



Chambre des communes
CANADA

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

HUMA • NUMÉRO 009 • 1^{re} SESSION • 39^e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mardi 20 juin 2006

—
Président

M. Dean Allison

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :

<http://www.parl.gc.ca>

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

Le mardi 20 juin 2006

• (0905)

[Traduction]

Le président (M. Dean Allison (Niagara-Ouest—Glanbrook, PCC)): Bonjour tout le monde.

Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement, nous sommes réunis pour étudier l'employabilité au Canada.

Je voudrais prendre quelques instants pour souhaiter la bienvenue à nos témoins. Merci de témoigner devant nous aujourd'hui, dans le cadre de notre étude de toute la question de l'employabilité au Canada.

Je pense que nous avons trois groupes de témoins et, comme le sujet est vaste, je pense que nous allons accorder environ dix minutes à chacun. Nous allons donc commencer par entendre vos exposés, après quoi nous aurons des questions à vous poser.

Alors allez-y, vous avez la parole.

[Français]

Mme Shirley Seward (chef de la direction, Centre syndical et patronal du Canada): Bonjour, mesdames et messieurs. Je suis heureuse d'être ici aujourd'hui.

[Traduction]

Monsieur Allison, merci beaucoup de nous avoir invités à comparaître devant le comité aujourd'hui.

Je m'appelle Shirley Seward et je suis chef de la direction du Centre syndical et patronal du Canada. Je vous présente mon collègue Clarence Lochhead, qui est chercheur principal du CSPC, comme nous aimons à nous appeler.

Le Centre syndical et patronal du Canada est une organisation nationale indépendante et est devenu un centre de dialogue et d'élaboration de consensus entre le patronat et les syndicats. Notre conseil d'administration multipartite comprend des membres ayant droit de vote des communautés des affaires et des syndicats, ainsi que des représentants sans droit de vote des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et des collèges et universités. Nos coprésidents sont Perrin Beatty, président et chef de la direction de Manufacturiers et Exportateurs canadiens, et Ken Georgetti, président du Congrès du travail du Canada.

[Français]

Vous avez devant vous la liste des membres du conseil d'administration du Centre syndical et patronal du Canada.

[Traduction]

Le centre a été fondé en 1984 et est la seule organisation pancanadienne représentant les milieux des affaires et des syndicats qui reste au Canada aujourd'hui. Sa mission est de prodiguer des conseils en matière de politiques publiques sur les questions relatives

au marché du travail et aux compétences et d'améliorer les pratiques en matière de relations patronales-syndicales au Canada.

Le CSPC a lancé durant l'année dernière deux grandes initiatives regroupant de multiples intervenants qui, je crois, sont de nature à intéresser directement votre comité. La première est le Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail, lancé en septembre 2005 et financé par le Conseil canadien sur l'apprentissage. Le Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail regroupe plus de 100 organisations dans les milieux des affaires, des syndicats, de l'éducation, des fournisseurs privés de formation, des conseils sectoriels, des organismes de réflexion et des organisations de formation communautaire.

Simplement pour vous montrer, monsieur Allison, à quel point vous avez bien organisé votre liste de témoins d'aujourd'hui, mon organisation est le chef de file du projet du Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail, et autant la Chambre de commerce du Canada que les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques sont membres de notre comité directeur. Je vous jure que nous ne nous sommes pas consultés à l'avance en vue de notre comparaison.

Le centre du savoir a trois objectifs, qui sont tous les trois en rapport avec l'objet de votre étude de l'employabilité. Le premier est d'améliorer la quantité et la qualité de l'apprentissage et de la formation reliés à l'emploi. Le deuxième est d'améliorer l'accès à l'apprentissage relié à l'emploi pour certains groupes particuliers, comme les Autochtones, les immigrants et les personnes handicapées. Le troisième objectif est d'améliorer la transition entre le système d'enseignement et le monde du travail, et inversement.

Nous savons qu'il existe beaucoup de connaissances au Canada sur ce que l'on pourrait faire en vue d'apporter des améliorations dans chacun de ces domaines, mais ces connaissances ne sont pas organisées et sont sous-utilisées. Nous devons faire du bien meilleur travail pour ce qui est de faire parvenir une information juste aux personnes qui en ont besoin, dans une forme accessible et au bon moment, afin qu'elles puissent prendre des décisions plus éclairées en matière d'apprentissage et de formation en milieu de travail.

La deuxième nouvelle initiative du CSPC s'appelle Partenaires du milieu de travail, ou PMT. Il s'agit d'un projet de quatre ans financé par le gouvernement fédéral. Il a été lancé en octobre 2005. Cette initiative fait suite à des préoccupations exprimées par les syndicats et les gens d'affaires quant au besoin d'adopter une approche marquée par la collaboration pour répondre aux besoins du Canada relativement aux compétences et au marché du travail. C'est un projet absolument unique parce qu'il n'est pas dirigé par le gouvernement ou par un groupe de réflexion; il est dirigé par des dirigeants patronaux et syndicaux.

Dans le cadre de l'initiative PMT, nous avons effectué des recherches et nous avons fait des sondages auprès des gens d'affaires, des syndiqués et du grand public. Le plus important est que nous avons établi des groupes de travail régionaux comprenant des dirigeants du monde des affaires et des syndicats. Nous allons parcourir le pays pour nous pencher sur ces questions.

Nos deux premiers groupes de travail sont situés dans les provinces de l'Atlantique et en Saskatchewan. Les membres des groupes de travail — des dirigeants du monde des affaires et des syndicats au Canada de l'Atlantique et en Saskatchewan — ont entendu des centaines de personnes dans un contexte de dialogue et de discussion. Ont participé à ce dialogue des représentants des milieux des affaires et des syndicats, mais aussi, de façon beaucoup plus générale, du monde de l'éducation, des groupes communautaires, des groupes d'immigrants, des Autochtones et des gouvernements à tous les niveaux, y compris les municipalités.

● (0910)

Le dossier de l'employabilité a été l'un des grands thèmes de nos travaux. Nous avons fourni des documents d'information, en français et en anglais, qui vous permettront d'en apprendre davantage sur ces initiatives et notre champ d'activité.

Ces deux initiatives toutes nouvelles ont été amorcées l'automne dernier seulement et l'on n'a donc pas eu le temps d'accumuler beaucoup d'expérience. Cependant, comme nous avons rencontré des centaines de gens, et grâce au fait que les activités sont menées conjointement par des gens d'affaires et des représentants des syndicats, nous avons tiré un certain nombre de leçons sur la question de l'employabilité dans ses différentes facettes et dans différentes régions et provinces. Je voudrais vous en faire part aujourd'hui, au moment où vous amorcez vos très importants travaux sur l'employabilité. Je voudrais donc aborder six questions.

Premièrement, j'insiste sur l'importance cruciale de s'attaquer au problème de l'employabilité, particulièrement dans le contexte des pénuries de main-d'oeuvre auxquelles le Canada est confronté. Depuis dix ans, ces pénuries sont devenues une préoccupation prioritaire, non seulement parmi les dirigeants du monde des affaires, mais aussi pour les chefs syndicaux et les cadres supérieurs de la fonction publique.

Les gens d'affaires d'inquiètent des pénuries de main-d'oeuvre pour des raisons tout à fait pratiques. Ils en font l'expérience sur le terrain. D'après le dernier sondage mené l'année dernière par le CSPC auprès des chefs de file, six gestionnaires sur dix, autant dans le secteur public que privé, et les deux tiers des dirigeants syndicaux connaissent actuellement ou prévoient des pénuries de main-d'oeuvre dans leurs compagnies ou leurs organisations : six sur dix, et les deux tiers dans le cas des syndicats.

Ce sont des statistiques et nous sommes convaincus, et nous savons que vous l'êtes également, qu'il faut bien circonscrire le problème. Nos groupes de travail régionaux des Partenaires du milieu de travail ont confirmé les résultats de notre sondage. Dans chacune des cinq discussions que nous avons tenues dans les provinces de l'Atlantique et en Saskatchewan jusqu'à maintenant, des centaines de participants ont décrit les pénuries de main-d'oeuvre comme un grave problème et ont dit leur conviction que la situation empirerait au cours des cinq prochaines années.

Ce serait une erreur de croire que les pénuries de main-d'oeuvre sont simplement des irritants mineurs ou des anomalies que nous pouvons nous permettre de négliger. Il ne faut pas croire non plus que c'est un problème à court terme auquel on pourra remédier par une solution rapide et toute faite. Les pénuries de main-d'oeuvre sont

ancrées dans la situation démographique : la baisse de la fertilité et le vieillissement de la population. Les politiques socio-économiques ne peuvent plus tabler sur la disponibilité d'une offre de main-d'oeuvre inépuisable, surtout de main-d'oeuvre spécialisée. Dans ce nouveau Canada, nous devons mieux utiliser les ressources humaines dont nous disposons, multiplier les possibilités pour assurer la pleine participation de la population active et investir dans le perfectionnement des compétences de notre main-d'oeuvre actuelle.

Deuxièmement, nous devons avoir une idée claire de ce que nous voulons dire quand nous utilisons les mots ou expressions « employabilité » ou « problèmes d'employabilité ». La plupart des définitions de l'employabilité consistent en une description des qualités personnelles et des habiletés d'une personne, et ça s'arrête là. Ces qualités personnelles comprennent des habiletés essentielles comme de savoir lire, écrire et compter, des habiletés techniques, savoir faire une recherche d'emploi, et des qualités entrepreneuriales. Mais la problématique de l'employabilité va bien au-delà des caractéristiques personnelles et doit prendre en compte les rôles et responsabilités des nombreux intervenants sur le marché du travail et de l'apprentissage. Cela inclut les gens d'affaires qui embauchent des travailleurs, les éducateurs et les formateurs qui préparent les travailleurs à s'intégrer à la population active, les organisations d'immigrants qui aident les personnes nouvellement arrivées à s'intégrer au marché du travail, et les syndicats qui offrent souvent des cours de langue et des programmes d'alphabétisation.

● (0915)

L'un des messages clairs que nous avons reçus dans le cadre de nos travaux est le besoin d'une coordination plus étroite et d'une meilleure collaboration entre les divers intervenants des marchés de l'apprentissage et du travail. On reconnaît — vous serez contents de l'entendre — que le gouvernement ne peut pas résoudre tous les problèmes à lui seul; aucun intervenant ne pourra à lui seul résoudre ces problèmes. Mais les gens veulent que leurs gouvernements jouent un rôle plus constructif et fassent preuve d'une meilleure collaboration.

Un rôle que le gouvernement fédéral peut jouer est de continuer à créer et à soutenir des foyers de collaboration pour veiller à ce que les voix des gens d'affaires, du monde syndical et des autres intervenants communautaires, qui sont des participants actifs à la recherche de solutions, puissent se faire entendre.

Le gouvernement fédéral devrait aussi faciliter la diffusion des connaissances et le partage des pratiques novatrices en matière d'employabilité, surtout dans les domaines où il a accumulé une expertise considérable, notamment l'immigration, les questions autochtones et l'alphabétisation. Nous sommes conscients qu'il faut tenir compte du partage des compétences. Le défi pour le gouvernement fédéral est de trouver le rôle approprié qui sera à la fois positif, participatif et de soutien.

Troisièmement, le gouvernement fédéral doit être très conscient des circonstances particulières, aux niveaux régional, provincial et de la collectivité, qui définissent la problématique de l'employabilité et les solutions envisageables. Il n'y a pas de solution unique applicable universellement.

Nos groupes de travail PMT régionaux ont montré que, quoique les pénuries de main-d'oeuvre soient perçues comme un grave problème partout au Canada, les facteurs qui sont à la source du problème peuvent être remarquablement différents d'une région à l'autre.

Certaines régions connaissent des pénuries dans un contexte de quasi-plein emploi, et l'on songe notamment à l'Alberta. Ailleurs, les pénuries se produisent plutôt dans le contexte d'un taux de chômage élevé, par exemple dans certaines régions du Québec et de l'Atlantique. Certaines régions perdent en grand nombre leurs adolescents et leurs jeunes adultes qui s'en vont dans d'autres parties du pays. Certaines régions reçoivent beaucoup d'immigrants; d'autres n'en reçoivent que très peu. Dans certaines régions, la population active est caractérisée par la présence d'une population autochtone jeune et nombreuse. Nous avons appris que pour être efficaces, les solutions aux problèmes d'employabilité appliquées aux niveaux régional, provincial et communautaire doivent prendre en compte ces circonstances très différentes d'un endroit à l'autre.

Quatrièmement, il existe un grand besoin d'une information plus étoffée et meilleure sur le marché du travail. C'est essentiel pour les étudiants, les parents, les employeurs et les responsables de l'éducation. Ceux qui prennent des décisions en matière d'apprentissage et de marché du travail pour renforcer leur employabilité ne peuvent pas le faire en l'absence de toute information. L'information sur le marché du travail doit être plus accessible et plus conviviale. Comprendre le caractère évolutif de la population active du Canada, tel est peut-être le véritable point de départ d'un processus décisionnel constructif, et ce défi est d'autant plus difficile si l'on tient compte des profondes différences régionales dans notre population active. Il est clair que le gouvernement fédéral peut jouer un rôle essentiel au niveau de la compilation et de la diffusion de l'information sur le marché du travail.

Cinquièmement, le gouvernement fédéral a un rôle important à jouer en s'attaquant à ce que nous appelons des disjonctions en matière d'employabilité. Prenons l'exemple de l'alphabétisation. Comme vous le savez, quatre Canadiens sur dix ont des capacités de lecture et d'écriture inférieures au seuil souhaitable pour quiconque veut s'adapter à l'évolution rapide des exigences en matière d'habiletés dans une économie fondée sur le savoir.

Cependant, d'après le sondage mené en 2005 par le CSPC auprès des dirigeants, les employeurs ne croient pas que le faible niveau d'alphabétisme soit un problème sérieux pour l'économie. Les employeurs accordent une très faible priorité au renforcement des capacités de lire, d'écrire et de compter. Le gouvernement fédéral a un rôle à jouer en favorisant une prise de conscience quant à l'existence de ces disjonctions en matière d'employabilité et en mettant en évidence les meilleures pratiques qui peuvent faire une différence.

• (0920)

Sixièmement, et c'est mon dernier point, tenir à jour les habiletés des Canadiens qui font partie de la population active est un aspect important pour maintenir l'employabilité et la compétitivité. Soutenir et renforcer notre effort d'apprentissage en milieu de travail, y compris en encourageant les employeurs à investir dans la formation en milieu de travail, voilà une dimension essentielle de tout programme de perfectionnement des compétences et d'employabilité.

Il existe déjà au Canada et ailleurs dans le monde un certain nombre de mesures fiscales et autres qui ont pour but de renforcer les efforts de formation en milieu de travail. Le gouvernement fédéral devrait explorer ces mécanismes dans le cadre de son approche globale à l'employabilité.

En conclusion, le CSPC accueille favorablement l'initiative du comité et la chance qui nous est donnée de travailler avec vous, non seulement aujourd'hui, mais à l'avenir, quand les deux grandes initiatives que nous avons lancées récemment seront davantage à

maturité. Nous sommes par ailleurs ravis que les dirigeants du monde des affaires et des syndicats qui font partie de nos groupes de travail régionaux au Canada de l'Atlantique et en Saskatchewan auront l'occasion de présenter leurs propres conclusions à votre comité à l'automne. À ce moment-là, des groupes de Partenaires du milieu de travail auront été constitués et seront actifs en Ontario et au Manitoba et nous serions donc ravis de revenir témoigner.

Les difficultés en matière de compétences et d'employabilité au Canada sont grandes, mais non pas insurmontables. Nous sommes optimistes quant à la possibilité de trouver des solutions. En effet, il est logique, à la fois pour des raisons sociales et économiques, de s'attacher à résoudre les problèmes d'employabilité.

En ce moment même, les questions d'employabilité font l'objet de discussions parmi les dirigeants d'entreprises et syndicaux et les autres intervenants, de manière constructive, un peu partout au Canada. Nous comptons avoir le plaisir de rencontrer de nouveaux membres du comité à mesure que vous poursuivrez vos travaux au cours des prochains mois.

Merci beaucoup.

• (0925)

Le président: Merci, madame Seward.

Nous allons passer à Mme Singer.

Mme Sharon Manson Singer (présidente, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques): Merci.

Je m'appelle Sharon Manson Singer et je suis présidente des Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques. Le Dr Ron Saunders m'accompagne aujourd'hui; Ron est notre directeur du réseau sur l'emploi.

Au cours des sept ou huit prochaines minutes, je voudrais vous dire quelques mots sur notre organisation. Je vais ensuite vous faire part de certains faits tirés de notre récent ouvrage intitulé *Too Many Left Behind*. Je vais enfin vous raconter quelques histoires pour illustrer ce que cela veut dire d'être laissé pour compte et la manière dont nous résolvons nos problèmes au Canada.

Premièrement, les RCRPP sont un centre de recherche en politiques indépendant à but non lucratif. Nous réfléchissons à ce dont les Canadiens ont besoin, nous discutons avec les Canadiens pour savoir ce qu'ils veulent, après quoi nous diffusons l'information ainsi recueillie aux gouvernements à tous les niveaux. Nous sommes ravis qu'on nous ait invités à venir témoigner ici aujourd'hui. Nous pensons avoir des choses importantes à vous dire et nous sommes tout disposés à vous aider à mener à bien votre tâche.

Notre mission est de créer des connaissances et d'orienter le débat public sur des questions économiques et sociales qui ont une importance déterminante pour les Canadiens. Nous faisons cela en nous penchant sur des domaines qui sont très importants pour les Canadiens : le travail est évidemment une préoccupation centrale; les questions familiales; la santé; et la participation publique, c'est-à-dire tout le domaine de la démocratie et la manière dont les Canadiens peuvent s'impliquer.

Comme Shirley l'a déjà dit, le réseau de la main-d'oeuvre participe au comité directeur du Centre du savoir sur l'apprentissage et le milieu de travail, qui est un programme en partenariat.

Si vous le voulez bien, je vais vous faire part de certains faits assez troublants.

Premièrement, neuf millions de Canadiens en âge de travailler ne possèdent pas un niveau élémentaire d'alphabétisme; neuf millions de Canadiens en âge de travailler ne savent pas lire et écrire à un niveau considéré nécessaire pour vivre, être productifs et travailler dans la société actuelle. C'est une statistique renversante. Le Canada fait beaucoup moins bien à ce chapitre que les autres pays, selon les mesures de l'OCDE. Il y a 3,7 millions de Canadiens âgés de 25 à 64 ans qui ne détiennent pas de diplôme d'études secondaires ou de titre de compétences de niveau supérieur. En l'absence de ces titres et en l'absence de ce niveau de base d'alphabétisme, ils sont condamnés à des emplois mal payés, des emplois de bas de gamme, et ils ont moins de possibilités d'apprendre.

Nous ne donnons pas aux Canadiens qui ne réussissent pas du premier coup à décrocher un diplôme d'école secondaire de très bonnes chances de se reprendre. C'est très difficile pour eux de sortir de cette impasse dans laquelle ils se trouvent sur le marché du travail, et cette situation ne leur offre pas les possibilités que l'on recherche pour ses enfants, les membres de sa famille, les mères et les pères de notre prochaine génération.

Permettez que je vous décrive à quoi cette situation ressemble pour trois personnes qui vont servir d'exemples.

Prenons d'abord le cas de Pedro. Pedro a 29 ans. Il travaille depuis huit ans comme travailleur syndiqué dans une usine. Il a un bon emploi, un bon salaire et il est en sécurité. Il est également admissible à l'assurance-emploi. Il vient d'apprendre que son emploi n'existe plus. L'usine est fermée et la compagnie quitte le Canada. Qu'arrive-t-il à Pedro qui, lui, reste au Canada?

En fait, il est en assez bonne posture parce qu'il touche des prestations d'assurance-emploi. À titre de prestataire de l'assurance-emploi, il a droit à beaucoup de programmes fédéraux qui vont l'aider à se perfectionner ou à acquérir de nouvelles habiletés pour se recycler, mais il trouve difficile d'avoir accès aux services. Il n'y a aucune ligne téléphonique centrale où il pourrait trouver toute l'information dont il a besoin pour savoir comment s'en sortir. C'est difficile pour lui, mais il va avoir de l'aide.

Voyons maintenant le cas de Debbie. Debbie a 25 ans. Elle a un emploi au salaire minimum dans le secteur du détail. Elle est une travailleuse du secteur des services et elle travaille depuis quatre ans. Elle a une fille de sept ans et elle s'inquiète beaucoup de son avenir. Debbie aimerait avoir une meilleure vie et elle aimerait améliorer son sort. Elle a une onzième année et il lui manque quelques cours de mathématiques et de sciences. Elle pense qu'elle voudrait vraiment faire mieux. Elle aimerait devenir technicienne médicale ou infirmière et elle voudrait vraiment améliorer sa condition.

Elle a probablement une longue route devant elle, parce qu'en fait, son investissement dans son propre capital humain est assez faible pour commencer puisqu'elle n'a même pas fini l'école secondaire. Le chemin sera très long pour elle car elle devra subvenir à ses besoins et à ceux de son enfant pendant qu'elle tentera de s'inscrire à une école décernant des diplômes professionnels, ce qui lui permettrait d'apporter une précieuse contribution. Comme vous le savez, nous avons assurément besoin de travailleurs de la santé dans notre pays. Il y a une pénurie chronique. Nous voudrions que Debbie soit encouragée à se perfectionner pour enfin trouver du travail dans ce secteur.

• (0930)

Dans quelle mesure son cheminement sera-t-il difficile? Elle est confrontée à des dissuasions financières qui lui rendent vraiment difficile l'accès à l'aide dont elle aura besoin pour assurer la sécurité de sa fille pendant qu'elle investit dans sa propre éducation. Il semble

bien que Debbie sera probablement forcée de contracter un emprunt personnel pour aller de l'avant. Elle occupe un emploi au salaire minimum et les facteurs de risque sont donc assez élevés pour elle si elle veut essayer d'investir dans sa propre éducation. C'est un véritable obstacle pour cette personne qui s'efforce de s'affirmer davantage dans la société.

Je vais vous raconter encore une autre histoire, après quoi je vais vous parler un peu de la situation aux quatre coins du pays en ce qui concerne l'accès.

Que dire de Nadja? Nadja a 33 ans. Elle est sans emploi et elle est actuellement assistée sociale. Elle a travaillé comme nettoyeuse et elle a une dixième année. Comme vous pouvez l'imaginer, elle a quitté l'école depuis un bon bout de temps. Elle n'a rien fait pour investir dans son éducation et les compagnies de nettoyage pour lesquelles elle a travaillé ne l'ont pas encouragée à renforcer sa capacité de lire et d'écrire ou à poursuivre ses études. Elle a quitté l'école secondaire à l'âge de 16 ans et elle a décroché depuis longtemps.

Comment cela se présente-t-il pour Nadja? Comment va-t-elle perfectionner ses compétences et s'ouvrir de nouvelles portes en investissant dans son propre capital humain? Nadja cherche elle aussi de l'aide parce qu'elle est assistée sociale. La plupart des provinces d'un bout à l'autre du pays aident les prestataires de l'assistance sociale à acquérir un niveau d'alphabétisme de base. En fait, en Ontario, c'est obligatoire pour les assistés sociaux de renforcer leur niveau d'alphabétisme, mais c'est un système fragmenté qui manque d'uniformité d'un bout à l'autre du pays. De plus, à moins que le préposé qui s'occupe de son cas ne l'aide à trouver les ressources dont elle a besoin, ce sera très difficile pour Nadja de comprendre le système d'apprentissage pour adultes et de s'y retrouver.

Ce que l'on peut dire quant à ce qui s'est passé au Canada en vue de donner une deuxième chance à ces travailleurs adultes, c'est que la plupart des provinces ont lancé d'importantes initiatives pour améliorer leurs systèmes d'éducation pour adultes. Mais ces systèmes demeurent très complexes, fragmentés et incomplets. Les sites Web sont la méthode la plus fréquemment utilisée pour obtenir de l'information, mais ils sont complexes et la navigation y est difficile. N'oublions pas qu'on a affaire à des gens qui ont un faible niveau d'alphabétisme, pour qui l'information affichée sur les sites Web n'est pas facilement accessible.

On constate beaucoup de lacunes. Il y a des lacunes dans la coordination et les services de counselling qui sont disponibles pour aider les apprenants adultes à retourner dans le système d'éducation. Chose certaine, l'aide financière est très complexe et difficile à obtenir et, dans certains cas, n'est pas vraiment disponible de sources gouvernementales, mais seulement de sources privées. L'aide des employeurs et les investissements gouvernementaux ont été médiocres, surtout de la part des employeurs. Là encore, le Canada se situe en deçà de la moyenne des pays de l'OCDE pour ce qui est de l'investissement de nos employeurs dans la formation de la main-d'oeuvre.

Nous savons que quand nous relevons le niveau d'alphabétisme de nos travailleurs adultes d'un cran à partir du bas, la productivité fait un bond en conséquence. Le fait de relever un très faible niveau d'alphabétisme influe fortement sur le niveau de productivité du Canada. Cet effort déployé au plus bas niveau entraîne un relèvement sensible et généralisé et cela fait une plus grande différence que d'investir dans la formation de pointe de nos travailleurs les plus qualifiés. Relever le niveau de la base fait une énorme différence.

Nous vous recommandons d'adopter une vision d'un système d'apprentissage pour adultes selon laquelle personne ne quittera l'école sans avoir acquis un ensemble minimal de compétences liées à l'employabilité. À l'âge adulte, tout le monde aurait donc une deuxième chance raisonnable à la fois d'améliorer les compétences de base et de maintenir, perfectionner ou transformer des compétences avancées tout au long de la vie.

• (0935)

Nous voudrions dire que les adultes doivent avoir accès facilement à des renseignements faciles à comprendre sur les possibilités d'apprentissage pour adultes — c'est difficile de savoir comment s'améliorer si l'on ne peut même pas trouver comment s'y prendre —, que nous devons fournir l'aide et le counselling nécessaires et que le tout doit être coordonné. Le guichet unique est vraiment une manière de s'y prendre pour faciliter le tout. Nous recommandons que le développement des compétences des travailleurs, en particulier des travailleurs qui sont au bas de l'échelle, soit considéré important et perçu comme un investissement rentable. Songez à l'image d'un navire qu'on renfloue : en relevant le fond, on donne un coup de pouce à la productivité du Canada tout entier.

Maintenant, comment s'y prendre pour y parvenir? Je pense que nous pouvons commencer par mettre en place un cadre de travail fondé sur le droit d'apprendre. Et si l'on songe à la manière dont nous traitons notre réseau d'écoles primaires et d'écoles secondaires, nous avons le droit fondamental à l'éducation, mais dès qu'on quitte l'école secondaire, même sans avoir décroché un diplôme, il n'y a plus jamais de système en place qui offre vraiment le droit d'apprendre. Que va faire Pedro? Que va faire Nadja? Et que penser de Debbie? Comment allons-nous aider ces gens-là à contribuer pleinement à la société canadienne?

Nous devons examiner nos programmes d'aide financière, car ils sont actuellement conçus en réalité pour des enfants qui quittent la maison pour la première fois et qui commencent des études postsecondaires. Ils ne sont pas conçus en fonction des apprenants adultes qui ont des familles et qui retournent à l'école. La plupart des programmes d'aide financière exigent que l'on réduise tous ses actifs, autrement dit, que l'on commence par dépenser l'argent des REEE que l'on a épargné pour payer les études des enfants, des REER que l'on a épargné pour la retraite. Notre système d'aide financière ne tient pas compte de tout ce que nous encourageons nos travailleurs à faire au Canada et il demande en fait aux gens de se diminuer au lieu de se renforcer.

Les programmes d'aide financière de notre gouvernement fonctionnent à l'inverse de notre approche dans le secteur privé. Dans le secteur privé, quand on a des actifs, les gens sont prêts à vous donner beaucoup d'argent. Ce que nous disons aux gens, quand nous leur demandons de présenter une demande d'aide financière au gouvernement, c'est ceci : dépouillez-vous de tous vos actifs, après quoi nous finirons par vous donner quelque chose. Je pense donc que les apprenants adultes qui tentent de faire des choix rationnels et d'investir dans leur propre capital humain se butent à des obstacles

contraignants pour leurs familles, et ces obstacles rendent très difficile pour eux de consentir cet investissement.

Nous pensons qu'il est important d'investir dans l'acquisition des habiletés de base et qu'il incombe au gouvernement de le faire. Nous pensons que c'est un investissement valable et important.

Enfin, je voudrais faire un plaidoyer au nom de Nadja, Debbie et Pedro. Je vous prie instamment d'adopter une approche coordonnée qui me rendrait la tâche plus facile pour ce qui est de m'y retrouver et de faire une différence.

Nous vous avons remis des documents dans lesquels vous trouverez des tableaux et des statistiques, mais je veux vraiment vous donner l'occasion de rencontrer des Canadiens qui sont en butte à des difficultés à cause du manque de coordination et de la difficulté d'avoir accès à l'apprentissage pour adultes et de discuter un peu de ce que tout cela veut dire pour nous, pour notre pays.

Je tiens à vous remercier beaucoup et je réitère, comme ma collègue et amie Shirley l'a dit, que nous sommes ici pour vous aider. Si nous pouvons vous être utile dans le cadre de vos travaux, nous nous ferons un plaisir de vous rendre service, en particulier en mettant à votre disposition notre expertise en matière d'apprentissage pour adultes et d'autres domaines associés au travail et à nos politiques dans ce domaine.

Merci, monsieur le président.

• (0940)

Le président: Merci beaucoup, madame Manson Singer.

Monsieur Murphy.

M. Michael Murphy (vice-président exécutif, Politiques, Chambre de commerce du Canada): Merci, monsieur le président.

C'est un plaisir pour moi d'être ici aujourd'hui, et je vous présente mon collègue M. McKinstry, qui est premier analyste de politiques dans notre organisation.

Je ne prendrai pas beaucoup de temps aujourd'hui. Je vais seulement aborder trois ou quatre points et je vous ferai des recommandations dont je serai ensuite tout disposé à discuter.

Je ne m'étendrai pas non plus sur la Chambre de commerce du Canada. Je pense que la plupart des gens autour de la table connaissent très bien notre organisation. Nous représentons quelque 170 000 entreprises d'un bout à l'autre du pays. Vous comprendrez que nos membres sont des employeurs et qu'ils sont donc directement intéressés à tout l'éventail des questions entourant l'employabilité, et j'espère en aborder un certain nombre aujourd'hui.

Étant donné la conjoncture économique et notre bonne performance économique, qui a entraîné le plus bas taux de chômage depuis 32 ans, ce qui a présenté au marché du travail des défis nouveaux et intéressants, notamment le besoin d'accroître la productivité face à la nouvelle concurrence planétaire et l'émergence de pénuries de compétences et de main-d'oeuvre, la chambre est heureuse que votre comité ait entrepris une étude sur l'employabilité au Canada. Les pénuries de compétences et de main-d'oeuvre deviennent de plus en plus apparentes dans beaucoup de secteurs et de régions du pays, et si cette situation persiste, elle continuera de limiter la capacité de croissance de notre économie.

Nous allons nous attarder aujourd'hui dans nos commentaires et nos recommandations à la question du besoin d'une plus grande mobilité des travailleurs. Nous allons vous parler un peu de l'assurance-emploi et du système que nous avons aujourd'hui et du besoin, à notre avis, d'y apporter certaines améliorations et certaines réformes, notamment parce que le régime peut décourager l'attachement au marché du travail et la mobilité de la main-d'oeuvre — deux points importants eu égard à l'étude que vous avez entreprise.

Nous voulons aussi vous parler du taux marginal d'imposition sur le revenu qui est élevé pour les travailleurs à faible revenu; nous sommes revenus à la charge sur cette question durant plusieurs cycles budgétaires, et je voudrais en parler encore aujourd'hui. Il y a ensuite la question de la reconnaissance des titres, et je sais que bon nombre d'entre vous connaissent bien ce dossier. Et enfin, nous allons vous parler un peu des programmes d'apprentissage, autre composante importante de notre développement économique.

Premièrement, parlons un peu de la mobilité de la main-d'oeuvre. Il est certain que la mobilité de la main-d'oeuvre à l'intérieur du Canada est essentielle pour assurer le bon fonctionnement de l'économie. La mobilité de la main-d'oeuvre, c'est la capacité des travailleurs qualifiés d'exercer leur profession partout où la possibilité s'en présente. À l'heure actuelle, entre 15 p. 100 et 20 p. 100 des travailleurs au Canada travaillent dans des professions et métiers réglementés. La plupart des professions et métiers réglementés sont régis par des organismes de réglementation au niveau provincial ou par les gouvernements provinciaux eux-mêmes.

Le chapitre 7 de l'Accord de 1994 sur le commerce intérieur visait à permettre à tout travailleur ayant compétence pour exercer un métier dans une province ou un territoire de se voir accorder des possibilités d'emploi dans ce métier dans toute autre province ou territoire. Les progrès dans la mise en application du chapitre 7 de cet accord sur le commerce ont été déraisonnablement lents. Pour beaucoup de professions, les exigences pour l'octroi d'un permis varient sensiblement d'une province à l'autre. Dans beaucoup de professions et métiers, les responsables de la réglementation sont encore en train de se débattre avec des questions comme les changements à la loi, le champ d'activité, les exigences en matière d'éducation et les mécanismes d'évaluation. La chambre recommande que le chapitre 7 de l'ACI soit pleinement mis en oeuvre.

Les travailleurs qui ne peuvent pas se déplacer librement et exercer leur profession n'importe où au pays sont limités dans leur capacité de tirer profit des possibilités de carrière qui s'offrent à eux, et les coûts supplémentaires et les retards pour ceux qui s'inscrivent en vue d'exercer leur métier dans une autre province représentent une perte financière pour l'employé et une perte économique pour la société. En outre, il y a une perte de productivité et de compétitivité si les employeurs tardent à combler des postes vacants quand ils doivent embaucher des employés venus de l'extérieur de la province. Cela peut avoir comme effet secondaire de nuire aux investissements. En conséquence, la chambre recommande que le gouvernement fédéral encourage les gouvernements provinciaux et territoriaux, les associations professionnelles et les syndicats à aplanir les difficultés actuelles en matière de règles et de réglementation qui découragent le libre mouvement de la main-d'oeuvre.

Je vais maintenant toucher un mot du régime d'assurance-emploi.

Notre système actuel, à notre avis, est loin d'être satisfaisant pour ce qui est d'encourager l'attachement au marché du travail et la mobilité de la main-d'oeuvre; dans certains cas, il fait même obstacle à la participation au marché du travail. L'objet premier de notre

système d'AE, qui est financé à la fois par les employeurs et les employés, comme vous le savez pertinemment, est de fournir une aide financière temporaire à ceux qui perdent leur emploi sans qu'il y soit de leur faute. Cependant, la manière dont le système est conçu peut décourager l'attachement au marché du travail, la participation à la population active et la mobilité de la main-d'oeuvre. En effet, les gens peuvent continuer de travailler dans des postes saisonniers — ce n'est qu'un exemple, et j'y reviendrai dans un instant — comme le font beaucoup de Canadiens, et toucher des prestations d'AE pendant le reste de l'année. De plus, aucune sanction au niveau des prestations n'est prévue dans le programme d'AE. Ainsi, les récidivistes qui ont régulièrement recours au système touchent les mêmes prestations que ceux qui sont prestataires pour la première fois ou rarement.

• (0945)

Je voudrais maintenant toucher un mot d'un programme dont la reconduction a récemment été annoncée par le gouvernement et qui nous préoccupe beaucoup, ainsi que tous les employeurs d'un bout à l'autre du pays, à savoir le projet pilote des prestataires d'AE, le soi-disant programme s'adressant à ceux qui vivent une période creuse saisonnière. Ce projet pilote de 18 mois, offert à ceux qui habitent dans des régions où le chômage dépassait 10 p. 100 à l'époque — ce taux a maintenant été ramené à 8 p. 100, et l'on peut en discuter — augmente le soutien du revenu offert par l'AE en donnant accès à cinq semaines supplémentaires de prestations, jusqu'à un maximum de 45 semaines.

La Chambre de commerce du Canada croit que cela nuit aux efforts pour contrer les pénuries de main-d'oeuvre et de compétences qui existent partout au Canada. En outre, la chambre recommande le rétablissement de l'AE à titre de véritable programme d'assurance. Je pense que c'est là le problème le plus important auquel nous sommes confrontés quand il s'agit du programme d'assurance-emploi — de faire en sorte qu'il redevienne ce qu'il devait être au départ. Cela renforcerait l'efficacité du marché du travail, stimulerait la productivité et la croissance économique et avec le temps, augmenterait en conséquence le niveau de vie de tous les Canadiens.

Les taux d'imposition marginaux de l'impôt sur le revenu sont élevés pour les travailleurs à faible revenu : au seul énoncé de cette problématique, on sent qu'il y a quelque chose qui cloche. C'est une situation vraiment malheureuse et, comme je l'ai dit, nous sommes revenus à la charge à ce sujet tout au long de plusieurs cycles budgétaires. Il faut espérer que nous parviendrons au but.

Il faut en faire davantage pour alléger le fardeau fiscal des travailleurs à revenus faibles et moyens, surtout les familles qui gagnent entre 25 000 \$ et 45 000 \$ par année. Pour ces familles, qu'il s'agisse d'un couple dont un seul des conjoints travaille ou d'un couple qui a deux enfants, le taux d'imposition marginal trop élevé décourage l'effort et le travail, parce que bon nombre des transferts publics qu'ils reçoivent — par exemple la prestation fiscale pour enfants, le crédit de TPS et le crédit pour taxe de vente provinciale, le crédit d'impôt foncier, l'aide financière aux étudiants, et l'assistance sociale — sont récupérés par le fisc à mesure que le revenu augmente. En fait, pour beaucoup de familles à revenu faible et moyen, le taux d'imposition marginal réel, compte tenu des prestations fondées sur le revenu, est supérieur à 60 p. 100 et donc plus élevé que le taux applicable à la tranche supérieure des revenus. C'est non seulement inéquitable, mais cela transmet aussi un message puissamment négatif quant au mérite du travail, de l'épargne et du perfectionnement des compétences dans l'économie.

C'est pourquoi la chambre a recommandé que le gouvernement fédéral consacre la plus grande partie du surplus prévu à la baisse des impôts, en particulier pour les familles à revenu faible et moyen, parce que leur taux d'imposition marginal est le plus élevé, à cause de la récupération fiscale de nombreuses prestations.

Pour ce qui est des titres étrangers, chaque année, comme vous le savez très bien, je crois, le Canada reçoit entre 220 000 et 245 000 immigrants. Je fais observer que ce chiffre comprend les réfugiés, qui représentent une composante appréciable.

Beaucoup de ces immigrants sont hautement qualifiés. Bien qu'ils aient un niveau de scolarité élevé, les immigrants éprouvent de plus en plus de difficultés sur le marché du travail et subissent des pertes financières parce que leurs études ne sont pas reconnues. Statistique Canada signale que 70 p. 100 des nouveaux arrivants qui ont tenté d'entrer sur le marché du travail ont identifié au moins un problème associé à ce processus — par exemple, la transférabilité de leurs titres de compétences étrangers, l'absence de contacts, et la barrière linguistique.

Beaucoup d'immigrants qualifiés qui viennent au Canada s'aperçoivent qu'il leur est difficile de trouver du travail dans la profession ou le métier pour lequel ils ont des titres et qualités, parce que leurs titres ne sont pas reconnus par les employeurs ou les associations professionnelles. Cela représente un important obstacle quand il s'agit d'attirer des immigrants, ce qui sape notre compétitivité. Qu'on ne s'y trompe pas : l'immigration est un facteur de compétitivité, étant donné la situation démographique de notre pays. De plus, confrontés à l'obligation d'engager des dépenses pour recommencer leurs études ou suivre des cours supplémentaires, certains abandonnent tout simplement, ce qui entraîne une perte de productivité pour notre économie.

La chambre de commerce croit que le gouvernement fédéral a un rôle à jouer dans ce dossier, un rôle fondamental, en s'attaquant à cette disjonction entre le processus de demande d'immigration et la reconnaissance des titres étrangers. Pour ce faire, le gouvernement fédéral doit travailler de concert avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les associations professionnelles et commerciales, les établissements d'enseignement et les organisations qui sont au service des immigrants afin de mettre en place un service accéléré d'évaluation et de reconnaissance des titres étrangers au Canada; les intéressés pourraient faire appel à ce service pour évaluer leurs titres de compétences et leur délivrer des certificats permettant de travailler dans des professions réglementées et non réglementées.

Pour sauver du temps, monsieur le président, je n'ai pas abordé aujourd'hui un certain nombre de questions associées aux mesures annoncées dans le récent budget, mais nous reconnaissons pleinement que le dernier budget fédéral accordait justement une certaine attention à ce problème.

Au sujet des programmes d'apprentissage, le Canada ne forme pas suffisamment d'apprentis pour répondre à la demande actuelle et future. Les statistiques ne mentent pas. À l'heure actuelle, les employeurs canadiens payent entre 75 p. 100 et 90 p. 100 du coût des programmes d'apprentissage qui sont le lien entre la formation et l'employabilité. La formation en apprentissage relève des provinces et des territoires, mais exige la participation et l'engagement du gouvernement fédéral comme superviseur des objectifs et des normes à l'échelle nationale, de l'orientation du marché et de la position concurrentielle internationale.

Il n'y a pas de normes sur la qualité et la pertinence des programmes d'apprentissage et il n'y a pas d'information accessible

sur les emplois, surtout pour ceux qui doivent changer de carrière. Il faut donner accès à une formation spécifique sans dédoublement.

• (0950)

Il faut inscrire dans le programme d'études traditionnel un éventail plus large de compétences, notamment en mathématiques, en sciences, dans l'art de lancer une entreprise, de créer un esprit d'équipe, et dans la formation de leaders. Les métiers spécialisés doivent attirer une proportion équitable d'étudiants, il faut faire en sorte que l'industrie puisse les conserver à leur poste et il faut reconnaître la valeur de leur formation et de leurs compétences à l'échelle internationale.

Il y a actuellement un écart entre la formation qui est fournie et les compétences qui sont nécessaires. Pour combler cet écart, il faut recueillir des données pour quantifier et qualifier les besoins précis à l'intention des formateurs. Cette information pourrait ensuite être utilisée par les employeurs, le gouvernement, les établissements d'enseignement postsecondaire et les associations industrielles comme base pour l'établissement de programmes appropriés pour répondre aux besoins de l'industrie.

Dans le dernier budget, on a reconnu ce besoin d'une plus grande participation aux programmes d'apprentissage et l'on a pris certaines mesures positives pour appuyer à la fois les employeurs et les apprentis. Cependant, un effort soutenu doit être déployé à la fois par le gouvernement et l'entreprise pour veiller à ce que les gens qui s'inscrivent à des programmes d'apprentissage se voient ensuite offrir des possibilités intéressantes.

Cela met fin à notre exposé d'aujourd'hui, monsieur le président. Nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de témoigner et nous sommes tout disposés à donner de plus amples explications sur les points que j'ai abordés.

Le président: Merci, monsieur Murphy. Je crois savoir que nous vous avons invité tout récemment et je vous remercie donc d'avoir accepté spontanément et d'avoir pu venir nous rencontrer aujourd'hui.

Nous allons amorcer notre premier tour et les interventions seront de sept minutes.

Monsieur Coderre.

L'hon. Denis Coderre (Bourassa, Lib.): Merci. Michael apprend vite, nous le savons tous. Nous devrions parler d'adaptabilité et non d'employabilité.

[Français]

Plusieurs questions ont été soulevées.

Merci pour vos présentations. Elles sont très complémentaires ce matin.

[Traduction]

Parlons d'abord du processus accéléré. En tant qu'ancien ministre de l'Immigration, j'ai été un témoin privilégié de la situation au cours des cinq dernières années, je dirais. L'une des grandes questions de l'heure était le guichet unique. Je ne crois pas que ce soit la faute du gouvernement, et je vais vous dire pourquoi. Nous avons eu une foule de réunions et de conférences avec Nancy Hughes Anthony et d'autres. Ne pensez-vous pas que vous devriez exercer des pressions sur les associations professionnelles? Il y a là de petits royaumes et chacun garde jalousement son fief.

C'est là que réside le problème actuellement dans le dossier des titres étrangers. Je pense que nous pouvons faciliter le guichet unique, parce que nous avons déjà eu l'appui des provinces. Je me rappelle d'un projet pilote en Alberta; le Manitoba est probablement l'un des meilleurs exemples des cinq dernières années; nous avons eu l'entente Québec-Canada sur l'immigration.

Nous savons tous que c'est l'association provinciale qui délivre les permis. Comment pouvez-vous nous aider à exercer les pressions au bon endroit? Il y a des noms connus et j'ai vu des listes où figurent les noms d'acteurs célèbres. Le temps est venu d'accorder nos violons.

Peut-être que Michael et Sharon pourraient partager cette réponse, après quoi je reviendrai à la charge avec d'autres questions sur la mobilité au sein du partenariat.

M. Michael Murphy: C'est une très bonne observation, avec laquelle nous sommes fondamentalement d'accord à la chambre de commerce. Dans nos entretiens avec des députés au Parlement et en particulier avec des ministres, nous avons toujours veillé à diffuser le message, de sorte que même si ce n'est peut-être pas la cible privilégiée... Je pense qu'il faudra un effort concerté dans ce dossier; il n'y a aucun doute là-dessus.

Si je peux établir un peu le contexte, je dirais que j'ai commencé aujourd'hui par parler un peu de l'Accord sur le commerce intérieur. Je l'ai fait pour une très bonne raison : c'est un très bon document-cadre qui permet de faire beaucoup de choses qui se situent « entre gouvernements », pour ainsi dire. En toute franchise, je ne pense pas que le gouvernement fédéral ait grand-chose à faire aujourd'hui. Je pense que c'est vraiment au tour des provinces de prendre le relais.

Le Conseil de la fédération a déployé beaucoup d'efforts depuis environ deux ans dans ce dossier, notamment le chapitre 7 sur la mobilité de la main-d'oeuvre, et il faut comprendre que c'est à l'intérieur des provinces que la question des titres devra être réglée.

Nous avons un rôle à jouer dans le milieu des affaires. Bien sûr, nous sommes nous aussi une fédération à la Chambre de commerce du Canada : nous avons des sections provinciales dans toutes les provinces et territoires et nous avons des chambres locales. Nous essayons de rester très proches de nos commettants dans la sphère provinciale et nous continuons à insister très fort là-dessus. Ce que nous encourageons le gouvernement fédéral à faire, c'est de créer une nouvelle agence, et je pense que nous avons vu dans le dernier budget fédéral le désir de faire naître une telle agence. Je ne suis pas très sûr de savoir comment cette agence fonctionnerait; pour le moment, nous attendons avec beaucoup d'intérêt qu'on nous donne plus de détails.

Une voix : Il nous faut des décisions, pas des structures.

M. Michael Murphy : C'est vraiment un dossier où tous les intervenants doivent travailler ensemble, mais fondamentalement, nous avons une décision à prendre à l'intérieur des limites provinciales.

• (0955)

Mme Sharon Manson Singer: Merci beaucoup.

Je pense que le modèle du guichet unique n'est pas uniforme d'un bout à l'autre du pays. Au Québec, nous avons probablement l'un des meilleurs systèmes permettant de faire passer tout le monde par la même porte, pour ainsi dire, mais c'est très fragmenté d'un bout à l'autre du pays, il n'y a aucune uniformité et les apprenants adultes ne sont pas les bienvenus dans le système.

Au sujet de l'évaluation des acquis et de l'utilité de s'en remettre aux associations professionnelles organisées sur une base provin-

ciale, cela pourrait nuire à la mobilité des gens qui souhaitent passer d'une province à l'autre. C'est un élément important du dossier parce que la plupart de ces titres de compétences sont détenus à l'échelle provinciale. Si les normes, crédits ou évaluations des acquis ne sont pas uniformes au Canada quand vient le temps d'évaluer les titres et les compétences d'un travailleur, cela fait obstacle à leur mobilité d'une province à l'autre.

[Français]

L'hon. Denis Coderre: Un des problèmes majeurs de la mobilité est qu'elle peut mener à un exode. Malheureusement, un de nos collègues a fait une déclaration un peu fâcheuse selon laquelle il fallait vider une région au profit d'une autre. C'est totalement inacceptable. Au fond, il faut trouver une solution à la mobilité par opposition à la rétention.

[Traduction]

Compte tenu de la conjoncture économique et de la situation de l'emploi, ce qui m'inquiète, c'est que j'ai le sentiment que personne n'est considéré comme un citoyen de première classe. Nous devons trouver des manières de pallier à la pénurie de travailleurs qualifiés — il nous en manquera environ un million d'ici cinq ans — mais en même temps, nous avons neuf millions de gens qui sont illettrés. De plus, nous ne parlons pas de la situation des Autochtones. Ce sont de graves problèmes et il faut s'y attaquer non pas seulement à coup d'argent, mais en mettant l'accent sur l'estime de soi et les ressources humaines. Je voudrais qu'on le fasse dans les programmes d'AE.

[Français]

Mais je ne voudrais pas que les gens soient incités à devenir des chômeurs pour apprendre à lire. Il faut donc trouver une façon d'offrir des incitatifs dans le milieu de travail. Quelles sortes d'incitatifs devrions-nous mettre de l'avant pour nous aider nous-mêmes tout en ayant des politiques d'immigration économique adéquates pour régler les problèmes? Que devrions-nous faire à l'interne en ce sens?

[Traduction]

Mme Shirley Seward: Avant de parler d'un plan intérieur, j'aimerais, avec votre permission, me pencher sur une faille majeure dans le dossier de l'immigration. C'est un défi particulièrement difficile pour les associations commerciales. Nous savons tous ici dans cette salle que d'ici six ou sept ans, 100 p. 100 de la croissance nette de notre population active proviendra de l'immigration. Nous le savons. Nous savons que dans certaines provinces et villes, c'est déjà plus de 100 p. 100, mais quand nous avons fait notre dernière enquête en 2005 et que nous avons demandé aux employeurs des secteurs public et privé quelles solutions ils envisageaient pour combler les pénuries de compétences, la question de l'immigration se situait en tête de liste.

De plus, dans une petite étude que nous avons faite sur la question de la reconnaissance des titres étrangers, nous avons constaté que les employeurs ne sont pas vraiment branchés sur cette question, sans même parler de pouvoir guider et orienter les gens.

Le gouvernement fédéral a un rôle très important à jouer en faisant mieux connaître le dossier de l'immigration, en jetant plus de lumière pour que les employeurs de notre pays — pas seulement les associations commerciales, qui comprennent cette problématique du point de vue des affaires publiques — prennent conscience de la très grande valeur de l'immigration.

C'est la même chose pour les peuples autochtones. Ils sont tout au bas de la liste. Il y a des disjonctions flagrantes.

•(1000)

Le président: Merci, monsieur Coderre.

Nous passons maintenant au député suivant. Madame Bonsant, vous avez sept minutes.

[Français]

Mme France Bonsant (Compton—Stanstead, BQ): J'ai une question à poser à M. Murphy concernant la Chambre de commerce du Canada. Je sais que vous représentez toutes les chambres de commerce de toutes les provinces. Je ne crois pas que vider une province au profit d'une autre favoriserait la relève. Cela n'aiderait pas non plus au développement des compétences et des choses semblables. On sait tous que lorsque la personne part, elle ne revient pas.

Au Canada, nous avons une occasion de développer l'énergie verte pour enrayer les gaz à effet de serre. Le rôle de la Chambre de commerce est d'encourager toutes les provinces à mettre en oeuvre cette nouvelle initiative. Au lieu d'acheter des crédits partout, je pense qu'on pourrait être proactifs en tant que Canadiens et développer cette énergie verte. Nous avons une belle occasion de le faire et des gens qui s'y connaissent. Quelle est votre position concernant l'énergie verte?

[Traduction]

M. Michael Murphy: Monsieur le président, je pense que la députée a posé deux questions. Je vais commenter brièvement la première. Pour la deuxième, je peux dire que je suis un peu étonné qu'on me pose cette question à votre comité, mais je vais me faire un plaisir de vous parler du changement climatique.

Pour ce qui est de la problématique, je ne pense pas avoir parlé de vider une province pour trouver des solutions à l'emploi dans une autre, de vider une province au profit d'une autre. Ce qui me préoccupe, par contre, c'est que nous devons veiller à nous doter d'un marché du travail qui ait une certaine souplesse, qui soit dépourvu d'une rigidité sanctionnée par le gouvernement, pour que nous puissions placer les gens dans les emplois qu'ils veulent occuper. Il n'est pas question de forcer les gens à faire cela; nous voulons plutôt créer des possibilités pour que les gens puissent le faire, au lieu de mettre des bâtons dans les roues des gens qui voudraient aller là où se trouvent des emplois.

Ce n'est pas un concept nouveau. La mobilité de la main-d'oeuvre existe bel et bien au Canada aujourd'hui. La question est de savoir si elle est suffisante. Elle existe bel et bien aux États-Unis et dans beaucoup d'économies, en fait dans le monde entier. Nous devons compter, comme Shirley vient de le dire, sur la mobilité de la main-d'oeuvre des autres pays, de la main-d'oeuvre qui viendra chez nous pour combler nos besoins de main-d'oeuvre dans les prochaines années, compte tenu de la réalité démographique du Canada.

Donc notre position, et ici je réponds à la question sur la situation de l'AE, est tout à fait centrée sur l'idée qu'il y a deux choses que nous ne pouvons pas avoir. Premièrement, il est clair que nous ne voulons pas d'une situation où nous n'incitons pas les gens à envisager d'aller là où se trouve le travail, là où des emplois attendent d'être comblés dans notre propre pays. Donc, au lieu de voir les frontières provinciales comme des obstacles, on veut éliminer cette barrière. Il faut l'éliminer pour la reconnaissance des titres, il faut l'éliminer pour des raisons réglementaires, il faut éliminer toutes les frontières, dans la mesure du possible.

Ce que nous ne faisons pas dans l'AE, c'est d'éliminer les obstacles. Ce projet pilote que je viens d'évoquer en est un exemple, et c'est un exemple frappant parce que c'est récent. L'essai vient juste

de prendre fin au début du mois. Je n'entrerai pas dans les détails aujourd'hui, à moins que vous ne le souhaitiez, mais du point de vue d'une bonne politique publique, je ne donnerais pas une très bonne note à cet épisode.

Pour ce qui est du changement climatique et de l'élaboration de solutions écoénergétiques, si vous m'accordez une minute, monsieur le président, je vais vous en parler. La chambre s'intéresse beaucoup au dossier du changement climatique depuis de nombreuses années, parce que c'est tellement vital, pas seulement du point de vue environnemental, mais aussi pour l'économie du Canada. Telle est notre position depuis de nombreuses années.

Pour ce qui est d'acheter des crédits à l'étranger, comme exemple d'une solution possible, ce n'est pas un modèle que la chambre de commerce... Depuis maintenant bien des années, nous soutenons qu'il n'est pas très logique d'acheter de l'air chaud russe ou d'autres crédits pour assumer nos obligations à l'égard de Kyoto. Ces derniers temps, on a accordé beaucoup plus d'importance à une approche rationnelle qui a émergé de la réunion de décembre à Montréal, la plus récente conférence des partis, et dont on continue de discuter. Nous commençons maintenant à voir le changement climatique dans une bonne optique.

Je vais faire deux brèves observations.

Premièrement, c'est de la technologie que viendront les solutions dans ce dossier. Nous devons encourager davantage le développement technologique dans l'économie.

Par ailleurs, il faut agir au bon moment. C'est un phénomène planétaire avec lequel nous sommes aux prises, et non pas un problème que nous pouvons régler au Canada. À l'heure actuelle, aux termes du Protocole de Kyoto, il n'existe aucun système permettant à tous les grands pollueurs et émetteurs de gaz à effet de serre de jouer le rôle central qu'ils doivent jouer. Je pense qu'il y a là une occasion, compte tenu des faits nouveaux qui se font jour sur la scène internationale, nous permettant de participer au dossier dans une perspective canadienne. Je compte que nous allons jouer un rôle à ce niveau.

Je vais m'en tenir là, monsieur le président.

•(1005)

Le président: Il reste deux minutes.

[Français]

M. Yves Lessard (Chambly—Borduas, BQ): Je vais prendre la relève, monsieur le président.

Je vous remercie tous et toutes d'être venus ce matin nous faire part de votre opinion.

Ma question s'adresse à M. Murphy. Dans le cadre du débat qui nous occupe présentement, je suis étonné de la façon dont vous abordez la question de l'assurance-emploi. Vous donnez comme exemple les cinq semaines supplémentaires dans les régions ciblées. Or, on sait qu'avec le taux de chômage qui prévaut, il s'agit là d'un empêchement à la mobilité de la main-d'oeuvre. Au moment où vous avez annoncé que vous traiteriez de l'assurance-emploi, je m'attendais à ce que vous en parliez comme d'une mesure permettant aux travailleurs de demeurer dans leur région et de constituer dans chacune d'entre elles un bassin d'emplois fiable.

Une importante proportion de vos membres contribuent à la caisse d'assurance-emploi. Or, comme on le sait, près de 50 milliards de dollars ont été utilisés à d'autres fins que celles de la caisse. C'est pourquoi je m'attendais à ce que vous nous fassiez part de votre opinion à ce sujet. On connaît les répercussions de ce problème sur chacune de nos régions. À cause des contraintes imposées, une partie des travailleurs sans emploi ne peuvent bénéficier de l'assurance-emploi. Dans les régions, l'assurance-emploi contribue à l'économie régionale et au mieux-être des entreprises, en ce sens qu'elle permet aux gens de consommer et, par conséquent, de faire tourner la roue de l'économie.

Je m'attendais à ce que vous voyiez les choses plus globalement, et non à travers cette petite lorgnette. À mon avis, cela ajoute au débat un élément qui est davantage négatif que constructif.

[Traduction]

Le président: Monsieur Murphy, il nous faut une réponse brève, parce que nous n'avons plus de temps.

M. Michael Murphy: Cela fait beaucoup de matière pour une réponse brève, monsieur le président.

Nous avons plusieurs préoccupations majeures relativement à l'AE. Je vais me retenir; si nous en avons le temps, je vous dirai plus tard pourquoi j'en ai vraiment contre ce projet pilote particulier et pourquoi je suis tellement contre le fait qu'on l'ait reconduit. Je pense que l'objectif du projet pilote n'a manifestement pas été atteint et qu'on a quand même prolongé le programme.

Plus fondamentalement, mon objection au programme d'AE tient au fait qu'on a pris un programme qui était fondamental à la fois pour les employeurs et les employés, qui payent ce programme, et qu'on en a changé complètement la nature. Nous l'avons transformé en une sorte de fourre-tout de politiques sociales qui ne met plus l'accent uniquement sur l'assurance-chômage.

Actuellement, environ la moitié des prestations sont versées pour des raisons qui n'ont rien à voir avec l'assurance-chômage. On s'en est servi pour englober une foule d'autres programmes sociaux qui, en eux-mêmes, ont probablement un certain mérite dans notre économie. Ils doivent être jugés sous l'angle de la politique sociale. On ne devrait pas demander aux employeurs — je rappelle à tout le monde, bien que vous le sachiez déjà, je crois — qui continuent à payer 1,4 fois le montant que payent les employés, d'engloutir encore davantage d'argent dans l'AE.

Au départ, essentiellement, 100 p. 100 de l'argent versé sous forme de prestations d'AE était fonction des décisions des employeurs, qui décident si des employés vont continuer ou non de travailler. Ce n'est plus le cas. Cela représente maintenant la moitié seulement de l'argent consommé par le système. C'est une grave préoccupation pour nous, monsieur le président.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Murphy.

Nous allons passer à Mme Savoie.

Mme Denise Savoie (Victoria, NPD): Merci, monsieur le président.

Premièrement, je tiens à remercier chacun d'entre vous pour vos exposés. Je pense que les trois groupes ont clairement montré que le gouvernement fédéral a un rôle clé à jouer, en commençant par l'investissement, et au niveau de la coordination et d'une meilleure information autant pour les travailleurs que pour le secteur privé. C'est vraiment utile d'obtenir des observations de ce genre.

Je voudrais revenir sur un point. Récemment, il a beaucoup été question de changer les arrangements relatifs aux pensions de retraite des travailleurs âgés. Peut-être qu'il faut s'occuper des besoins des travailleurs âgés dans le cadre du programme, mais d'après ce que nous avons entendu, par exemple de la part du Sénat — nous avons même entendu des discussions à ce sujet aux récentes réunions de l'OCDE — il apparaît clairement que c'est une solution ponctuelle à un problème beaucoup plus vaste.

Je me demande, madame Seward, si vous pourriez nous dire comment vous voyez cela dans le cadre de la problématique plus vaste des pénuries de main-d'oeuvre. J'ai d'autres questions, mais je vais commencer par celle-là.

Je sais que, dans le cadre de l'initiative des partenaires du marché du travail, vous avez eu des discussions avec des employeurs, des représentants syndicaux et beaucoup d'autres intervenants. Pourriez-vous nous faire part de votre point de vue là-dessus?

• (1010)

Mme Shirley Seward: Merci beaucoup pour votre question.

C'est un autre exemple de disjonction. Nous avons vu récemment des gouvernements déclarer que l'un des moyens de résoudre le problème de la pénurie de compétences, c'est d'inciter les gens à travailler plus longtemps. Nous avons donc pris trois mesures pour fouiller cette question. Nous avons eu deux groupes de travail dans le Canada de l'Atlantique et en Saskatchewan, nous avons fait une enquête auprès des dirigeants du monde des affaires et syndical, et nous avons fait un sondage auprès du grand public.

Quand nous avons posé cette question précise dans tous les contextes susmentionnés, nous n'avons perçu absolument aucun désir parmi le grand public, les dirigeants du monde des affaires et des syndicats, ou les centaines de personnes qui ont participé aux discussions dans l'Atlantique et en Saskatchewan, de recourir à la prolongation de la vie professionnelle comme solution aux problèmes des pénuries de main-d'oeuvre. Ce que les gens voulaient, c'était plutôt de s'assurer de mettre en place de bons programmes de mentorat pendant que les travailleurs âgés sont encore au travail, de manière que les jeunes travailleurs acquièrent de l'expérience au contact de leurs collègues plus âgés.

J'ose dire que les grandes politiques nationales comportent de graves lacunes si l'on tient compte de ce qui se passe vraiment dans les régions. Je vais utiliser l'exemple flagrant de l'AE dans l'Île-du-Prince-Édouard, où notre groupe de travail a été très actif.

À moins d'éliminer l'industrie de la pêche au Canada de l'Atlantique, il n'y a aucun moyen, à court terme, d'éviter le problème des travailleurs saisonniers. Ce n'est pas la faute des travailleurs si le travail est saisonnier. Dans le cas de l'Î.-P.-É., les gens voulaient continuer à travailler dans le domaine de la pêche, mais ils voulaient avoir accès à l'AE, non pas essentiellement comme soutien du revenu, mais pour obtenir des cours de perfectionnement des compétences et d'entrepreneuriat pour ouvrir de petites entreprises et se recycler dans d'autres secteurs.

Il est absolument essentiel que votre comité se rende dans différentes régions du pays, et je sais d'ailleurs qu'il va le faire. De même, au chapitre des migrations, ce qui est très bon pour certaines provinces prend une toute autre allure dans des provinces comme celles de l'Atlantique, le Québec dans une certaine mesure, et la Saskatchewan, où le plus grave problème que les gens évoquent, sans exception, est la perte des jeunes travailleurs, avec les conséquences que cela entraîne pour l'économie locale. Nous devons faire très attention — et j'espère que le comité va se rendre dans les régions — de connaître le point de vue des régions et d'en tenir compte, au lieu de se contenter de dicter les politiques et de prendre des mesures fédérales à partir d'un point central.

Merci.

Le président: Madame Savoie.

Mme Denise Savoie: Merci.

Je voudrais discuter de l'accessibilité de la formation professionnelle, ou du manque qui existe à ce chapitre. À mon bureau de circonscription, j'ai entendu le témoignage d'innombrables personnes qui aimeraient avoir de la formation, qui sont adultes et qui ont des familles — comme les exemples que vous avez donnés, madame Seward. Il est clair que c'est un énorme problème.

Pour revenir à l'AE, on nous a donné la statistique suivante : deux milliards de dollars payés en cotisations sont tout simplement versés au Trésor. Que penseriez-vous d'utiliser cet argent pour permettre à ces travailleurs adultes de bénéficier de programmes d'emploi, de programmes d'entrepreneuriat, peu importe, que ce soit au niveau de la base, d'acquisition de l'alphabétisme, jusqu'en haut de l'échelle? À l'heure actuelle, il semble qu'il faut appartenir à une catégorie précise de jeunes travailleurs, ou encore toucher des prestations d'AE. Nous avons donc créé toute une série de barrières qui empêchent de suivre de la formation. J'ai de nombreux cas dans ma circonscription qui illustrent cet état de fait.

Je me demande si vous pourriez nous en parler.

• (1015)

Mme Sharon Manson Singer: Merci beaucoup.

Premièrement, nous devons reconnaître que moins de 50 p. 100 des travailleurs au Canada sont couverts par l'AE. C'est une autre statistique scandaleuse, et dans certaines provinces, c'est moins que cela.

Autrefois, on disait qu'un emploi était la première forme de sécurité du revenu, et ensuite, si l'on se retrouvait sans emploi, on se rabattait sur l'AE, qui devenait le deuxième échelon de sécurité du revenu. Et ensuite, si l'on n'avait plus droit aux prestations d'AE, on tombait sur l'assistance sociale. Mais aujourd'hui, c'est l'inverse. Il y a plus d'assistés sociaux que de prestataires de l'AE. L'accès à l'AE présente donc un grave problème pour la plupart des travailleurs, parce qu'ils n'y ont pas droit.

Les fonds disponibles permettent seulement de s'occuper de moins de la moitié de la main-d'œuvre au Canada. Cela veut dire que la manière dont le programme est conçu ne correspond pas à la manière dont les gens travaillent aujourd'hui. Nous avons un cheminement professionnel très différent, surtout les travailleurs vulnérables dont on a parlé, qui sont moins instruits, qui occupent des emplois de bas de gamme et qui sont plus souvent au chômage. Ils n'y ont tout simplement pas accès. Comme nous l'avons dit au sujet de Pedro, qui touche des prestations d'AE, il sera l'un des rares chanceux parce qu'il aura accès à des cours de perfectionnement des compétences et de formation. Mais les gens comme Nadia et Debbie, qui ne sont pas

protégés par l'AE à cause de leurs heures de travail, parce qu'ils n'ont pas suffisamment d'expérience de travail, n'y ont pas accès.

Pour revenir à la question des dépenses et des incitatifs possibles, je pense que nous devons nous tourner vers d'autres modèles, pas seulement l'AE, parce que ce programme ne vise pas la majorité de nos travailleurs au Canada.

Le président: Merci, madame Manson Singer.

Nous allons passer à Mme Yelich pour la dernière question de ce tour de table. Vous avez sept minutes.

Mme Lynne Yelich (Blackstrap, PCC): Merci.

J'ai beaucoup apprécié tous les exposés. Je sais que nous devons vous faire revenir. Je pense que vous êtes tous des groupes qui ont des solutions à proposer et vous allez certainement nous aider dans cette période critique.

J'ai deux questions. Vous avez parlé — je pense que c'était Michael — du chapitre 7 et de la lenteur de sa mise en oeuvre. Avez-vous fait une analyse de ce qu'il en coûte? Je me dis que cela varie d'une province à l'autre. Pourriez-vous nous dire combien cela coûte à notre économie en dollars ou en pertes quelconques?

Je vais poser mes questions rapidement, après quoi je vous écouterai.

Quelqu'un a dit aussi qu'il fallait encourager les entreprises... Je ne veux vraiment pas lancer un débat là-dessus. Je veux seulement que vous rentriez chez vous, que vous y réfléchissiez et que vous reveniez l'automne prochain me dire ce que vous en pensez. On entend dire qu'à l'heure actuelle, il y a des femmes qui ne vont pas travailler parce qu'elles n'ont pas de place en garderie. Je suis d'avis que le temps est venu pour les entreprises de faire leur part et de créer des places en garderie pour leurs employés. Ainsi, on n'aurait pas besoin de chercher une garderie au centre-ville de Toronto ou d'Ottawa; que l'on travaille dans un concessionnaire automobile, dans un appartement ou au centre-ville, l'enfant sera toujours proche de ses parents.

Je veux que vous réfléchissiez à la manière d'encourager cela. Je trouve que c'est un encouragement pour les entreprises. Je voudrais vraiment que vous y réfléchissiez, parce que je ne veux pas me lancer tout de suite dans un quelconque débat sur les garderies.

L'analyse de coût du chapitre 7 me suffirait, merci.

• (1020)

M. Michael Murphy: Je vais commencer ma réponse à la question sur le coût de ce chapitre particulier de l'Accord sur le commerce intérieur en faisant une observation générale, à savoir que c'est une question que l'on pose souvent.

Je ferai deux observations. Premièrement, il y a plusieurs années, à la Chambre de commerce du Canada, nous avons fait une étude pour tenter de mesurer l'incidence globale des obstacles au commerce intérieur et au libre mouvement des biens, des gens et des services, pour essayer de calculer combien cela coûtait à l'économie à l'époque. Nous avons donc des données là-dessus, mais elles ne sont pas à jour.

Je pense qu'il est juste de dire — et mon collègue M. McKinsty a témoigné tout récemment devant le comité sénatorial des banques sur cette question précise — que nous n'avons rien de précis aujourd'hui.

Rob, vous pourrez peut-être ajouter à ma réponse.

M. Robert McKinstry (premier analyste de politiques , Chambre de commerce du Canada): La même question nous a été posée quand j'ai comparé la semaine dernière devant le Comité sénatorial permanent des banques et du commerce, et j'ai alors répondu en encourageant le gouvernement fédéral ou les gouvernements provinciaux, collectivement, à entreprendre une telle étude.

Nous croyons que cette information aurait une importance extraordinaire pour faire progresser le dossier et jeter un peu plus de lumière sur le véritable coût pour l'économie. À l'heure actuelle, nous pouvons seulement donner des exemples, mais je ne pense pas que ce niveau de compréhension sera suffisant pour faire bouger les gouvernements et abolir les barrières commerciales intérieures existantes.

Mme Lynne Yelich: Je me demandais si vous pourriez sonner l'alarme et amener certaines provinces à se pencher sur la question, comme la Colombie-Britannique et l'Alberta l'ont fait, et aussi la Saskatchewan — et je pourrais poursuivre la liste. Quand vous citez la Saskatchewan, je comprends que vous fassiez des études dans cette province, parce qu'on y trouve seulement des sociétés d'État. L'atmosphère n'est pas tellement propice aux affaires là-bas.

Mike.

M. Mike Lake (Edmonton—Mill Woods—Beaumont, PCC): Monsieur Murphy, j'ai l'impression que vous avez encore beaucoup à dire. Pourriez-vous nous expliquer plus précisément pourquoi vous estimez que l'AE est utilisée à des fins pour lesquelles le programme n'a pas été conçu à l'origine?

M. Michael Murphy: Avec plaisir. Je vais commencer par faire deux ou trois observations générales. La première, dont j'ai déjà parlé, c'est que le système a effectivement été tellement changé par rapport à son objet initial. C'est la principale difficulté de ce régime aujourd'hui. Nous n'avons plus un véritable programme d'assurance; nous avons un ramassis de politiques sociales enveloppées dans ce programme de charges sociales, payé par les employeurs et les employés. Il faut donc commencer par poser le problème fondamental, et les chiffres sont maintenant assez renversants. La moitié des cotisations prélevées servent à payer des prestations qui n'ont rien à voir avec des prestations ordinaires en cas de perte d'emploi.

Il faut donc commencer par là, et cela crée des difficultés de toutes sortes. Je pense que Sharon vient d'en mentionner une. Quand on réfléchit à la politique publique sous l'angle des programmes sociaux que l'on veut mettre au point, on se trouve déjà à retrancher de l'équation une masse de gens qui ne payent pas de cotisations à l'AE, parce qu'ils ne travaillent pas ou ne sont pas visés par le programme pour une raison quelconque. C'est clairement un problème.

Pour ce qui est des détails, j'ai déjà évoqué le fait que les employeurs continuent aujourd'hui de payer 1,4 fois plus en cotisations. C'est une décision qui remonte à plusieurs décennies. Le monde du travail et le marché au Canada aujourd'hui sont très différents de ce qu'ils étaient au moment où cette règle a été décrétée. Nous sommes d'avis qu'il n'y a plus de raisons de continuer à demander aux employeurs de payer 1,4 fois les cotisations versées par les employés. Notre recommandation est d'éliminer cela graduellement sur un certain nombre d'années, disons quatre ans, et de ramener le taux pour que les cotisations soient égales.

Nous sommes par ailleurs très préoccupés au sujet des contributions excédentaires des employeurs à l'AE. À notre avis, c'est un grave problème en ce sens que les employés qui ont versé des contributions excédentaires en une année donnée obtiennent le remboursement de l'excédent par le biais du régime fiscal, mais cela

n'est pas le cas des employeurs. Nous avons passé beaucoup de temps à essayer de faire débloquer ce dossier. On nous dit qu'il serait administrativement difficile de concevoir un système permettant au régime fiscal du Canada de repérer et rembourser les employeurs qui font les mêmes contributions excédentaires que les employés lorsqu'ils changent de poste pendant l'année et qu'ils versent de nouveau les cotisations.

Nous avons quantifié le problème et nous estimons que ce n'est pas négligeable. Les contributions excédentaires versées par les employeurs se chiffrent peut-être dans les centaines de millions de dollars par année. Donc, quoi qu'il y ait aussi d'autres problèmes à signaler, ce sont là les deux auxquels nous pensons qu'il faut s'attaquer en priorité.

• (1025)

Le président: Bien, c'est tout le temps que nous avons.

Nous allons commencer notre deuxième tour.

Monsieur Regan, vous avez cinq minutes.

L'hon. Geoff Regan (Halifax-Ouest, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Je remercie nos invités de se joindre à nous ce matin.

Je voudrais d'abord poser une question à Mme Manson Singer. Vous avez fait des observations sur l'alphabétisation, dossier qui m'intéresse beaucoup.

Il y a quelques mois, j'ai entendu la nouvelle présidente du Collège communautaire de Nouvelle-Écosse, Joan McArthur-Blair, qui prenait la parole devant la Chambre de commerce de Halifax. Elle a dit entre autres que le plus grand défi auquel sont confrontés les collèges communautaires, c'est l'alphabétisme. Ce n'était pas exactement les propos que j'attendais d'elle. On aurait cru qu'elle parlerait du financement ou d'un sujet plus proche de ses véritables activités. Mais il est évident que l'apprentissage des adultes exige au départ un bon niveau d'alphabétisme.

Je voudrais que vous nous en parliez davantage. De plus, savez-vous que le budget que le gouvernement fédéral consacre à l'alphabétisation fait actuellement l'objet d'un examen et qu'aucune demande de propositions n'a été lancée depuis le 1^{er} avril?

Mme Yelich me reprendra si je me trompe là-dessus. Nous attendons encore que ça sorte. Je sais qu'en Nouvelle-Écosse, par exemple, l'alphabétisation n'a reçu aucun financement depuis le 31 mars.

Êtes-vous d'avis que le gouvernement du Canada doit investir davantage dans l'alphabétisation, qu'il doit investir autant, ou moins?

Mme Sharon Manson Singer: Merci beaucoup.

Je suis tout à fait au courant de la problématique pour ce qui est de l'alphabétisation et des collèges. Les RCRPP ont récemment été l'hôte d'une table ronde nationale sur la qualité de l'éducation postsecondaire. Plusieurs présidents d'universités et de collèges y ont participé, environ 40 personnes au total.

Il est clair que les établissements qui attirent le plus les apprenants adultes, en tout cas ceux dont on parle ici, les travailleurs vulnérables, ce sont les collèges communautaires. C'est souvent là que l'on offre des cours de base d'éducation pour adultes.

Mais la question de l'accès à des programmes d'alphabétisation est compliquée par le fait qu'il n'y a pas de guichet unique et que la plupart des sites Web qui existent sont très difficiles à lire. Imaginez la situation d'une personne dont la capacité de lecture est très faible; le seul point d'accès est un site Internet que cette personne n'arrive pas à lire. Cela n'aide pas beaucoup.

Ce que nous trouvons très avantageux, c'est un service téléphonique où des conseillers qui ont reçu une formation et qui comprennent les besoins particuliers des apprenants adultes peuvent conseiller ces derniers, parce que c'est bien sûr le moyen le plus facile pour eux d'avoir accès à notre système; cela fait une grande différence.

Pour ce qui est d'élever le niveau d'alphabétisme au Canada, quand on dit qu'environ neuf millions de Canadiens en âge de travailler n'ont pas un niveau d'alphabétisme suffisant, c'est une question de productivité et c'est donc très important pour nous d'investir afin de relever le niveau de base de cette population. C'est un chiffre renversant et nous sommes loin derrière les autres pays de l'OCDE au chapitre de notre investissement dans l'apprentissage des adultes.

Puisque nous parlons de mesures incitatives, il nous apparaît important de créer une culture du droit d'apprendre, il faut qu'il soit entendu que, dans notre société, nous continuons toujours d'apprendre et que les adultes aussi ont le droit d'apprendre. Voilà donc des éléments que nous pouvons envisager de mettre en place pour contribuer à l'effort d'alphabétisation dans notre pays, parce qu'en relevant le niveau d'alphabétisme, on augmente la productivité. C'est une simple équation.

L'hon. Geoff Regan: J'espère que j'aurai une autre occasion de discuter de cette idée du droit à l'alphabétisme et de mieux comprendre votre réflexion sur la portée et l'application d'un tel droit, sur l'existence éventuelle de limites à ce droit, etc.

Mais je vais passer à une autre question, qui s'adresse à M. Murphy, parce que je n'ai que peu de temps.

Je pense que c'est Mme Manson Singer qui a dit tout à l'heure que les employeurs ne considèrent pas le faible niveau d'alphabétisme comme un problème économique.

C'était Mme Seward. Merci beaucoup.

À votre avis, dans quelle mesure est-ce un problème que les employeurs ne le perçoivent pas et quel est le rôle de votre organisation pour essayer de dissiper ce malentendu, à supposer que ce soit bien la nature du problème?

On a dit par ailleurs que les employeurs ne voient pas l'immigration comme la clé. C'est très troublant et, encore une fois, les mêmes questions se posent. Quelle est la gravité de cette erreur d'appréciation et quel est le rôle de la chambre de commerce pour ce qui est d'informer les gens d'affaires et de leur faire comprendre l'importance de l'immigration?

Enfin, au sujet des secteurs saisonniers, c'est certainement Mme Seward qui a parlé du travail saisonnier, par exemple à l'Île-du-Prince-Édouard, où vous avez l'expérience du terrain. Je voudrais entendre ce que vous avez à répondre à ses arguments, quand elle dit qu'il y a des localités côtières partout au Canada de l'Atlantique et au Québec, par exemple, qui comptent sur la pêche pour survivre et auxquelles le secteur de la pêche fait une contribution considérable. Il y a d'autres secteurs saisonniers comme le tourisme; l'exploitation forestière est parfois saisonnière, bien sûr; il y a aussi la cueillette des fruits et divers autres secteurs.

Certains de ces employeurs doivent être membres de votre organisation. Que leur dites-vous au sujet de la difficulté de trouver des employés s'il n'y a rien pour appuyer les travailleurs saisonniers? Comment aborderiez-vous ce problème?

• (1030)

Le président: Vous n'avez presque plus de temps. Vous avez posé de longues questions auxquelles il faudra apporter des réponses brèves.

M. Michael Murphy: Je discerne trois questions et je vais essayer d'être très bref.

L'alphabétisme est évidemment une question qui a une immense importance pour l'économie. On entend des statistiques sur le taux de décrochage dans les écoles secondaires et les chiffres sont renversants en termes de problèmes pour l'économie. Il est clair que ce sera un problème pour nous tous dans les affaires et pour toute l'économie si les gens ne parviennent pas à acquérir les habiletés de base nécessaires. Je ne peux pas dire que j'ai déjà entendu un membre de l'organisation me dire qu'il ne voulait pas que je consacre du temps à l'alphabétisation. Croyez-moi, j'entends tous les jours des membres me dire à quoi ils voudraient que je consacre mon temps. Les interventions de ce genre ne manquent pas.

En ce qui concerne l'éducation, pour employer un terme plus général, nous, à la chambre de commerce, avons choisi de consacrer nos énergies au niveau postsecondaire. Cela ne veut pas dire que tous les efforts déployés au niveau de l'éducation, depuis la maternelle jusqu'à la 12^e année, ne soient pas importants, mais nous avons décidé de privilégier le volet postsecondaire. Ce choix s'explique par un certain nombre de raisons que je vais laisser de côté pour l'instant.

Au sujet de l'immigration, c'est moi qui gère notre processus d'élaboration des politiques. Nous avons notre assemblée annuelle chaque année en septembre; cette année, elle aura lieu à Saskatoon. J'ai déjà reçu cinq mémoires différents de diverses chambres locales aux quatre coins du pays sur des questions relatives à l'immigration que l'on veut inscrire à l'ordre du jour de nos discussions à Saskatoon. Le niveau d'intérêt de nos membres sur ce sujet est certainement très élevé. C'est pourquoi je consacre pas mal de temps à ce dossier. Je pense que M. Coderre doit savoir que la Chambre de commerce, dans l'ensemble, a été très active dans le dossier de l'immigration depuis de nombreuses années. Chose certaine, elle a joué un rôle important durant la réforme de 2002.

Au sujet des secteurs saisonniers, vous ne vous trompez certes pas en disant qu'eux aussi sont membres de notre organisation. Or contrairement à ce que je leur dis, certains m'affirment qu'ils n'arrivent pas à trouver des travailleurs. Ils sont incapables de trouver les gens dont ils ont besoin pour faire le travail. Je soutiens que la raison en est en partie qu'il n'y a plus d'incitatif à faire du travail saisonnier. Nous entendons les récriminations des gens qui sont dans le secteur des fruits — Rob, j'ignore si vous en avez d'autres exemples — et qui nous disent que nous devons absolument faire quelque chose.

Voilà quelques brèves observations, monsieur le président, et je me rends compte que j'ai peut-être parlé plus vite que je ne l'aurais dû.

Le président: Je vous en remercie.

Nous allons passer à M. Lessard, qui a cinq minutes.

[Français]

M. Yves Lessard: Merci, monsieur le président.

Je voudrais revenir très sommairement sur une affirmation que M. Murphy a faite plus tôt, à savoir que le projet pilote numéro 6 n'aurait pas fait ses preuves. Cela me paraît inexact et non conforme à la réalité. En effet, on a démontré au ministère que ce projet, destiné aux personnes qui tombaient dans un « trou noir », avait atteint ses objectifs dans 98 p. 100 des cas.

En revanche, je suis en partie d'accord avec M. Murphy lorsqu'il dit, en généralisant toutefois un peu plus, que l'assurance-emploi sert surtout aux programmes sociaux. Bien entendu, ce n'est pas là ce que nous souhaitons. Pour ce qui est de la question de M. Lake, il n'y a pas d'exemple. On se retrouve encore face à des généralités. Je comprends que sa préoccupation première soit que les employeurs paient un dixième de 4 p. 100 de plus que les employés.

Je voudrais adresser ma prochaine question à Mmes Manson Singer et Seward. On sait que l'une des solutions visant à pallier éventuellement le manque de main-d'oeuvre consisterait à inciter aussi bien les gens relativement âgés que ceux ayant quitté ou perdu leur emploi à demeurer sur le marché du travail. En fait, la plupart d'entre eux souhaiteraient le faire, surtout ceux dont le fonds de retraite n'est pas très substantiel.

Je vous donne l'exemple d'un travailleur de la région de Montmagny qui a 57 ans et qui a perdu son emploi à 55 ans. Il a passé deux ans en formation et a fait 91 demandes d'emploi au cours de la même année, y compris à l'extérieur de sa région. Cet homme est en forme, physiquement et intellectuellement, mais parce qu'il a 57 ans, il n'a été invité à passer une entrevue que par un seul employeur. Pourtant, il veut travailler. Je connais son nom et je sais où il vit. Toutefois, je pourrais vous donner des dizaines d'autres exemples du genre.

Comment peut-on pallier un problème semblable? On se retrouve à gaspiller de la main-d'oeuvre qualifiée qui s'est par surcroît qualifiée dans un autre domaine par la suite. Il s'agit ici d'une personne en forme, qui met à la disposition de la société ses connaissances, ses compétences et son savoir-faire. Or, on n'arrive pas à tirer profit de tout cela ou à trouver une place convenable à ce travailleur. Comment doit-on gérer cela? J'imagine que vous avez déjà réfléchi à cette question.

•(1035)

[Traduction]

Mme Sharon Manson Singer: Je vais commencer par dire quelques mots sur les travailleurs âgés.

Les RCRPP font actuellement une étude, dans le cadre de nos activités sur le capital humain, l'apprentissage des adultes et le travail, pour évaluer les conséquences du vieillissement de la société sur les pénuries de compétences. Nous examinons directement des manières d'utiliser nos travailleurs âgés talentueux et compétents pour aider à combler les pénuries de compétences.

Quant au cas que vous décrivez, la réponse de l'employeur au travailleur âgé, je crois que c'est de la discrimination pure et simple. Je pense que ce n'est jamais simple quand on est placé devant un cas de discrimination. Pour créer un milieu de travail souple et capable d'adaptation, il faut aussi être capable de percevoir un travailleur âgé comme une ressource précieuse, et non pas comme quelqu'un dont on doit se débarrasser en faveur de jeunes travailleurs qui n'existent pas.

Je pense que la problématique des travailleurs âgés met en cause plusieurs enjeux simultanés. Il y a le lien entre un nouveau revenu provenant d'un emploi et ses conséquences sur les pensions. Il y a l'effet de dissuasion qu'exerce le niveau d'imposition de ce nouveau

revenu. Il y a ensuite la question d'un lieu de travail souple et capable d'adaptation qui n'accorde peut-être pas aux travailleurs âgés leur juste valeur.

Nous avons fait beaucoup de travail dans le passé au Canada pour ce qui est d'aider à changer l'attitude du grand public à l'égard des travailleurs. C'est un nouveau domaine pour nous et nous devons nous y adapter parce que nous avons une pénurie et que nous devons trouver d'autres moyens d'utiliser les compétences des gens.

Le président: Merci, c'est tout le temps que nous avons pour cette ronde de questions.

Madame Savoie, vous avez cinq minutes.

Mme Denise Savoie: Merci beaucoup.

Il semble que plus il s'écoule de temps après qu'une personne reçoit son diplôme ou quitte l'école secondaire pour entreprendre sa vie professionnelle, plus les taux d'analphabétisme sont élevés et moins les gens ont une capacité acceptable en matière de calcul. À mes yeux, cela témoigne de l'absence d'une culture de l'apprentissage dans notre société, de manière générale. C'est le premier volet de l'équation.

L'autre volet, comme beaucoup d'entre vous l'avez dit, c'est que l'assurance-emploi ne joue pas son rôle, et vous en êtes mécontents pour différentes raisons. Je crois que c'est vous, madame Singer, qui avez dit que nous devons trouver d'autres modèles que l'AE.

Est-ce la manière dont nous utilisons l'AE? Faut-il vraiment un modèle différent? Est-ce les deux? Si nous en avons le temps, j'aimerais entendre une réponse de chacun d'entre vous.

Je ne crois pas, monsieur Murphy, que vous laissez entendre que les employeurs ne doivent pas contribuer à la formation. Je ne pense pas que ce soit ce que vous avez dit.

Je voudrais des précisions et des réponses.

•(1040)

Mme Shirley Seward: En plus d'utiliser l'AE pour la formation, je pense qu'il est extrêmement important que l'on prenne au Canada un véritable engagement, au niveau pancanadien, pour ce qui est du perfectionnement des compétences.

Il y a des programmes au Canada, par exemple dans la province de Québec. Dans d'autres pays, différentes mesures fiscales et autres sont conçues pour essayer d'augmenter la quantité de formation qui est offerte aux travailleurs. Je pense qu'il serait extrêmement utile que votre comité se penche sur cet éventail de politiques.

Ce ne sont pas seulement des politiques fiscales. Il y a par exemple au Royaume-Uni des programmes pour aider les employeurs à offrir une meilleure formation, et aussi davantage de formation. Tout cela est très important.

Pour ce qui est de ce que l'on appelle la transition école-travail, vous avez absolument raison de dire que plus les étudiants prennent du temps à s'intégrer au marché du travail, plus ils perdent leurs habiletés. Ils perdent toutes leurs habiletés et c'est très grave.

Je pense que nous devons déployer beaucoup d'efforts pour aider les jeunes à entrer sur le marché du travail, à commencer à travailler auprès de ces travailleurs âgés dont l'expérience est précieuse et dont vous nous avez parlé, afin d'apprendre à leur contact, ce qui facilite la transition. Nous pouvons faire cela par des accords de collaboration entre le système scolaire et les employeurs, de manière que les étudiants sachent très tôt quelles sont les possibilités et qu'ils puissent ainsi faire la transition plus harmonieusement.

Il me semble qu'il nous faut un engagement pancanadien envers l'apprentissage tout au long de la vie. L'effort ne doit pas cesser après la fin du cycle allant de la maternelle à la 12^e année ou même après les études postsecondaires; il faut apprendre tout le long de sa vie.

Mme Sharon Manson Singer: J'ajouterais que la feuille de route vers cette éducation pour adultes doit être efficace, facile à suivre et brève; il ne faut pas qu'il y ait un fouillis de programmes incompréhensibles et non coordonnés ne comportant aucune aide financière. Le cheminement de l'apprenant vers l'éducation pour adultes doit être bien défini, efficace et bref; nous devons aider les gens à réintégrer le cycle de l'apprentissage de manière à répondre à leurs besoins.

En tant qu'adultes, nous n'aimons pas faire la queue et nous n'aimons pas nous faire dire que nous sommes au mauvais endroit au mauvais moment et que nous n'avons pas droit au soutien auquel on s'attendait. Nous voulons que notre vie soit efficace et elle devrait l'être. Je trouve que nous devons cela aux Canadiens : un cheminement bien défini, bref et efficace vers l'apprentissage.

Le président: Y a-t-il d'autres commentaires?

M. Michael Murphy: Je voudrais seulement dire que la chambre de commerce a deux priorités. Quand on songe à tous les dossiers dans lesquels le gouvernement fédéral peut dépenser de l'argent, il y en a une liste interminable et le gouvernement est submergé de demandes de toutes parts. Quant à nous, nous mettons l'accent sur la productivité et le niveau de vie. Nous avons recommandé de cibler les dépenses beaucoup plus qu'on ne l'a fait jusqu'à maintenant. Les deux éléments que nous avons choisis — pour une foule de raisons, mais qui reviennent essentiellement à la productivité et au niveau de vie — sont l'infrastructure et l'éducation.

L'éducation comporte de nombreuses composantes. Nous avons ciblé de manière un peu plus pointue l'éducation postsecondaire, pour des raisons précises qui ont à voir avec les répercussions sur l'économie, mais quoi qu'il en soit, l'éducation figure sur notre courte liste de deux priorités pour le gouvernement.

Quand viendra le temps de décider comment vous allez vous y prendre dans ce dossier, mon objection à l'AE, sans vouloir m'éterniser là-dessus, c'est que ce n'est évidemment pas le seul outil que vous devriez songer à utiliser. C'est un programme qui a un objet bien défini. Si vous voulez concevoir un programme — et je ne suis certes pas en désaccord avec Shirley quand elle dit qu'il faut réfléchir à tout cela dans une optique un peu plus globale — l'éducation et la formation, si l'on veut qu'elles aient la priorité requise, doivent être conçues autrement que comme de simples ajouts à un autre programme dont la raison d'être est complètement différente. C'est dans ce contexte que j'aborde la problématique.

Le président: Le temps est écoulé. La parole est à M. Lake qui a cinq minutes.

M. Mike Lake: C'est intéressant de discuter d'alphabétisation, qui est évidemment un dossier très important dans notre pays. Ma question porte sur la terminologie que nous utilisons pour discuter de cette question.

Madame Manson Singer, quand vous avez dit que 3,7 millions de Canadiens âgés de 25 à 64 ans ne détiennent pas de diplôme d'études secondaires ou de titres de compétences supérieurs, vous avez ajouté qu'ils sont « condamnés à des emplois mal payés et de bas de gamme ». Voici ma question : comment définissez-vous « bas de gamme » dans ce contexte?

•(1045)

Mme Sharon Manson Singer: Les emplois de bas de gamme, dans ce contexte, sont vraiment des emplois qui se situent dans le secteur qu'on qualifie souvent de marché du travail secondaire. Autrement dit, ce sont des emplois sans avantages sociaux bien définis, sans règles de travail bien définies, sans périodes de travail bien définies. Ce ne sont pas des emplois de bureau de neuf à cinq, où l'on a une idée claire de ce qu'on attend de l'employé. C'est souvent du travail par quarts, l'employé n'a pas toujours son mot à dire sur les quarts qu'on lui attribue. Bref, c'est une question de qualité et de conditions de travail. Voilà ce que je veux dire.

M. Mike Lake: Pouvez-vous m'en donner des exemples?

Mme Sharon Manson Singer: Prenons par exemple une aide-infirmière visiteuse qui se rend à la maison pour aider une personne âgée à prendre ses médicaments. Elle travaille pour une agence du secteur bénévole; certaines ont reçu une formation, d'autres pas, ou encore une formation très limitée. Elles peuvent travailler un quart une semaine donnée et deux la semaine suivante, donc un horaire de travail très imprévisible. Le revenu est également imprévisible. Ce n'est qu'un exemple.

On pourrait aussi donner l'exemple des employées dans le secteur du nettoyage. Elles peuvent faire la rotation entre plusieurs lieux de travail et n'ont presque aucun contrôle sur les conditions de travail, ou bien elles peuvent avoir à manipuler des produits de nettoyage dangereux sans avoir l'équipement voulu. Ce sont des exemples d'emplois de bas de gamme dont les titulaires n'exercent pas un contrôle adéquat sur le lieu de travail.

M. Mike Lake: En fait, vous avez parlé des conditions de travail plus que de l'emploi lui-même.

Mme Sharon Manson Singer: Ce sont les conditions de travail qui sont en cause, mais aussi l'emploi lui-même, à cause des heures de travail imprévisibles et aussi, bien sûr, à cause du revenu auquel on peut s'attendre pour ce travail.

M. Mike Lake: Mais certains de ces emplois demeurent plutôt nécessaires et importants pour la société.

Mme Sharon Manson Singer: Absolument. Et nous avons besoin de gens pour occuper ces emplois, ce qui fait d'ailleurs ressortir le besoin de s'assurer que les gens qui occupent ces emplois soient alphabétisés, pour être à même de comprendre comment ils peuvent se protéger et aussi comment négocier de meilleures conditions de travail. En effet, s'ils sont incapables de lire la Loi sur les normes de travail, il leur est très difficile de comprendre comment ils peuvent modifier leur situation.

M. Mike Lake: Deuxièmement, au sujet des neuf millions de Canadiens âgés de 16 à 65 ans, vous dites qu'ils « peuvent lire et écrire moins bien que le niveau considéré comme nécessaire pour vivre et travailler dans la société actuelle ». Que veut dire l'expression « nécessaire pour vivre et travailler »? Où situez-vous ce niveau? Si neuf millions de personnes font partie de cette catégorie, c'est assez dramatique.

Mme Sharon Manson Singer: C'est très dramatique et je pense que nous devrions tous nous en inquiéter, nous qui sommes préoccupés par la situation de notre pays et par notre qualité de vie.

Ce que nous voulons dire, c'est la capacité de participer aux processus démocratiques, de comprendre comment voter et où aller voter, de comprendre comment évaluer les choix qui s'offrent, de comprendre comment s'y retrouver dans le système de soins de santé pour obtenir les services de santé physique et mentale dont on a besoin. Et nous parlons aussi de la capacité élémentaire de savoir compter, pour pouvoir comprendre comment faire ses courses à l'épicerie, comment planifier son budget, pour savoir s'il vaut mieux investir dans un REER ou un REEE. Voilà les habiletés de base dont nous parlons, et neuf millions de Canadiens ne possèdent pas des capacités de lecture et d'écriture suffisantes pour participer pleinement à notre mode de vie canadien.

M. Mike Lake: Vous dites neuf millions de Canadiens âgés de 16 à 65 ans. Savez-vous quel pourcentage de la population âgée de 16 à 65 ans cela représente?

Mme Sharon Manson Singer: Je vais demander à Ron, qui a peut-être des statistiques à portée de la main. Non?

M. Ron Saunders (directeur, « Work Network », Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques): Je ne connais pas le chiffre par coeur, mais c'est un pourcentage élevé.

M. Mike Lake: Mais c'est un pourcentage assez élevé, manifestement.

Mme Sharon Manson Singer: C'est un pourcentage très important.

Souvent, quand on se penche sur un problème particulier dans notre pays, c'est un segment assez limité de la population qui est en cause. Mais ce n'est pas du tout le cas en l'occurrence. On est en présence d'un groupe très nombreux. Il s'agit vraiment d'un grand nombre de gens qui se situent au milieu, et je pense qu'il est nécessaire de s'y attaquer dans une perspective pancanadienne et non pas en adoptant une approche étroitement ciblée. Neuf millions de personnes, c'est presque le tiers de notre pays.

• (1050)

M. Mike Lake: À votre avis, le problème tient-il au fait que le niveau d'alphabétisme baisse, ou bien est-ce la complexité de la société qui augmente?

Mme Sharon Manson Singer: Je pense que la réponse à votre question est oui dans les deux cas. Il est certain que notre société se complexifie toujours davantage et qu'il devient plus difficile de s'y retrouver quand on est placé devant l'éventail de choix qui sont offerts aux Canadiens à chaque étape de leur vie, mais en même temps, nous avons un segment important de notre population composé de gens qui ne finissent pas leur scolarité de base. Même si l'on a constaté une certaine augmentation, l'écart entre les régions urbaines et rurales est très prononcé, le fossé entre la culture dominante et les Autochtones est extrêmement grand, et nous pensons que nous devons vraiment nous attaquer énergiquement à ces problèmes.

M. Mike Lake: Merci.

Le président: Merci.

Monsieur D'Amours, vous avez cinq minutes.

[Français]

M. Jean-Claude D'Amours (Madawaska—Restigouche, Lib.): Merci, monsieur le président.

Monsieur Murphy, j'ai cru comprendre qu'à votre avis, les primes versées par les employeurs devraient être réduites. Prétendez-vous que les employeurs devraient cesser d'y contribuer?

[Traduction]

M. Michael Murphy: Je vais commenter très brièvement, monsieur le président.

Le problème est qu'aujourd'hui, les employeurs paient une prime de 40 p. 100, essentiellement 1,4 fois ce que paient les employés, et cette situation perdure depuis plus de 30 ans. Comme je l'ai dit tout à l'heure, les conditions qui pouvaient justifier cette situation n'existent plus, à mon avis. Nous soutenons que le niveau approprié serait atteint si l'on réduisait cette proportion de 1,4 fois graduellement sur plusieurs années, jusqu'à ce que les employeurs paient le même montant que les employés.

[Français]

M. Jean-Claude D'Amours: J'aimerais connaître votre position et celle de votre organisation à l'égard de l'assurance-emploi et de l'ensemble des projets pilotes présentés par le gouvernement dans le passé. J'aimerais aussi connaître la position de la Chambre de commerce du Canada.

[Traduction]

M. Michael Murphy: Merci de me donner cette occasion.

Je suis notamment préoccupé par ce projet pilote. Je m'en sers comme exemple récent de la difficulté que présente le programme d'AE globalement. Ce n'est qu'un exemple. Je pense que M. Lessard avait raison tout à l'heure d'évoquer le taux de succès de 98 p. 100 pour ce qui est d'atteindre l'objectif, si l'on s'attarde à la clientèle visée.

[Français]

M. Yves Lessard: Je ne veux pas faire d'obstruction, monsieur le président, mais il s'agit d'une question de principe: M. Murphy veut sans doute livrer un message, mais il me semble que ses propos n'ont aucun rapport avec le débat sur la mobilité de la main-d'oeuvre, qui est à l'ordre du jour aujourd'hui. S'il est question de remettre en cause les cotisations des employeurs et des travailleurs, il faudrait à mon avis prévoir un autre moment pour en débattre.

[Traduction]

Le président: M. D'Amours a une question à poser. Je pense que cela est à peu près aussi pertinent que la question sur l'environnement. Mais laissez-le continuer. Il a cinq minutes.

M. Michael Murphy: Merci, monsieur le président.

Mon objection, qui est très précise, tient au fait que vous aviez un objectif pour les régions économiques — les 24 zones du marché du travail, sur les 58 qui existent au Canada, qui étaient ciblées par ce programme de deux ans — mais il en est également résulté une conséquence non désirée. Les fonctionnaires du ministère l'ont également fait remarquer dans leur évaluation préliminaire des résultats. Je pense que l'on a maintenant confirmé qu'environ 100 000 prestataires ordinaires de l'AE ont reçu environ deux semaines et demie de prestations supplémentaires.

Ce n'était pas l'intention au départ. N'oubliez pas qu'on parle d'un programme d'environ 100 millions de dollars sur deux ans et il vient d'être renouvelé. Il a été renouvelé à un seuil inférieur. Auparavant, il fallait un taux de chômage de 10 p. 100. Évidemment, la situation a changé au Canada depuis deux ans, de sorte que le seuil a été abaissé à 8 p. 100. En l'abaissant à 8 p. 100, on aurait éliminé trois zones, ce qui nous aurait ramené de 24 à 21. Essentiellement, trois ont été ajoutées, de sorte qu'il y en a encore 24. Le programme va être poursuivi pendant encore 18 mois. Il est impossible de voir comment on pourrait éviter de commettre de nouveau la même erreur, c'est-à-dire de verser des prestations à des gens qui n'y ont pas droit dans le cadre de ce projet pilote.

Je dirais que quand on lance un projet pilote et qu'on obtient des résultats pareils — c'est la raison d'être d'un projet pilote — on peut alors conclure qu'il faut tout arrêter. Or cela n'a pas été fait. Voilà ce que j'avais à dire.

• (1055)

[Français]

M. Jean-Claude D'Amours: Monsieur Murphy, vous avez des membres au Canada atlantique et dans des zones rurales du Québec. Dans certains cas, le nombre d'employés fait en sorte que les objectifs de l'entreprise ne sont pas réalisables. Si des gens ont reçu ces sommes, c'est qu'ils en avaient besoin. C'est triste à dire, mais c'est la réalité.

Il s'agit souvent d'emplois saisonniers. Or, êtes-vous en mesure de dire à vos membres que vous prendrez les mesures nécessaires pour que leurs employés actuels puissent de nouveau travailler pour eux l'année suivante? Puisque cela correspond à un besoin, pourquoi ces mesures ne sont-elles pas offertes à l'ensemble de la population canadienne? Je parle ici de tous ceux qui en ont besoin.

Monsieur Murphy, je me suis toujours demandé qui, parmi les personnes ici présentes, prendrait plaisir à se dire qu'il lui manque deux, quatre, cinq ou six semaines de revenus pour arriver à boucler son budget familial. Ce qui arrive n'est pas voulu par les gens; il s'agit d'une réalité.

[Traduction]

M. Michael Murphy: Puis-je commenter?

Le président: Vous pouvez faire une brève réponse à une longue question.

M. Michael Murphy: Sans répéter ce que j'ai dit tout à l'heure, je pense que le véritable problème en l'occurrence, c'est qu'on a conçu un programme avec un objectif en tête et qu'on a réussi à atteindre cet objectif, mais qu'on a aussi par ailleurs versé des prestations à des gens qui n'étaient pas censés recevoir des prestations supplémentaires. Personne d'autre, dans les autres régions, ne reçoit ces prestations, même s'ils auraient fort bien pu les recevoir, de sorte qu'on se retrouve dans une situation où 100 000 personnes ont touché des prestations auxquelles elles n'avaient pas droit au titre de ce projet pilote particulier.

Je reconnais que ce n'est qu'un exemple; c'est celui que nous avons vu tout récemment. Voilà à quoi tiennent mes objections à un programme particulier comme celui-là.

Le président: Merci et merci à vous, monsieur D'Amours.

Nous n'avons presque plus de temps, mais monsieur Storseth, c'était votre tour. Je vous demanderais de poser des questions brèves.

M. Brian Storseth (Westlock—St. Paul, PCC): Merci, monsieur le président. Je vais essayer d'être bref.

Nous sommes très chanceux d'avoir à notre comité un ancien ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration qui connaît bien ses dossiers et qui nous rappelle chaque semaine à quel point son gouvernement n'a vraiment pas fait grand-chose dans ce dossier. La mobilité de la main-d'oeuvre dans les autres pays est d'une importance cruciale pour combler certaines de nos pénuries de main-d'oeuvre. Cela exerce énormément de pression sur...

L'hon. Denis Coderre: J'invoque le Règlement. Pouvez-vous préciser quand j'ai dit que nous n'avions pas fait grand-chose au gouvernement?

M. Brian Storseth: Non. En fait, j'ai seulement...

L'hon. Denis Coderre: Oh, c'était un commentaire personnel. Je vois.

M. Brian Storseth: Je n'ai pas vraiment dit cela. Merci.

Cela exerce beaucoup de pression sur notre programme de reconnaissance des titres étrangers, et aussi sur notre programme d'éducation. Que faisons-nous pour encourager les immigrants à suivre des cours de formation dans les domaines où il y a des besoins, notamment les métiers spécialisés?

Mme Shirley Seward: Premièrement, la plupart sont déjà formés quand ils arrivent. C'est un avantage extraordinaire pour nous parce qu'ils ont été formés dans leur pays d'origine et nous évaluons les immigrants en appliquant un système de points, comme vous le savez, qui leur accorde des points pour l'éducation, entre autres choses.

Il y a plusieurs décennies, le Canada n'aurait pas pu survivre sans les apprentis, les travailleurs du bâtiment qui sont venus des pays du sud de l'Europe, et nous récoltons encore les avantages apportés par ces travailleurs, bien que la plupart d'entre eux aient maintenant quitté la population active parce qu'ils ont pris de l'âge. Il faut accorder une attention spéciale à l'apprentissage, mais nous ne pouvons pas nous attendre à attirer les mêmes gens que naguère, surtout en provenance de l'Europe méridionale, parce qu'il y a maintenant beaucoup de concurrence dans leurs domaines de compétences et qu'ils n'ont plus la même motivation de partir.

Dans notre système de points, nous devons clairement accorder davantage d'importance aux apprentis, mais cela ne va pas résoudre tous nos problèmes. Nous devons aussi nous assurer de déployer beaucoup d'efforts au Canada pour essayer de changer les attitudes envers les programmes d'apprentissage; il faut inciter un plus grand nombre d'adolescents à se lancer dans de tels programmes et encourager les employeurs à créer les programmes nécessaires, pour avoir suffisamment d'apprentis dans notre pays.

• (1100)

M. Brian Storseth: Merci beaucoup.

Monsieur Murphy, vous avez évoqué les 15 p. 100 à 20 p. 100 des professions ou métiers réglementés qui posent de graves problèmes au niveau du transfert interprovincial des titres de compétences. Je suis d'accord avec vous là-dessus. Je me demandais si vous aviez des exemples d'une profession ou d'un métier qui serait particulièrement touché par ce problème?

M. Michael Murphy: Dans le cadre de notre travail sur l'Accord sur le commerce intérieur, nous avons réalisé un petit rapport, il y a un an ou deux, dans lequel on donne des exemples très précis dans les divers secteurs de l'économie. Nous nous ferons un plaisir de le faire parvenir au comité, si cela vous intéresse.

M. Brian Storseth: Je vous en prie.

Merci beaucoup.

Le président: Merci.

Monsieur Murphy, nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous envoyer cela. Ce serait très utile.

Je ne veux pas prendre le temps de remercier tous les témoins. Je me rends compte que nous aurions pu consacrer à chacune des organisations, séparément, plus de temps que les deux heures que nous avons au total, et je vous suis donc reconnaissant, mesdames et messieurs, d'avoir pris le temps de venir nous voir. Vos exposés étaient excellents et seront pour nous un excellent tremplin pour la poursuite de notre étude. Merci encore une fois d'avoir pris le temps de venir nous rencontrer ce matin.

Mme Shirley Seward: Ce fut un plaisir, et je vous souhaite bonne chance dans vos travaux.

Le président: Merci.

Au sujet des travaux du comité, je sais que M. Martin avait une motion. Avons-nous le temps d'étudier cette motion? Si c'est le cas, je vais demander à M. Martin de la présenter rapidement.

Monsieur Lessard.

[Français]

M. Yves Lessard: Monsieur le président, nous avons demandé au ministre du Travail de revenir à notre comité avant que la Chambre ajourne ses travaux. Avons-nous reçu une réponse?

[Traduction]

Le président: Oui, son bureau a répondu hier. On m'a dit de dire qu'il était occupé et que nous n'aurons donc pas de réunion jeudi comme nous en avons convenu la dernière fois. Cependant, il fait savoir qu'il serait intéressé à revenir à l'automne.

Monsieur Martin.

M. Tony Martin (Sault Ste. Marie, NPD): J'ai deux motions à déposer aujourd'hui et j'espère que le comité sera disposé à les examiner.

La première — nous en avons déjà parlé, et j'en ai parlé à beaucoup d'entre vous individuellement — est une étude du transfert social qui, à mon avis, serait utile pour tous les intéressés, ceux qui reçoivent un soutien du gouvernement, que ce soit pour l'éducation ou le logement ou les services sociaux, et qui estiment que le système tel qu'il a évolué depuis 10 ou 13 ans ne fonctionne plus dans le contexte d'aujourd'hui. Les administrateurs du programme sont préoccupés parce qu'il n'y a aucune reddition de comptes, aucun cadre, aucun moyen de déterminer si nous atteignons la cible, si nous obtenons les résultats voulus.

Je propose donc une motion demandant qu'à la première occasion, nous fassions une étude du transfert social qui serait aussi complète que l'étude que nous menons actuellement sur cette très importante question de l'employabilité.

Le président: Étant entendu que, comme vous venez de le dire, le comité a actuellement du travail à faire, alors ce sera pour...

Y a-t-il des interventions là-dessus? La motion a été proposée par M. Martin.

Monsieur Lessard, voulez-vous commenter?

[Français]

M. Yves Lessard: Monsieur le président, nous allons nous prononcer contre la motion. En fait, nous nous opposerons systématiquement à toute motion ayant comme objectif d'encadrer l'utilisation des fonds qui reviennent aux provinces, dans notre cas le Québec. En effet, cela revient à dire qu'on nous reconnaît cette compétence en autant que nous fassions ce qu'on nous dit de faire.

[Traduction]

Le président: Nous allons vérifier le compte rendu à ce sujet.

On a déjà fait observer que nous avons du travail à faire et que cela devra donc attendre que nous ayons terminé les travaux en cours.

Mme Lynne Yelich: C'est une assez bonne idée d'étudier cela; je voudrais toutefois prendre d'abord connaissance du cadre et comprendre en quoi nous pourrions faire une différence. Il faudrait que des gens des Finances viennent nous dire exactement ce que nous serions chargés d'étudier ou ce que nous devrions étudier. Je trouve que c'est un peu général comme sujet d'étude et je ne suis pas certaine de vouloir me lancer dans une étude approfondie.

Mais je n'ai assurément aucune objection à convoquer des gens des Finances qui viendraient nous dire quelle est l'étendue du champ d'étude et dans quel contexte nous pourrions étudier le transfert social canadien. En fait, c'est une question de transfert social.

• (1105)

Le président: Très bien.

L'hon. Geoff Regan: C'est certainement une question importante, mais nous pourrions avoir à chaque réunion de nouvelles motions proposant d'autres sujets d'étude. Il semble que nous soyons bien partis. L'étude en cours est malheureusement extrêmement vaste et un peu vague dans sa définition, mais elle occupe notre calendrier pour le reste de l'année.

Nous devrions essayer de la mener à bien, après quoi, quand nous commencerons à en voir le terme, nous pourrions décider de ce qu'il convient de faire ensuite, au lieu d'empiler toute une série de sujets d'étude sans avoir vraiment l'intention de se mettre à la tâche, ou sans qu'il soit vraiment probable qu'on y parvienne dans un avenir rapproché.

Le président: Je pense que nous nous sommes mis d'accord là-dessus au comité.

Monsieur Martin, avez-vous d'autres commentaires là-dessus?

M. Tony Martin: Ce n'est pas un nouveau sujet que je propose. J'en ai parlé pendant près d'un an durant la dernière législature. Je reviens à la charge au cours de cette législature-ci pour voir si nous pourrions étudier cette question.

Nous transférons 100 milliards de dollars par année aux provinces et nous ne savons plus si c'est pertinent ou non, si c'est dépensé à bon escient, ou bien s'il y aurait moyen d'en mesurer l'efficacité. Comme je l'ai dit, beaucoup de critiques sont formulées à ce sujet. Je pense donc que c'est certainement un domaine qui relève de notre responsabilité.

J'ai fait preuve de beaucoup de collaboration jusqu'à maintenant en reconnaissant que d'autres sujets accaparaient notre attention et en faisant preuve de patience à cet égard. La semaine dernière, j'ai envoyé un avis à tout le monde à ce sujet. Pour être franc, je ne pensais pas que l'étude sur l'employabilité prendrait une telle ampleur. Je ne pensais pas que nous irions si tard à l'automne. Mais quelqu'un a pris la décision de faire cela et a établi un calendrier. Je sais que nous avons eu notre mot à dire, mais au sous-comité, nous n'avions pas du tout envisagé cela, et j'ai des réserves à ce sujet.

Mais il s'agit d'un sujet qui est à mon avis fondamental et notre comité doit examiner la question et la manière dont nous dépensons cet argent. En avons-nous pour notre argent? Soutenons-nous nos compatriotes comme il le faut, à mesure que la vie change?

M. Lessard a fait une observation juste et peut-être allons-nous le découvrir également. Au sujet des attentes et de la compréhension du Québec, que devons-nous faire?

Le président: Merci, monsieur Martin. Je comprends cela.

C'est le comité qui a décidé que nous entreprendrions cette étude de l'employabilité, et je m'en remets donc encore une fois à la volonté du comité. S'il n'y a pas d'autres interventions, je propose de mettre la motion aux voix.

L'hon. Geoff Regan: De quelle motion s'agit-il?

Le président: Celle sur le transfert social canadien.

Vous voudriez un vote par appel nominal.

La motion propose que le comité fasse une étude sur le transfert social canadien d'un point de vue de politique sociale, et étudie particulièrement...

M. Mike Lake: Il n'y a aucun contexte.

Le président: Encore une fois, c'est la motion dont nous sommes saisis.

(La motion est rejetée [voir le *Procès-verbal*].)

Le président: La séance est levée.

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

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

**Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante :
Also available on the Parliament of Canada Web Site at the following address:
<http://www.parl.gc.ca>**

Le Président de la Chambre des communes accorde, par la présente, l'autorisation de reproduire la totalité ou une partie de ce document à des fins éducatives et à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé de journal. Toute reproduction de ce document à des fins commerciales ou autres nécessite l'obtention au préalable d'une autorisation écrite du Président.

The Speaker of the House hereby grants permission to reproduce this document, in whole or in part, for use in schools and for other purposes such as private study, research, criticism, review or newspaper summary. Any commercial or other use or reproduction of this publication requires the express prior written authorization of the Speaker of the House of Commons.