu spécialisés, car le diplôme de leur pays d'origine n'est pas reconnu ici. Un système d'éducation qui respecte les connaissances et les capacités des groupes défavorisés doit être fondé sur les compétences. Il doit être fondé non pas sur des diplômes, mais sur ce que l'on est réellement capable de faire, que ce soit avec des diplômes d'ici ou d'ailleurs. Le fait d'avoir une meilleure idée de ce dont ils sont capables donnerait à ces personnes marginalisées les moyens de se prendre en main.

Le président: Merci. Désolé. Quelqu'un d'autre voudra peut-être partager son temps.

Monsieur Robillard, vous avez six minutes.

[Français]

M. Yves Robillard (Marc-Aurèle-Fortin, Lib.): Monsieur le président, au cas où nous manquerions de temps, pouvons-nous donner nos questions par écrit à la greffière pour qu'elle les transmette aux témoins?

[Traduction]

Le président: Oui.

[Français]

M. Yves Robillard: Je m'adresse maintenant à vous, madame Violletti.

Mes notes indiquent que vous êtes la conseillère chargée des projets spéciaux au Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec. Pouvez-vous nous en dire plus sur ces projets? Comment favorisent-ils la préparation au marché du travail des jeunes Canadiens avec qui vous travaillez? Avez-vous recours aux programmes gouvernementaux pour réaliser ces projets?

• (1640)

Mme Elise Violletti: Je vous remercie de votre question.

Il y a différents projets, et ils varient d'une région à l'autre, puisqu'ils répondent aux besoins des jeunes et de leurs communautés.

Je vais donner quelques exemples de projets qui ont été réalisés et qui permettent aux jeunes de développer leurs compétences, entre autres.

Par exemple, l'École autrement est un projet du CJE Les Etchemins qui permet à des jeunes ayant quitté l'école de suivre une formation qui leur permettra par la suite d'occuper l'emploi qu'ils désirent. Ce projet s'adresse aux jeunes décrocheurs. Le programme est en lien avec l'école, et il leur permet d'accumuler des crédits scolaires. Cela se fait vraiment de cette façon. Ce qui diffère du milieu scolaire, c'est que l'accompagnement est réalisé à même le CJE. Des professionnels de la commission scolaire viennent au CJE pour favoriser l'apprentissage et pour permettre l'acquisition des connaissances. Il s'agit de l'un des programmes.

Le CJE des comtés de Richmond et Drummond-Bois-Francis, quant à lui, a mis sur pied l'Atelier « Touche du bois », où l'on utilise le bois pour permettre aux jeunes de développer des compétences telles que la gestion de projets. En effet, les jeunes doivent réaliser un projet entrepreneurial. Ils doivent donc trouver le produit qu'ils vont bâtir, gérer l'inventaire et trouver comment ils en arriveront à vendre leur produit. Ainsi, ils acquièrent des compétences qui vont leur permettre d'intégrer un emploi. Il ne s'agit pas d'un programme qui les mènera nécessairement à un emploi dans ce domaine, mais il va leur permettre de développer des compétences.

Mme Broome a parlé du développement de l'estime de soi, une chose essentielle pour les jeunes qui ont eu des difficultés et des parcours difficiles. Ces jeunes ont besoin de développer leur estime d'eux-mêmes et de participer à des projets qui leur permettront de reprendre confiance en eux, mais aussi de se remettre en mouvement et de développer des compétences transférables.

M. Yves Robillard: Pour terminer, parlons des défis linguistiques.

Dans le contexte où un jeune passe par les services du Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec pour trouver un stage, pouvez-vous nous dire s'il peut exister pour lui un défi linguistique? Arrive-t-il qu'on lui demande s'il est bilingue et parle anglais? Si oui, est-ce que cela n'arrive qu'à Montréal? À l'inverse, vous arrive-t-il de desservir des jeunes pour qui faire un stage en français serait un défi? Dans les deux cas de figure, comment adaptez-vous vos services?

Mme Elise Violletti: Encore une fois, je vous remercie de votre question.

Les CJE s'adaptent à leur milieu et aux besoins des jeunes. Ce n'est donc pas uniquement à Montréal que des jeunes parlent uniquement anglais. Des jeunes sont uniquement anglophones dans plusieurs régions. À ce moment-là, les services sont offerts par le CJE, où des liens sont faits avec des organismes anglophones qui peuvent favoriser la traduction des outils utilisés, entre autres.

En effet, il y a des jeunes pour qui cela peut être difficile de faire des stages en français, et à l'inverse, il y en a d'autres pour qui cela peut être difficile de faire des stages en anglais. Il y a alors un service d'accompagnement.

En règle générale, les services sont adaptés aux jeunes. Une traduction des éléments est effectuée lorsque c'est nécessaire.

M. Yves Robillard: Pouvez-vous nous en dire plus sur la façon dont le marché du travail en général, au Québec, pour les jeunes travailleurs, se compare à celui des autres provinces en matière de stages pratiques?

Relativement aux outils mis à la disposition des jeunes et à la façon dont nos institutions les préparent au marché du travail, le Québec fait-il bonne figure?

Mme Elise Violletti: Je vous remercie d'avoir posé cette question. Il s'agit d'une question sur laquelle je devrai me pencher. Pour l'instant, je vous propose donc de parler des éléments relatifs aux stages, et sur lesquels il faut mettre l'accent.

Différents organismes se penchent aussi sur cette question. D'ailleurs, le Comité consultatif Jeunes, un organisme issu de la Commission des partenaires du marché du travail, au Québec, travaille présentement à une recherche sur les stages. Une première version de la recherche a touché davantage les stages étudiants et la deuxième version de la recherche, qui est en cours présentement, porte sur les stages réalisés dans les parcours d'employabilité. Certains éléments peuvent ressortir de cette recherche.

Je propose de vous transmettre des informations plus détaillées après la rencontre.

M. Yves Robillard: Je vous remercie beaucoup.

[Traduction]

Le président: Merci.

Nous allons maintenant passer à M. Warawa.

Allez-y, je vous prie.

M. Mark Warawa (Langley—Aldergrove, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci aux témoins. Ce sont des témoignages très intéressants.

J'ai une question pour M. Burns de Kwantlen.

Vous avez souligné l'importance de l'intégration par le travail, du passage de l'éducation à l'emploi. Vous avez un campus à Langley, en Colombie-Britannique. Vous en avez un également à Cloverdale et un autre à Surrey. Je crois que vous êtes au campus de Surrey actuellement. C'est bien cela?

● (1645)

M. David Burns: Non, monsieur. Je dois dire que nous avons également un campus à Richmond. Je suis dans un bureau de Burnaby. On me dit que c'est la seule installation qui convienne.

M. Mark Warawa: D'accord. Merci de ce que vous faites.

Je conviens qu'il est très important de connaître les compétences que nous avons. Je vous félicite de votre travail et j'espère que vous avez du succès.

Dans le district scolaire d'Abbotsford, à l'est d'où vous vous trouvez, se trouve le Career Technical Centre de l'Université Fraser Valley et le district scolaire d'Abbotsford. Pendant bon nombre d'années, il y avait le Career Technical Centre, où les étudiants du secondaire étaient formés en préparation pour le marché du travail. Avez-vous observé leur modèle, pour voir s'il fonctionnait?

M. David Burns: En ce qui a trait à cet exemple, j'aimerais faire un peu plus de recherche avant d'en parler. Je n'ai pas examiné ce programme en particulier, mais je crois que le gouvernement provincial l'a fait. Certains de ces travaux sont réalisés en collaboration avec Jan Unwin du ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique. Je crois qu'elle connaît bien ce programme.

L'histoire des programmes de formation professionnelle dans les écoles secondaires, cependant, a montré des résultats mitigés. Cela varie selon que l'accent est mis sur un parcours professionnel particulier ou qu'il s'agit d'une formation plus générale en vue d'une plus grande adaptabilité sur le marché du travail. Il y a 10 à 15 ans, le modèle aurait été axé sur des carrières précises. Par exemple, le premier examen de la documentation sur le sujet, que j'ai fait au début des années 2000, a révélé qu'il y avait une formation Microsoft dans les écoles secondaires du Canada. À première vue, cela semble très efficace. Lorsqu'ils obtiendront leur diplôme, les étudiants auront une attestation qui leur permettra de réparer ou d'entretenir les systèmes produits par Microsoft.

Bien sûr, l'une des difficiles leçons que nous avons tirées de la transformation de l'économie est que les emplois pour lesquels le système d'éducation doit nous préparer n'existent pas encore. Dans certains cas, ils relèvent de compétences dont nous ignorons encore avoir besoin. Au niveau secondaire, il est très difficile de préparer les étudiants adéquatement, car les programmes provinciaux tardent à être révisés. Si nous voulons intégrer quoi que ce soit au niveau secondaire, il faut pouvoir interagir avec le système d'enseignement supérieur, afin de pouvoir répondre un peu plus rapidement aux besoins du marché du travail.

M. Mark Warawa: En ce qui a trait aux besoins du marché du travail, tout près du campus de Cloverdale, en haut de la côte, se trouve l'école secondaire Lord Tweedsmuir. Pour obtenir leur diplôme d'études secondaires, les élèves doivent avoir accumulé tant d'heures de travaux communautaires bénévoles. Des étudiants de Lord Tweedsmuir se rendent à la maison de repos locale, un établissement de soins pour personnes âgées, et cela peut les mener vers un emploi dans ce domaine. Vu le vieillissement de la population, les occasions du genre se multiplieront.

Kwantlen possède-t-elle une formation en soins infirmiers, en soins à domicile, en gériatrie ou en soins palliatifs? Projette-t-on d'en faire une possibilité de carrière pour les étudiants? Les besoins sont criants.

M. David Burns: Nous avons un programme de gérontologie, si ma mémoire est bonne, qui a été abandonné il y a environ deux ans en raison d'un manque de demande à ce moment-là. Cependant, comme notre école de sciences infirmières fonctionne très bien, je pense que c'est une possibilité que l'on pourrait rétablir assez rapidement, compte tenu, comme vous le dites, de l'évolution démographique.

Par ailleurs, nous avons des liens privilégiés avec des fournisseurs de soins de santé, comme les maisons de retraite, grâce à nos programmes de soins infirmiers. J'ai mentionné plus tôt, dans ma présentation liminaire, nos 300 partenariats avec des organismes sans but lucratif. En jetant rapidement un oeil aux données sur ma tablette, il semble qu'une très grande majorité d'entre eux se trouvent dans de tels secteurs. Il existe un certain nombre de partenariats entre les écoles de sciences infirmières et les fournisseurs de soins de santé locaux, particulièrement ceux qui oeuvrent dans la collectivité.

M. Mark Warawa: Beaucoup d'étudiants préféreraient être en pédiatrie plutôt qu'en gériatrie, car la compagnie des bébés est plus gaie, mais je vous incite à l'envisager, car les occasions pour les

étudiants de prendre soin d'une population vieillissante sont nombreuses.

J'ai une question très brève à poser à l'Association canadienne de soudage au sujet du problème de maraudage. C'est un réel problème. Ces soudeurs sont-ils recrutés à l'extérieur du pays après avoir reçu leur formation ici, ou le maraudage a-t-il lieu au Canada?

• (1650)

M. Dan Tadic: C'est exact. Les statistiques indiquent que seuls 19 % des entreprises forment des apprentis. Ceci signifie que 81 % d'entre elles pratiquent le maraudage ou aimeraient avoir accès à ces travailleurs extrêmement qualifiés.

Notre modèle de formation d'apprentis n'a pas changé depuis des siècles dans ce pays. Une entreprise engage un apprenti aujourd'hui et le forme au meilleur de ses connaissances avec les outils dont elle dispose à ses installations, mais cela peut être limité et cette formation est restreinte, car l'entreprise peut n'utiliser qu'un seul processus, ne fabriquer qu'un seul produit, n'avoir qu'un nombre limité de pièces d'équipement ou n'avoir accueilli qu'un nombre limité de travailleurs qualifiés.

Dans notre nouveau modèle, nous permettrions aux apprentis d'effectuer une rotation afin de nous assurer qu'ils aient acquis beaucoup plus de compétences au moment d'obtenir leur diplôme et que l'accent soit mis sur la formation des apprentis, non seulement sur les besoins des employeurs.

Le président: Merci beaucoup. C'est tout le temps que nous avions.

Nous allons passer à M. Ruimy.

M. Dan Ruimy (Pitt Meadows—Maple Ridge, Lib.): Merci à vous tous d'être venus aujourd'hui. Je vais répéter ce que tous les autres ont dit, c'est de l'excellente information.

J'aimerais vous parler, monsieur Burns. Votre programme m'intéresse au plus haut point. Voici le papier sur lequel est écrit « moyenne générale de 4,0? Peu importe. L'Université polytechnique Kwantlen doit admettre 6 étudiants de Surrey sur la seule base de leur dossier académique. »

Nous avons beaucoup parlé des programmes de Connexion compétences. En fait, nous avons, dans ma circonscription de Pitt Meadows—Maple Ridge, le Pathfinder Youth Centre. À chaque fois que 30 nouveaux étudiants sont admis, je vais passer 2 heures avec eux.

La façon dont nous faisons avancer ces personnes dans le système me préoccupe. Elles ont connu, peu importe pour quelle raison, des difficultés et elles sont tombées entre les mailles du filet. Certaines choses qu'elles apprennent sont fantastiques.

Est-ce que votre programme vise des personnes dans ce genre de situation? C'est la première question.

M. David Burns: Est-ce que vous parlez de ceux qui sont tombés entre les mailles du filet dans le système de la maternelle à la 12^e année?

M. Dan Ruimy: Oui, car vous parlez de leur dossier académique, alors si je dessine quelque chose de vraiment chouette et que je suis un artiste intéressant, je devrais pouvoir être admis dans votre programme. C'est bien le cas?

M. David Burns: Oui.

M. Dan Ruimy: Comment cela s'appliquerait-il à des programmes comme le programme de Connexion compétences?

M. David Burns: C'est une excellente question.

Il y a deux réponses. L'une d'entre elles est que nous faisons ce genre de chose, en plus de ce que je suis en train de mettre à l'essai. En Colombie-Britannique, nous avons des établissements librement accessibles pour les membres qui ne viennent pas de la Colombie-Britannique, qui sont mandatés pour servir des populations de ce genre. Alors s'il y avait des personnes dans cette situation qui étaient passées entre les mailles du système, l'Université, en général, aimerait en entendre parler. Nous mettons beaucoup de choses en oeuvre pour rencontrer les gens là où ils sont, quand vient le temps d'évaluer quelles compétences et quelles habiletés ils apportent à l'université.

Mon projet vise à amener cela un peu plus loin. Idéalement, s'il était possible de clarifier quelles compétences étaient nécessaires pour réussir à l'université, alors nous pourrions mettre un terme à l'obsession sur la durée de leur séjour en milieu scolaire de la maternelle à la 12^e année et commencer à nous intéresser à ce qu'ils savent dans les faits. Il y a des personnes, des personnes des Premières Nations, par exemple, qui possèdent une gamme extraordinaire de compétences et d'aptitudes qui ne cadrent pas très bien avec le système actuel.

M. Dan Ruimy: J'aimerais saisir au vol ce que vous venez de dire. Comment évaluons-nous les compétences? Trente nouveaux étudiants nous arrivent toutes les cinq semaines. Faites le calcul, c'est beaucoup d'étudiants dans une année.

Comment évaluons-nous leurs compétences? Est-ce que vous avez une façon ou est-ce que c'est encore au stade de la conception?

M. David Burns: La raison pour laquelle nous avons un petit groupe et le communiqué de presse pour l'article de journal que vous avez mentionné est que nous avons plusieurs modèles de fonctionnement. Certains d'entre eux conviennent mieux à une institution ouverte comme la nôtre, qui souhaite servir la population comme elle est, tandis que d'autres conviendraient mieux à des établissements qui doivent être très sélectifs. Nous allons mettre à l'essai quelques-uns de ces modèles au fur et à mesure que nous progresserons et ferons participer les étudiants à une conversation sur ce qu'il est possible de faire.

Pour les étudiants de cet exemple, j'ai quelques idées sur la façon dont cela pourrait fonctionner. J'attends avec impatience la fin de l'été pour écrire des livres blancs à l'intention du public, qui présenteront ce qui peut être fait pour eux dans différents établissements.

M. Dan Ruimy: Est-ce que vous gardez le suivi de tout ce que vous faites actuellement?

•(1655)

M. David Burns: En matière de politiques, oui; en matière de réalisation et en termes empiriques, non. Le groupe de six étudiants bénéficie d'un énorme soutien, alors nous ne pouvons pas tirer de conclusions générales à partir de ces six personnes et dire qu'elles ont appris 10 % de plus.

L'essentiel est de savoir si nous pouvons ou pas concevoir une politique d'acceptation et de respect de la diversité. Le succès serait de formuler des politiques plutôt que d'émettre une déclaration affirmant que ces étudiants ont mieux réussi d'une certaine façon.

M. Dan Ruimy: D'accord. Je constate également que, selon une étude différente à laquelle j'ai travaillé, la tendance dans les polytechniques — par opposition aux universités — favorise la formation d'étudiants dotés de compétences professionnelles. Que pouvez-vous me dire sur la façon dont la structure de vos universités

polytechniques mène à l'acquisition de compétences professionnelles?

M. David Burns: Les universités polytechniques se distinguent des universités de recherche de différentes façons et c'est sûrement là l'une d'entre elles. Chacun de nos programmes sans exception possède un volet d'apprentissage par l'expérience et cela est vraiment crucial, n'est-ce pas? Lorsqu'on crée un programme, la question que l'on se pose à chaque étape du processus de comité est: de quelle façon vont-ils mettre cela en pratique dans la vie ou dans des simulations très similaires?

Nous effectuons de vastes activités d'information auprès de nos partenaires dans l'industrie et dans nos collectivités afin de comprendre ce dont ils ont besoin au fur et à mesure. Par exemple, je fais de la recherche sur les politiques éducatives, alors j'invite les étudiants à qui j'enseigne les politiques éducatives à m'accompagner au ministère à Victoria pour parler de la réforme des politiques. L'un d'entre eux a recommandé un changement à l'un de nos programmes sur les politiques, et le changement est en train de s'opérer au niveau universitaire.

À chaque activité que nous avons, nous tentons d'amener les étudiants avec nous afin qu'ils puissent changer les choses de façon importante. Nous avons un programme qui fait en sorte de les envoyer dans les prisons, par exemple, comme expérience d'apprentissage. Nous avons des fermes expérimentales, où ils acquièrent des connaissances en horticulture et font pousser des choses.

M. Dan Ruimy: J'ai une dernière question. Faites-vous, avec cela, le suivi de l'ensemble des compétences de ces nouveaux étudiants pour les harmoniser avec les compétences du domaine dans lequel ils font une demande? Nous voyons des diplômés d'universités ou de polytechniques qui travaillent chez Tim Hortons, par exemple. Faites-vous le suivi...

M. David Burns: Oui, absolument.

M. Dan Ruimy: ... et que faites-vous de cette information?

M. David Burns: La première chose que je demande à tous les étudiants qui font de la recherche avec moi est: « Dans quelle direction allez-vous? » Puis, nous avons une conversation sur la façon dont ils vont y arriver. Pour le groupe de nouveaux étudiants, que je viens de sélectionner aujourd'hui, je vais recevoir cette information plus tard, car jusqu'à ce matin, on ignorait leur identité. Nous allons nous rencontrer au cours des prochaines semaines pour discuter de ce qu'ils veulent faire dans le monde et quels problèmes ils veulent solutionner. À partir de là, nous allons retracer les types de compétences qu'il leur faut pour réaliser leur objectif et les écrire.

Le président: Merci beaucoup.

Je suis désolé, monsieur Ruimy, mais vous n'avez plus de temps.

Monsieur Blaney, allez-y, s'il vous plaît.

[Français]

L'hon. Steven Blaney: Merci, monsieur le président.

Madame Violletti, je voulais parler de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, la SPLI. Dans Bellechasse—Les Etchemins—Lévis, c'est cela, les plateaux.

[Traduction]

Madame Broome, avez-vous mentionné dans votre présentation qu'un programme fédéral avait été coupé en 2015?

Mme Barb Broome: En 2015, notre programme est passé de 17 semaines de classe à 10, et en 2015, on nous a dit que nous ne pouvions plus enseigner de compétences non techniques, de compétences de vie ni de compétences parentales.

L'hon. Steven Blaney: C'était de la part du fédéral...?

Mme Barb Broome: Oui.

L'hon. Steven Blaney: Connaissez-vous le nom de ce programme, madame Broome?

Mme Barb Broome: Il s'agissait de Connexion compétences.

L'hon. Steven Blaney: D'accord.

Mme Barb Broome: C'est par leur entremise que nous étions financés.

L'hon. Steven Blaney: Connexion compétences vous finançait. À votre avis, est-ce que ce programme aidait ceux qui n'avaient pas accès au marché du travail à y accéder?

Mme Barb Broome: Tout à fait.

L'hon. Steven Blaney: Alors vous recommanderiez plus de ce programme, et non moins?

Mme Barb Broome: Très certainement.

L'hon. Steven Blaney: Est-ce que votre organisation bénéficie de — c'est la même chose en français et en anglais — la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance? Avez-vous déjà bénéficié de ce programme?

Mme Barb Broome: Nous avons fait participer nos clients à ce programme également, oui.

L'hon. Steven Blaney: Dans votre expérience, avez-vous eu du financement parfois, et parfois pas, quand vous faisiez des demandes? Avez-vous eu du mal à obtenir ces fonds?

Mme Barb Broome: Nous avons de la difficulté, car il y a une liste d'attente de plus d'un an à Summerside en ce moment.

L'hon. Steven Blaney: C'est exact. D'accord. Alors plutôt que de réinventer la roue, vous suggérez que ces programmes, qu'il s'agisse de Connexion compétences ou de la Stratégie des partenariats de lutte contre l'itinérance, soient mieux financés et peut-être plus... Vous avez mentionné la durée de ces programmes. Quelle est-elle normalement?

Mme Barb Broome: En ce qui a trait à la durée, j'ai trouvé que quand nous avions 17 semaines de classe, nous pouvions commencer par les compétences non techniques et bâtir la confiance en soi avant d'aller de l'avant avec le soutien aux compétences professionnelles sur la façon de rédiger un curriculum vitae, de subir une entrevue d'embauche, etc. Lorsque cela a été réduit à 10 semaines, cela a vraiment bousculé notre façon de faire les choses.

Vraiment, tout est basé sur des statistiques. Si vous n'obtenez pas de bonnes statistiques d'embauche, personne ne veut entendre parler de vous.

• (1700)

L'hon. Steven Blaney: Il y a le nombre de semaines, mais également la durée du programme, car chaque fois que vous devez soumettre une demande pour un programme...

Faisiez-vous une demande pour un programme de 10 semaines seulement ou pour plus de quelques sessions? Ces programmes étaient-ils de quelques mois?

Mme Barb Broome: Pendant un certain nombre d'années, nous avons présenté une demande par année et, en 2015, on nous a

demandé si nous pouvions offrir le programme deux fois par année, ce que nous avons fait. En 2016, on nous a dit qu'il y aurait un appel de propositions pour les trois prochaines années, à raison de deux programmes par année. Nous avons présenté notre demande dans le cadre du processus triennal, et la semaine dernière, j'ai enfin été avisée que nous n'obtiendrions pas de financement.

L'hon. Steven Blaney: C'est maintenant pour trois ans, alors c'est pour cela que vous avez mentionné... Je suis député. J'ai vu ces organisations se battre pour l'obtenir, et c'est très décevant. Bien sûr, je suis maintenant dans l'opposition, donc je ne peux pas... Quand vous sortez, vous voyez une belle patinoire de hockey de 5,1 millions de dollars, qui sera probablement là pour deux mois. Le gouvernement en place impose actuellement une taxe aux entreprises qui affecte le marché du travail, ou alors il dépense des centaines de millions de dollars en Asie. Cela n'aide certainement pas la création d'emplois.

Le président: Excusez-moi, monsieur Blaney. Merci de bien vouloir revenir au sujet principal.

L'hon. Steven Blaney: Bien sûr.

C'est pourquoi nous devons...

[Français]

Il faut que les bottines suivent les babines, comme on le dit. C'est mon message.

On a parlé de deux programmes et fait deux recommandations importantes sur la durée et sur le financement. Il sera important d'en tenir compte au moment de faire nos recommandations.

Monsieur Johnson, votre présentation était très intéressante. J'aimerais revenir sur votre recommandation au sujet du financement. Vous voulez que les francophones aient plus d'occasions d'acquérir de l'expérience. Pouvez-vous préciser ce que vous recommandez à cet égard?

M. Justin Johnson: Je vous remercie de votre question.

Si on veut assurer la pérennité et la vitalité des communautés francophones en situation minoritaire, ces expériences doivent avoir lieu dans ces communautés.

Il y a un problème de mobilité ou de migration de la jeunesse. Nous perdons les jeunes de nos communautés. Parfois, il n'y reviennent pas pour contribuer à l'économie locale. Certes, il faut renforcer l'économie, mais il faut également promouvoir la vitalité culturelle de nos communautés et le leadership citoyen. Nos jeunes doivent s'intégrer aux institutions et aux organismes qui représentent leurs communautés et participer à la prise de décisions qui les touchent.

À la Fédération de la jeunesse canadienne-française, nous parlons beaucoup du Programme d'aide à la recherche industrielle, le PARI, qui a un volet destiné aux jeunes pour les aider à développer leur capacité à contribuer à leur communauté.

L'hon. Steven Blaney: Vous avez parlé du programme Jeunesse Canada au travail en disant qu'il est important que ces emplois soient dans les communautés linguistiques en situation minoritaire. Est-ce bien cela?

M. Justin Johnson: Voilà. Donc...

[Traduction]

Le président: Soyez très bref, je vous prie.

[Français]

M. Justin Johnson: Dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse, le gouvernement fédéral a mis sur pied le programme Jeunesse Canada au travail. Ce programme comporte des objectifs qui visent précisément les communautés de langue officielle. Jeunesse Canada au travail est le volet qui aide les jeunes à faire des carrières en français et en anglais. Ces programmes existent déjà. Il faut simplement investir davantage dans ces programmes, afin que la jeunesse soit engagée.

L'hon. Steven Blaney: Je vous remercie.

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Donnons maintenant la parole à Mme Sansoucy pour trois minutes.

[Français]

Mme Brigitte Sansoucy: Merci, monsieur le président.

Tantôt, on a beaucoup parlé des projets d'apprentissage expérientiel mis sur pied par les carrefours jeunesse-emploi au cours de leurs 20 ans d'expérience ou d'expertise. Avez-vous évalué cette approche? Des chercheurs se sont-ils penchés là-dessus? Le cas échéant, pourrions-nous avoir les résultats de cette évaluation?

• (1705)

Mme Elise Violletti: Je vous remercie de votre question.

L'approche globale des carrefours jeunesse-emploi est une approche écosystémique, laquelle a déjà été analysée et dont l'efficacité a maintes fois été démontrée.

L'apprentissage expérientiel utilisé dans les CJE permet aux jeunes de développer leurs compétences et leurs sentiments. C'est ce que démontrent leur mise en mouvement, leur implication dans leur milieu et, surtout, leur insertion durable en emploi. Les recherches sur les différentes approches s'appliquent aussi aux CJE, puisque les réalisations découlent nécessairement des approches existantes, qui ont été maintes fois éprouvées. Les mesures s'appuient sur de telles approches et sur une expertise d'intervention.

M. Rudy Humbert: Si vous me le permettez, je vais compléter les propos de ma collègue.

En ce qui concerne plus spécifiquement les projets qui incluent un volet de mobilité internationale — il s'agit ici de l'approche expérientielle —, il y a tout un accompagnement au préalable. Or les résultats démontrent qu'à leur retour, près de 90% des jeunes participants retournent aux études ou au travail. En matière d'approche expérientielle, le volet international est l'un des leviers les plus transformateurs dont nous disposons.

Mme Brigitte Sansoucy: En effet, les résultats parlent d'eux-mêmes.

Nous avons traité plus tôt du programme Connexion compétences. De beaux projets ont été élaborés dans ma circonscription grâce à ce programme. À l'heure actuelle, un des deux CJE attend impatiemment une réponse, mais les demandes sont beaucoup plus élevées que les fonds disponibles. Ce programme a effectivement fait ses preuves. L'autre CJE n'a même pas fait de demande. Ces gens m'ont dit trouver le processus compliqué. Ils ont tout de même vécu de belles expériences dans le passé.

En écoutant vos propos, je me rends compte à quel point il est important d'adopter une approche transversale. L'an dernier, dans le cadre de ce comité, nous avons réalisé une étude sur la pauvreté. Or une stratégie de lutte contre la pauvreté est en cours d'élaboration, et

comme il y a vraiment des enjeux transversaux, il serait important d'arrimer ces stratégies.

L'un des sujets de l'étude de notre comité est le sous-emploi chez les jeunes. Certains d'entre eux occupent un emploi qui ne correspond pas à leur niveau d'instruction, à leurs compétences ou à leur expérience. D'autres travaillent à temps partiel alors qu'ils voudraient travailler à temps plein.

Selon vous, quelles sont les causes du sous-emploi chez les jeunes? Quelle est la meilleure façon de s'y attaquer?

M. Rudy Humbert: C'est un problème que nous constatons assez régulièrement dans les CJE. De façon générale, la précarité en emploi est grandissante. Comme nos collègues l'ont mentionné, les jeunes sont souvent les premiers à être touchés. Il existe une inadéquation entre les diplômés qu'ils détiennent et les emplois disponibles auxquels ils ont accès. La conciliation entre le travail, les études, la famille, l'engagement et la nécessité, dans certains cas, de multiplier les petits emplois pour gagner un salaire décent, est également un problème. Nous nous penchons là-dessus. Nous relient cela à la société dans son ensemble et à la précarité générale du marché du travail à laquelle sont voués le plus souvent les jeunes.

[Traduction]

Le président: Merci.

Désolé. Nous aurons une chance d'y revenir. Nous en sommes à la fin de la deuxième série de questions, mais comme il nous reste environ 20 minutes, nous pouvons poursuivre avec une troisième série de questions. Je sais que nous en avons quelques-unes de notre côté, et M. Warawa voudrait aussi faire une intervention, donc nous allons continuer tant que le temps le permet.

Monsieur Warawa, vous avez en fait la parole en premier.

M. Mark Warawa: Merci.

Monsieur le président, j'aimerais poser quelques questions au sujet de l'Université polytechnique Kwantlen et du programme de l'école secondaire Lord Tweedsmuir.

L'Université polytechnique Kwantlen a-t-elle commencé à tisser des liens avec l'école secondaire située tout près?

David, je crois que vous avez mentionné que vous collaborez avec les écoles secondaires de Surrey. L'école Lord Tweedsmuir en fait-elle partie?

• (1710)

M. David Burns: Pour l'instant, nous n'avons pas d'exemple. Comme je le disais, ce n'est que ce matin que la documentation de Surrey a été terminée. Je travaille avec chaque école, individuellement, par l'intermédiaire du directeur Jordan Tinney et d'Antonio Vendramin, qui est directeur de district scolaire et qui nous renseigne sur l'apprentissage des élèves. Entre aujourd'hui et janvier, nous effectuerons des visites sur place. Je crois que Tweedsmuir est l'une des écoles que nous visiterons, mais je n'en suis pas certain, car les élèves ont été désignés seulement aujourd'hui.

M. Mark Warawa: D'accord. Merci.

L'un des éléments de l'équation est de prédire où se trouveront les emplois de l'avenir au regard de l'intelligence artificielle. Les emplois du futur, à court terme, pourraient se trouver complètement ailleurs à cause de l'intelligence artificielle.

Tenez-vous compte de là où se trouveront les emplois dans 5, 10 ou 20 ans?

M. David Burns: Le passé récent en matière de politique éducative au Canada indique que nous ne sommes pas très doués pour ce type de prévision. Nous avons tenté par trois fois de prévoir ce que le marché du travail deviendrait dans 10 ans et, chaque fois, nous nous sommes largement trompés.

Quand j'étais jeune, tous les étudiants voulaient devenir des programmeurs informatiques. Puis, est apparue une série formidable d'outils logiciels, comme la suite Microsoft et d'autres, et tout d'un coup, nous n'avons plus eu besoin de programmeurs, car il existait de bons programmes. Puis nous sommes passés aux applications et les jeunes commencent à apprendre le langage de programmation Swift et les technologies d'Apple, et ainsi de suite. Nous n'avions rien prévu de tout cela, du moins d'un point de vue éducatif.

Je souhaite que les étudiants fassent preuve de souplesse dans leur apprentissage, qu'ils développent leur capacité de structurer leurs connaissances et de les appliquer à des contextes encore inexplorés, car, dans un certain sens, tenter de prédire jusqu'où l'intelligence artificielle nous conduira peut s'avérer assez risqué. En qualité d'éducateur, je dois m'assurer que mes étudiants soient prêts à faire face à des situations que je ne saurais prévoir, et c'est ce que nous nous efforçons de faire, en grande partie.

Nous sommes en train d'adopter un programme de cours sur certaines des nouvelles techniques de fabrication de pointe et de maintenance de machines qui sont requises dans la nouvelle économie. Mais encore là, il faut faire preuve de beaucoup de souplesse, car ces secteurs évoluent beaucoup plus rapidement que la vitesse d'adaptation des systèmes publics.

M. Mark Warawa: Permettez-moi de revenir sur la nécessité de prendre soin de notre population vieillissante. Soixante-dix pour cent des Canadiens requérant des soins palliatifs et de fin de vie n'y ont pas accès. Dans votre région, bien sûr, la population âgée est plus nombreuse en raison du climat. Dans la région de Surrey, il s'agit plutôt de 80 % des Canadiens qui requièrent des soins palliatifs et qui n'y ont pas accès.

Les besoins sont énormes et l'occasion de prendre les bonnes décisions est considérable. C'est effectivement la chose à faire, donc j'ai espoir que Kwantlen et les autres universités considèrent sérieusement d'intégrer le programme de cours approprié.

M. David Burns: Compte tenu des liens que nous avons créés dans le domaine des soins de santé dans la collectivité, je dirais que c'est l'endroit idéal pour commencer à en parler, et j'entends débiter cette conversation dès maintenant.

M. Mark Warawa: Merci, David.

Pour revenir à l'Association canadienne de soudage, Dan, vous avez mentionné qu'il y a une pénurie de personnel qualifié, et pourtant le métier de soudeur offre d'intéressantes possibilités aux jeunes.

Dans votre exposé, vous avez parlé d'un pipeline. Le Canada a pris une autre direction. Parmi les administrations canadiennes — qu'elles soient fédérales, provinciales ou municipales — certaines appuient le choix des pipelines comme étant la façon la plus sûre de transporter des ressources naturelles, mais d'autres, non.

Au sein du gouvernement actuel, personne ne veut de pipelines. Est-ce que cela peut avoir une incidence sur les emplois potentiels et la formation...

Je me fait chahuter, monsieur le président.

Est-il possible que cela ait une incidence sur la planification de la formation en soudage ou les besoins en soudage resteront-ils les mêmes?

M. Dan Tadic: Le Canada compte environ 200 000 soudeurs. Environ 1 700 d'entre eux travaillent dans l'industrie des pipelines. Ce nombre est relativement modeste comparativement à l'ensemble de l'industrie du soudage.

M. Mark Warawa: Pour revenir à ma question sur le maraudage, ces soudeurs sont-ils recrutés hors du pays ou au Canada même?

M. Dan Tadic: Les industries recrutent au Canada. Un employeur face à des délais de livraison dans le cadre d'un projet doit trouver une façon de terminer à temps pour éviter des pénalités, et il n'a d'autre choix que d'offrir des primes et des salaires plus élevés à des gens de métier hautement qualifiés provenant d'autres entreprises, cela pour livrer les produits dans les délais impartis.

C'est un problème à régler. La seule façon d'y parvenir est d'encourager plus d'employeurs à embaucher des apprentis. C'est pourquoi nous sommes en train de sillonner le pays pour rencontrer les employeurs et promouvoir notre idée. Jusqu'à maintenant, nous avons remporté beaucoup de succès, nous avons signé des ententes avec un certain nombre d'employeurs dans la région d'Hamilton, où sera basé ce premier consortium industriel.

Comme la majorité de ces entreprises n'ont jamais embauché d'apprentis, nos échanges avec elles sont très constructifs. Nous amenons les employeurs à modifier leur mentalité et leur sensibilité à l'égard de la formation des apprentis, et nous constatons déjà le changement. Nous voyons des directions d'entreprises enthousiasmées par la formation d'apprentis.

Nous sommes convaincus par ce modèle. Nous croyons que ce sera une réussite. Nous croyons que l'industrie a besoin d'effectuer un virage à 180 degrés en ce qui concerne la formation des apprentis. Il suffit de se rappeler que le modèle actuel est en place depuis des siècles et que les entreprises embauchent des apprentis et les forment du mieux qu'ils peuvent, avec les ressources dont ils disposent. Cependant, permettre aux apprentis de travailler en rotation pour un certain nombre d'employeurs sera bénéfique pour leur apprentissage. Cela renforcera leur confiance, et cette confiance se reflétera sur la qualité, la productivité et la rentabilité de notre industrie.

Une main-d'œuvre hautement qualifiée ouvre la voie à l'innovation et à la créativité, et c'est dans cela que nous devons investir maintenant. Nous devons chercher à créer des possibilités de développement des compétences.

• (1715)

Le président: Merci, monsieur Tadic.

M. Dan Tadic: Notre organisation travaille très fort pour mettre les choses en place aussi rapidement que possible.

Le président: Merci beaucoup, monsieur. C'est très apprécié.

Monsieur Sangha, allez-y s'il vous plaît.

M. Ramesh Sangha: Merci, monsieur le président. Ma question s'adresse à Barb Broome.

Nous avons pris connaissance du nouveau financement offert dans le cadre de la Stratégie Emploi Jeunesse, la SEJ, laquelle s'accompagne de plusieurs programmes complémentaires tels que les programmes Expérience emploi été, Connexion compétences, dont M. Blaney a parlé et le programme Objectif carrière. Connaissez-vous ces programmes?

Mme Barb Broome: Je connais ces programmes, en effet; ils sont très efficaces pour 29 % de notre clientèle.

M. Ramesh Sangha: Les programmes Objectif carrière et Expérience emploi éte fonctionnent-ils bien?

Mme Barb Broome: Ils ne fonctionnent pas pour les jeunes à risque.

M. Ramesh Sangha: Le programme Expérience emploi éte ne fonctionne pas pour les jeunes?

Mme Barb Broome: Il ne fonctionne pas pour les jeunes à risque. Les programmes fonctionnent pour une partie des jeunes que nous aidons, mais pas pour tous.

M. Ramesh Sangha: Le programme Objectif carrière fonctionne-t-il pour les jeunes à risque?

Mme Barb Broome: Non.

M. Ramesh Sangha: D'accord.

Vous avez parlé du fait que vous venez en aide à des jeunes qui souffrent de pauvreté, de toxicomanie, de la pénurie de logements, de problèmes de santé mentale et qui ont des ennuis avec la justice.

Mme Barb Broome: Oui.

M. Ramesh Sangha: Dans le cadre de quel programme aidez-vous ces jeunes?

Mme Barb Broome: Les ministères concernés les orientent vers nous, mais il arrive que les jeunes se présentent d'eux-mêmes. Une grande partie de notre clientèle cherche un revenu d'appoint; nous dirigeons ensuite les jeunes vers d'autres organisations d'aide, que ce soit pour obtenir des services en santé mentale ou en toxicomanie.

De nombreux jeunes n'osent pas entrer dans un immeuble gouvernemental, mais ils ont confiance dans notre organisation, sachant qu'ils obtiendront le soutien dont ils ont besoin. Oui, nous sommes un centre d'emploi et de services, mais notre objectif est d'aider tous ces jeunes à parvenir à cette étape. Bien souvent, un long parcours les sépare du premier emploi.

• (1720)

M. Ramesh Sangha: La SEJ est un tout nouveau programme du gouvernement libéral qui entrera en vigueur durant l'exercice 2017-2018. Les fonds affectés serviront à aider les jeunes qui sont vulnérables, à créer des débouchés d'emplois verts dans les organismes qui mettent en valeur le patrimoine canadien. Le programme de financement dont a parlé M. Blaney était complètement stagnant à l'époque du gouvernement conservateur. Il ne fonctionnait pas bien.

Croyez-vous que ce nouveau programme, financé par les libéraux, aidera votre organisation à apporter un soutien à ceux qui ont effectivement besoin de l'aide de votre organisation?

Mme Barb Broome: Jusqu'à maintenant, je n'ai pas constaté que ce programme aide ceux et celles qui font partie des 79 % de jeunes à risque, mais il est vraiment bénéfique pour les 29 % à qui nous offrons des services.

M. Ramesh Sangha: J'aimerais partager le temps qui m'est alloué avec M. Ruimy.

Le président: Vous avez deux minutes.

M. Dan Ruimy: Pour que les choses soient bien claires, nous savons que les gens qui bénéficient de ces programmes ont été laissés pour compte à un moment donné, mais nous venons tout juste d'annoncer une stratégie nationale sur le logement de 40 milliards de dollars. Nous voulons que les gens soient logés convenablement, qu'ils aient un foyer.

Nous avons presque doublé le budget du programme Emplois d'été Canada, ce qui en dit long, mais ce n'est pas assez. Nous venons d'annoncer 10 000 stages rémunérés par Mitacs. Au cours des deux dernières années, nous avons annoncé 8 milliards de dollars pour le logement et l'éducation des Autochtones. Nous avons augmenté les bourses d'études. Nous avons facilité les prêts étudiants.

Si je suis ici aujourd'hui, c'est pour trouver des solutions à la question de savoir comment nous pouvons aider les gens en difficulté à s'en sortir, et non pas pour pointer qui que ce soit du doigt, et c'est pourquoi les programmes du collège Kwantlen sont essentiels.

De plus, pour ce qui est du programme de formation Connexion compétences, j'essaie de déterminer de quelle façon nous suivons les résultats des efforts déployés par des organisations comme la vôtre.

Les jeunes trouvent-ils un travail après vous avoir consulté? Si ce n'est pas le cas, pourquoi? Où résident les difficultés? Pouvez-vous me dire, d'après votre expérience, quelle est la pièce manquante du casse-tête?

Mme Barb Broome: L'aide au logement est d'une importance primordiale pour les sans-abri. Comme vous l'avez dit, si vous n'avez pas de logement, il est très difficile d'avoir un emploi. Nous avons accueilli des jeunes qui se déplaçaient avec leur linge de rechange dans un sac à dos parce qu'ils dormaient sur des bancs de parc.

Je pense qu'il faut commencer plus tôt à l'école. Il existe un programme appelé Passeport pour ma réussite Canada, qui me semble être un très bon point de départ, et qui semble bien fonctionner partout où il est offert. Malheureusement, ce n'est pas encore le cas à l'Île-du-Prince-Édouard. J'espère qu'il finira par être offert, afin que les jeunes obtiennent plus de soutien à l'école avant qu'ils ne deviennent des jeunes à risque.

M. Dan Ruimy: Merci.

Le président: Merci. C'est l'heure.

M. Dan Ruimy: Je crois vraiment que nous devons nous attaquer à ce problème avant d'en arriver là.

Mme Barb Broome: Moi aussi.

Le président: Merci.

Nous entendrons maintenant Mme Sansoucy, avec probablement les dernières observations.

[Français]

Mme Brigitte Sansoucy: Je vais poursuivre ce que j'ai commencé un peu plus tôt.

Cependant, avant de le faire, j'aimerais vous dire, madame Broome, que je n'ai pas de question à vous poser, puisque vous travaillez dans un secteur que je connais bien. Toutefois, je tiens à dire que j'aime beaucoup la clarté de vos réponses.

Nous avons parlé du phénomène du sous-emploi, et je vais poursuivre sur ce sujet. Nous avons dit que les jeunes étaient plus assujettis au sous-emploi.

Selon votre expérience, certains jeunes issus de groupes désavantagés sont-ils plus susceptibles d'être en situation de sous-emploi, et si oui, lesquels?

De quelle manière le gouvernement fédéral pourrait-il intervenir afin de réduire ces iniquités?

M. Rudy Humbert: Effectivement, les jeunes font partie des populations les plus atteintes par le phénomène du sous-emploi. Parmi les jeunes, les nouveaux arrivants sont ceux qui sont les plus touchés. Les Premières Nations le sont également. De plus, les jeunes qui n'ont pas terminé leur scolarité ou qui n'ont pas obtenu de diplôme universitaire se retrouvent également parmi les plus touchés.

La réponse à cela demeure l'accompagnement. Comme l'a dit ma collègue Mme Violletti, l'approche globale vise à accompagner le jeune dans sa globalité, c'est-à-dire dans l'ensemble des difficultés auxquelles il fait face et non pas seulement en ce qui a trait aux difficultés relatives à l'emploi.

C'est important d'offrir une continuité de services à ces jeunes, afin qu'ils ne tombent pas dans les trous dont nous parlions toute à l'heure. Il faut permettre une continuité de services et un accompagnement personnalisés qui tiennent compte de la totalité des sphères de la vie des jeunes.

• (1725)

Mme Elise Violletti: J'aimerais simplement compléter la réponse de mon collègue.

Depuis 2006, plusieurs actions ont été réalisées, au sein des carrefours jeunesse-emploi, relativement à la persévérance scolaire. La mesure IDEO 16-17 fait maintenant partie du cadre du Créneau carrefour jeunesse-emploi.

La persévérance scolaire est l'un des éléments qui favorisent l'accès à des emplois et qui permettent aux jeunes de s'épanouir et de développer leur plein potentiel. Comme on le sait, les jeunes qui quittent l'école plus tôt vont avoir accès à des emplois leur permettant de subvenir à leurs besoins alimentaires plutôt qu'à de réelles carrières.

Favoriser la persévérance scolaire, l'accompagnement et l'accessibilité aux services est certainement essentiel pour permettre la complémentarité et la continuité, pour permettre aux jeunes de s'intégrer sur le plan socioprofessionnel.

Mme Brigitte Sansoucy: Lors de votre présentation, vous avez brièvement parlé de la manière dont l'OCDE a documenté la polarisation du marché du travail.

Comment le Canada, et plus particulièrement le Québec, est-il touché par l'inégalité des revenus, dont l'écart est de plus en plus grand?

M. Rudy Humbert: On dénote une polarisation du marché du travail à l'intérieur du Canada et du Québec.

Un ensemble de postes de catégorie intermédiaire disparaissent, ce qui entraîne une augmentation de demandes d'emplois très qualifiés ou d'emplois sous-qualifiés. C'est là que le problème se pose, parce qu'une multiplicité d'emplois bien payés et stables ont disparu. Nous dénotons nous aussi que des jeunes qui sortent de l'école avec des diplômes n'ont pas les occasions qui leur conviennent, puisque ces emplois ont disparu. Ils doivent donc se tourner vers les sous-emplois.

Nous dénotons surtout un alourdissement du profil des difficultés que vivent les jeunes qui sont plus éloignés du marché du travail. On est en période en plein emploi, mais l'accompagnement est encore plus vital aujourd'hui, parce que les personnes qui sont éloignées du marché du travail ont des profils de difficultés qui se sont alourdis, ce qui nécessite un accompagnement encore plus intense pour poursuivre sur ce chemin.

Comme le disait Mme Broome, la route vers l'emploi est forcément longue. L'accompagnement doit donc être soutenu et

tenir compte de l'ensemble des sphères de la vie du jeune. Le jeune ne doit pas forcément aller vers un emploi le plus rapidement possible, puisqu'il ne pourra peut-être pas le garder. L'insertion durable en emploi nécessite un accompagnement assez large.

Mme Brigitte Sansoucy: Vous l'avez dit, l'importance de l'estime de soi est à la base de tout apprentissage. Si un jeune se voit de plus en plus marginalisé dans le marché du travail, il se remet de plus en plus en question parce qu'il voit l'écart qui s'accroît entre ce qui pourrait être disponible pour lui et ses possibilités. Quelles sont les solutions?

Mme Elise Violletti: Il n'y a pas de solution miracle, naturellement. Les solutions sont d'accompagner le jeune, de permettre l'accessibilité aux services, de s'assurer d'offrir un soutien et d'accepter que les résultats puissent ne pas survenir à court terme. C'est essentiel parce que nous savons que les jeunes auront besoin de beaucoup d'apprentissage par essais et erreurs et de vivre des expériences pour être en mesure d'accéder à un emploi durable.

Intégrer un emploi est une chose, mais intégrer un emploi durable en est une autre, parce que différents problèmes y sont associés. C'est d'autant plus vrai dans le cas du plein emploi. Si nous avons besoin de tous les jeunes et qu'ils intègrent rapidement un emploi, nous pouvons penser que des problèmes surviendront nécessairement en cours de route. Cela peut les amener à perdre leur emploi et à se retrouver, encore une fois, dans une situation précaire. Il est donc essentiel de leur offrir un accompagnement et de s'assurer de pouvoir les soutenir dans le cadre de ces apprentissages par essais et erreurs et dans celui des autres apprentissages qu'ils feront au cours de leur intégration.

M. Rudy Humbert: J'aimerais ajouter quelque chose rapidement. Ma collègue a vraiment mis l'accent sur l'accompagnement nécessaire aux jeunes. Ce qui est également important, c'est l'accompagnement des employeurs.

Dans les petites communautés, un jeune qui vivra une, deux ou trois mauvaises expériences de travail aura, bien sûr, des problèmes d'estime de soi auxquels il devra faire face. Les débouchés pour lui, dans son marché du travail local, seront également limités. L'accompagnement du jeune, qui est fait dans les carrefours jeunesse-emploi, et l'accompagnement des employeurs doivent se faire dans l'ensemble de la communauté afin de savoir comment accompagner ces jeunes, accepter certaines difficultés et travailler à les résoudre. Il faut traiter l'ensemble de la situation de façon assez large.

• (1730)

[Traduction]

Le président: Merci beaucoup.

Je vois l'horloge qui affiche 17 h 30. Malheureusement, cela met fin à notre première série de témoignages aujourd'hui. Je tiens à remercier chacun d'entre vous d'avoir pris le temps de vous joindre à nous et de nous faire partager vos connaissances sur cette question.

Comme je le disais, nous en sommes au tout début. Nous espérons pouvoir boucler cette étude en mars et nous vous ferons bien sûr part de nos conclusions.

Merci à tous mes collègues.

Merci aux gens à ma gauche et à ma droite, ainsi qu'aux gens dans la cabine et à l'arrière.

Passez une bonne soirée. La séance est levée.

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

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

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 de la Chambre des communes
à l'adresse suivante : <http://www.noscommunes.ca>

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

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its Committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its Committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

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 House of Commons website at the
following address: <http://www.ourcommons.ca>